

2 · 2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Wer arbeitet schon gern allein? Anwesenheiten stärken

→ S. 4

Krankes Kind – was nun? → S. 19

Allergien und Arbeit → S. 22

Praktikum mit 50 plus → S. 24

Wichtige Infos
für Personal-
verantwort-
liche

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Hessen

Basler Straße 2
61352 Bad Homburg
aok.de/hessen

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:

Jochen Brenner

Redaktionsleitung:

Per Horstmann, Maria Zeitler (stv.)

Fachredaktion:

Fionn Birr, Heike Bohn,
Ina Hieronimus, Silke Siems,
Heike Wegener

Regionalredaktion:

AOK Hessen:
Ralf Metzger, Jürgen Merz,
Tanja Bader

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:

4. März 2025

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

Detlef Lamm

**Vorsitzender des Vorstandes
der AOK Hessen**



Liebe Leserin, Lieber Leser,

Gesundheitspolitik wird auch in der neuen Legislaturperiode des Deutschen Bundestages eine wichtige Rolle spielen müssen. Zur Sicherung einer finanzierbaren Gesundheitsversorgung sind Strukturreformen für mehr Effizienz erforderlich. Gleichzeitig braucht es kurzfristig wirksame Maßnahmen zur Begrenzung des Ausgabendrucks. Die AOK hat hierfür konkrete Vorschläge erarbeitet.

Gründe für Erkrankungen und Fehlzeiten von Beschäftigten sind vielfältig und unterscheiden sich auch von Branche zu Branche. Arbeitgeber können mit passenden Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung, die sich auch an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientieren, Ausfällen entgegenwirken. Näheres hierzu erfahren Sie in der Titelgeschichte unseres neuen Magazins.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihr

Jederzeit für Sie erreichbar

**Firmenservice**

Für Fragen rund um Beiträge, Meldungen und Co. für Sie da unter
0800 123 2318 montags bis freitags
von 8 bis 17 Uhr oder
→ aok.de/fk/hessen/kontakt

Fachportal für Arbeitgeber

Die Lösung für Ihre Fragen unter
→ aok.de/fk/hessen

Online-Geschäftsstelle

Einfach und sicher kommunizieren
→ fk.meine.aok.de

Feedback

Welche Erfahrung haben Sie mit uns gemacht? Lassen Sie es uns wissen.
0800 0001037 oder
→ aok.de/fk/hessen/feedback

TITEL
PRÄVENTION**4 Anwesenheiten stärken, Fehlzeiten reduzieren**

So können Arbeitgeber ihren Beschäftigten helfen

10 Schön flexibel (bleiben)

Mit flexiblen Arbeitsmodellen zu mehr Mitarbeitendengesundheit

12 Viel bringt viel

Was Betriebe tun können, um Fehlzeiten im Rahmen zu halten

MAGAZIN

**13 Nicht ins Schwitzen kommen**

Wie Arbeitgeber Hitze am Arbeitsplatz reduzieren können

19 Kind krank – und jetzt?

Gesetzliche Regelungen zu Freistellung und Entgeltfortzahlung

20 Digitalisierung für alle

Alle Altersgruppen mitnehmen – so gelingt es

22 Allergien? Damit lässt sich arbeiten

Gesund bleiben, nicht nur in der Pollenzeit

24 „Wir sind offen für alle, die arbeiten wollen“

Für budni gibt es keine Altersgrenzen beim Praktikum – und beide Seiten profitieren

AUF EINEN BLICK

**26 Auf einen Blick**

News und Fakten

31 „Wir brauchen menschliche Kompetenzen“

Die Autorin und Speakerin Sara Weber über die Auswirkungen von KI auf die Arbeitswelt

**9 Thema Gut in den Feierabend kommen**

So gelingt der Übergang





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.

Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) lagen die Kosten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall 2023 bei 76,7 Milliarden Euro – ein Rekordwert. Prävention im Rahmen einer Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) kann helfen, krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren oder zu vermeiden. Die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, hat viele Vorteile: Arbeitgeber bauen ein engagiertes, leistungsfähiges Team auf, neue Fachkräfte werden angezogen, die Bindung ans Unternehmen steigt. „Eine hohe Bindung von Mitarbeitenden geht nachweislich mit mehr Gesundheit und Wohlbefinden einher“, sagt Dr. Johanna Baumgardt, Forschungsbereichsleiterin beim WIdO und Mitautorin des Fehlzeiten-Reports 2024.

Die häufigsten und langwierigsten Erkrankungen

Damit Arbeitgeber die Anwesenheitszeiten ihrer Beschäftigten hochhalten können, hilft es zu wissen, warum sie ausfallen. Für die Breite gilt: Das Fehlzeitengeschehen wurde laut Fehlzeiten-Report im Jahr 2023 hauptsächlich von fünf Krankheitsarten bestimmt:

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 lang 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.

Genau hinsehen

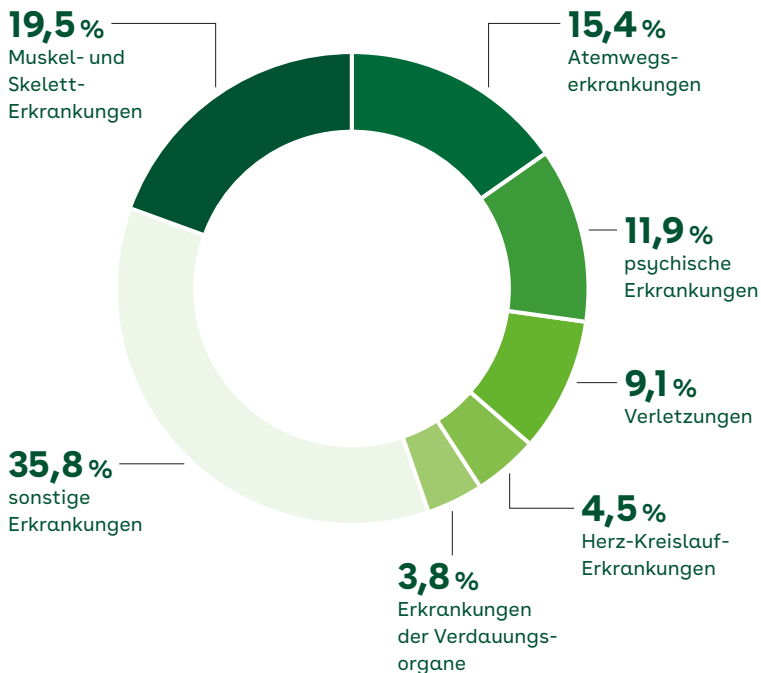
Daran ist zu erkennen, dass eine Herangehensweise sein kann, auf die häufigsten Krankheiten einzugehen, eine andere, den langwierigsten Erkrankungen präventiv zu begegnen. Idealerweise wird beides betrachtet. Für die einzelnen Betriebe empfiehlt Elisa Dörpinghaus, Beraterin für Betriebliches



Johanna Baumgardt
Forschungsbe-
reichsleiterin beim
Wissenschaftlichen
Institut der AOK
(WIdO)

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.

Gesundheitsmanagement beim BGF-Institut: „Eine Analyse durch BGF-Fachleute hilft, individuelle Gründe für Fehlzeiten im Betrieb aufzudecken und passgenaue Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Auch über Mitarbeitendenbefragungen können Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz identifiziert werden.“

Viele Ansatzpunkte

Grundsätzlich ist es hilfreich, verhaltens- und verhältnisbezogene Maßnahmen zu kombinieren. „Verhaltensbezogene Maßnahmen sind individuelle Präventionsangebote wie Gesundheitstage, eine Rückenschule oder Stressmanagementkurse. Verhältnisbezogene Maßnahmen sind etwa die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, das Bereitstellen von Hebe- und Tragehilfen, die Vermeidung physikalischer Belastungen wie Lärm, eine gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitsabläufe, die Vermeidung von Über- und Unterforderung sowie kooperative Arbeitsformen“, so Baumgardt.

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 gegebenenfalls verbessern (siehe auch S. 10)
- Führungskräfte schulen
- Regelmäßige Mitarbeitenden- und, nach längerer Krankheit, Rückkehrgespräche führen



Vorbild sein:
Führungskräfte
setzen den Ton
im Umgang mit
Krankheiten

Eine besonders wichtige Rolle bei der betrieblichen Prävention nehmen dabei Führungskräfte ein. „Eine gesundheitsförderliche Führung hat positive Effekte auf die psychische Gesundheit, die Arbeitszufriedenheit und die Krankheitsabwesenheit“, sagt BGF-Expertin Dörpinghaus. „Führungskräfte müssen für ihre Vorbildfunktion sensibilisiert werden, Belastungssituationen im Team früh erkennen und ansprechen.“ Neben einem wertschätzenden Miteinander kann ein sinnstiftendes Arbeitsklima Fehlzeiten vorbeugen.

Alle an Bord

Beschäftigte können den Prozess der Gesundheitsförderung von Anfang an mitbestimmen. Ein Ansatz, bei dem sie nicht nur ihre Belastungen schildern, sondern in die



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

Maßnahmenplanung einbezogen werden, ist laut Dörpinghaus besonders effektiv. „Wenn Mitarbeitende merken, dass ihre Stimme gehört wird, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie an gesundheitsfördernden Maßnahmen teilnehmen, die ihre Gesundheitskompetenz stärken. Diese trägt dazu bei, dass sie zum Beispiel Gesundheitsrisiken früher erkennen und Präventionsmaßnahmen eher in ihren Alltag integrieren.“

Ursachen branchenabhängig

Die Gründe für Fehlzeiten variieren von Branche zu Branche. So fallen beispielsweise im Baugewerbe mit hohen körperlichen Arbeitsbelastungen und überdurchschnittlich vielen Arbeitsunfällen die meisten Arbeitsunfähigkeitstage durch



Muskel-Skelett-Erkrankungen an. In Branchen mit hohen psychischen Arbeitsbelastungen wie in der Pflege sorgen vor allem psychische Erkrankungen für lange Fehlzeiten.

Präsentismus vorbeugen

Manche Beschäftigte kommen krank zur Arbeit. Dahinter kann falsch verstandene Loyalität stecken. Präsentismus nutzt niemandem: Wer krank arbeitet, ist nicht voll leistungsfähig und riskiert, andere anzustecken. „Studien zeigen, dass auf Präsentismus meist noch längere Krankheitsphasen folgen, weil Beschäftigte die Krankheit nicht auskurieren“, sagt Dörpinghaus.



Dr. Stefan Hoehl
Verwaltungsratsvorsitzender
der AOK Hessen

» Krankheitsbedingte Ausfallzeiten belasten die Wirtschaft zunehmend. Durch Betriebliches Gesundheitsmanagement können Fehlzeiten reduziert und die Gesundheit der Beschäftigten verbessert werden. Die AOK Hessen bietet hierfür vielfältige Angebote, von denen Unternehmen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren. «



FEHLZEITEN-REPORT 2024



Der Fehlzeiten-Report 2024 mit dem Schwerpunktthema „Bindung und Gesundheit – Fachkräfte gewinnen und halten“ kann im Buchhandel oder unter **wido.de** erworben werden.

Präsentismus kann durch eine Unternehmenskultur, die Beschäftigte auch bei hoher Arbeitslast nicht unter Druck setzt, abgemildert werden. „Führungskräfte sollten klar kommunizieren, dass es gewünscht und wichtig ist, bei Krankheit zu Hause zu bleiben, und das auch selbst vorleben. Wenn sie krank zur Arbeit kommen, vermitteln sie unbewusst, dass dies auch von Beschäftigten erwartet wird“, betont Dörpinghaus. Sowohl Präsentismus als auch Fehlzeiten sollten nicht ignoriert werden, denn sie können wichtige Hinweise auf Fehlbeanspruchungen sein: Ein fundiert aufgesetztes Betriebliches Gesundheitsmanagement, das sich an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientiert, kann sie reduzieren. o



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

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

Psychische Gesundheit

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

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



Gut in den Feierabend kommen So gelingt der Übergang

Nach der Arbeit abschalten zu können, ist wichtig, um neue Energie für den nächsten Tag zu sammeln. Was Arbeitgeber tun können und welche Strukturen Beschäftigten helfen, nach Arbeitsschluss richtig zu entspannen.

Infos und Tipps für die Förderung einer gesunden Feierabendkultur erhalten Sie auf unserem Poster.



Mehr erfahren auf
aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/gesunde-arbeit



Das passende Gesundheitsposter finden Sie unter
aok.de/fk/hessen/poster

AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.



Schön flexibel (bleiben)



Der Fehlzeiten-Report 2024 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigt: Um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, sind Arbeitszeitmodelle, die die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen, immer wichtiger.

Flexible Arbeitszeiten und Erholung hängen zusammen. Laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) bewerten Beschäftigte mit großem zeitlichen Handlungsspielraum ihre Gesundheit besser. Sind die Arbeitszeiten fremdbestimmt, starr geregelt oder ändern sich betriebsbedingt oft, nähmen gesundheitliche Beschwerden zu.

Wie relevant Arbeitszeit und -dauer für die Gesundheit und Zufriedenheit von Mitarbeitenden sind, haben auch unterschiedliche Fachleute für das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) im Rahmen des Fehlzeiten-Reports 2024 beschrieben: Mitbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsdauer wird immer wichtiger. Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden und Motivation der Mitarbeitenden verbessern sich, wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeit beeinflussen und an ihre Bedürfnisse anpassen können. Gleichzeitig steigt durch die Implementierung flexibler Arbeitszeitmodelle die Arbeitgeberattraktivität.

Bedürfnisorientiert

Vor allem die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung und lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle werden laut Fehlzeiten-Report in Zukunft eine größere Rolle spielen.

Kürzere Arbeitszeiten können die Arbeits- und Lebenszufriedenheit steigern und arbeitsbedingte psychosomatische Beschwerden reduzieren, weil mehr Zeit für soziale Aktivitäten und Erholung bleibt. Um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu erhalten, ist es wichtig, dass Arbeitgeber bei der Einführung von Modellen wie der Viertagewoche eine Arbeitsintensivierung vermeiden.

Auch lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle kommen Beschäftigten entgegen. Eltern oder Menschen, die Angehörige pflegen, haben zeitweise einen anderen Anspruch an ihre Arbeitszeiten. Unternehmen können darauf etwa durch Langzeitkonten reagieren, auf denen Beschäftigte Geld oder Zeit ansparen, damit sie sich bei

WIE VIEL BESCHÄFTIGTE ARBEITEN MÖCHTEN

53%

der abhängig Beschäftigten wünschen sich kürzere Arbeitszeiten.

34,4

Stunden möchten abhängig Beschäftigte im Schnitt arbeiten.



Bedarf Freiräume ermöglichen können. Das Unternehmen erleichtert Vereinbarkeit und hält so Fachkräfte: eine Win-win-Situation.

Umdenken

Der Fehlzeiten-Report verdeutlicht zudem: Flexibilität ist auch bei Schichtarbeit denkbar, zum Beispiel durch selbstorganisierte Arbeits-einteilung der Beschäftigten. Dabei gibt der Betrieb Kernzeiten vor, Mitarbeitende legen ihre Arbeitszeitprioritäten und Kapazitäten fest. Die Schichtenverteilung ergibt sich durch Berücksichtigung aller Angaben. Schichtübergaben, etwa in der Pflege, können flexibler und zwischen den Mitarbeitenden geplant werden. Laut einem Text

im Fehlzeiten-Report testen erste Unternehmen Technologien, die das möglich machen, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten und krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren. Denn viele dieser Zeiten werden bei Schichtarbeitenden auf deren geringe Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit zurückgeführt.

Entscheidend ist, dass Unternehmen Beschäftigte unterstützen, mit einer Arbeitszeitflexibilität gesundheitsförderlich umzugehen, um ihre Gesundheit zu erhalten. Dafür sind eine angemessene Arbeitsintensität und eine gute Zeiterfassung wichtig. Daneben ist die Fähigkeit zur Selbstregulation der Beschäftigten, etwa in Bezug auf die Organisation des

Arbeitsalltags, zentral. Die kann über Schulungen gefördert werden. Ein Beispiel: das Selbstlerntraining „FlexAbility“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), das Angestellten hilft, orts- und zeitflexible Arbeit gesund zu gestalten. 



 So unterstützt die AOK

Die AOK-Broschüre „Starke Unternehmen“ stellt Modelle zur Stärkung von Ressourcen vor, um das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern.

→ aok.de/fk/starke-unternehmen

Viel bringt viel

Was können Betriebe tun, um Fehlzeiten im Rahmen zu halten?

Ein hessisches Bauunternehmen setzt auf Vertrauen und einen bunten Maßnahmen-Mix.

Viele Menschen erkranken und fallen bei der Arbeit aus. „Aber man kann viel tun, um Ausfälle so gering wie möglich zu halten“, sagt Mathias Zarse, Personalchef von Jökel Bau. Das Motto des Familienunternehmens aus dem hessischen Schlüchtern: So vielschichtig wie die Ursachen für Fehlzeiten sind, so vielseitig sollten präventive Maßnahmen sein. „Bei einem Potpourri an Angeboten ist die Chance groß, dass sich alle in etwas wiederfinden“, so Zarse.

Für die 170 Mitarbeitenden bei Jökel Bau gibt es einen Lauftreff und eine Nordic-Walking-Gruppe, Rückentrainings, Rauchentwöhnungskurse und Gesundheitschecks. Für größtmögliche Sicherheit auf den Baustellen finden regelmäßig Teambesprechungen statt, die Büroangestellten werden über ein Bike-Leasing zur Bewegung animiert.

Ein weiterer Fokus liegt auf psychischen Erkrankungen und deren Vermeidung. Jökel Bau bietet Schulungen zur Burn-out-Prävention an und arbeitet mit dem psychosozialen Zentrum in Schlüchtern



Reden ist Gold:
Teambesprechungen erhöhen die Arbeitssicherheit



Mathias Zarse
Personalchef von
Jökel Bau

zusammen. „Dort bekommen unsere Mitarbeitenden ohne monatelange Wartezeit einen Termin, wenn sie Gesprächsbedarf haben. Anonym natürlich“, sagt Zarse.

Aus dem Team

Die Ideen für die meisten Maßnahmen, die Jökel Bau zur Gesundheitsförderung ergreift, kommen aus dem Team. Im Betrieb Bau gibt es mehrere Gruppen, in denen Mitarbeitende für jeweils ein Thema zuständig sind. Eine kümmert sich um Gesundheitsmaßnahmen, eine andere heißt „Magic Moments“ und entwickelt Ideen für Wohlfühlmomente wie Massageangebote.

„Wir müssen diejenigen fragen, die es betrifft, dann werden Angebote auch angenommen“, betont Zarse. Wichtig ist dem Betrieb zudem ein vertrauensvolles Miteinander. „Die Führungskräfte tragen die Unternehmenswerte in die Teams und leben sie vor. Alle wissen, dass sich niemand krank zur Arbeit schleppen muss.“ Die Haltung kommt an: Das Feedback der Mitarbeitenden ist sehr gut, die Bindung hoch. „Und wer gern zur Arbeit kommt, ist auch seltener krank“, ist sich Mathias Zarse sicher. ○



**So unterstützt
die AOK**

BGF-Angebote der AOK Hessen finden Sie hier:

→ aok.de/fk/hessen/bgf

Oder nehmen Sie direkt Kontakt auf:

→ aok.de/fk/hessen/kontakt



Nicht ins Schwitzen kommen



Wenn die ersten lauen Frühlingstage da sind, wächst die Vorfreude auf den Sommer. Wird es in Büro, Produktionshalle oder Dienstwagen zu heiß, können Arbeitgeber gegensteuern.

Der menschengemachte Klimawandel ist nachgewiesen. Er hat direkten Einfluss auf das Wohlbefinden, vor allem auch bei der Arbeit. Hitzewellen infolge des Klimawandels können nicht nur für Menschen, die im Freien arbeiten, problematisch werden. Auch in Innenräumen kann die steigende Außentemperatur das Raumklima beeinträchtigen, zum

Beispiel, wenn Büro oder Werkstatt zu wenig isoliert sind.

Hitze kann sich auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Bei steigender Temperatur sinken Leistungsvermögen und Konzentrationsfähigkeit. Gleichzeitig steigt die Belastung für das Herz-Kreislauf-System. Und sogar das Unfallrisiko nimmt zu. →

Angenehmes Arbeitsklima

Regelmäßige Bewegung ist unerlässlich für die Gesundheit und auch bei warmem Wetter ist es wichtig, sich ausreichend zu bewegen. Arbeitgeber können Beschäftigte dazu anhalten, auf gemäßigte Bewegungsalternativen wie leichtes Radfahren zurückzugreifen. Wer in klimatisierten Räumen arbeitet, kann diese außerdem gleich zum Sportmachen nutzen – etwa durch Bewegung und Rückenübungen am Schreibtisch oder aktive Pausen. Nicht nur aufgrund dieser Möglichkeiten sind Klimaanlage beliebt. Neben dem hohen Energiebedarf solcher Geräte gilt es jedoch zu beachten, dass vor allem mobile Klimaanlage eine hohe Geräuschbelastung mit sich bringen. Ventilatoren sind meist ruhiger und energiesparender. Doch Vorsicht: Zugluft kann zu Erkältungen und muskulären Verspannungen führen. Außerdem wirbeln diese Geräte verstärkt Pollen auf, die für Allergiker zum Problem werden können. Auch einfache Maßnahmen wie das Herunterlassen der Rollos tagsüber oder nächtliches Lüften tragen dazu bei, die Räume eher kühl zu halten.

Out of Office

Wer sich die Arbeit auf kühlere Tageszeiten legen kann, hat weniger Bedarf an künstlicher Kühlung. Hier sind Möglichkeiten wie Homeoffice und flexible Arbeitszeiten hilfreich. Diese Optionen können es den Beschäftigten außerdem ersparen, in vollen überhitzten Bussen und Bahnen zur Arbeit zu pendeln.

Auch regelmäßige, gesunde Pausen mit Bewegung und frischer Luft sind ein einfaches und effektives Mittel, um Beschäftigte bei Hitze zu entlasten. Sie tragen langfristig dazu bei, Entspannung zu fördern und die Sauerstoffzufuhr der Organe zu stärken. Bei Arbeiten, die im Freien stattfinden, ist auch der Schutz vor UV-Strahlung wichtig, die in hohen Dosen zu Sonnenbrand und sogar Krebs führen kann. Vorsorgen können Unternehmen hier zum Beispiel durch die kostenlose Bereitstellung von Schirmen, Sonnencremes und entsprechender Kleidung.

Zeit für eine Abkühlung

Arbeitgeber profitieren davon, wenn sie ihre Beschäftigten bei Hitze entlasten. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Ernährung. Sie

LANGSAM
WIRD ES ZU
HEISS

44%

sagten 2021, die Hitze wird in Zukunft meine Leistungsfähigkeit stark oder sehr stark mindern.

hat Einfluss darauf, wie der Körper die Hitze bewältigen kann. So sollte es an heißen Tagen vor allem Salate und leichte Speisen in der Kantine geben. Fette und schwer verdauliche Mahlzeiten wie Pommes, Schweinebraten oder Currywurst belasten den Körper zusätzlich und sollten im Hochsommer eher selten zur Auswahl stehen. Arbeitgeber können zusätzlich Obstschalen mit wasserreichen, saisonalen Früchten wie Melonen und Erdbeeren zur Verfügung stellen. Da es sich bei Hitze generell empfiehlt, öfter und dafür weniger zu essen, sind solche gesunden Snack-Angebote doppelt sinnvoll.

Wasser marsch

Der Körper dünstet bei Hitze vermehrt Feuchtigkeit aus und verliert auf diese Weise wichtige Mineralstoffe wie Kalium und Magnesium. Diese lassen sich am besten mit Wasser oder leichten Saftschorlen ersetzen. Damit die Beschäftigten ausreichend Flüssigkeit zu sich nehmen, empfiehlt es sich, an möglichst vielen unterschiedlichen Stellen Trinkangebote zu machen – zum Beispiel in Form von Wasserspendern oder Kaffeeküchen.

Wichtig ist auch, die Beschäftigten über die Bedeutung einer gesunden Ernährung bei Hitze zu informieren. Verhaltenstipps und Ideen für gesunde Snacks oder Getränke können über Kommunikationskanäle wie das Intranet oder Aushänge verbreitet werden. ◉



So unterstützt
die AOK

Gerade bei Hitze sind ausreichende Pausen und Erholung zwischen arbeitsreichen Phasen wichtig für die Gesundheit. Wie Ernährung und Entspannung in einer gesunden Auszeit für Ihre Beschäftigten aussehen können, erfahren Sie hier:

→ aok.de/fk/gesunde-pausen

Im Fachportal für Arbeitgeber finden Sie weitere Informationen und Links zu den Themen Raumklima und UV-Schutz bei Arbeit im Freien:

→ aok.de/fk/laermschutz-beleuchtung-und-belueftung-am-arbeitsplatz

Quelle: Infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft, 2022.

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 anfordern.



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

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



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

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

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



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

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 Übergangsbe-reich, die betriebliche Altersversorgung sowie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

→ 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 Neu-regelungen 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

Krankes Kind – was nun?

Wird ein Kind krank und ein Elternteil kann deshalb nicht arbeiten, regeln Gesetze und Verträge Fragen zu Freistellung, Entgeltfortzahlung und Kinderkrankengeld. Ein Überblick, welche Bestimmungen Arbeitgeber kennen sollten.

Freistellung

Arbeitgeber sind per Gesetz verpflichtet, Beschäftigte freizustellen, wenn sie sich um ihr krankes Kind kümmern müssen. Die Beschäftigten melden sich unverzüglich beim Arbeitgeber, um frühzeitig mitzuteilen, wie lange sie voraussichtlich ausfallen. Eine telefonische Krankschreibung ist bei Erkrankung eines Kindes für maximal fünf Tage möglich – vorausgesetzt, das Kind ist in der ärztlichen Praxis bereits bekannt und die Krankheitssymptome sind nur leicht.

AUSBILDUNG UND MINIJOB

Eltern mit Minijob haben keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld. Das beeinflusst aber nicht ihr Recht auf unbezahlte Freistellung.

Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz erhalten die Ausbildungsvergütung bis zu sechs Wochen weitergezahlt, wenn sie ihr krankes Kind betreuen müssen.



Entgeltfortzahlung

Grundsätzlich sieht das Gesetz (§616 Bürgerliches Gesetzbuch) vor, dass Arbeitgeber das Entgelt bei einer Freistellung weiterzahlen. Allerdings schließen viele Arbeits- oder Tarifverträge diese Pflicht explizit aus oder beschränken sie auf eine bestimmte Anzahl von Tagen. Die Beschäftigten sind dann zwar freizustellen, Entgelt erhalten sie für diese Zeit jedoch nicht. Arbeitgeber können nicht verlangen, dass Beschäftigte zur Betreuung eines kranken Kindes Zeitguthaben oder Überstunden aufbrauchen.

Kinderkrankengeld

Wenn Arbeitgeber das Entgelt nicht weiterzahlen, erhalten gesetzlich Versicherte das Kinderkrankengeld von ihrer Krankenkasse. 2025 hat jeder Elternteil pro gesetzlich versichertem Kind 15 Anspruchstage. Alleinerziehende erhalten pro Kind 30 Tage. Bei mehreren Kindern kann ein Elternteil insgesamt maximal 35 Tage Kinderkrankengeld beziehen, Alleinerziehende maximal 70 Tage.

Stimmen beide Arbeitgeber zu, kann der eine Elternteil noch verfügbare Kinderkrankentage des anderen Elternteils übernehmen. Die Höhe des Kinderkrankengelds liegt

bei der AOK bei bis zu 90 Prozent des ausgefallenen Nettoverdiensts (bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung).

Weitere Voraussetzungen für den Erhalt von Kinderkrankengeld (oder für Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber):

- Krankschreibung: Die Tatsache, dass sie wegen der Betreuung eines kranken Kindes nicht arbeiten können, lassen Beschäftigte sich ab dem ersten Tag ärztlich bescheinigen.
- Keine andere Betreuungsperson: Im Haushalt der oder des Beschäftigten lebt keine andere Person, die die Betreuung übernehmen kann.
- Alter: Der Anspruch besteht für Kinder bis zum zwölften Geburtstag. Keine Altersgrenze gibt es bei Kindern mit einer Behinderung, die Hilfe benötigen.

Wer meldet was?

Die Beschäftigten stellen den Antrag auf Kinderkrankengeld mit der ärztlichen Bescheinigung direkt bei ihrer Krankenkasse. Der Arbeitgeber meldet über das Verfahren Datenaustausch Entgeltersatzleistungen – DTA EEL unter dem Abgabegrund „02“ das während der Freistellung ausgefallene Brutto- und Netto-Arbeitsentgelt an die Krankenkasse. ◦



So unterstützt
die AOK

Wenn Beschäftigte oder deren Kinder erkranken, ist das Thema Entgeltfortzahlung für Arbeitgeber immer aktuell. Alles, was hierzu wichtig ist, hat die AOK in einem E-Paper übersichtlich aufbereitet:

→ aok.de/fk/sv-e-paper



Digitalisierung für alle

Künstliche Intelligenz, Automatisierung, digitale Führung, Wissensmanagement: Digitalisierung ist eine große Chance für Betriebe, zu wachsen und neue Geschäftsmodelle zu erschließen. Wer es schafft, jüngere und ältere Beschäftigte ins Boot zu holen, kann die Möglichkeiten voll ausschöpfen.

Beim Thema KI ist die Zuversicht der Menschen in Deutschland groß: 74 Prozent sehen laut einer Bitkom-Studie Mitte 2024 künstliche Intelligenz als Chance. Digitale Technologien generell werden in allen Altersgruppen mit Werten über 80 Prozent als positiv bewertet. Diesen Schwung können sich Arbeitgeber zunutze machen. Denn der grundsätzlich positiven Stimmung steht auch eine Überforderung und Skepsis gegenüber. 51 Prozent der 50- bis 64-Jährigen fühlen sich regelmäßig von digitalen Technologien überfordert, aber auch noch 28 Prozent der 16- bis 29-Jährigen. Hier können Betriebe ansetzen und die Beschäftigten in den genutzten Tools schulen, weiterbilden und so Sicherheit vermitteln.

Weiterbildung als Brücke

Seminare, Workshops und Co sind die entscheidenden Faktoren, um alle mitzunehmen im Digitalisierungsprozess. Wissensverlust zu vermeiden und gleichzeitig die Innovationskraft jüngerer Beschäftigter zu nutzen, ist essenziell, so Martin Krzywdzinski, Professor für Arbeits- und Industriesoziologie am Wissenschaftszentrum Berlin.



Martin Krzywdzinski
Professor für
Arbeits- und
Industriesoziologie
am Wissenschafts-
zentrum Berlin

Er hat bereits einige Fallstudien in Unternehmen durchgeführt und sagt: „Wir beobachten, dass die Führungskräfte den älteren Beschäftigten weniger zutrauen als jüngeren und weniger Möglichkeiten zur Weiterbildung geben. Wir hören auch manchmal das Argument, dass sich die Investition in Weiterbildung bei Jüngeren mehr lohne als bei Älteren, weil sie länger im Betrieb blieben.“ Dass dies ein Trugschluss ist, bestätigt Linda Stiller, Geschäftsführerin des AWO-Kreisverbands Zwickau e. V. „Bei uns spielt die Angst vor neuen Technologien nicht mehr so eine Rolle wie vor 15 Jahren. Alle Mitarbeitenden, egal ob jung oder alt, nehmen verpflichtend an Fortbildungen teil. Werden diese Angebote klar kommuniziert

und alle mittels Workshops und Fortbildungen abgeholt, gibt es kaum Konflikte“, so Stiller. Sie hat erkannt, dass auch ältere Beschäftigte gern bereit sind, sich auf neue digitale Technologien einzulassen, wenn diese ihre Arbeit nachhaltig erleichtern.

Weitergabe von Wissen im Team

Damit diese Erfahrung nicht verloren geht, ist ein strukturierter Wissenstransfer zwischen den Beschäftigten aller Altersstufen wichtig. Handbücher oder Dokumentationen für Tools und Prozesse sind sinnvoll und hilfreich. In Personalabteilungen können zum Beispiel Anforderungen an die Entgeltabrechnung im Rahmen neuer digitaler Meldeverfahren dokumentiert werden.

Um die Zusammenarbeit zwischen jungen und erfahrenen Beschäftigten zu fördern, können Unternehmen auch sogenannte „Reverse Mentoring“-Programme etablieren. Dabei bringen nicht nur Erfahrene den Jüngeren ihr Wissen näher, sondern ebenso umgekehrt. Dieser Austausch fördert den Wissenstransfer und stärkt das gegenseitige Verständnis.

„Ältere Mitarbeitende haben oft wertvolle Einsichten, die neuen Technologien eine praxisnahe Grundlage geben können“, so Krzywdzinski. So können im Zusammenspiel nachhaltig wertvolle Innovationen entstehen.

Unternehmenskultur als Schlüssel

Für eine erfolgreiche Digitalisierung können Führungskräfte eine Kultur des Lernens und der Offenheit vorleben. „Eine Unternehmenskultur zu prägen, ist schwierig und lässt sich nicht von oben diktieren. Sie entsteht im täglichen Miteinander“, betont Krzywdzinski.

Klare Strukturen, die das Lernen für alle zugänglich machen, sind hier hilfreich. „Die Freistellung von Mitarbeitenden für Weiterbildungen gerät oft in Konflikt mit operativen Zielen wie Produktionsmengen oder Arbeitszeiten“, beschreibt Martin Krzywdzinski ein häufiges Phänomen. Es sei daher wichtig, dass auch mittlere und untere Führungsebenen in diese Prozesse eingebunden werden und die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden oder ihrer Teams als Teil ihrer Ziele verstehen. Stiller berichtet, wie es im AWO-Kreisverband Zwickau gut geklappt

hat: „Wenn wir neue Programme eingeführt haben, dann für alle – ob jung oder alt, egal welcher Hierarchieebene. Die Digitalisierung bietet für alle eine Chance, und wenn wir diese Veränderung als gemeinsame Aufgabe begreifen, lassen sich Missverständnisse und Spannungen vermeiden.“

Übrigens gibt es noch einen ganz anderen Blick auf die Digitalisierung: Laut einer Bitkom-Studie könnte der jährliche CO₂-Ausstoß in Deutschland 2030 durch digitale Technologien um 43 bis 80 Millionen Tonnen gesenkt werden (je nach Digitalisierungsgeschwindigkeit). Da Maßnahmen zum Klimaschutz auch auf die Gesundheit der Beschäftigten einzahlen können, lohnt es sich für Arbeitgeber gleich doppelt, die Digitalisierung im Betrieb voranzubringen. 



Digital unterstützt: neue Programme für alle Altersgruppen einführen



So unterstützt die AOK



Der Wandel der Arbeitswelt kann Beschäftigte vor Herausforderungen stellen. Wie Sie sie im Change-Prozess unterstützen können, damit sie mit neuen Anforderungen gesund umgehen lernen:

→ aok.de/fk/change-prozess

Die Digitalisierung nicht nur in Arbeitsprozessen einsetzen: Digitale Angebote können auch genutzt werden, um Beschäftigte zu stärken – beispielsweise durch Bewegung im Joballtag oder Angebote zur mentalen Gesundheit:

→ aok.de/fk/digitale-angebote

Die Arbeit wird flexibler und selbstorganisierter. Wie beide Seiten auch in puncto Gesundheit davon profitieren können, zeigt die Aufzeichnung des Online-Seminars zu „New Work“:

→ aok.de/fk/online-seminar-als-video/digitale-arbeitswelt

Allergien? Damit lässt sich arbeiten

Allergien und Lebensmittelunverträglichkeiten 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 und Unverträglichkeiten ernst zu nehmen. Denn sie stören nicht nur das Wohlbefinden der Betroffenen, sondern auch ihre Leistungsfähigkeit.

Saubere Lösungen

Die regelmäßige Reinigung der Betriebsstätte gehört zum Kern der Arbeitsplatzbereitstellung. Größere Unternehmen lassen sie oft durch Externe durchführen. Um Beschäftigte mit Pollen- und Stauballergien zu entlasten, hilft es bereits, PVC- und Linoleumflächen täglich feucht zu wischen und Teppichböden regelmäßig zu saugen. Damit die Allergene dabei nicht direkt wieder in die Atemluft gelangen, ist es wichtig, einen hochwertigen Staubsauger mit wirksamem Filter zu verwenden.



Heuschnupfen ist mittlerweile die häufigste Allergie in Deutschland

Mehr als
10 Mio.

Erwachsene und

rund
1,5 Mio.

Kinder und Jugendliche
leiden in Deutschland
saisonal darunter.



Fast jede dritte Person betroffen

Rund

30 %

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

Quelle: Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR), 2024.

Eine vergleichsweise unkomplizierte Maßnahme zum Wohle von Beschäftigten mit Heuschnupfen ist zudem die Einführung flexibler Arbeitszeiten. 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.

Ersetzen oder schützen

Lüften ist ganzjährig unverzichtbar. Das gilt vor allem für Produktionsstätten, in denen viele Chemikalien verwendet werden. Nicht nur dort ist ein durchdachtes Lüftungskonzept sinnvoll. In solchem Umfeld treten außerdem besonders häufig Kontaktallergien auf. Diesen lässt sich am effektivsten begegnen, indem das Allergen durch einen anderen Stoff ersetzt wird: Beispiele sind hier der Wechsel zu Reinigungsmitteln, Gummihandschuhen oder Haarfärbemitteln, auf die die Beschäftigten nicht allergisch reagieren. Gelingt dies nicht, können technische Maßnahmen wie der Einbau einer Absaugvorrichtung und die Bereitstellung angemessener Schutzausrüstung helfen.

Allergene und Lebensmittelunverträglichkeiten sind auch in der Kantine ein wichtiges Thema. Dabei gilt es zu beachten, dass Informationen über entsprechende Inhaltsstoffe auch bei unverpackter Ware – etwa am Büfett – verpflichtend sind. Zusätzlich zu diesen Schutzmaßnahmen können Arbeitgeber die ganze Belegschaft über das Leben mit Allergien aufklären. Das 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

» Wir sind offen für alle, die arbeiten wollen«



Von Praktika profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen. Eine Altersgrenze gibt es dafür nicht. Die Erfahrungen der Drogeriemarktkette budni zeigen, warum es sich lohnt, auch auf die Altersgruppe 50 plus zu setzen.

Die Drogeriemarktkette budni betreibt in Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Berlin mehr als 180 Filialen. 80 Prozent der gut 2.800 Arbeitsplätze werden von Frauen besetzt, das Durchschnittsalter beträgt 40,7 Jahre. Um Personal zu finden, bietet das 1912 gegründete Unternehmen auch Praktika oder Schnuppertage an – das Alter spielt dabei keine Rolle. „Wir sind offen für alle, die arbeiten wollen“, sagt Garvin Vollmer. Der 46-Jährige ist verantwortlich für den Bereich Mitarbeitende und Prokurist bei der Iwan Budnikowsky GmbH & Co. KG, kurz: budni.

Seine Beschäftigten sucht budni über die verschiedensten Kanäle: online auf klassischen Job- sowie Social-Media-Plattformen bis hin zu Plakaten und Monitoren in den Filialen. Auch mit den örtlichen Jobcentern arbeitet budni eng zusammen. Von dort kam im letzten Jahr eine 60-jährige Praktikantin – und damit das erste, aber sicher nicht das letzte Mal eine Person der Altersgruppe 50 plus, wie Vollmer sagt. Vier Wochen lang stellte die gelernte Einzelhandelskauffrau in einer Hamburger Filiale ihre Berufserfahrung unter Beweis, von der Sortimentsprüfung über die Produktberatung bis zum Dienst an der Kasse. Am Ende des sehr erfolgreich verlaufenen Praktikums war allen klar: Das passt.

„Sie hat sich richtig gut ins Team integriert“, bestätigt die Filialleitung, und die neue Kollegin hatte bereits am Folgetag ihre Festanstellung sicher.

Sich ein Bild voneinander machen

Das Beispiel ist ein Sonderfall im Bereich Praktikum. Bei der Arbeitsagentur heißt dieses Verfahren „Maßnahme beim Arbeitgeber“ (MAG). Das Ziel: Durch praktische Erfahrung in einem Betrieb können Menschen, die arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sind oder Bürgergeld empfangen, ein Unternehmen unverbindlich kennenlernen und eine Tätigkeit ausprobieren. Umgekehrt kann sich auch der Betrieb ein Bild machen, ohne dass für ihn Kosten entstehen, da das Praktikum durch die Arbeitsagentur finanziert wird. In der Regel dauert eine MAG einige Tage, maximal sind sechs, in manchen Fällen zwölf Wochen möglich. Wie viele Beschäftigte im Verkauf arbeitet die 60-jährige ehemalige Praktikantin nun in Teilzeit. Das kommt dem Schichtbetrieb bei budni entgegen. Gerade ältere Mitarbeitende können so flexibel agieren, wenn sie beispielsweise Angehörige pflegen. Auch bestimmte Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu Ernährung, Bewegung und Stressreduktion sind bewusst auf Mitarbeiterinnen 50 plus zugeschnitten.



Auch im Einzelhandel fehlt oft das Fachpersonal – das Praktikum für Menschen über 50 ist eine Möglichkeit, es zu finden

Engagement und Lebenserfahrung

Für Menschen reiferen Alters gibt es viele gute Gründe für ein Berufspraktikum. Das kann der Wiedereinstieg ins Arbeitsleben nach langer Familienpause sein, Jobverlust, finanzielles Zubrot, der Wunsch nach sozialen Kontakten in der Rente – oder ganz einfach Lust auf etwas Neues. Was auch immer dahintersteht: Die „silbernen“ Praktikantinnen und Praktikanten bringen nicht nur Engagement und Einsatzbereitschaft mit, sondern vor allem: einen großen Schatz an Lebenserfahrung.

Das bestätigt auch Garvin Vollmer. Am Konzept Praktikum 50 plus schätzt der Personalverantwortliche unter anderem das erleichterte Auswahlverfahren, denn: „Wie sich jemand beim Probearbeiten am Arbeitsplatz verhält, ist wichtiger als eine dicke Bewerbungsmappe.“ Auch glaubt Vollmer, dass Personen mit Lebenserfahrung während des Praktikums schneller beurteilen könnten, ob ihnen eine Tätigkeit liege.

Kommt es zur Übernahme, beobachtet er zudem weniger Fluktuation und kann



Garvin Vollmer
verantwortlich für
den Bereich Mit-
arbeitende und
Prokurist bei der
Iwan Budnikowsky
GmbH & Co. KG

sich etwa bei einer Mittfünfzigerin auf eine zehnjährige beständige Zusammenarbeit verlassen – was auch bei der Stammkundschaft gut ankommt. „Bei uns kann man in jedem Alter ein Praktikum machen und eingestellt werden.“ ◦



So unterstützt
die AOK

Beim Beispiel der MAG handelt es sich um einen Sonderfall des Praktikums. Wenn keine Förderung über die Arbeitsagentur möglich ist, bieten sich auch andere Formen an, zum Beispiel ein Minijob.

Sie haben Fragen? Rufen Sie uns an unter 0800 123 2318, montags bis freitags von 8 bis 17 Uhr.

Mehr Infos finden Sie außerdem im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/praktikanten

Präsentismus vorbeugen

Krank zur Arbeit?

Damit Beschäftigte bei Krankheit schnell wieder fit werden, ist die nötige Erholung erforderlich. Einer Studie des Pinktum Institutes zufolge arbeiten 58,8% der Beschäftigten aber oft auch dann, wenn sie zu Hause bleiben sollten. Dieses Verhalten, auch Präsentismus genannt, kann für den Arbeitgeber zum Problem werden. Denn erkrankte Beschäftigte sind weniger leistungsfähig und können später umso länger ausfallen, wenn sie sich nicht auskurieren. Arbeiten sie im Büro oder im Laden, kann es bei Infektionen außerdem zur Ansteckung anderer Beschäftigter kommen.

Ein guter Weg, Präsentismus vorzubeugen, kann eine wertschätzende und unterstützende Unternehmenskultur sein, die Beschäftigte ermutigt, sich bei Krankheit zu erholen. Untersuchungen des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiIdO) liefern zudem Hinweise darauf, dass Unternehmen, die Betriebliche Gesundheitsförderung betreiben, deutlich weniger von Präsentismus betroffen sind.

VON DEN BESCHÄFTIGTEN, DIE SICH ETWAS KRANK FÜHLEN, ARBEITEN

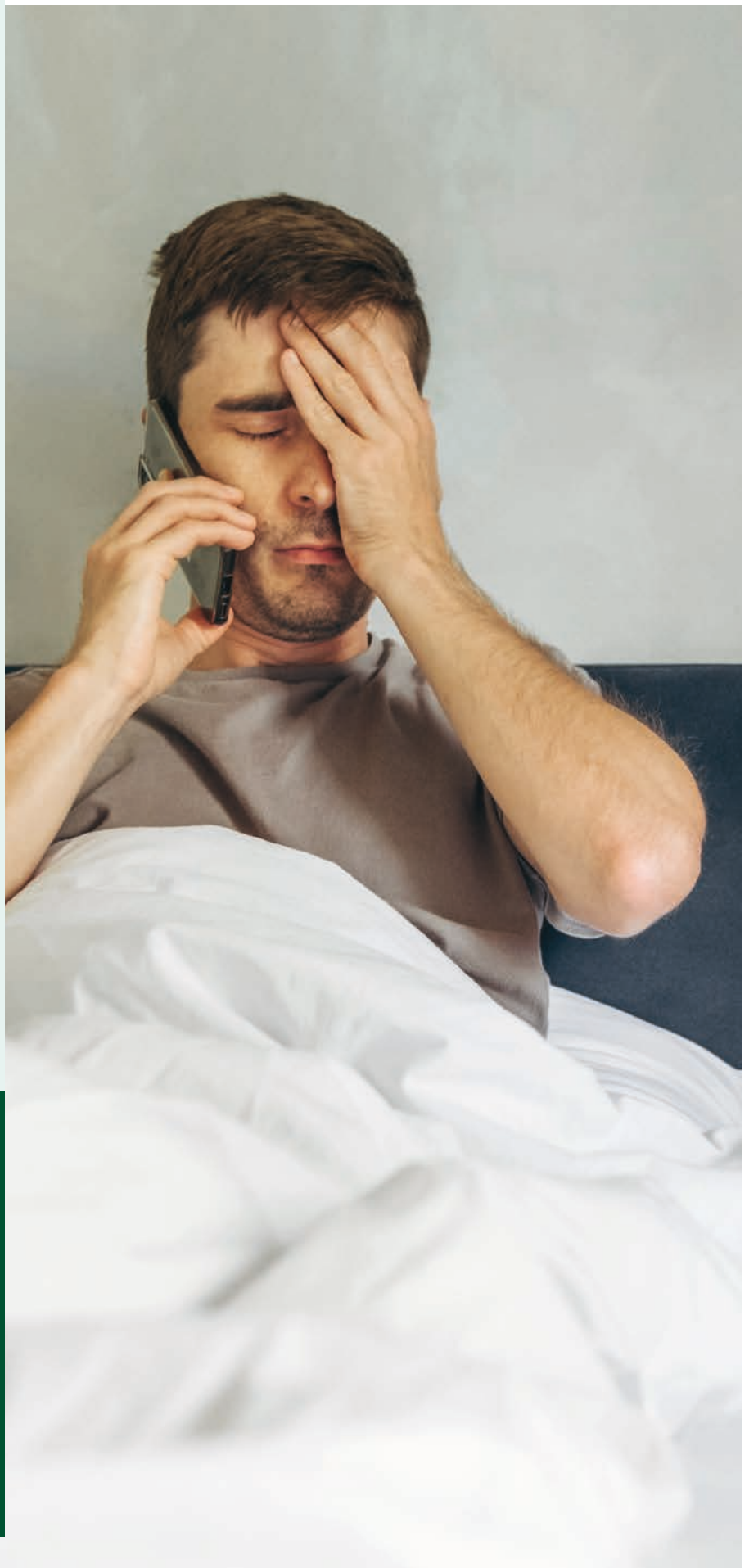
85,9 %

weil sie auf der Arbeit gebraucht werden,

82,1 %

weil sie ihre Kolleginnen und Kollegen nicht hängen lassen wollen.

Quelle: Studie „Heute bin ich krank“, Pinktum Institute, Juni 2024.



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



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



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.

Award der AOK Hessen

Preiswürdige Empathie

Erneut sucht die AOK Hessen für ihren Empathie-Award Profis in der ambulanten und stationären Pflege, die mit Verlässlichkeit und Mitgefühl ihren Beruf ausüben. Die Wahl wird auf Basis von eingereichten Erlebnissen getroffen. Die ausgelobten Preise haben einen Gesamtwert von 6.000 Euro. Teilnehmen können Pflegebedürftige, nahestehende Personen, aber auch Kolleginnen und Kollegen aus dem Pflegedienst oder dem Pflegeheim. Per E-Mail oder postalisch kann die anschauliche Beschreibung einer konkreten Pflegesituation dargestellt werden. Mehr dazu:

→ aok.de/hessen/empathie



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.

TERMINE



28.4.2025 Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die International Labour Organization (ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen und hat 2003 den Aktionstag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz eingeführt.

→ ilo.org



6.–7.5.2025 Zukunft Personal Süd

Die Messe Zukunft Personal Süd in Stuttgart ist die führende Veranstaltung für Personalmanagement in Süddeutschland. Im Fokus stehen Trends der Arbeitswelt von morgen.

→ zukunft-personal.com > Zukunft Personal Süd

Generation 50 plus

Mehr als die Hälfte will nach Rentenbeginn weiterarbeiten

Eine Umfrage des Job-Netzwerks Xing zeigt: 53 % der Menschen über 50 Jahre sind bereit, nach Rentenbeginn weiterzuarbeiten; am liebsten in Teilzeit. Geld ist dabei nicht die einzige Motivation.

Fast genauso viele Befragte (56 %) wollen weiter in Kontakt mit anderen Menschen sein. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels lohnt es sich für Arbeitgeber, auch die „Silver Worker“ im Blick zu behalten und ihr Potenzial zu nutzen. Denn sie verfügen über viel Erfahrung und können wertvolles Wissen im Unternehmen einbringen.


 53

Prozent der Generation 50 plus sind bereit, über das offizielle Rentenalter hinaus zu arbeiten.



Quelle: XING Diversity Studie 2024.



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



13.-22.6.2025
Hessentag 2025 in Bad Vilbel

Wir sind auch in diesem Jahr wieder dabei. Mit Informationen zu unseren Bonusprogrammen und Mehrleistungen aus dem Gesundheitskonto sowie attraktiven Mitmach-Aktionen mit großem Spaßfaktor.

→ hessentag2025.de



14.6.2025
Weltblutspendetag

Der internationale Tag der Blutspende soll daran erinnern, dass Blutspenden Leben retten können. Er findet jedes Jahr am 14. Juni statt, dem Geburtstag des Entdeckers der Blutgruppen, Karl Landsteiner.

→ drk-blutspende.de



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

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



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



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

→ aok.de/fk/kontakt

»Wir werden menschliche Kompetenzen brauchen«

o

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.



Einfach, schnell und sicher mit Ihrer AOK Hessen kommunizieren **fk.meine.aok.de**

Richten Sie in fünf Schritten Ihre Online-Geschäftsstelle ein.
Sicherheit steht für uns an oberster Stelle. Daher ist die
Zwei-Faktor-Authentifizierung notwendig.

Steuerberater und Abrechnungsdienstleister können sich ebenfalls
registrieren und über die Mandanten-Funktion zur gemeinsamen
Zusammenarbeit von Ihnen berechtigt werden.



Ausgezeichneter Service ohne Wenn und Aber.