

1·2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Wichtige Infos
für Personal-
verantwortliche

Im Gleichklang Ehrenamt und Arbeit

[→ Hier klicken](#)

BGF in der Praxis

Gesunde Maßnahmen
in der Gemeinde Hinte

[→ Hier klicken](#)

Integration

Willkommenskultur
im Betrieb

[→ Hier klicken](#)

Junge Fachkräfte

Wie die Übernahme
von Azubis gelingt

[→ Hier klicken](#)

Dr. Jürgen Peter
Vorstandsvorsitzender der
AOK Niedersachsen



Wie passt die Arbeit zum Privatleben?

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

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

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

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Herzlichst

Ihr Dr. Jürgen Peter
Vorstandsvorsitzender
der AOK Niedersachsen

So funktioniert's

Navigieren Sie mit einem Klick auf die Symbole durch das Magazin.



Über einen Klick auf die Links gelangen Sie auf weiterführende Internetseiten und Downloads.

TITEL VEREINBARKEIT

- **Beruflich flexibel – ehrenamtlich engagiert**
Wie Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Job und Privatleben fördern können
- **Win-win-Situation**
Ehrenamt und Jugendfußball: So profitieren Beschäftigte und Betrieb
- **Im Gleichgewicht bleiben**
Mit Life-Balance zu einem ausgewogenen Hormonhaushalt

MAGAZIN

- **Keine Angst vor guten Taten**
So gelingt die Kommunikation nachhaltiger Projekte – nach innen und außen
- **Smarte Pause? Ohne Handy**
Tipps für eine erholsame Auszeit
- **Langfristig wirksam**
Wie Betriebe von den AOK-Gesundheitstagen profitieren
- **BGF in der Praxis**
Gesunde Maßnahmen in der Gemeindeverwaltung Hinte durch genaue AOK-Analyse
- **Integration im Betrieb**
Worauf Arbeitgeber bei der Willkommenskultur achten können

- **Junge Fachkräfte halten**
Wie die erfolgreiche Übernahme von Azubis gelingt
- **Entgeltfortzahlung bei Vorerkrankung**
Klare Regeln, die Arbeitgeber kennen sollten

AUF EINEN BLICK

- **Auf einen Blick**
News und Fakten
- **„Bei den Mahlzeiten wird das Team gebildet“**
Der Koch der Fußballnationalmannschaft, Anton Schmaus, über gesundes Essen im Job

- **personal wissen**
Der Service zu Sozialversicherung und Recht



- **Daten und Fakten zur Sozialversicherung 2025**
Beitragssätze und Rechengrößen der AOK Niedersachsen als praktische Tabelle

Alle Zahlen zum Download finden Sie hier

- **Kontakt**
So erreichen Sie die AOK



Beruflich flexibel – ehrenamtlich engagiert

Life-Balance



Vor der Herausforderung, Arbeit und Privatleben zu vereinen, stehen alle Berufstätigen. Manche haben dabei mehr zu bedenken als andere: Eltern, Menschen, die Angehörige pflegen oder ehrenamtlich tätig sind.

Wie Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Job und Privatleben ihrer Beschäftigten fördern können und wie sie selbst davon profitieren.



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

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

Gesellschaftlich engagiert

Maßnahmen, um Pflege und Familie mit dem Beruf zu vereinbaren, sind in vielen Unternehmen längst gängige Praxis. Doch daneben gibt es auch andere Themen: Knapp 29 Millionen Deutsche engagieren sich ehrenamtlich, etwa in Sportvereinen, im Umweltschutz oder für Bedürftige. „Ein Arbeitgeber, der das Ehrenamt unterstützt und das nach außen kommuniziert, wirkt attraktiv für Bewerbende. Sie wissen, dass sie sich hier entfalten können und Freiräume dafür erhalten“, sagt Jutta Rump.



Claudia Leitzmann
Geschäftsführerin des
Landesnetzwerks Bürgerliches
Engagement Bayern

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

Ehrenamt bildet

Arbeitgeber profitieren noch auf weitere Art und Weise, denn das Ehrenamt ist zudem eine Art kostenlose Weiterbildungsplattform: „Ob als Kassenwart



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

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

Bei der KTF SELECTRIC GmbH in Ehningen engagieren sich einige der 28 Beschäftigten bei der freiwilligen

Feuerwehr. „Dadurch haben wir Ersthelfende und Brandschutzbeauftragte, die wir nicht erst schulen müssen“, erklärt Betriebsleiter Markus Priesching, selbst ehrenamtlicher Feuerwehrkommandant. „Auch Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein und den sorgfältigen Umgang mit Materialien lernen sie im Ehrenamt und bringen es mit in den Job ein.“

Flexibilität zählt

Wie schaffen Arbeitgeber Verhältnisse, in denen sich ein Ehrenamt gut mit der Arbeit vereinbaren lässt? „Die Flexibilisierung der Arbeit hilft Menschen, ihr Ehrenamt gewissenhaft auszuüben –

natürlich unter Berücksichtigung der Ruhezeiten“, sagt Jutta Rump. Arbeitgeber können Verpflichtungen, die mit dem Ehrenamt einhergehen, bei der Verteilung von Schichtdiensten berücksichtigen, Arbeitszeitkonten, flexible Arbeitszeitmodelle oder Homeoffice-Regelungen einführen. Jutta Rump empfiehlt, „auch mal in anderen Korridoren zu denken, also weniger in Wochen und mehr in Monaten oder Halbjahren“. Wer sich beispielsweise in Wärmebussen im Winter engagiert, fehlt zu der Zeit mehr, könnte in diesem Modell die Arbeitszeit jedoch später über einen längeren Zeitraum wieder hereinholen.

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

» Die Demokratie in der Bundesrepublik funktioniert nur dank Tausender ehrenamtlicher Politiker und Politikerinnen.«

Angelika Tumaschat-Bruhn

unabhängig von der **gesetzlichen Verpflichtung** freistellen – die bedeutet nämlich außerdem für alle Beteiligten bürokratischen Aufwand. „Die Demokratie in der Bundesrepublik funktioniert nur dank Tausender ehrenamtlicher Politiker und Politikerinnen. Arbeitgeber können einen Beitrag dazu leisten, dass das so bleibt“, so Tumaschat-Bruhn.

In Freiburg geht die Steuerkanzlei Huber Greiwe Schmid seit Frühjahr 2023 neue Wege, um ihrem 20-köpfigen Team mehr Freizeit zu ermöglichen und neue Fachkräfte für sich zu begeistern.

Gemeinsam hat das Team überlegt, wie es Strukturen so verändern kann, dass alle effektiver arbeiten. Jetzt gibt es feste Telefonzeiten, E-Mails werden nur noch dreimal täglich vom Server abgerufen



und in einer „stillen Stunde“ stören Beschäftigte sich nicht gegenseitig. Inzwischen arbeiten die Vollzeitmitarbeitenden 34 statt 40 Stunden im Rahmen einer Viertagewoche bei selbem Gehalt – und gleichem Ergebnis. „Alle sind motivierter und seltener krank“, sagt Kanzlei-

Mitinhaber Daniel Meybrunn. Auch vier neue Fachkräfte konnten eingestellt werden. Vorher blieben die Bewerbungen aus. „Die Stundenreduzierung funktioniert sicher nicht für jedes Unternehmen. Aber strukturelle Änderungen helfen bestimmt vielen weiter.“



Vergütung und Freistellung für das Ehrenamt

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

Über die Ehrenamtszuschale dürfen Ehrenamtliche für gemeinnützige Tätigkeiten bis zu 840 Euro pro Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten. Auch für die zahlenden Vereine und Verbände fallen keine Abgaben an. Übungsleitenden steht ein Übungsleiterfreibetrag in Höhe von 3.000 Euro pro Jahr zu. Benötigen Beschäftigte die Freistellung im Zusammenhang mit der Pflege eines nahen Angehörigen, gibt es folgende Möglichkeiten:



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





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

Lösungen finden

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

setzen oder zum Beispiel das neue Klettergerüst auf dem Spielplatz aufzustellen, schweißt das Team stark zusammen und wirkt sich auch auf die Zusammenarbeit im Job aus.“

Die Sinnhaftigkeit, die Menschen hier oder in einem Ehrenamt neben dem Sinnerleben in ihrem eigentlichen Job erfahren, sei nicht zu unterschätzen. Das trage zum Wohlbefinden bei. Diese Chancen zu nutzen, sei wichtig für Arbeitgeber: „Zu guter Führung gehört, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben der Beschäftigten im Auge zu behalten, denn sie zu gewährleisten, hat immer

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



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

etwas mit Gesundheit zu tun. Zwei oder drei Lebensbereiche auszubalancieren setzt voraus, dass man gesund ist. Das können Führungskräfte unterstützen“, so Jutta Rump.

Sind selbst einzelne Tage nicht umsetzbar, können Unternehmen die Ehrenämter finanziell, mit Produkten oder Dienstleistungen unterstützen und zum Beispiel Sportvereinen Trainingsgeräte zur Verfügung stellen. Auch das zeigt die Anerkennung der Leistung der Beschäftigten in ihrem gesellschaftlichen Engagement. Claudia Leitzmann rät Unternehmen, die sich bisher nicht mit dem ehrenamtlichen Engagement ihrer Beschäftigten befasst haben, damit zu beginnen und ganz offen an das Thema heranzugehen: „Fragen Sie die Beschäftigten doch einfach mal, ob und wo sie ehrenamtlich engagiert sind. Das ist ziemlich spannend. Und es hat einen doppelten Effekt: Der Arbeitgeber staunt und die Menschen fühlen sich gesehen.“ ◉



So unterstützt die AOK

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

[→ Hier klicken](#)

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

[→ Hier klicken](#)

Win-win-Situation

Leidenschaft leben



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

Gut aufgestellt: Flexible Teams ermöglichen ehrenamtliche Tätigkeiten (Symbolbild)



Seit sieben Jahren ist Marco Mraz ehrenamtlicher Trainer für Kinder- und Jugendteams beim Hamburger Verein SC Victoria. Vier- bis fünfmal pro Woche steht der 46-Jährige auf dem Platz, hinzu kommen viel Organisationsarbeit und Spiele an den Wochenenden. „Es ist sehr zeitaufwendig, aber ich liebe diesen Sport und dass ich Kindern Spaß an Bewegung vermitteln kann“, sagt Mraz, der als technischer Koordinator in einer Hamburger Raffinerie arbeitet. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit zu fördern, bietet die H&R OWS Chemie GmbH & Co. KG Beschäftigten zum Beispiel Schichtzeitmodelle und die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, wenn es die Tätigkeit zulässt.

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

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

» Ich lerne auf dem Platz viel über den Umgang mit Menschen und wie man mit Konflikten umgeht.«



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

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



Hormone steuern den Alltag

Ausgewogen bleiben



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



„**Das Wichtigste** sind regelmäßige Pausen und dass die Arbeitszeiten eingehalten werden, damit Beschäftigte im Privaten ausreichend Ausgleich zum Beruf finden können. Dann sind kurze, stressige Phasen aushaltbarer“, sagt Hormonexperte Prof. Dr. Harald J. Schneider vom Zentrum für Endokrinologie und Stoffwechsel Bayern. Auch den Zusammenhang von Hormonen und Tageszeit zu berücksichtigen, lohnt sich hier: Besonders relevant sind Pausen nämlich im Schichtdienst, vor allem mit Nachtschichten, in denen Melatonin ausgeschüttet wird: „Für unseren Biorhythmus ist Schichtdienst eine Herausforderung und erhöht den Cortisolspiegel. Da ist genug Zeit zur Regeneration umso wichtiger.“ Mitarbeitende sollten zudem immer in Ruhe und nicht nebenbei am Schreibtisch oder in der Werkstatt essen.

Bewegte Gesundheitsförderung

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

Wir vereinbaren: weniger Stress

Ob Beschäftigte Beruf und Privatleben gut vereinbaren können, hat auch Auswirkungen auf ihren Hormonhaushalt und

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



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

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

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

Eine Frage der Kultur

Für Glücksgefühle und Zufriedenheit ist das Hormon Oxytocin verantwortlich. Es wird umgangssprachlich auch „Kuschelhormon“ genannt, weil es zum Beispiel bei Körperkontakt und aufmerksamen Gesten freigesetzt wird. „Das können Arbeitgeber für sich nutzen, indem sie Wert auf eine gute Unternehmenskultur und einen freundlichen Umgangston legen und durch Events das Teamgefühl stärken. Auch dadurch steigt der Oxytocin-Spiegel“, so Schneider. Sinnerleben trägt in diesem Zusammenhang ebenfalls zur Ausschüttung des Glückshormons bei.

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



 So unterstützt die AOK

Stress im Griff

Bei diesem vierwöchigen Online-Programm geht es darum, insgesamt widerstandsfähiger zu werden, damit negativer Stress gar nicht erst entsteht:

 [Hier klicken](#)

Workshops zur Stressbewältigung

Zusätzlich führt die AOK Niedersachsen für Betriebe und ihre Mitarbeitenden kostenfreie Workshops in Präsenz sowie digital durch, in denen sie einen gesünderen Umgang mit Stress erlernen können:

 [Hier klicken](#)

Keine Angst vor guten Taten

Umwelt und Gesundheit



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



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

Tue Gutes und rede darüber

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

Jüngere wählen Umweltschutz

Neben der Kommunikation an Kundinnen und Kunden interessiert immer mehr auch zukünftige Mitarbeitende, wie ökologisch ein Unternehmen aufgestellt ist. Besonders jüngere Bewerbende achten vermehrt darauf und machen die Wahl ihres Arbeitgebers auch von Nachhaltigkeitsmaßnahmen abhängig.

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

Besser wenig als gar nicht

Viele Firmen befürchten, nicht genug für die Umwelt zu tun und negatives Feedback zu bekommen, wenn sie von ihren

Bemühungen berichten. Dieser Trend zum Verschweigen nachhaltiger Aktivitäten nennt sich „Green Hushing“ und macht es potenzieller Kundschaft wie Bewerbenden schwerer, ökologisch motivierte Entscheidungen zugunsten eines Unternehmens zu treffen. Umweltfreundliche Prozesse zu verschweigen, ist nicht sinnvoll, denn wer sie nicht kennt, kann sie nicht positiv bewerten. Deshalb gilt: Auch kleine Vorhaben helfen. Wenn sie denn kommuniziert werden.

Fakten, Fakten, Fakten

Eine Möglichkeit ist, Verantwortliche für die Kommunikation von Maßnahmen zur Corporate Social Responsibility (CSR) zu benennen. Oder eine eigene Stelle

AUF DIE HALTUNG ACHTEN

59%

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

81%

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

Quelle: Europäische Investitionsbank, 2023.



dafür einzurichten, rät Professorin Jasmin Godemann, Leiterin des Fachgebiets Kommunikation und Beratung in den Agrar-, Ernährungs- und Umweltwissenschaften an der Universität Gießen. Unter CSR ist die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens zu verstehen. „Diese Stelle sollte am besten direkt an die obere Managementebene angegliedert sein.“

Eine glaubwürdige umweltfreundliche Haltung beginnt schon in der Kantine

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





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

Ehrlich währt am längsten

Ein echtes Bekenntnis zu Transparenz und Glaubwürdigkeit beweisen Unternehmen am besten dadurch, dass sie auch über solche Bereiche sprechen, bei denen in Sachen Nachhaltigkeit noch Luft nach oben ist. Darum sind kleine Schritte in die richtige Richtung durchaus der Rede wert, findet Godemann. „Sagen Sie ganz klar: Das haben wir noch nicht erreicht, würden wir aber gerne – und das sind unsere nächsten Schritte.“

Miteinander reden und umsetzen

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

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

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



 **So unterstützt
die AOK**

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

 **Hier klicken**

Smarte Pause? Ohne Handy

Abschalten



Regelmäßige Erholung von der Arbeit ist wichtig. In der Pause dauernd aufs Smartphone gucken – geht auch, ist aber nicht so entspannend. Wir geben Tipps für eine handyfreie Pause.



Der erste Gedanke in der Pause gilt oft dem Handy: Gibt es neue Nachrichten? Steht der Plan für den Abend noch? Wer das Gerät dann erst mal in der Hand hält, lässt sich von Nachrichten und Social Media oft aufhalten, bis die Pause vorbei ist.

Kicken statt scrollen

Arbeitgeber können einiges dafür tun, damit Führungskräfte und Beschäftigte ihre Pause weniger oder gar nicht am Handy verbringen. Körperliche Aktivität ist als Alternative ideal.

Vom Kickertisch bis hin zu gemeinsamen Rückenübungen oder Bewegungskursen gibt es viele Optionen, noch dazu wird so das Teamgefühl gestärkt. Wer die Möglichkeit hat, kann auch Outdoor-Angebote auf dem Betriebsgelände zur Verfügung stellen, zum Beispiel eine Tischtennisplatte oder einen Basketballkorb.

Führungskräfte gehen am besten mit gutem Vorbild voran und animieren das Team etwa dazu, in der Pause gemeinsam nach draußen, zum Beispiel in einen Park zu gehen. Dabei bleiben alle Telefone in der Tasche. So schauen die Teammitglieder statt aufs Handy in die Ferne und auf Kolleginnen und Kollegen. Das ist gut für die Augen und der Blick ins Grüne unterstützt die Gesundheit.

Draußen können, wenn das Wetter es zulässt, im Anschluss auch informelle Austauschrunden oder Entspannungsübungen stattfinden.

Offline statt online

Gemütliche, handyfreie Ruhezeiten und Rückzugsorte tragen auch drin zur Entspannung bei. Dort können Arbeitgeber Regale mit Büchern und Zeitschriften oder Gesellschaftsspielen aufstellen. Vielleicht haben die Beschäftigten ja auch Lust, selbst kleine „Kurse“ in den Pausen anzubieten und sich gegenseitig etwas beizubringen, etwa Stricken oder eine Fremdsprache. 



 **So unterstützt die AOK**

Gesunde Auszeit

Mit diesen Praxistipps der AOK rund um Ernährung, Bewegung und Entspannung kommt das ganze Team gut erholt und gestärkt aus der Pause:

 **Hier klicken**



So wirken Gesundheitstage nachhaltig

Aktion im Betrieb



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



Die AOK unterstützt Arbeitgeber aktiv dabei, das Wohlbefinden ihrer Belegschaft zu bewahren und zu stärken. Im Rahmen der AOK-Gesundheitstage kommt ein Team von Fachleuten direkt ins Unternehmen, um Beschäftigte einen Tag lang für unterschiedlichste Gesundheitsthemen zu sensibilisieren. Wie kann das konkret aussehen und wie lässt sich das Gelernte verfestigen?

Vor allem gesund

Der Klimalösungsanbieter Viessmann Climate Solutions mit mehreren Standorten in Deutschland setzt auf eine Kooperation mit der AOK, zu der auch die gemeinsame Durchführung der Gesundheitstage gehört. „Wir möchten Mitarbeitende dabei unterstützen, sich körperlich, psychisch und emotional in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen“, sagt Micha Donges, Ausbildungsleiter bei Viessmann.

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

Um das zu erreichen, bietet Viessmann ein firmeneigenes Gesundheitsprogramm an, in dem Mitarbeitende und deren Familien ganzjährig an Online-Lehrgängen und Gruppenseminaren teilnehmen können. Die Themen decken die

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



Micha Donges
Ausbildungsleiter bei Viessmann
Climate Solutions

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

Gesundheitstage im Onboarding

Den AOK-Gesundheitstag hat Viessmann in die Onboarding-Woche integriert, mit der neue Auszubildende und dual Studierende jedes Jahr ins Unternehmen eingeführt werden. Damit setzt die Firma ein Statement für die zentrale Rolle der psychischen und physischen Gesundheit ihrer Mitarbeitenden.

„Als wir das Programm vor Jahren starteten, wollten wir vor allem die Suchtprävention in den Fokus stellen“, erzählt Micha Donges. „Bald jedoch merkten wir, dass es sich lohnt, das Thema Gesundheit ganzheitlich anzugehen.“ So holte das Unternehmen neben Polizei und Deutscher Verkehrswacht auch die Gesundheitskasse ins Boot, um ein gemeinsa-



Christoph Meinecke

Verwaltungsratsvorsitzender
der AOK Niedersachsen,
Vertreter der Arbeitgeberseite

»Praxisnah und mit über 20 Jahren Erfahrung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement entwickelt die AOK Niedersachsen gemeinsam mit Firmen maßgeschneiderte Lösungen. Von Gesundheitstagen und Workshops bis zur Beratung beim Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements.«



Lars Niggemeyer

Verwaltungsratsvorsitzender
der AOK Niedersachsen,
Vertreter der Versichertenseite

»Prävention und Gesundheitsförderung sind wichtige Aufgabengebiete in unserem Gesundheitswesen. Die AOK Niedersachsen informiert ihre Versicherten über das Thema Gesundheit und unterstützt Arbeitgeber bei der Durchführung von individuellen Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement.«

mes und weitreichendes Angebot zu konzipieren.

Immer neu und immer passend

Heute kommen jeden September mehr als 80 Azubis und dual Studierende aus allen Standorten des Unternehmens zusammen, um gemeinsam etwas über Gesundheit am Arbeitsplatz zu erfahren. In einer Halle bauen die unterschiedlichen Kooperationspartner Stände zu verschiedensten Themen auf. Die Teilneh-

menden werden in Gruppen aufgeteilt und können sich dann an den verschiedenen Stationen informieren.

„Das Angebotsspektrum sieht jedes Mal ein bisschen anders aus“, erklärt Donges. „Dabei stellt sich die AOK auf die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden ein.“ So lernen Kaufleute im Ergonomie-Coaching zum Beispiel, ihren Schreibtischstuhl richtig einzustellen, um bei längerem Sitzen den Rücken zu schonen. Mitarbeitende aus dem



Foto: Drs Producoes via Getty Images

gewerblichen Bereich erfahren dagegen, wie sie schwere Lasten am besten anheben, ohne die Wirbelsäule zu überlasten.

Gesundheitstag als Benefit

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

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

Die Resonanz ist laut Donges immer sehr positiv. „Man erlebt was, lernt neue

Leute kennen und erfährt viel Nützliches für den Arbeitsalltag.“ Gleichzeitig beschert die Aktion der Firma zusätzliche Sympathiepunkte in der Belegschaft und darüber hinaus. Darum kommuniziert sie den Tag im Rahmen ihrer Employer-Branding-Strategie auch als Benefit. Und damit die Inhalte des Gesundheitstages nicht gleich wieder in Vergessenheit geraten, können sie im Nachgang in den Kursen für alle Mitarbeitenden vertieft und immer wieder in Erinnerung gerufen werden.

Es lohnt sich

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

Maßgeschneidert für den Betrieb

Wichtig für Unternehmen, die auch von Gesundheitstagen profitieren wollen: Den einen Ansatz gibt es nicht. Die Fachleute der AOK finden mit ihrer Expertise für jeden interessierten Betrieb die passende Unterstützung bei der Durchführung seines Gesundheitstages. 

 So unterstützt die AOK

AOK-Gesundheitstage

Arbeitgeber, die sich für die Gesundheitstage der AOK Niedersachsen interessieren, können sich direkt an ihre Fachberatenden im Außendienst wenden. Die Kontaktdaten finden Sie hier:

 [Hier klicken](#)



Gemeinsam von der Analyse zur Lösung

Gesunde Verwaltung



Unterstützt von der AOK Niedersachsen hat die Gemeinde Hinte ein Betriebliches Gesundheitsmanagement aufgebaut. Das trägt zum Wohlbefinden aller Bereiche bei – und zu einem neuen Wirgefühl.



„Betriebliche Gesundheitsförderung wirkt positiv nach innen und nach außen, zum Beispiel auch bei der Personalsuche“, davon ist Sascha Ukena, allgemeiner Vertreter des Bürgermeisters der Gemeinde Hinte, überzeugt. Professionell unterstützt wird die ostfriesische Kommune dabei von der AOK Niedersachsen – praxisnah, bedarfsorientiert und kostenfrei. Schon der erste AOK-Gesundheitstag habe gezeigt: „Die Motivation und das Engagement waren und sind bei allen groß“, so Ukena.

Analyse der Ausgangssituation

Nachdem das Interesse für das Thema Gesundheit geweckt war, erfolgte zunächst eine genaue Analyse der Ausgangssituation: Erste Hinweise können dabei anonymisierte Datenanalysen zur Arbeitsunfähigkeit, sogenannte AU-Berichte, und Mitarbeitendenbefragungen geben, die die AOK als Service für Betriebe durchführt. In der Gemeindeverwaltung fanden außerdem Workshops zur Erfassung der Arbeitssituation statt, in denen die Mitarbeitenden im Dialog ihre arbeitsbedingten Belastungen wie auch positive Aspekte analysierten. Der Vorteil: „Als Experten für ihren Arbeitsbereich können die Beschäftigten in diesen Gesundheitszirkeln gemeinsam erste Lösungsideen entwickeln“, so Henrike Gruber, betreuende AOK-Beraterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Analysephase zu Beginn eines Projekts sei besonders wichtig, um daraus passgenaue Maßnahmen ableiten zu können.

Praxisnahe Maßnahmen für alle Bereiche

Dass die erforderlichen Maßnahmen vielfältig ausfielen, liegt an der Struktur der Gemeindeverwaltung: Verteilt auf acht Standorte arbeiten die circa 160 Kolleginnen und Kollegen im Rathaus, in vier Kitas, zwei Grundschulen, einer integrierten Gesamtschule (IGS) sowie auf dem Bauhof. Neben Faktoren wie Miteinander, Wertschätzung und Organisations-



Sascha Ukena
allgemeiner Vertreter
des Bürgermeisters



Janina Kramer
Sachbearbeiterin Innerer Dienst
und BGM-Koordinatorin

prozessen sei die Rückengesundheit das Hauptthema gewesen, sagt Janina Kramer. Die Sachbearbeiterin Innere Dienste ist nach ihrer Qualifikation durch die AOK zur Betrieblichen Gesundheitscoachin auch BGM-Koordinatorin der Gemeinde. „In der Verwaltung haben wir zum Beispiel höhenverstellbare Schreibtische angeschafft, das hilft aber nicht allen Berufsgruppen weiter.“ Daher kamen unter anderem Rollwägen und Teleskopstangen fürs Reinigungspersonal dazu sowie besondere Kissen, die Kita-Fachkräften das aufrechte Sitzen auf dem Boden erleichtern. Nach Messungen von individuellen Dysbalancen mithilfe des



Nach wie vor trifft sich der BGM-Steuerkreis regelmäßig im Rathaus der Gemeinde Hinte

AOK Rücken-Checks unterstützen Rücken- und Yogakurse ebenfalls die Gesundheitsprävention.

In den meisten Gesprächen kristallisierte sich auch das Thema mentale Belastungen heraus – insbesondere nach den einschneidenden Corona-Lockdowns. „Aus allen Belegschaftsgruppen hörten wir damals, dass sie sich nach der Pandemie nicht mehr gut informiert und integriert fühlten“, erinnert sich Ukena. „Jetzt haben wir unter anderem eine psychologische Betreuung für unsere besonders belasteten pädagogischen Fachkräfte implementiert. Auch die AOK-Workshops zur Stressbewältigung finden großen Anklang.“

Mehr Motivation durch neues Wirgefühl

Nicht zuletzt hat das BGM unter den Mitarbeitenden trotz räumlicher Distanz ein neues Wirgefühl geschaffen: Es kommen Teams zusammen, die sich



Foto: Gemeinde Hinte



**AOK-TIPP:
ERKLÄR-VIDEO BGM-PROJEKT**

Mehr Informationen und ein Video zur Gestaltung eines nachhaltigen BGM-Projekts mit kostenfreier Analyse, Beratung und Begleitung durch die AOK finden Sie auf:

 **Hier klicken**

im Alltag nie treffen – Führungskräfte eingeschlossen.

Als weiteren Motivationsschub nennt Ukena schließlich das Bonusprogramm der AOK Niedersachsen, mit dem die Umsetzung systematischer BGM-Projekte nach festgelegten Qualitätskriterien belohnt wird. „Die Bonuszahlung haben wir regelmäßig in BGF-Maßnahmen reinvestiert, also direkt in die Gesundheit der Beschäftigten“, so der stellvertretende Verwaltungschef.

Optimal ist sicher auch die Zusammensetzung des Steuerkreises, in dem die BGF-Maßnahmen besprochen werden. Denn in der Runde sind neben Sascha Ukena, Janina Kramer und dem Personalrat von Anfang an alle Bereiche und Berufsgruppen vertreten. Henrike Gruber bezeichnet dies als „großen Pluspunkt“ und fügt hinzu: „So haben alle eine Stimme und werden wahrgenommen.“ Noch immer trifft sich der Steuerkreis einmal im Monat, denn: „Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein laufender Prozess“, weiß Gruber. BGF wird also auch 2025 eine Rolle spielen. „Und darauf freuen wir uns alle schon sehr“, bringt es Janina Kramer auf den Punkt. 



 **Betriebliche
Gesundheitsförderung
mit der AOK Niedersachsen**

Das Beispiel aus der Praxis zeigt, wie einfach nachhaltige Gesundheitsförderung mit der AOK sein kann. Angepasst an den Bedarf in Ihrem Betrieb unterstützen wir professionell und praxisnah in den Bereichen Ernährung, Ergonomie und Bewegung, Stressbewältigung, Sucht sowie gesunde Führung. Aber ganz egal, womit Ihr Betrieb starten möchte, vom Gesundheitstag über erste Workshops oder Online-Angebote bis hin zum Aufbau eines nachhaltigen Gesundheitsmanagements – wir beraten und begleiten Sie als erfahrener Präventionspartner gern persönlich und führen unsere Angebote für Ihren Betrieb und alle Mitarbeitenden kostenfrei durch.

Kontakt:

 0511 1676-16188 oder
0441 93641-16187

 angebot.bgm@nds.aok.de

Für weitere Informationen

 **Hier klicken**



Im Betrieb für den Betrieb

Integration



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



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

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

Spracherwerb am Arbeitsplatz

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



INFORMATIONEN SOWIE KONTAKTMÖGLICHKEITEN ZUR SPRACHFÖRDERUNG:

- ➔ **Job-BSK**
- ➔ **BAMF**
- ➔ **Arbeitsagentur**

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

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



Potenzial fürs Ankommen

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



 **So unterstützt die AOK**

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

 **Hier klicken**

DATEN UND FAKTEN

In Sprache investieren

256

€

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

Sprachniveaus des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER):

A1/A2

Elementare Sprachverwendung

B1/B2

Selbstständige Sprachverwendung

C1/C2

Kompetente Sprachverwendung



Zurück zum Inhalt



Azubis übernehmen und halten

Zukunftssicherung



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



[Zurück zum Inhalt](#)

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

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

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

Frühes Werben

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

Oft möchten junge Menschen aber nach einer Ausbildung reisen oder noch studieren. Eine Option ist dann eine befristete Weiterbeschäftigung bis zum



Arbeitsrechtlich zu beachten

Obwohl es sich bei der Übernahme von Azubis um eine Anschlussbeschäftigung handelt, ist zunächst ein befristeter Arbeitsvertrag möglich. Auch eine erneute Probezeit von maximal sechs Monaten kann vereinbart werden. Dennoch wird die Kündigung durch den Arbeitgeber in diesem Zeitraum erschwert, weil die Azubis bereits länger als sechs Monate im Ausbildungsbetrieb tätig waren. Resturlaubsansprüche bleiben beim nahtlosen Übergang jedoch erhalten.

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

Reise- oder Studienbeginn. Das bietet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die ehemaligen Auszubildenden als Beschäftigte in einem neuen Arbeitsumfeld besser einzuschätzen. Diese wiederum können die Zeit nutzen, um sich ein kleines finanzielles Polster für den kommenden Lebensabschnitt zu erarbeiten. Vielleicht ergibt sich dadurch die Chance,



auch für die Zeit nach Reise oder Studium als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Größere Betriebe können oft Beschäftigungsmodelle anbieten, die auf die individuellen Bedürfnisse der Azubis zugeschnitten sind.

Dual tut beiden gut

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

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

Benefits

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

gesunder Ernährung, Betriebssport oder Unterstützung beim richtigen Umgang mit Stress.

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



 So unterstützt die AOK

Gesund in den Beruf starten

Mit diesem Präventionsangebot speziell für Berufseinsteigende können Arbeitgeber ein wichtiges Signal für eine nachhaltige Personalpolitik setzen. Ausgerichtet am betrieblichen Bedarf lassen sich einzelne Gesundheitsmodule zu thematischen Schwerpunkten flexibel zusammenstellen, etwa Bewegung und Ergonomie, Stressbewältigung, Ernährung und Sucht:

 [Hier klicken](#)



Entgeltfortzahlung bei Vorerkrankung

Arbeitsunfähigkeit



Beschäftigte krank, Arbeitgeber zahlen? Das gilt nicht in jedem Fall. Bei Rückfällen und neuen Erkrankungen gelten klare Regeln, wie lang die Pflicht zur Entgeltfortzahlung besteht.



Werden Beschäftigte arbeitsunfähig

krank, zahlen Arbeitgeber das Entgelt laut Gesetz sechs Wochen (42 Kalendertage) lang weiter. Tarif- und Arbeitsverträge können längere Fristen enthalten. Nach Ablauf dieser Zeit zahlt die Krankenkasse Krankengeld.

Neue Arbeitsunfähigkeit, gleiche Ursache

Werden Beschäftigte aus dem gleichen Grund ein weiteres Mal krankgeschrieben („Fortsetzungserkrankung“), gelten zwei Fristen:

- 6-Monats-Frist: Beschäftigte haben Anspruch auf weitere sechs Wochen Entgeltfortzahlung, wenn sie vor einer erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht wegen derselben Krankheit krankgeschrieben waren. Die 6-Monats-Frist wird vom Tag vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit an rückwärts gerechnet.
- 12-Monats-Frist: Ergibt die 6-Monats-Frist keinen neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wird die 12-Monats-Frist geprüft. Danach erneuert sich der Anspruch auf sechswöchige Entgeltfortzahlung, wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit zwölf Monate vergangen sind. Die zwölf Monate werden ab dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise nach einem erneuten Anspruch auf die 42 Wochen Entgeltfortzahlung gerechnet.

Anrechenbare Vorerkrankungen werden von den sechs Wochen abgezogen.

23,9

Tage waren AOK-versicherte Beschäftigte 2023 arbeitsunfähig.

Quelle: AOK-Fehlzeitenreport, 2024.

76,7

Milliarden Euro kostete Unternehmen in Deutschland die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall im Jahr 2023.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft (IW), 2024.

Beispiel: Anwendung der 6-Monats-Frist

Eine Beschäftigte wird wegen Rückenschmerzen vom 5.5. bis 19.5.2025 (15 Tage) krankgeschrieben. Bei der Prüfung stellt sich heraus, dass sie wegen derselben Krankheitsursache vom 19.10. bis 13.12.2024 (56 Tage) arbeitsunfähig war (Entgeltfortzahlung vom 19.10. bis 29.11.2024 – 42 Kalendertage). Die 12-Monats-Frist verläuft vom 19.10.2024 bis 18.10.2025.

Innerhalb der 6-Monats-Frist (4.5.2025 bis 5.11.2024) und der 12-Monats-Frist bestand also eine Arbeitsunfähigkeit



wegen derselben Krankheit. Für die zweite Krankschreibung entsteht daher kein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch. Die Krankenkasse zahlt daher der Beschäftigten Krankengeld.

Neue Arbeitsunfähigkeit, andere Ursache

Für Arbeitgeber beginnt eine neue sechswöchige Pflicht zur Entgeltfortzahlung, wenn die Krankheitsursachen unterschiedlich sind. Eine Erkältung (Krankheit B), die auf drei Monate AU wegen eines Beinbruchs (Krankheit A) folgt, löst eine neue Entgeltfortzahlung aus.



 So unterstützt die AOK

Informationen im Arbeitgeberportal

Was für Arbeitgeber gilt, wenn Beschäftigte erkranken, steht im Themenbereich „Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren“ im AOK-Arbeitgeberportal:

 [Hier klicken](#)

Fristenrechner

Der AOK-Fristenrechner zeigt auf einen Blick Fristen für Mutterschutz, Elternzeit, Entgeltfortzahlung, Krankengeld oder Melderecht:

 [Hier klicken](#)

Kommt allerdings Krankheit B dazu, während die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit A (Beinbruch) noch besteht, dürfen Arbeitgeber die Zeiten addieren und die Entgeltfortzahlung sechs Wochen nach Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit beenden.

Vorerkrankungen prüft die Krankenkasse. Sie kann mit den von der behandelnden Stelle übermittelten eAU-Daten feststellen, welche Diagnose einer Arbeitsunfähigkeit zugrunde liegt. Arbeitgeber dürfen eine solche Prüfung veranlassen, wenn

- es sich um gesetzlich versicherte Beschäftigte handelt,
- die Summe aller Krankheitstage zusammen mindestens 30 Tage beträgt und
- Bescheinigungen der laufenden und vergangenen Arbeitsunfähigkeiten vorliegen.

Den Auftrag zur Prüfung senden Arbeitgeber über das SV-Meldeportal oder ihr Entgeltabrechnungsprogramm (Abgabegrund „41“) an die zuständige Krankenkasse. Die Rückmeldung enthält anrechnungsfähige Vorerkrankungszeiten, aber keine Angaben zu Diagnosen. 



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

personal wissen

1·2025



Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Das neue eAU-Verfahren

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

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

2 – AU: Liegt zum angefragten Zeitraum bei der Krankenkasse eine Arbeitsunfähigkeit vor, übermittelt sie die eAU-Daten

mit dem Rückmeldegrund „2“ an den Arbeitgeber.

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

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

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

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

7 – In Prüfung: Diese Meldung erhalten Arbeitgeber, wenn die Krankenkasse Angaben der Klinik oder ärztlichen





Praxis prüft beziehungsweise AU-Daten nicht vollständig digitalisiert werden können. Klärt sie den Sachverhalt innerhalb von 28 Tagen, schickt sie proaktiv eine abschließende Rückmeldung.

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

9 – Weiterleitungsverfahren: Nach einem Krankenkassenwechsel kann es im Einzelfall vorkommen, dass der neuen Krankenkasse noch keine eAU-Daten vorliegen. Sie leitet die Anfrage an die bisher zuständige Kasse weiter und sendet die Zwischenmeldung „9“. Die bisherige Kranken-

kasse schickt innerhalb von 14 Tagen automatisch eAU-Daten an den Arbeitgeber, sofern welche vorliegen.

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



Mehr Infos bei

„Trends & Tipps 2025“

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



Hier klicken

→ DATEN UND FAKTEN

Zeitpunkt der eAU-Abfrage

5 Tage

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

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



Zurück zum Inhalt



Neuerungen 2025 im Überblick

Das bringt das neue Jahr

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



Beitragsätze

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

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

Rechengrößen

2025 gelten neue Grenzwerte in der Sozialversicherung. Markant gestiegen ist die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze), bis zu der Krankenversicherungspflicht besteht: von 69.300 Euro auf 73.800 Euro. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung ist auf 66.150 Euro gestiegen. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gilt seit 2025 eine bundesweite Beitragsbemessungsgrenze von 96.600 Euro.

Grenzen für Mini- und Midijobs

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

Digitaler Nachweis in der Pflegeversicherung

Ab 1. Juli 2025 erfolgt der Nachweis der Kinderzahl zur Senkung des Pflegeversicherungsbeitrags über ein digitales Verfahren. Für bestehende Beschäfti-

556

Die neue Grenze für Minijobs liegt 2025 bei 556 Euro im Monat.





gungen wird es einen Initialabruf geben, der bis Jahresende erfolgen soll. Für neue Beschäftigte ist eine gesonderte Anmeldung für den digitalen Nachweis erforderlich. Entsprechend ist eine Abmeldung für beendete Beschäftigungen notwendig.

Digitales Meldeverfahren

Die wesentlichen Änderungen für 2025:

- Unternehmen haben im Rahmen der euBP die Daten ihrer Finanzbuchhaltung in diesem Jahr vollständig elektronisch zu übermitteln.
- Das SEPA-Lastschriftmandat im Datenaustauschverfahren Arbeitgeberkonto

(DSAK) kann nun elektronisch widerrufen werden.

Arbeitgeber haben bis zum 31. Mai 2025 die Initialmeldung für das Basisdatenregister erneut abzugeben.



So unterstützt die AOK

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

[→ Hier klicken](#)

KURZMELDUNGEN

Keine Rechtskreise bei Meldungen mehr

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

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

[→ Hier klicken](#)

Die Jahresmeldung ist wieder fällig

Bis 15. Februar 2025 übermitteln Arbeitgeber die Jahresmeldung 2024 für ihre Beschäftigten. Sie enthält den Beschäftigungszeitraum und das rentenversicherungspflichtige Bruttoentgelt für 2024.

Die Jahresmeldung zur Unfallversicherung ist ebenfalls am 15. Februar 2025 fällig. Meldezeitraum ist dabei immer der 1. Januar bis 31. Dezember, gemeldet wird das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

[→ Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt



Grenznahe Beschäftigungen

A1-Bescheinigungen digital abrufen

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

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

AKTUELL

AOK-Podcast: JAE-Grenze

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

[→ Hier klicken](#)

Alle Neuerungen 2025 im E-Paper

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

[→ Hier klicken](#)



Sachbezüge

Geschenke zum Abschied

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

Gelegenheitsgeschenke

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

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

terjubiläum zählen die Verabschiedung in den Ruhestand und ein Jobwechsel zu diesen begünstigten Gelegenheiten.

Kein Bezug zur Arbeitsleistung

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

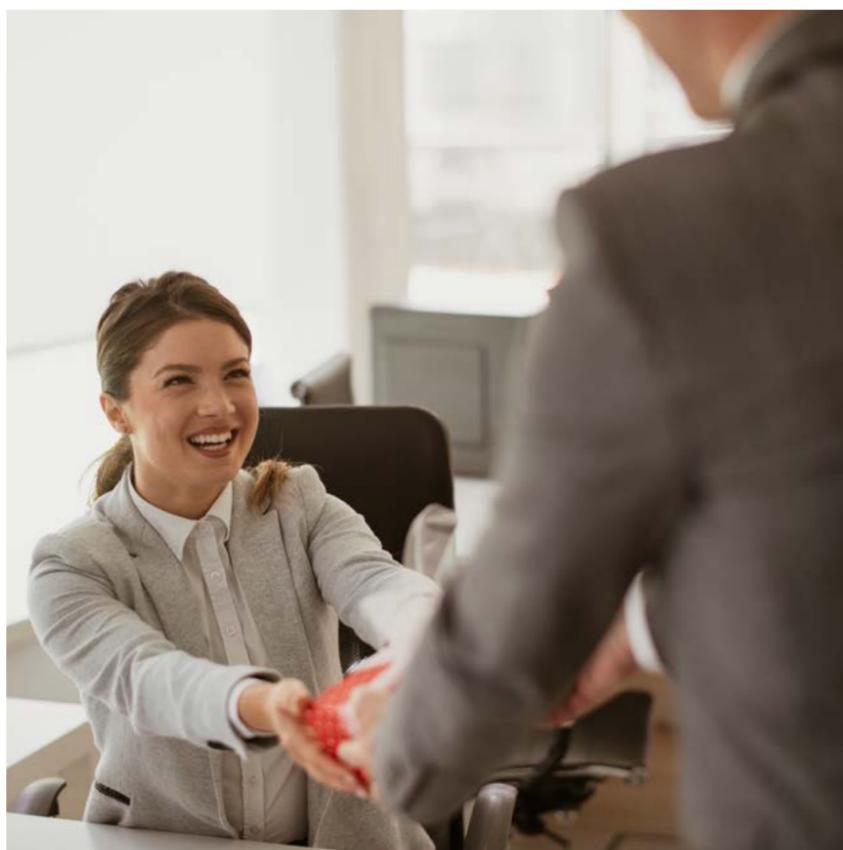
So unterstützt die AOK

Auf dem Fachportal für Arbeitgeber gibt es weitere Informationen zu Entgeltarten und ihrer beitragsrechtlichen Bewertung unter:

[→ Hier klicken](#)



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





Sie fragen, Experten antworten

PFLEGEVERSICHERUNGSBEITRAGSSATZ UND ARBEITSORT

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

Ob für den Beitragssatz in der Pflegeversicherung die Sonderregelung für Sachsen greift, richtet sich nach dem Beschäftigungsort.

Beschäftigungsort ist der Ort, an dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Ist keine feste Arbeitsstätte (auch kein Homeoffice) vorhanden und wird die Beschäftigung an verschiedenen Orten „mobil“ ausgeübt, gilt als Beschäftigungsort der Ort, an dem der Betrieb seinen Sitz hat.

Dementsprechend sind hier die für den Betriebssitz (Hessen) zutreffenden beitragsrechtlichen Regelungen zugrunde zu legen.



Sie fragen, unsere
Experten antworten
innerhalb von 24 Stunden:

[→ Hier klicken](#)

Sonderseiten der
AOK Niedersachsen
Fachinformationen
für Arbeitgeber

gesundes unternehmen

Alle Zahlen
zum Down-
load finden
Sie hier

daten | fakten
zur Sozialversicherung

2025



AOK Niedersachsen 2025

Beitragsätze

Versicherungszweig	Beitragsgruppe	Beitragsatz
Krankenversicherung		
Allgemeiner Beitragssatz	1000	14,6%
Ermäßigter Beitragssatz	3000	14,0%
AOK-eigener Zusatzbeitragssatz		2,7%
Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz		2,5%
Rentenversicherung		
Allgemeine Rentenversicherung	0100	18,6%
Agentur für Arbeit		
Arbeitslosenversicherung	0010	2,6%
Insolvenzgeldumlage	0050	0,15%
Pflegeversicherung ¹		
Beitragssatz für Kinderlose (ab Vollendung des 23. Lebensjahres)	0001	4,2%
Beitragssatz mit 1 Kind	0001	3,6%

¹ Der Arbeitgeberanteil liegt stets bei 1,8%, in Sachsen bei 1,3%.

Die Beitragsabschläge bei zwei bis fünf Kindern finden Sie hier

Stand: 1. Januar 2025, alle Angaben ohne Gewähr.

Beitragsätze

Künstlersozialkasse

Künstlersozialabgabe	5,00%
----------------------	-------

Entgeltfortzahlungsversicherung der AOK Niedersachsen

Umlage	Erstattung	Umlagesatz
U1 für Krankheitsaufwendungen	55%	2,3%
	65%	2,9%
	75%	3,8%
U2 für Mutterschaftsaufwendungen	100%	0,5%



Stand: 1. Januar 2025, alle Angaben ohne Gewähr.

Minijobs (Minijob-Zentrale)

Geringfügigkeitsgrenze

Betrag

Monat

556 €

Beiträge/Steuern/Umlagen	Beitrags- gruppe	Prozentsatz
Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung	6000	13,0%
Krankenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	6000	5,0%
Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung	0500	15,0%
Rentenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	0500	5,0%
Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung	0100	3,6%
Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	0100	13,6%
Steuer		
Einheitliche Pauschsteuer	St	2,0%
Entgeltfortzahlungsversicherung bei Minijobs		
Umlage U1 für Krankheitsaufwendungen (80%)	U1	1,1%
Umlage U2 für Mutterschaftsaufwendungen (100%)	U2	0,22%

Stand: 1. Januar 2025, alle Angaben ohne Gewähr.



Zurück zum Inhalt

Beitragsbemessungsgrenzen

Kranken- und Pflegeversicherung

bundesweit

Monat

5.512,50 €

Jahr

66.150,00 €

Renten- und Arbeitslosenversicherung

bundesweit

Monat

8.050,00 €

Jahr

96.600,00 €

Krankenversicherung

Jahresarbeitsentgeltgrenze

Allgemein

Jahr

73.800,00 €

Beschäftigte, die am 31.12.2002 privat
krankenvollversichert waren

Jahr

66.150,00 €

Einkommengrenzen

Familienversicherung

Gesamteinkommen

Monat

535 €

Bei Ausübung Minijob

Monat

556 €

Geringverdienergrenze für zur
Berufsausbildung Beschäftigte

Monat

325 €

Stand: 1. Januar 2025, alle Angaben ohne Gewähr.

Bezugsgrößen

Sozialversicherung	bundesweit
Monat	3.745,00 €
Jahr	44.940,00 €

Sachbezüge

Art des Sachbezugs		bundesweit
Verpflegung	Monat	333 €
Unterkunft	Monat	282 €
Gesamtsachbezugswert	Monat	615 €

Stand: 1. Januar 2025, alle Angaben ohne Gewähr.

Beitragszuschüsse

Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung

Freiwillige Krankenversicherung für Beschäftigte mit Krankengeld	Monat	402,41 € ¹
Freiwillige Krankenversicherung für Beschäftigte ohne Krankengeld	Monat	385,88 € ¹
Pflegeversicherung	Monat	99,23 € ²

Private Kranken- und Pflegeversicherung

Krankenversicherung mit Krankengeld maximal	Monat	471,32 €
Krankenversicherung ohne Krankengeld maximal	Monat	454,78 €
Pflegeversicherung	Monat	99,23 € ²

¹ Plus halber individueller Zusatzbeitrag.

² In Sachsen 71,66 €.



Stand: 1. Januar 2025, alle Angaben ohne Gewähr.

Was Beschäftigte brauchen

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

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

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

[→ Hier klicken](#)

GEHALT IST ALLES?

20%

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

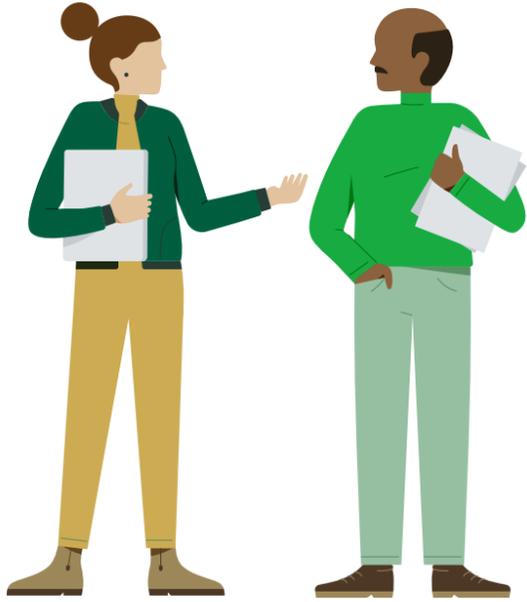
27%

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

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



Zurück zum Inhalt



Unternehmenskultur

Vertrauen schaffen

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

Wie das Vertrauen im Unternehmen eingeschätzt wird, hängt stark von der Branche und der Betriebsgröße ab. Das Handwerk schneidet mit 31% besonders gut ab. In Kleinstunternehmen wird die

Über alle Größen hinweg

28%

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

Quelle: meinstadt.de/Bilendi, 2024.

Vertrauenskultur zudem deutlich häufiger als sehr gut angesehen (42%) als in Großbetrieben (12%). Arbeitgeber können die Vertrauenskultur stärken, indem sie Wertschätzung ausdrücken und eine offene Kommunikation ermöglichen.

Ausbildung

Mindestlohn für Azubis steigt 2025



Löhne für Azubis sind per Gesetz angemessen zu gestalten. Häufig sind sie in Tarifverträgen geregelt. Wo diese nicht gelten, kommt die Mindestausbildungsvergütung zum Tragen. Dieser Mindestlohn für Azubis wird jährlich angepasst. Beginnt die Ausbildung 2025, beträgt der monatliche Wert im 1. Ausbildungsjahr 682 Euro, im 2. Jahr 805 Euro, im 3. Jahr 921 Euro und im 4. Jahr 955 Euro. Infos zur Sozialversicherung von Azubis und Tipps für Auszubildende auf:

[→ Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt



Gesund führen

Führungskräfte sind erschöpft

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

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

[→ Hier klicken](#)

Silver Worker

Altersdiskriminierung durch Vorgesetzte

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



TERMINE



12.–14.3.2025
Zukunft Handwerk

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

[→ Hier klicken](#)



14.–16.3.2025
Gesund leben

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

[→ Hier klicken](#)



26.–27.3.2025
Zukunft Personal Nord

Die Messe Zukunft Personal Nord in Hamburg ist die führende Veranstaltung für Personalmanagement in Norddeutschland. Im Fokus stehen Trends der Arbeitswelt von morgen. Themen sind unter anderem Recruiting, gesundes Arbeiten und New Work.

[→ Hier klicken](#)



7.4.2025
Aktionstag der WHO

Mit dem Weltgesundheitstag erinnert die Weltgesundheitsorganisation (WHO) jährlich an ihre Gründung 1948. Ziel ist es, unter einem bestimmten Motto globale gesundheitliche Herausforderungen ins Bewusstsein der Weltöffentlichkeit zu rücken.

[→ Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt

33,4

Minuten dauert
die durchschnittliche
Mittagspause.

Prävention

Gesunde Pausenkultur fördern



Beschäftigte gönnen sich in ihrer Mittagspause im Schnitt eine Auszeit von 33,4 Minuten, wie aus einer Umfrage der Jobbörse jobtensor.com hervorgeht. Der Großteil (88%) ist mit der Dauer zufrieden. Wie die Pause verbracht wird, ist unterschiedlich. 47% steht eine Kantine zur Verfügung, davon machen 36% immer oder oft Gebrauch. 42% bringen sich meist selbst etwas mit, und 8% gehen regelmäßig mit Kolleginnen und Kollegen auswärts essen. Eine gesunde Pausenkultur ist wichtig, damit Mitarbeitende leistungsfähig bleiben und langfristig gesund arbeiten können. Eine ausgewogene Ernährung trägt dazu bei. Auch Bewegung, am besten an der frischen Luft, ist hilfreich. Weitere Tipps:

➔ [Hier klicken](#)

Schülerbarometer 2024

Nachwuchs setzt auf Gehalt und Sicherheit

Was finden junge, noch nicht arbeitende Menschen an einem Arbeitgeber attraktiv? Das Beratungsunternehmen Trendence hat dazu 15.000 Schülerinnen und Schüler aus den Klassen 8 bis 13 befragt.

Das Ergebnis: Neben dem Gehalt (87,9%) und der Sicherheit der Anstellung (86,6%) sind eine gute Life-Balance und die Sinnhaftigkeit der Arbeit (je 85%) die wichtigsten Kriterien. Arbeitgeber, die auf diese Faktoren achten, können bei jungen Nachwuchskräften punkten.





WIdO-Studie

Belastung pflegender Angehöriger nimmt zu

Der WIdO-Monitor 2024 zeigt: Nur 46 % der Hauptpflegepersonen zwischen 18 und 65 Jahren arbeiten in Vollzeit. Gut die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten hat ihre Arbeit wegen der häuslichen Pflege reduziert, 28 % der Nichterwerbstätigen haben ihre Arbeit deswegen aufgegeben. Ein Viertel der Befragten gibt an, hoch belastet zu sein.

Die Pflege mit einer beruflichen Tätigkeit in Einklang zu bringen, ist eine Herausforderung. Arbeitgeber können unterstützen, indem sie Verständnis zeigen, flexible Arbeitszeitmodelle anbieten und Beschäftigte auf gesetzliche Ansprüche hinweisen. Infos unter:

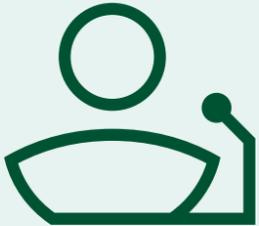
[➔ Hier klicken](#)

Seminar-on-demand

Neuerungen zur eAU im Überblick

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

[➔ Hier klicken](#)



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: aktuelle Online-Seminare

→ Hier klicken

Arbeitsunfähigkeit und Datenaustausch Krankengeld

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

Sonderfälle im DEÜV-Meldeverfahren

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

Positiv führen

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



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

→ Hier klicken



Zurück zum Inhalt

» Bei den Mahlzeiten wird das Team gebildet«

Interview



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

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

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



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

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

Welche Rolle spielt es, zusammen zu essen?

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

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

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

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

Anton Schmaus

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





Kostenloses AOK-Service-Telefon

Welche Fragen Sie auch zu Service und Leistungen haben:
Rufen Sie uns einfach an!

0800 0265637



Unser Portal für Arbeitgeber

Personalrechtsdatenbank, Gehaltsrechner, Formulare,
Foren, Chats und mehr im Internet

aok.de/arbeitgeber/nds

Bankverbindungen

NORD/LB Hannover

Konto 101 477 214 BLZ 50 500 00
IBAN DE33 2505 0000 0101 4772 14
BIC NOLADE2HXXX

DZ Bank Hannover

Konto 48 500 BLZ 50 600 00
IBAN DE40 2506 0000 0000 0485 00
BIC GENODEFF250

Commerzbank Hannover

Konto 300 033 800 BLZ 50 400 66
IBAN DE82 2504 0066 0300 0338 00
BIC COBADEFFXXX

Oldenburgische Landesbank

Konto 1 420 187 500 BLZ 80 200 50
IBAN DE98 2802 0050 1420 1875 00
BIC OLBODEH2XXX

NORD/LB Girozentrale

Konto 815 100 BLZ 50 500 00
IBAN DE64 2505 0000 0000 8151 00
BIC NOLADE2HXXX

Betriebsnummer 29720865

**Sie haben Fragen zu Beiträgen,
Meldungen, Versicherungsrecht?
Wir rufen zurück!**

aok.de/fk/niedersachsen/kontakt

Event-Adresse

Das Bildungs- und Tagungszentrum der AOK Niedersachsen in Sarstedt steht Ihnen offen und bietet mit variablen Räumen und moderner Medientechnik den passenden Rahmen für Veranstaltungen mit größtmöglichem Tagungs- und Trainingserfolg.
Verkehrsgünstig in unmittelbarer Nähe zur Hannover-Messe gelegen bieten wir Ihnen einen Rundum-Service mit Gastronomie und Übernachtungsmöglichkeiten.



05066 801-0



empfang.bitz@nds.aok.de



Zurück zum Inhalt

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Niedersachsen
Hildesheimer Straße 273
30519 Hannover
aok.de/niedersachsen

**Kontakt, Adressänderungen
und Kommentare:**

aok.service@nds.aok.de

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,
Susanne Dietrich,
Ina Hieronimus, Silke Siems,
Heike Wegener

Regionalredaktion:

AOK Niedersachsen:
Jörg Nowak

Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

Alle Illustrationen: AOK

Erscheinungsweise:

viermal jährlich/KMGU

Redaktionsschluss:

20. Dezember 2024

Mit der kostenfreien Aussendung des Magazins *gesundes unternehmen* kommt die AOK Niedersachsen 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.



Fachbroschüren Sozialversicherung: jetzt als E-Paper

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

[➔ Mehr erfahren](#)

AOK. Die Gesundheitskasse.

