

2 · 2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Wie Betriebe Fehlzeiten vorbeugen

[→ Hier klicken](#)

Wichtige Infos
für Personal-
verantwort-
liche

Gemeinsam gegen
Einsamkeit

[→ Hier klicken](#)

BGF in der Praxis:
Etelser Käsewerk

[→ Hier klicken](#)

Praktikum mit
50 plus

[→ Hier klicken](#)

Dr. Jürgen Peter
Vorstandsvorsitzender
der AOK Niedersachsen



Eigenverantwortung: Fluch oder Segen?

Flexibilität, Wertschätzung und Selbstbestimmung: Je freier Beschäftigte ihre Arbeit gestalten können, desto motivierter sind sie. Und vor allem fühlen sie sich wohl, gesund und leistungsfähig.

Die Bindung ans Unternehmen, das zeigt der Fehlzeiten-Report des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO), kann bewirken, dass Ihre Mitarbeitenden seltener krank sind.

Warum Beschäftigte arbeitsunfähig sind und im Job fehlen, unterscheidet sich in den unterschiedlichen Branchen deutlich. Über alle hinweg gilt aber: Arbeitgeber können mit passenden Gesundheitsangeboten, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren, Anwesenheiten stärken. Die AOK Niedersachsen berät und unterstützt Sie gern dabei.

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 PRÄVENTION

- **Anwesenheiten stärken, Fehlzeiten reduzieren**
So können Arbeitgeber ihren Beschäftigten helfen
- **Gemeinsam gegen Einsamkeit**
Was Arbeitgeber gegen die „stille Epidemie“ unternehmen können
- **Schön flexibel (bleiben)**
Mit flexiblen Arbeitsmodellen zu mehr Mitarbeitendengesundheit

MAGAZIN

- **BGF in der Praxis**
AOK-Workshops im Etelser Käsewerk sensibilisieren Führungskräfte
- **Gesund und produktiv durch die Schicht**
Was Arbeitgeber für die Gesundheit Schichtarbeitender tun können
- **5 Fakten zur U2**
Wichtige Informationen für Arbeitgeber zum Mutterschutz
- **Digitalisierung für alle**
Alle Altersgruppen mitnehmen – so gelingt es
- **Allergien? Damit lässt sich arbeiten**
Gesund bleiben, nicht nur in der Pollenzeit

- **Krankes Kind – was nun?**
Das müssen Arbeitgeber wissen, wenn ein Elternteil ausfällt
- **„Wir sind offen für alle, die arbeiten wollen“**
Für budni gibt es keine Altersgrenzen beim Praktikum – und beide Seiten profitieren
- **Nicht ins Schwitzen kommen**
Was Arbeitgeber gegen Belastungen bei Hitze im Betrieb tun können

AUF EINEN BLICK

- **Auf einen Blick**
News und Fakten
- **„Wir brauchen menschliche Kompetenzen“**
Die Autorin und Speakerin Sara Weber über die Auswirkungen von KI auf die Arbeitswelt
- **Kontakt**
So erreichen Sie die AOK
- **personal Wissen**
Der Service zu Sozialversicherung und Recht



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.



Johanna Baumgardt
Forschungsbereichsleiterin beim
Wissenschaftlichen Institut der
AOK (WIdO)

Die häufigsten und langwierigsten Erkrankungen

Damit Arbeitgeber die Anwesenheitszeiten ihrer Beschäftigten hoch halten 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 verschiedene 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.

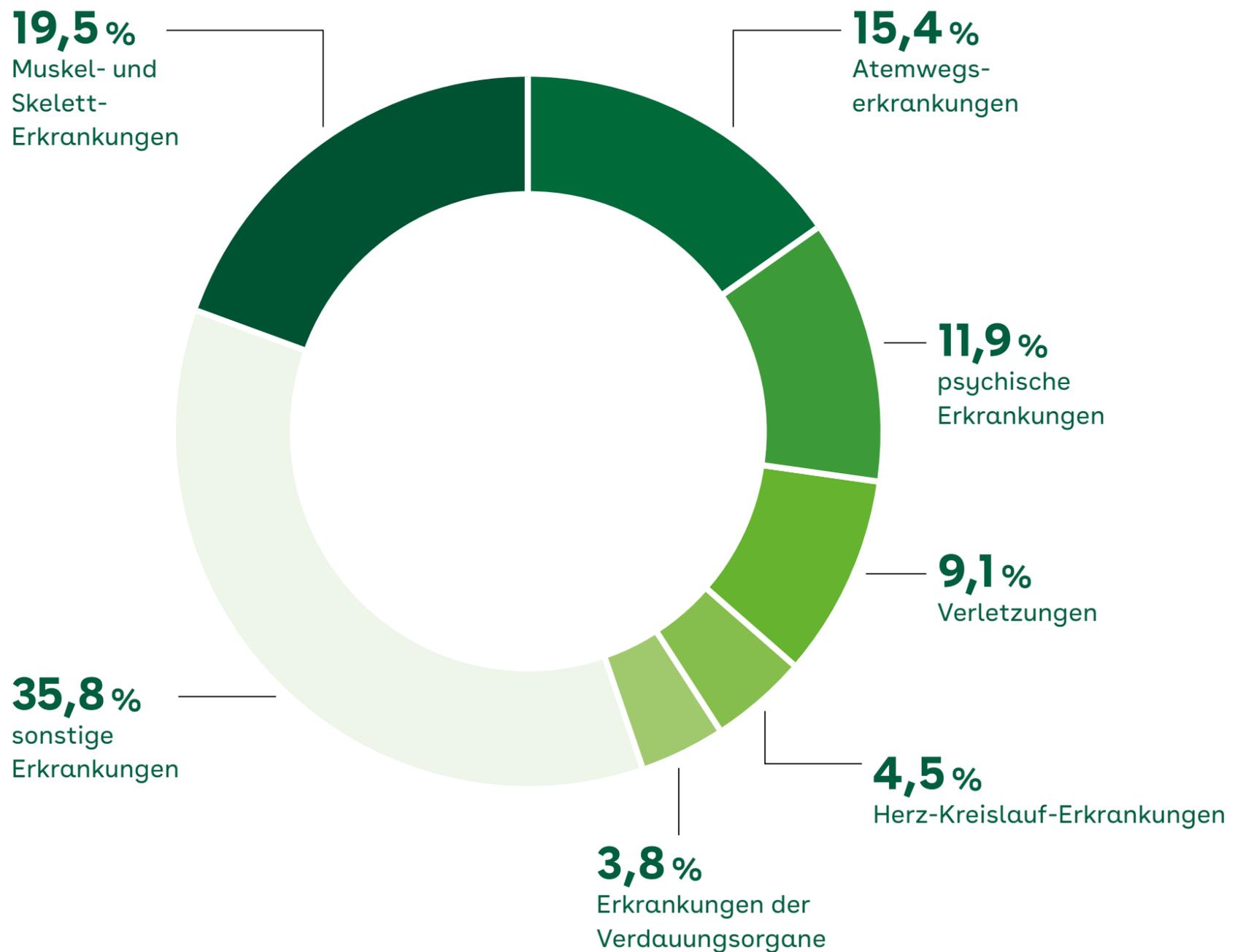
Genau hinsehen

Daran ist zu erkennen, dass eine Herangehensweise sein kann, auf die häufigsten Krankheiten einzugehen, eine andere, den langwierigsten Erkrankungen 

Wegen dieser Krankheiten fehlten Arbeitnehmer 2023

Das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) hat die häufigsten Ursachen für Krankheitsausfälle von Arbeitnehmenden ermittelt und im Fehlzeiten-Report zusammengefasst.

Quelle: AOK-Fehlzeiten-Report, WIdO 2024.



präventiv zu begegnen. Idealerweise wird beides betrachtet. Für die einzelnen Betriebe empfiehlt Elisa Dörpinghaus, AOK-Beraterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement: „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, Ergonomie-workshops oder Stressmanagementkurse. Verhältnisbezogene Maßnahmen sind etwa die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, das Bereitstellen von Hebe- und Tragehilfen, die Vermeidung physikalischer Belastungen wie Lärm, →





Elisa Dörpinghaus
AOK-Beraterin für Betriebliches
Gesundheitsmanagement

eine gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitsabläufe, die Vermeidung von Über- und Unterforderung sowie kooperative Arbeitsformen“, so Baumgardt.

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.



**Vorbild sein:
Führungskräfte
setzen den Ton
im Umgang mit
Krankheiten**



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 Maßnahmenplanung einbezogen werden, ist laut Dörpinghaus besonders effektiv. „Wenn Mitarbeitende merken, dass ihre Stimme gehört wird, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie an gesundheitsfördernden Maßnahmen teil-

nehmen, 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 



Lars Niggemeyer, Verwaltungsratsvorsitzender der AOK Niedersachsen, Vertreter der Versichertenseite

»Der Fehlzeiten-Report des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigt erneut hohe Krankenstände und Fehlzeiten, die wir angesichts der Umbrüche und Herausforderungen in der Arbeitswelt und im Hinblick auf den Fachkräftemangel nicht einfach hinnehmen dürfen. Eine Analyse durch die BGF-Fachleute der AOK hilft, die Gründe für Fehlzeiten aufzudecken und individuelle Gegenmaßnahmen zu entwickeln.«



Christoph Meinecke, Verwaltungsratsvorsitzender der AOK Niedersachsen, Vertreter der Arbeitgeberseite

»Eine wichtige Rolle fällt den direkten Führungskräften zu, die für ihre Vorbildfunktion gestärkt werden müssen. Nur dann können sie Belastungssituationen frühzeitig erkennen, ansprechen und aktiv entgegenwirken. Als starker Partner der Unternehmen sorgt die AOK für zielgenaue Angebote. Für Unternehmen besonders vorteilhaft ist, dass die Leistungen für Arbeitgeber und Beschäftigte kostenfrei sind.«

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.

Präsentismus kann durch eine Unternehmenskultur, die Beschäftigte auch bei hoher Arbeitslast nicht unter Druck 


FEHLZEITEN-REPORT 2024



Der Fehlzeiten-Report 2024 mit dem Schwerpunktthema „Bindung und Gesundheit – Fachkräfte gewinnen und halten“ kann im Buchhandel oder [hier](#) erworben werden.

Signale wahrnehmen:
Belastungssituationen
im Betrieb früh erkennen

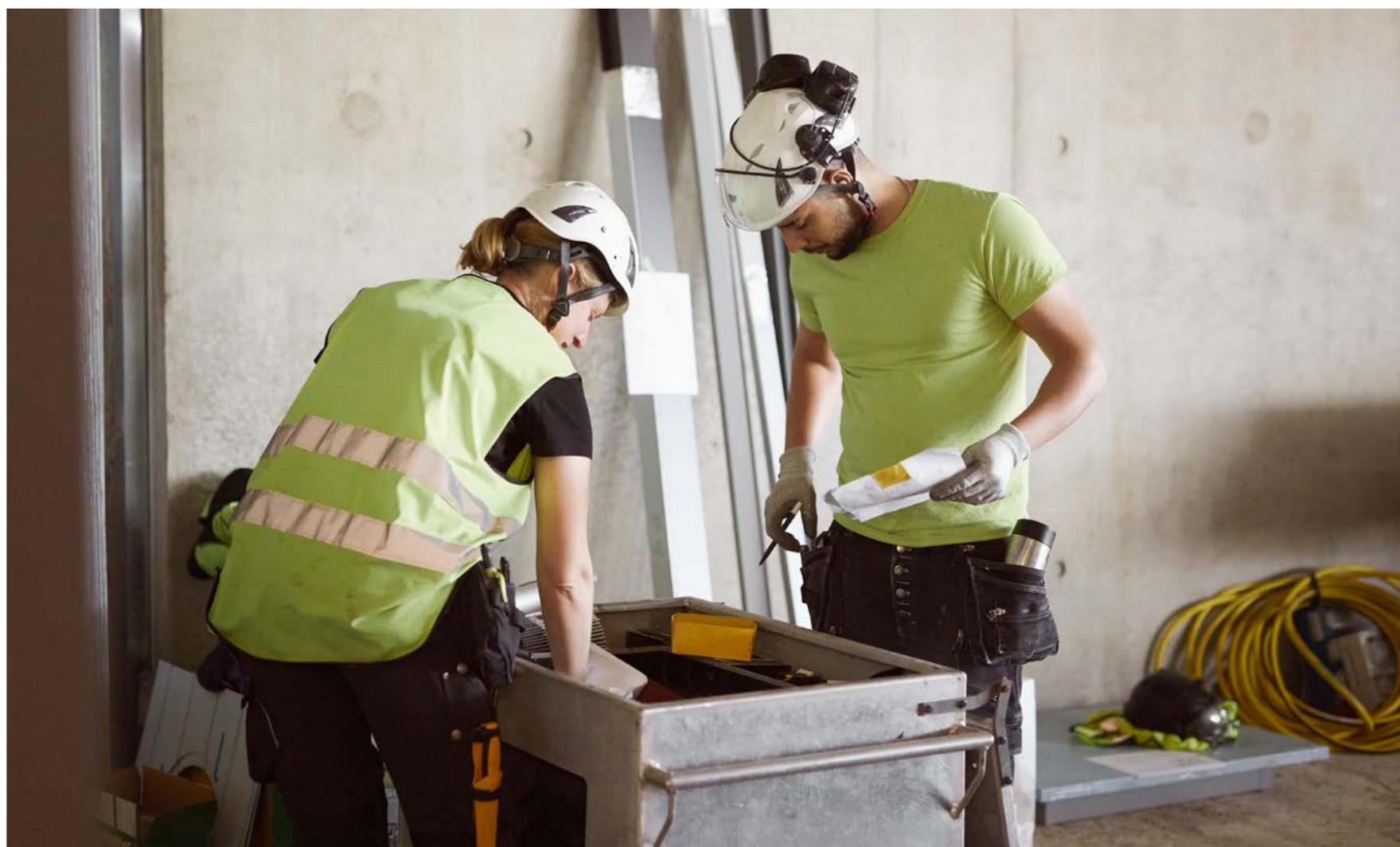


Foto: Johner Images via Getty Images



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. ○

CHECKLISTE: FEHLZEITEN- MANAGEMENT



So können Arbeitgeber Anwesenheitszeiten stärken

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

So unterstützt die AOK

Professionellen Input nutzen

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

➔ **Hier klicken**

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.

➔ **Hier klicken**

Psychische Gesundheit

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

➔ **Hier klicken**





Gemeinsam gegen Einsamkeit



Immer mehr Menschen fühlen sich einsam. Einsamkeit kann auch am Arbeitsplatz auftreten und sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Was Arbeitgeber gegen die „stille Epidemie“ tun können.

Die Menschen in Deutschland fühlen sich immer einsamer, auch nach der Coronapandemie. Im vergangenen Jahr bezeichnete sich rund jede dritte Person in Deutschland zwischen 18 und 53 Jahren zumindest teilweise als einsam, 17 Prozent sogar als „sehr einsam“.

Wenig bekannt ist die Tatsache, dass Einsamkeit sich auf die Gesundheit auswirken kann. So steigt mit zunehmender Einsamkeit zum Beispiel das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Depression oder Demenz.

Wer arbeitet, ist weniger allein

Arbeitgeber haben allen Grund, das Thema ernst zu nehmen. Denn einerseits kann sich Einsamkeit im Privaten auf die Beschäftigten bei der Arbeit auswirken. Andererseits spielt der Arbeitsplatz im Sozialleben eine wichtige Rolle. Die Arbeitsplatzgestaltung beeinflusst daher auch das Einsamkeitsempfinden. Sie fördert soziale Interaktion und Zusammenarbeit.

Dies gilt ganz besonders, weil die vermehrte Einführung von Homeoffice den Arbeitsplatz in den vergangenen Jahren grundlegend verändert hat. Bei allen Vorteilen verstärkt diese Entwicklung das Risiko sozialer Isolation. Menschen, die viel von zu Hause aus arbeiten, fehlen oft die Verbundenheit im Team und der Small Talk mit den Kollegen und Kolleginnen.

Das Büro als Gemeinschaftsraum

Auch die Prüfgesellschaft Dekra bemerkte, wie nach der Einführung von Remote-Arbeit das soziale Gefüge in der Belegschaft litt, erzählt Fatih Yilmaz,

» Wir tun viel, damit unsere Mitarbeitenden im Außendienst Lust bekommen, immer wieder im Büro vorbeizuschauen.«



Fatih Yilmaz

Konzernbeauftragter für Umwelt, Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Dekra

Konzernbeauftragter für Umwelt, Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Bei der Prüfgesellschaft arbeiten viele Beschäftigte im Außendienst und sind oft allein unterwegs. Das macht es besonders herausfordernd, die soziale Bindung in der Belegschaft zu gewährleisten.

Darum hat Dekra in allen Abteilungen einen festen Wochentag eingeführt, an dem sich das ganze Team im Büro trifft. Ein weiteres Werkzeug, das sich bei Dekra bewährt hat, besteht darin, den Arbeitsplatz attraktiver zu gestalten. „Wir tun viel, damit unsere Mitarbeitenden im Außendienst Lust bekommen, immer 

wieder im Büro vorbeizuschauen“, erklärt Yilmaz. „So haben wir zum Beispiel überall Bereiche eingerichtet, in denen Teams zusammenkommen können, um zu arbeiten und gemeinsam Zeit zu verbringen.“

Neue Events und Formate

Davon profitieren auch Beschäftigte, die in ihrem Arbeitsalltag augenscheinlich viele soziale Kontakte haben. Denn selbst in großen Teams können sich Menschen isoliert fühlen, wenn die Qualität der sozialen Interaktionen nicht stimmt. Auch

aus diesem Grund hat Dekra eine ganze Reihe an Events und Formaten eingeführt, bei denen die Belegschaft abseits von Meetings und Konferenzen zusammenkommt. Jedes Jahr treffen sich mehr als tausend Kolleginnen und Kollegen beim Dekra-Motorradtreff, beim Kleinfeld-Fußballturnier oder Ski-Event. Viele bringen ihre Familien mit.

Positiv Einfluss nehmen

In der Positiven Psychologie werden die wichtigsten Faktoren eines glücklichen Lebens im PERMA*-Modell beschrieben. Neben Aspekten wie positiven Emotionen und Sinnempfinden sind auch gute zwischenmenschliche Beziehungen wesentlich. Um diese zu stärken, können Arbeitgeber im normalen Berufsalltag auf viele verschiedene Formate zurückgreifen – ob digitale Kaffee-Dates, gemeinsame Ausflüge oder aktive Pausen.

Natürlich können auch die besten Angebote nicht ausschließen, dass sich einzelne Beschäftigte einsam fühlen. Führungskräfte sollten darum in ihren Teams auf Anzeichen von Einsamkeit achten. Dies gilt vor allem bei Mitarbeitenden in Lebensumbruchphasen wie zum Beispiel dem Berufseinstieg oder kurz vor der Rente. Isst ein Kollege immer allein zu Mittag? Beteiligt sich eine Kollegin nie an Teamaktivitäten? In solchen Fällen gilt es, niedrigschwellige Angebote zu machen und Ansprechpersonen 

*PERMA steht für Positive Emotionen, Engagement, Beziehungen (Relationship), Sinn im Leben (Meaning) und persönliche Erfolge (Achievement).



EINSAMKEIT: DIE STILLE EPIDEMIE

36,4%

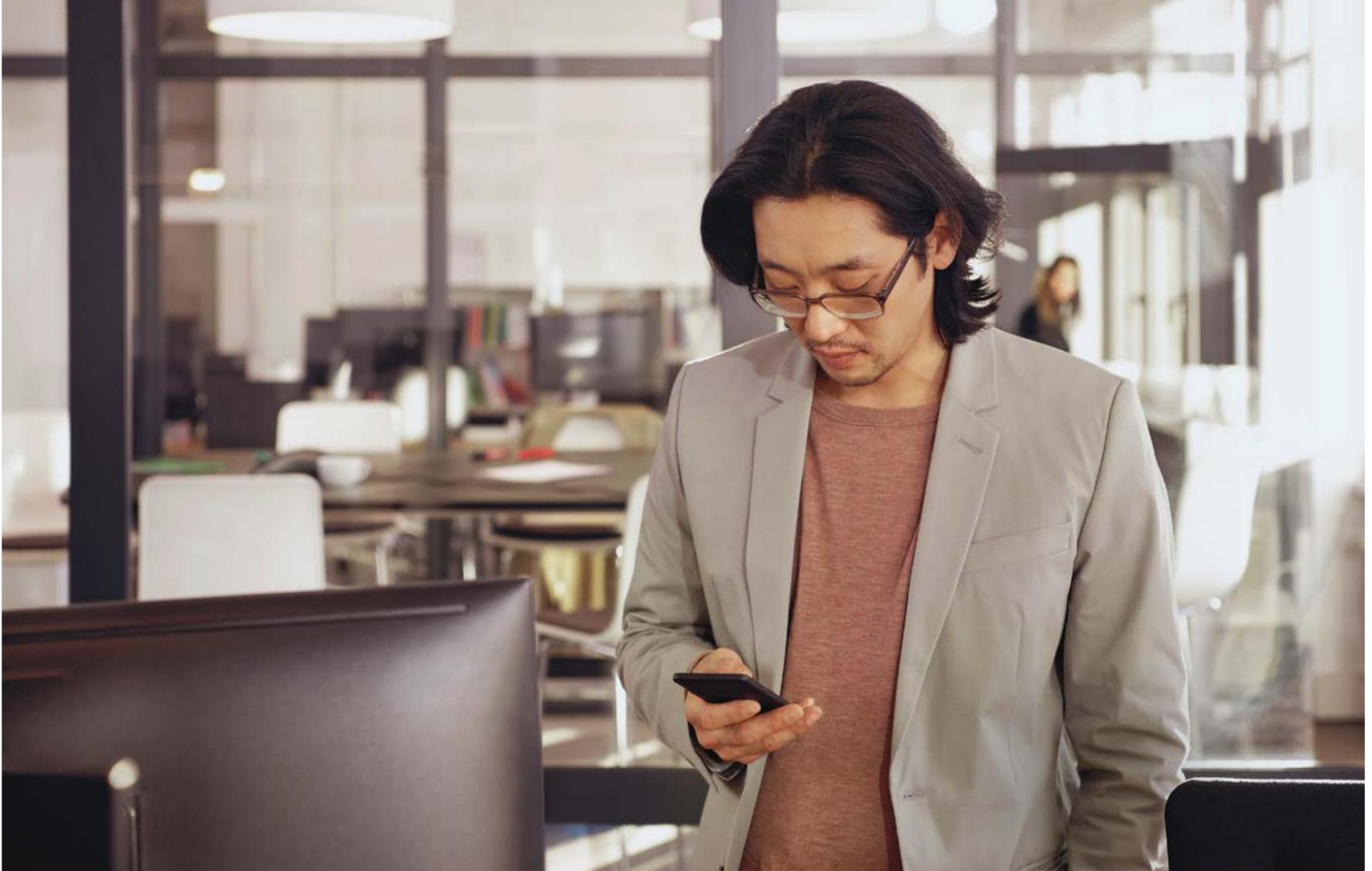
der erwachsenen Bevölkerung zwischen 18 und 53 Jahren fühlen sich zumindest teilweise einsam.

17%

gaben an, sich sehr einsam zu fühlen. Das ist gut ein Sechstel der Befragten.

Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), 2024.





Handy weglegen:
Persönlicher Austausch
hilft gegen Einsamkeit

bereitzustellen. Dekra arbeitet hierfür zum Beispiel mit einer externen Mitarbeitendenberatung zusammen, die auch zum Umgang mit Einsamkeit berät.

Den ersten Schritt machen

Allgemein gilt: Wenn ein Arbeitgeber sich für das soziale Wohl seiner Beschäftigten interessiert, ist das ein erster Schritt in die richtige Richtung. Schon kleine Maßnahmen können eine große Wirkung haben. Yilmaz berichtet zum Beispiel von einem internen Netzwerk junger Beschäftigter, durch das sich inzwischen über 140 Menschen zum Klettern oder gemeinsamen Abendessen verabreden.

„Begonnen hat das mit einem einzelnen Kennenlerntermin, den die Personalabteilung eingestellt hatte“, staunt er.

Mit Maßnahmen gegen Einsamkeit ist es oft wie mit neuen Kontakten. Wenn der kurze Moment der Überwindung geschafft ist, läuft der Rest häufig wie von selbst. ○



 So unterstützt
die AOK

Mithilfe der Positiven Psychologie stärken Arbeitgeber das Team und fördern ein gutes Miteinander.

 [Hier klicken](#)

Schön flexibel (bleiben)



Der Fehlzeiten-Report 2024 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigt: Um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, werden 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.

↓ WIE VIEL BESCHÄFTIGTE ARBEITEN MÖCHTEN

53%

der abhängig Beschäftigten wünschen sich kürzere Arbeitszeiten.

34,4%

Stunden möchten abhängig Beschäftigte im Schnitt arbeiten.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2023.

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 Viertageweche eine Arbeitsintensivierung vermeiden.

Auch lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle kommen Beschäftigten entgegen. Eltern oder Menschen, die Angehörige pflegen, haben zeitweise einen anderen Anspruch an ihre



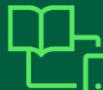
Arbeitszeiten. Unternehmen können darauf etwa durch Langzeitkonten reagieren, auf denen Beschäftigte Geld oder Zeit ansparen, damit sie sich bei Bedarf Freiräume ermöglichen können. Das Unternehmen erleichtert Vereinbarkeit und hält so Fachkräfte: eine Win-win-Situation.

Umdenken

Der Fehlzeiten-Report verdeutlicht zudem: Flexibilität ist auch bei Schichtarbeit denkbar, zum Beispiel durch selbstorganisierte Arbeitseinteilung 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 zurück geführt.

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.

 [Hier klicken](#)

Führungskräfte sensibilisieren



Die AOK Niedersachsen unterstützt das Etelser Käsewerk in Stuhr beim Aufbau eines strukturierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Das Ziel: Alle im Team sollen gesundheitlich davon profitieren – auch die Führungskräfte.

Die Produktion im Etelser Käsewerk findet im Drei-Schichten-Betrieb statt. BGF-Maßnahmen und -Veranstaltungen werden zeitlich darauf abgestimmt



Wenn im Etelser Käsewerk Beschäftigte versuchen, auf einem Bein zu stehen oder mit den Fingerspitzen den Boden zu berühren, könnte das am AOK Fitness-Check liegen. Er gehört zu den Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), das die AOK Niedersachsen gemeinsam mit der Geschäftsleitung aufbaut – kostenfrei und praxisorientiert. Um möglichst viele der 250 Mitarbeitenden dafür zu gewinnen, kommt der Betriebsleiter sogar persönlich mit den Anmelde Listen vorbei, die ansonsten am schwarzen Brett hängen. Auch Geschäftsführung und Vorgesetzte tragen sich hier ein – ein Zeichen der Offenheit und Verantwortung, wofür das 1924 gegründete Familienunternehmen steht. Um diesen Ansatz weiterzuentwickeln, werden auf allen Ebenen gesundheitsförderliche Strukturen aufgebaut – auch bei der Führung der Mitarbeitenden. In speziellen Workshopformaten wurden bereits 20 Führungskräfte von der AOK Niedersachsen gezielt geschult. „Sie werden oft zu wenig beachtet und in die Prozesse zur Gesundheitsförderung nicht ausreichend miteinbezogen, doch gerade die Partizipation und Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Gesundheit kann maßgeblich zum Erfolg des BGM beitragen“, sagt Vanessa Witt, BGM-Beraterin der AOK für die Betriebe in der Region.

GESUNDE FÜHRUNG MIT DER AOK

Mehr Informationen zu den kostenfreien Angeboten für Betriebe zur Schulung von Führungskräften finden Sie auf:

 **Hier klicken**

Gesunde Führung – gesunde Teams

Seit fünf Generationen inhabergeführt, hat sich das Unternehmen vom Ein-Personen-Betrieb zum mittelständischen Käseveredler entwickelt. Es beliefert Lebensmittelindustrie, Gastronomie und Einzelhandel ebenso wie Burgerketten, Kinos und Foodservices mit Käsescheiben für Sandwiches, Reibekäse oder cremigen Saucen. Sogar vegane Produkte verlassen das Etelser Käsewerk im Stuhler Stadtteil Seckenhausen.

Dafür sorgen neben 60 Verwaltungsangestellten 190 Mitarbeitende in der Produktion. Menschen aus 30 Nationen arbeiten hier in drei Schichten. Keine Frage: „Unsere Mitarbeitenden sind das Wichtigste, was wir haben“, sagt Christina Balke, Teamleiterin HR. „Wenn beim Geschäftsführer jemand an die Tür klopft, wird das vorgezogen.“ Doch was für das Betriebsklima von Vorteil ist, kann im Alltag der Führungskraft zur 



Belastung werden. In den AOK-Schulungen reflektierten sie daher unter anderem über das persönliche Führungsverhalten und die eigene Gesundheit, über Vertrauen und Eigenverantwortung, Wissenstransfer, Sensibilisierung und Wertschätzung. „Die Schulungen haben geholfen, den Blickwinkel zu verändern“, so Balke, die zusätzlich eine Qualifikation zur Betrieblichen Gesundheitscoachin bei der AOK wahrgenommen hat. Eine Konsequenz sei zum Beispiel die Weiterentwicklung des Unternehmensleitbildes um Führungsleitlinien. Denn wenn ein Team gut geführt wird, fühlt es sich wohl, und das wirkt sich auf die Gesundheit aller aus.

Ergonomie und Fitness im Fokus

Die schönste Bestätigung dafür ist die geringe Fluktuation. Dazu tragen neben der wertschätzenden Führung auch Investitionen in die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) bei, die nach einer Mitarbeitendenbefragung, einer Arbeitsplatzanalyse und Arbeitssituationserfassung durch die AOK angeregt wurden. Für eine verbesserte Ergonomie wurden höhenverstellbare Tische, Hebehilfen und automatische Flurfahrzeuge zum Transport von Paletten angeschafft, nennt Marketingmitarbeiterin Louisa Holthusen einige Beispiele und betont: „Wenn wir in Technik investieren, ersetzen wir keine Menschen, sondern unterstützen sie.“ →



Louisa Holthusen
Mitarbeiterin
Marketing



Christina Balke
Teamleiterin HR und Betriebliche
Gesundheitscoachin

» Unsere Mitarbeitenden sind das Wichtigste, was wir haben.«

Christina Balke
Teamleiterin HR und Betriebliche Gesundheitscoachin

Auch verhaltenspräventive Maßnahmen wie der erwähnte AOK Fitness-Check gehören zum Gesamtkonzept: Nach einer Eingangsanalyse von individueller körperlicher Leistungsfähigkeit wie Koordination, Ausdauer, Kraft und Beweglichkeit erarbeiten die AOK-Fachberatenden für Ergonomie und Bewegung ein individuelles Trainingsprogramm. Die Erfolge werden nach circa vier Monaten überprüft, alle Ergebnisse anonym und vertraulich behandelt. Denn hier geht es nicht um Kontrolle, sondern um die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die eigene Gesundheit.

Gut angenommen wird auch das gesunde, preisgünstige Angebot in der frisch renovierten Kantine. Damit Verhältnis- und Verhaltensprävention gleichermaßen ihre Wirkung entfalten, werden die BGF-Maßnahmen an den Schichtbetrieb angepasst, erklärt HR-Leiterin Balke: „Wir agieren so flexibel wie möglich und finden dank der persönlichen Beratung durch die AOK immer eine Lösung.“ ◦



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

Weitere Informationen auf::



Hier klicken



Zurück zum Inhalt



Gesund und produktiv durch die Schicht



Arbeitgeber können einiges tun, um die Gesundheit von Beschäftigten im Schichtdienst zu unterstützen. Ein Schlüsselaspekt ist der Schichtplan. Die Ernährung kann ebenfalls dazu beitragen, dass sie leistungsfähig und gesund bleiben.



Rund sechs Millionen Menschen arbeiten in Deutschland im Schichtdienst. Ob bei der Polizei oder der Feuerwehr, in Kliniken, Pflegeheimen oder am Flughafen: In vielen Berufen und Branchen ist Schichtarbeit unerlässlich. Manche Menschen arbeiten auch gern mal früh, mal spät. Für die Gesundheit der Beschäftigten kann diese Form der Arbeit aber herausfordernd sein – besonders in der Nacht. Denn wer regelmäßig während der eigentlichen Ruhephase des Körpers arbeitet, bringt auf lange Sicht seine „innere Uhr“ durcheinander, die biologische Prozesse wie den Schlaf-Wach-Zyklus und die Verdauung steuert. Das kann nicht nur zu Schlafstörungen führen, sondern unter anderem auch das Risiko für Magen-Darm-Probleme, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Stoffwechselstörungen wie Typ-2-Diabetes erhöhen. Arbeitgeber können gegensteuern, denn



Prof. Dr. Andrea Rodenbeck
Professorin für Schlafmedizin an der
Universitätsmedizin Göttingen (UMG)

Schichtarbeit zieht nicht automatisch Erkrankungen nach sich.

Schichtarbeit gesund gestalten

Ein Schlüsselaspekt ist ein gut organisierter Schichtplan. Arbeitsforschende geben Arbeitgebern dazu unter anderem folgende Tipps, wie Beschäftigte weniger unter Schichtarbeit leiden:

- Maximal drei Nacht- beziehungsweise drei Frühschichten nacheinander arbeiten
- Nicht mehr als acht Stunden Arbeitszeit absolvieren
- Werktags ein freier Abend sowie zwei freie Tage im Block, davon ein Tag Samstag oder Sonntag zum Erholen
- Schichten langfristig planen, keine kurzfristigen Änderungen vornehmen
- Schichten rotieren vorwärts: von Früh- auf Spät- und dann Nachtschicht

Bei der Schichtplanung sollten Führungskräfte auch die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen, rät Dr. Andrea Rodenbeck, Professorin für Schlafmedizin an der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Universitätsmedizin Göttingen. „Jüngere Menschen bevorzugen zum Beispiel häufig die Nachtschichten, während älteren Menschen die Frühschichten oft leichter fallen.“ Auch der Chronotyp, also ob jemand ein Morgenmensch (Lerche) oder ein Nachtmensch (Eule) ist, kann Präferenzen der Beschäftigten mit sich bringen. Häufig bevorzugen Beschäftigte aus organisatorischen Gründen →

bestimmte Schichten. Darauf Rücksicht zu nehmen, kann die Zufriedenheit im Team erheblich steigern.

Produktiv durch die Nacht

Oft reichen einfache Maßnahmen, damit die Belegschaft auch im Nachtdienst fokussiert arbeitet. Rückzugsorte, zum Beispiel für Powernaps, können dafür sorgen, die Konzentration zu steigern. Damit sie gar nicht erst durch Müdigkeit sinkt, hilft laut der Deutschen Gesellschaft für Schlafforschung und Schlafmedizin (DGSM) helles Licht am Arbeitsplatz.

Zusätzlich können Arbeitgeber Entspannungs- oder Stressbewältigungskurse anbieten, rät Rodenbeck, damit Beschäftigte besser mit den Belastungen im Schichtdienst umzugehen lernen.

Leicht essen, besser arbeiten

Eine ausgewogene Ernährung kann ebenfalls dazu dienen, die Konzentration zu fördern. „Die Nachtverpflegung sollte möglichst leicht und gut bekömmlich sein, da sich der Verdauungstrakt nachts im Ruhezustand befindet“, erklärt Susanne Leitzen, Fachreferentin für den Bereich [→](#)

SCHICHTARBEIT UND SOZIALVERSICHERUNG

Schichtzulagen sind zusätzliche Zahlungen, die Arbeitgeber bei Schichtarbeit gewähren können. Sie sind steuer- und beitragspflichtig und werden unabhängig von der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit gezahlt.



Schichtzuschläge können für die konkret geleistete Arbeit zu bestimmten Arbeitszeiten gezahlt werden (in der Regel für die Arbeit in der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen). Sie sind pro Branche oder Betrieb individuell geregelt und unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und sozialabgabenfrei: Zuschläge bis zu einem Grundlohn von 25 Euro sind beitragsfrei zur Sozialversicherung. Die Steuerfreiheit ist in § 3b Einkommensteuergesetz geregelt.

Mehr zu Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen unter:

[→ Hier klicken](#)

» Die Nachtverpflegung sollte möglichst leicht und gut bekömmlich sein, da sich der Verdauungstrakt nachts im Ruhezustand befindet.«



Susanne Leitzen

Fachreferentin für den Bereich „Job & Fit“ bei der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE)

„Job & Fit“ bei der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE). Ideal sei ein kleiner Snack wie eine leichte Gemüsesuppe, die die Beschäftigten zu Hause vorkochen und bei der Arbeit aufwärmen können. „Aufklärung ist hier besonders wichtig“, so Leitzen. Sie kann es fördern, dass Beschäftigte sich während des Nachtdienstes bewusster und gesünder ernähren.

Die Ernährungsexpertin rät außerdem, im Betrieb Wasserspender zur Verfügung zu stellen, denn Menschen sind nur bei ausreichender Flüssigkeitsversorgung vital und leistungsfähig. Auch Aufbewahrungs- und Aufwärmmöglichkeiten für mitgebrachte Speisen sind sinnvoll. Eine weitere Idee sind Automaten, die mit gesunden und nachhaltigen Snacks wie Nüssen, Obst, Joghurt oder Wraps befüllt werden können. ◯



 So unterstützt die AOK

Im AOK-Fachportal für Arbeitgeber erhalten Sie umfassende Informationen, wie Sie Schichtarbeit optimal gestalten können:

[→ Hier klicken](#)

Weitere Tipps finden Sie in der AOK-Broschüre „Schichtarbeit gesund gestalten“:

[→ Hier klicken](#)

Spezielle AOK-Workshops für Pflegebetriebe wie „Fit für die Pflegeschicht“ und „Dienstplangestaltung in der Pflege“ gibt es hier:

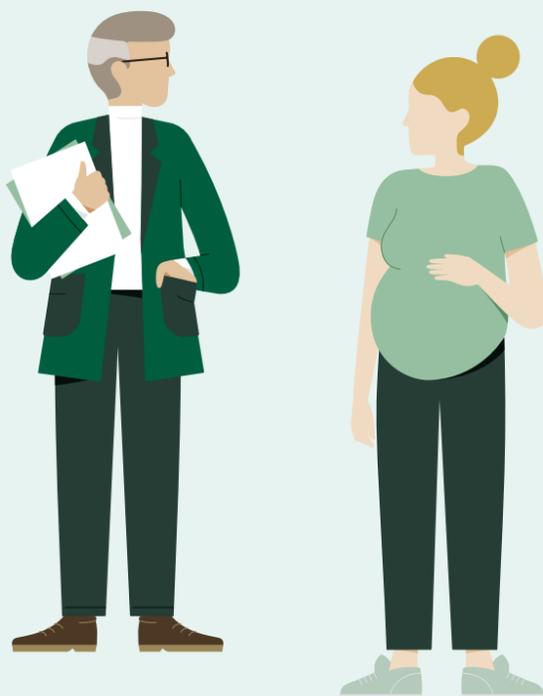
[→ Hier klicken](#)



5 Fakten zur Umlage 2

Unternehmen entlasten

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



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

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

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



4

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

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

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

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

[→ Hier klicken](#)



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 zu nutzen.

Die Vorteile des digitalen Verfahrens:

Der Arbeitgeber wird bei Änderung der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder proaktiv informiert. Die Anforderung von Nachweisen bei den Beschäftigten ist daher in den meisten Fällen nicht mehr erforderlich. In Ausnahme-

fällen, 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 ist es erforderlich, dass 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 sind beim Ein- und Austritt von Beschäftigten zusätzliche elektronische An- und Abmeldungen über das Entgeltabrechnungssystem oder das SV-Meldeportal durch den Arbeitgeber zu 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 vor- 





zunehmen. Für diesen Abruf hat er sechs Monate Zeit.

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

Weitere proaktive Meldungen des BZSt an den Arbeitgeber erfolgen, wenn sich die Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder ändert. Mit der Abmeldung des Arbeitgebers beim Austritt von Beschäftigten enden die proaktiven Meldungen des BZSt. ○



DATEN UND FAKTEN

Zuschlag für Kinderlose

0,6%

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

Quelle: § 55 Abs. 3 Satz 1 SGB XI.

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:

[↪ Hier klicken](#)

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. ○



Zurück zum Inhalt



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

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. Bei einer Totgeburt gilt das ebenfalls, aber erst nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung. Diese Entscheidung kann die betroffene Frau jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. 





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

[→ Hier freie Termine](#)

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:

[→ Hier klicken](#)

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.

[→ Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt



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 sozialversicherungspflichtig 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“:



Hier klicken



Zurück zum Inhalt



Beschäftigte Studierende

Werkstudentenregelung und Minijob

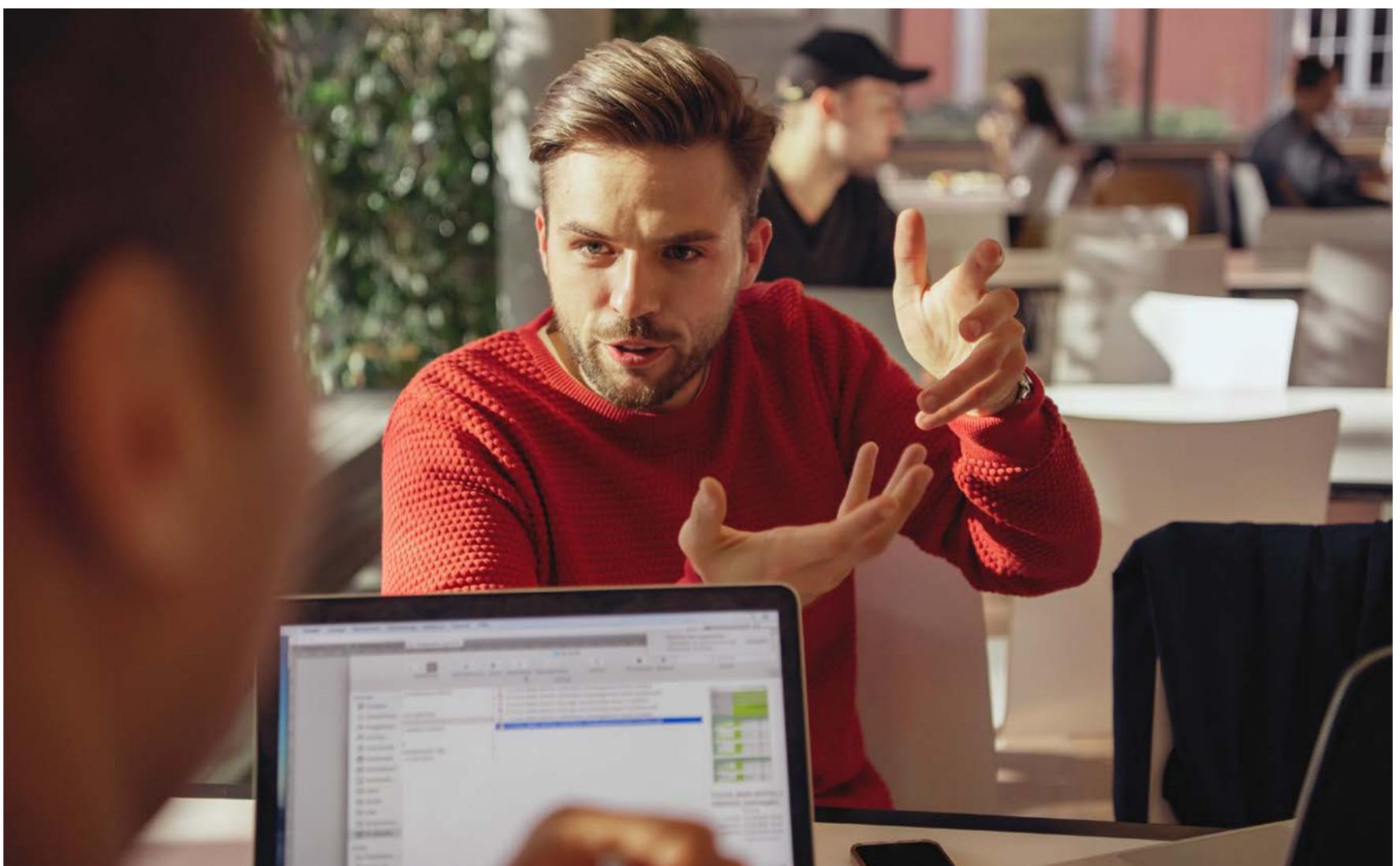
Wer Studierende einstellen möchte, prüft vorher genau, ob ein Minijob, eine Tätigkeit als Werkstudent oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

Minijob

Bei Minijobs gelten entweder Entgelt- oder Zeitgrenzen. Im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung dürfen Minijobbende 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. [→](#)





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

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:



Hier klicken

AKTUELL

Online-Trainings

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



Hier klicken

Online-Seminar im Mai

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



Hier klicken



Zurück zum Inhalt

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 mitzu-



Martin Krzywdzinski
Professor für Arbeits- und
Industriesoziologie am
Wissenschaftszentrum Berlin

» Wenn man diese Angebote klar kommuniziert und jeden mittels Workshops und Fortbildungen abholt, gibt es kaum Konflikte.«

Linda Stiller

nehmen im Digitalisierungsprozess. Wissensverlust zu vermeiden und gleichzeitig die Innovationskraft jüngerer Beschäftigter zu nutzen, ist laut Martin Krzywdzinski, Professor für Arbeits- und Industriesoziologie am Wissenschaftszentrum Berlin, essenziell.

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 

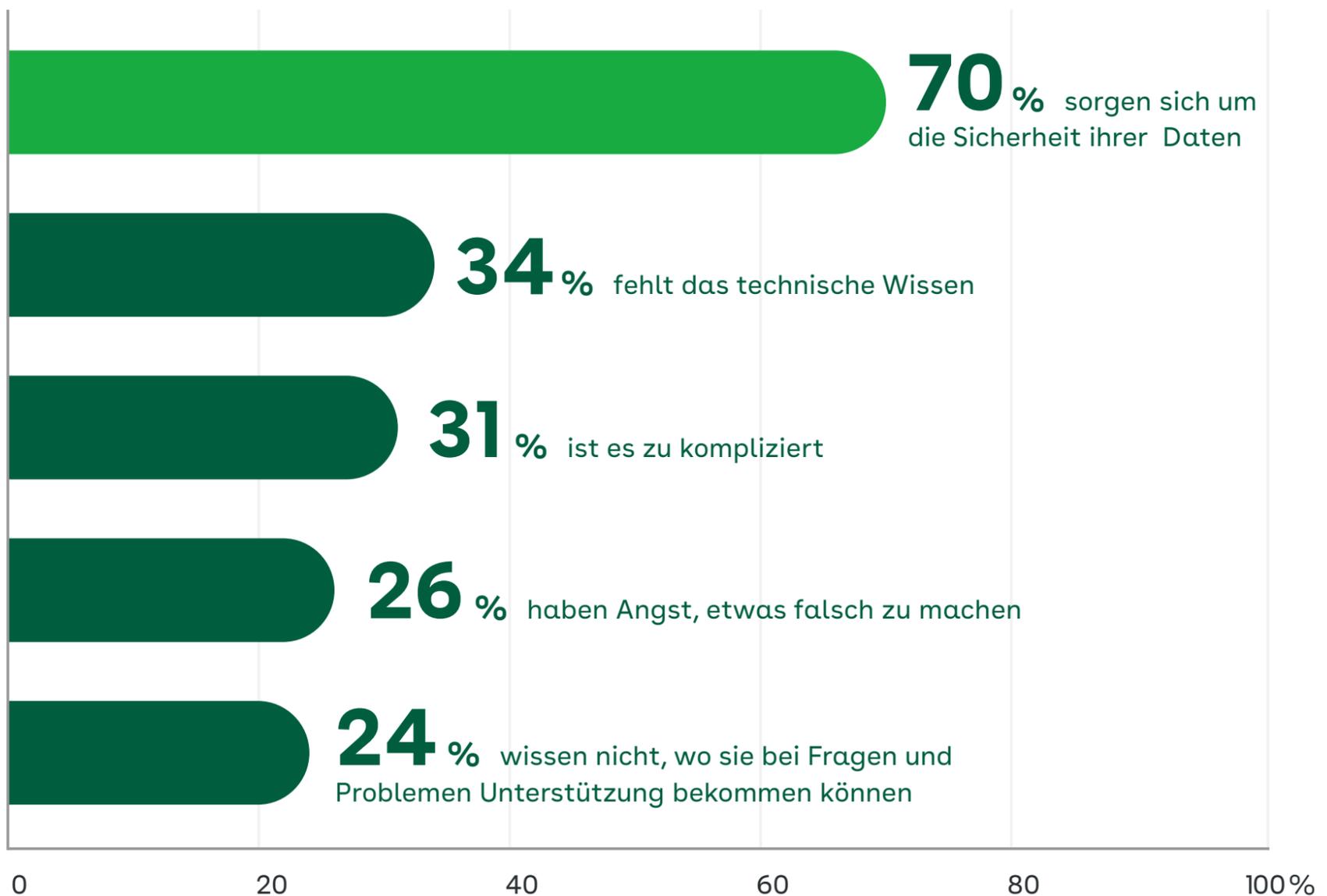
Rolle wie vor 15 Jahren. Alle Mitarbeitenden, egal ob jung oder alt, nehmen verpflichtend an Fortbildungen teil. Werden diese Angebote klar kommuniziert und alle mittels Workshops und Fortbildungen abgeholt, gibt es kaum Konflikte“, so Stiller. Sie hat erkannt, dass auch ältere Beschäftigte gern bereit 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. [→](#)

Wo Arbeitgeber ansetzen können

Warum Beschäftigte bestimmte digitale Geräte und Anwendungen bisher nicht nutzen



1.004 Befragte, Mehrfachnennung möglich

Quelle: Bitkom Research, 2024.

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.

Digital unterstützt: neue Programme für alle Altersgruppen einführen

„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 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. ○



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:

[→ Hier klicken](#)

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:

[→ Hier klicken](#)

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“:

[→ Hier klicken](#)



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. 



DATEN UND FAKTEN

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.

Knappes Drittel von Allergien betroffen

Rund

30 %

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

Quelle: Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR), 2024.



Zurück zum Inhalt

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.

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, Gummi-

handschuhen 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:

 [Hier klicken](#)

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. ○



BERUF UND FAMILIE VEREINBAREN

25%

Ein Viertel aller Beschäftigten in Deutschland hat Kinder im Haushalt. Diese Mütter und Väter sind häufig bereit, den Arbeitgeber zu wechseln, wenn sich Beruf und Familie nicht gut vereinbaren lassen.

Mehr dazu in der „Attraktivitätsstudie“ des Bundesfamilienministeriums unter:

 [Hier klicken](#)



 **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:

 [Hier klicken](#)



» 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.

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



Foto: Lourdes Balduque via Getty Images (SYMBOLBILD)



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.



Garvin Vollmer

verantwortlich für den Bereich Mitarbeitende und Prokurist bei der Iwan Budnikowsky GmbH & Co. KG

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.

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 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.“ ◦

» 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.«



Tobias Stelter
SV-Experte von der AOK Niedersachsen



 So unterstützt die AOK

Mehr Infos finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

 [Hier klicken](#)



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.



LANGSAM WIRD ES ZU HEISS

44%

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

Quelle: Infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft, 2022.

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 



Zurück zum Inhalt

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.

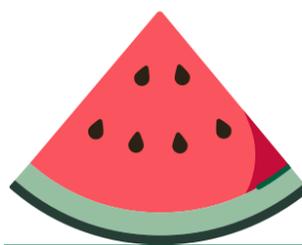
Zeit für eine Abkühlung

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

schorlen 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:

[→ Hier klicken](#)

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

[→ Hier klicken](#)

Mit dem Rad zur Arbeit

Am 1. Mai 2025 startet zum 21. Mal die Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“. Die AOK Niedersachsen ist als Kooperationspartner wieder dabei. In Niedersachsen haben letztes Jahr mehr als 61.000 Teilnehmende sowie über 1.700 Teams in die Pedale getreten. Insgesamt wurden dabei über 6,5 Millionen Kilometer zurückgelegt. Für die Gesundheit ein großes Plus: Allein in Niedersachsen sind über 155 Millionen Kalorien auf der Strecke geblieben. Und auch das Klima hat profitiert: Der Verzicht aufs Auto hat über 1.300 Tonnen Kohlendioxid eingespart. Die Teilnahme ist ganz einfach. [Hier](#) finden Sie alle Informationen zur Aktion und können sich registrieren. Außerdem gibt es einen Sonderwettbewerb „Fahrradaktiver Betrieb“. Bereits ab vier Teilnehmenden ist es möglich mitzumachen. Es winkt ein Gewinn von 1.000 Euro für Ihren Betrieb. Zusätzlich werden zum Aktionsende unter allen, die bis zum 31. August 2025 an mindestens 20 Tagen mit dem Rad zur Arbeit gefahren sind, attraktive Einzel- und Teampreise verlost.

[➔ Mehr Infos](#)

ZAHLEN ZUR AKTION DER AOK NIEDERSACHSEN 2024

61.000

Teilnehmende

1.700

Teams

6,5 Mio

Kilometer

1.300

Tonnen CO₂ eingespart



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 fach-

Weniger Angebote als gewünscht

67%

der 18- bis 29- Jährigen erhalten Weiterbildungsangebote vom Arbeitgeber.

Quelle: Statista 2024.

liche 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. [↻](#)

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:

[↪](#) **Hier klicken**



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.

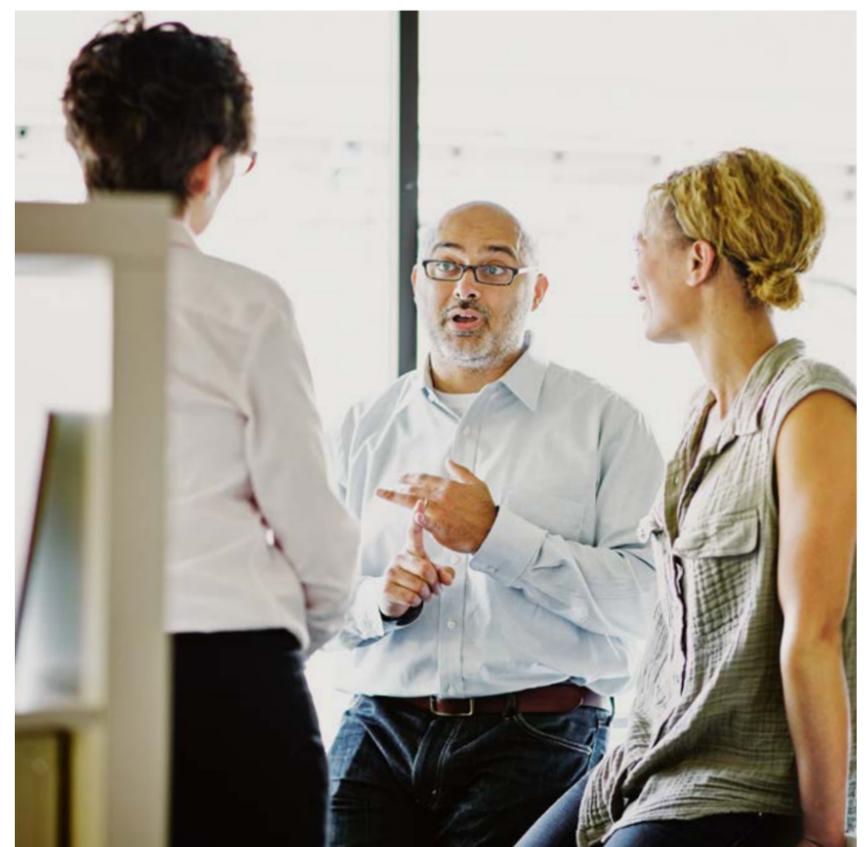
Quelle: XING Diversity Studie 2024.

Starthilfe

Gründerplattform

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

[➔ Hier klicken](#)



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.

[→ Hier klicken](#)



**4.-5.6.2024
TALENTpro
Expofestival 2025**

Bei der Veranstaltung für HR-Fachleute im Zenith in München geht es um Recruiting, Talentmanaging und Employer Branding. Das Branchentreffen verbindet Festival-ambiente mit spannenden Vorträgen.

[→ Hier klicken](#)



**26.-30.5.2025 LIGNA – Welt-
marktplatz der Holzindustrie**

Mehr als 80.000 Holzbearbeitungsprofis aus aller Welt lassen sich auf der LIGNA in Hannover von innovativen Maschinen, Anlagen und Technologien der Holzbearbeitung begeistern.

[→ Hier klicken](#)



**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.

[→ Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt

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 (WIdO) zeigt: Beschäftigte, die ihre Tätigkeit als erfüllend und sinnhaft empfinden, haben deutlich weniger arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden. [o](#)



Foto: Andrija Nikolic via Getty Images



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“:

[➔ Hier klicken](#)

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:

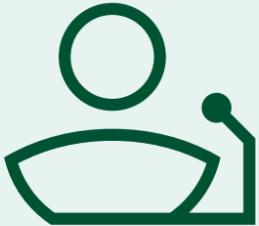
[➔ Hier klicken](#)

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.

[➔ Hier klicken](#)



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: aktuelle Online-Seminare

[→ Hier klicken](#)

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.



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

[→ Ansprechpartner finden](#)

» Wir werden menschliche Kompetenzen brauchen«



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

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. 

» Ein Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeitenden. «

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.





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 250 500 00
IBAN DE33 2505 0000 0101 4772 14
BIC NOLADE2HXXX

DZ Bank Hannover

Konto 48 500 BLZ 250 600 00
IBAN DE40 2506 0000 0000 0485 00
BIC GENODEFF250

Commerzbank Hannover

Konto 300 033 800 BLZ 250 400 66
IBAN DE82 2504 0066 0300 0338 00
BIC COBADEFFXXX

Oldenburgische Landesbank

Konto 1 420 187 500 BLZ 280 200 50
IBAN DE98 2802 0050 1420 1875 00
BIC OLBODEH2XXX

NORD/LB Girozentrale

Konto 815 100 BLZ 250 500 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



Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Niedersachsen
Hildesheimer Straße 273
30519 Hannover

aok.de/niedersachsen

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. März 2025

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 Informations-
pflichten nach. Nachdruck,
auch auszugsweise, sowie elek-
tronische Vervielfältigung von
Artikeln und Fotos nur mit
ausdrücklicher Genehmigung
des Verlags. Für unverlangt
eingesandte Manuskripte und
Fotos keine Gewähr.





Mein AOK-Arbeitgeberservice

Das Onlineportal für Firmenkunden

Die AOK Niedersachsen unterstützt Sie als Unternehmen – nicht nur telefonisch oder vor Ort, sondern auch digital in unserem Onlineportal „**Mein AOK Arbeitgeberservice**“. Mit neuen Funktionen erleichtern wir Ihre Verwaltungsaufgaben.

Jetzt neu: Mehr Transparenz und Komfort

- **Kontostandsanzeige:** Behalten Sie Ihre Finanzen im Blick – alle Zahlungen der letzten zwei Jahre übersichtlich dargestellt.
- **Anzeige gemeldeter Beschäftigter:** Erhalten Sie einen Überblick über bei der AOK gemeldete Beschäftigte.
- **Zugang für Lohnsteuerbüros in Vertretung für ihre Mandanten:** Erteilen Sie Ihrem Lohnsteuerbüro eine Berechtigung zur direkten Einsicht in relevante Daten.

Ihre weiteren Vorteile

- Sichere und einfache Kommunikation über das elektronische Postfach
- Digitale Archivfunktion für Ihre AOK-Korrespondenz
- 24/7-Zugang, auch mobil nutzbar

Nutzen Sie die neuen Funktionen und optimieren Sie Ihre Prozesse mit „**Mein AOK Arbeitgeberservice**“.

 [Hier mehr erfahren](#)

AOK Niedersachsen. Die Gesundheitskasse.