

2 · 2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Wer arbeitet schon gern allein? Anwesenheiten stärken

[→ Hier klicken](#)

Mit
wichtigen Infos
für Personal-
verantwortliche

Gemeinsam
gegen Einsamkeit

[→ Hier klicken](#)

Gesunde
Pflegeeinrichtung

[→ Hier klicken](#)

Praktikum
mit 50 plus

[→ Hier klicken](#)

Tom Ackermann
Vorsitzender des Vorstandes
AOK NordWest
Die Gesundheitskasse.



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 gesünder.

Bindung ans Unternehmen, so der Fehlzeiten-Report des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO), kann bewirken, dass Ihre Mitarbeitenden seltener krank sind. Die Gründe für Erkrankungen unterscheiden sich von Branche zu Branche deutlich. Über alle hinweg gilt aber: Arbeitgeber können mit Gesundheitsangeboten, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren, Anwesenheiten stärken.

Wie das praktisch aussehen und wie die AOK NordWest dabei unterstützen kann, erfahren Sie im [Beitrag zum AOK-Programm Gesunde Pflegeeinrichtung.](#)

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'T. Ackermann'.

TITEL PRÄVENTION

- **Anwesenheiten stärken, Fehlzeiten reduzieren**
So können Arbeitgeber ihren Beschäftigten helfen
- **Schön flexibel (bleiben)**
Mit flexiblen Arbeitsmodellen zu mehr Mitarbeitendengesundheit

MAGAZIN

- **Gemeinsam gegen Einsamkeit**
Was Arbeitgeber gegen die „stille Epidemie“ unternehmen können
- **Digitalisierung für alle**
Alle Altersgruppen mitnehmen – so gelingt es
- **Gute Pflege durch gesunde Pflegeeinrichtung**
Jetzt für mehr Lebensqualität sorgen: für Bewohnende und Beschäftigte
- **„Wir sind offen für alle, die arbeiten wollen“**
Für budni gibt es keine Altersgrenzen beim Praktikum – und beide Seiten profitieren

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

→ **personal Wissen**
Der Service zu Sozialversicherung und Recht



→ **Kontakt**
So erreichen Sie die AOK

→ **Poster**
Das Poster zum Thema „Gut in den Feierabend kommen“ gibt es hier zum Download



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.

Anwesenheiten stärken, Fehlzeiten reduzieren

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

Der Fehlzeiten-Report des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigt: Knapp 64 Prozent der AOK-Mitglieder waren 2023 mindestens einmal krankgeschrieben. Pro Arbeitsunfähigkeitsfall fehlten sie im Schnitt fast elf Tage.

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

mit mehr Gesundheit und Wohlbefinden einher“, sagt Dr. Johanna Baumgardt, Forschungsbereichsleiterin beim WIdO und Mitautorin des Fehlzeiten-Reports 2024.

Die häufigsten und langwierigsten Erkrankungen

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

19,5 Prozent der gesamten Ausfalltage gehen auf Muskel-Skelett-Erkrankungen zurück, gefolgt von Atemwegserkrankungen (15,4 Prozent), psychischen Erkrankungen (11,9 Prozent), Verletzungen (9,1 Prozent) und Erkrankungen 



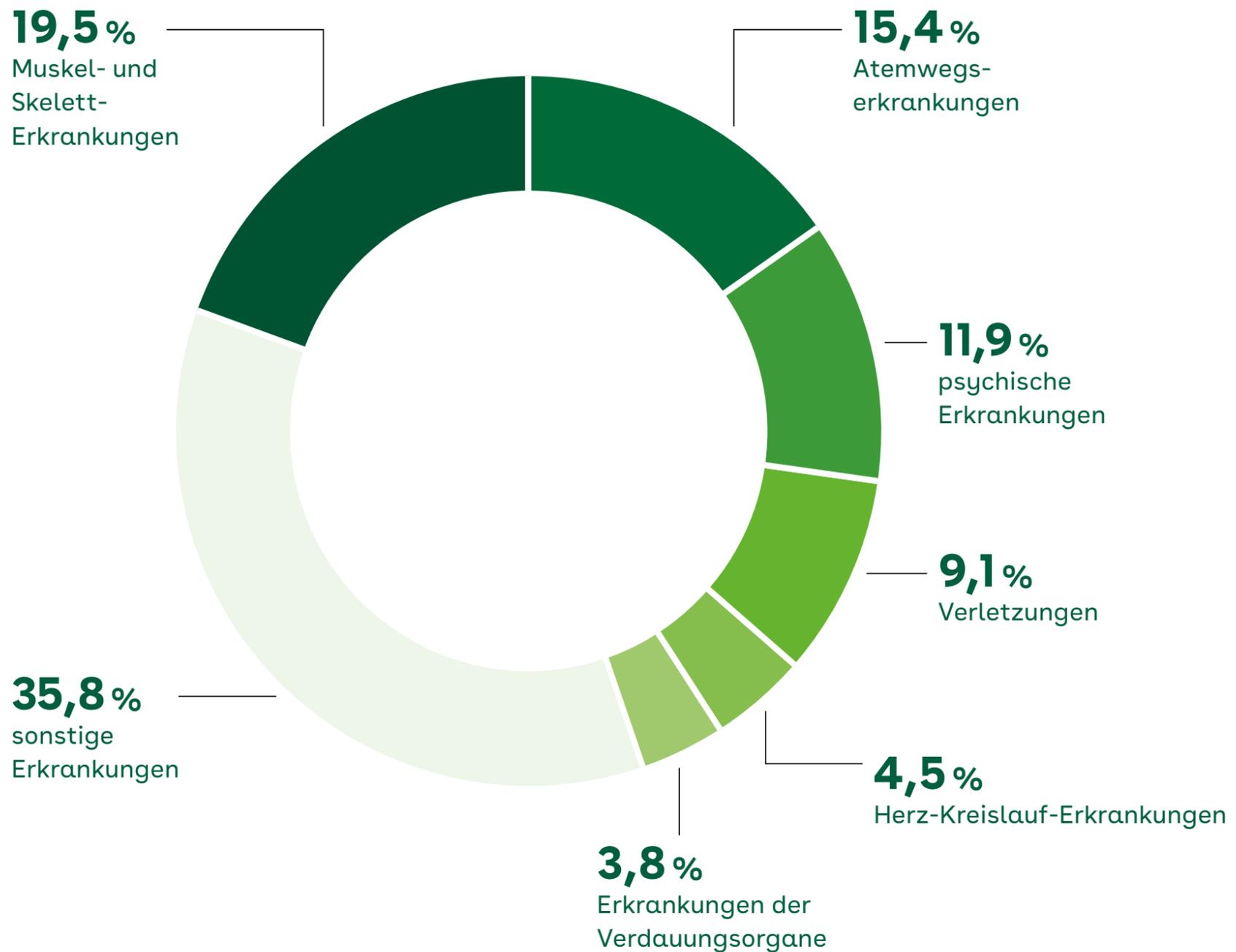
Johanna Baumgardt
Forschungsbereichsleiterin beim
Wissenschaftlichen Institut der
AOK (WIdO)

» Eine hohe Bindung von Mitarbeitenden geht nachweislich mit mehr Gesundheit und Wohlbefinden einher. «

Wegen dieser Krankheiten fehlten Arbeitnehmer 2023

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

Quelle: AOK-Fehlzeiten-Report, WIdO 2024.



des Herz-Kreislauf-Systems (4,5 Prozent). Die einzige Zahl, die in dieser Aufzählung rückläufig ist, ist die der Atemwegserkrankungen. Neben dem Ende des pandemischen Status von Covid-19 spielen hier auch verschieden starke Erkältungswellen eine Rolle.

Daraus ergibt sich die Frage: Wie lang fallen Beschäftigte im Schnitt aufgrund einer Erkrankung am Stück

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



Genau hinsehen

Daran ist zu erkennen, dass eine Herangehensweise sein kann, auf die häufigsten Krankheiten einzugehen, eine andere, den langwierigsten Erkrankungen präventiv zu begegnen. Idealerweise wird beides betrachtet. Für die einzelnen Betriebe empfiehlt Elisa Dörpinghaus, Beraterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement beim BGF-Institut: „Eine Analyse durch BGF-Fachleute hilft, individuelle Gründe für Fehlzeiten im Betrieb aufzudecken und passgenaue Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Auch über Mitarbeitendenbefragungen können Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz identifiziert werden.“

Viele Ansatzpunkte

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



Vorbild sein:
Führungskräfte
setzen den Ton
im Umgang mit
Krankheiten



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

Alle an Bord

Beschäftigte können den Prozess der Gesundheitsförderung von Anfang an mitbestimmen. Ein Ansatz, bei dem sie nicht nur ihre Belastungen schildern, sondern in die Maßnahmenplanung einbezogen werden, ist laut Dörpinghaus besonders effektiv. „Wenn Mitarbeitende merken, dass ihre Stimme gehört wird, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie an gesundheitsfördernden Maßnahmen teilnehmen, die ihre Gesundheitskompetenz stärken. Diese trägt dazu bei, dass sie zum Beispiel Gesundheitsrisiken früher erkennen und Präventionsmaßnahmen eher in ihren Alltag integrieren.“

Ursachen branchenabhängig

Die Gründe für Fehlzeiten variieren von Branche zu Branche. So fallen beispielsweise im Baugewerbe mit hohen körper-



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

lichen Arbeitsbelastungen und überdurchschnittlich vielen Arbeitsunfällen die meisten Arbeitsunfähigkeitstage durch Muskel-Skelett-Erkrankungen an. In Branchen mit hohen psychischen Arbeitsbelastungen wie in der Pflege sorgen vor allem psychische Erkrankungen für lange Fehlzeiten.





**Signale wahrnehmen:
Belastungssituationen
im Betrieb früh erkennen**



Elisa Dörpinghaus
Beraterin für Betriebliches
Gesundheitsmanagement
beim BGF-Institut

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 setzt, abgemildert werden. „Führungskräfte sollten klar kommunizieren, dass es 



FEHLZEITEN-REPORT 2024



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

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. ○



So unterstützt die AOK

Professionellen Input nutzen

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

[→ 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](#)



Zurück zum Inhalt



Gut in den Feierabend kommen So gelingt der Übergang

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

Infos und Tipps für die Förderung einer gesunden Feierabendkultur erhalten Sie auf unserem [Poster](#).

[➔ Mehr erfahren](#)

AOK NordWest. Die Gesundheitskasse.

AOK 

[↶ Zurück zum Inhalt](#)

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 Viertagewoche eine Arbeitsintensivierung vermeiden.

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



Arbeitszeiten. Unternehmen können darauf etwa durch Langzeitkonten reagieren, auf denen Beschäftigte Geld oder Zeit ansparen, damit sie sich bei 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 zurückgeführt.

Entscheidend ist, dass Unternehmen Beschäftigte unterstützen, mit einer Arbeitszeitflexibilität gesundheitsförderlich umzugehen, um ihre Gesundheit zu erhalten. Dafür sind eine angemessene Arbeitsintensität und eine gute Zeiterfassung wichtig. Daneben ist die Fähigkeit zur Selbstregulation der Beschäftigten, etwa in Bezug auf die Organisation des Arbeitsalltags, zentral. Die kann über Schulungen gefördert werden. Ein Beispiel: das Selbstlerntraining „FlexAbility“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), das Angestellten hilft, orts- und zeitflexible Arbeit gesund zu gestalten. 



 **So unterstützt die AOK**

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

 **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.

Auf die Anzeichen achten

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 



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.

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



Zurück zum Inhalt



**Handy weglegen:
persönlicher Austausch
hilft gegen Einsamkeit**

machen und Ansprechpersonen bereitzustellen. Dekra arbeitet hierfür zum Beispiel mit einer externen Mitarbeiterinnenberatung 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

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

personal wissen

2·2025



Pflegeversicherung

Digitales Nachweisverfahren startet

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

Der Vorteil des digitalen Verfahrens ist, dass der Arbeitgeber bei einer Änderung der Elterneigenschaft oder Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder proaktiv informiert wird. Somit braucht der Arbeitgeber in den meisten Fällen keine Nach-

weise mehr von seinen Beschäftigten anzufordern.

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

So funktioniert das neue Verfahren

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

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

Initialabruf ab Juli erforderlich

Für alle Beschäftigten, die vor dem 1. Juli 2025 in einem laufenden





Beschäftigungsverhältnis stehen, hat der Arbeitgeber zum 1. Juli 2025 einen Initialabruf vorzunehmen. Für diesen Abruf hat er sechs Monate Zeit.

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

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

DATEN UND FAKTEN

0,6%

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

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

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. ○



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

Schon bisher galt bei einer Totgeburt eine Schutzfrist von acht Wochen. Als Totgeburt gilt, wenn ein Kind mit mindestens 500 Gramm Geburtsgewicht oder ab der 24. Schwangerschaftswoche im Mutterleib verstirbt. Das neue Gesetz präzisiert: Der Anspruch auf verlängertes Mutterschaftsgeld für Früh- oder Mehrlingsgeburten besteht im Fall einer Totgeburt nicht.

Freiwillig weiterarbeiten

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





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 erstatten lassen.



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zum Mutterschutz im Arbeitgeberportal der AOK:

[→ Hier klicken](#)

Sie fragen, Expertinnen und 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 Expertinnen und 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

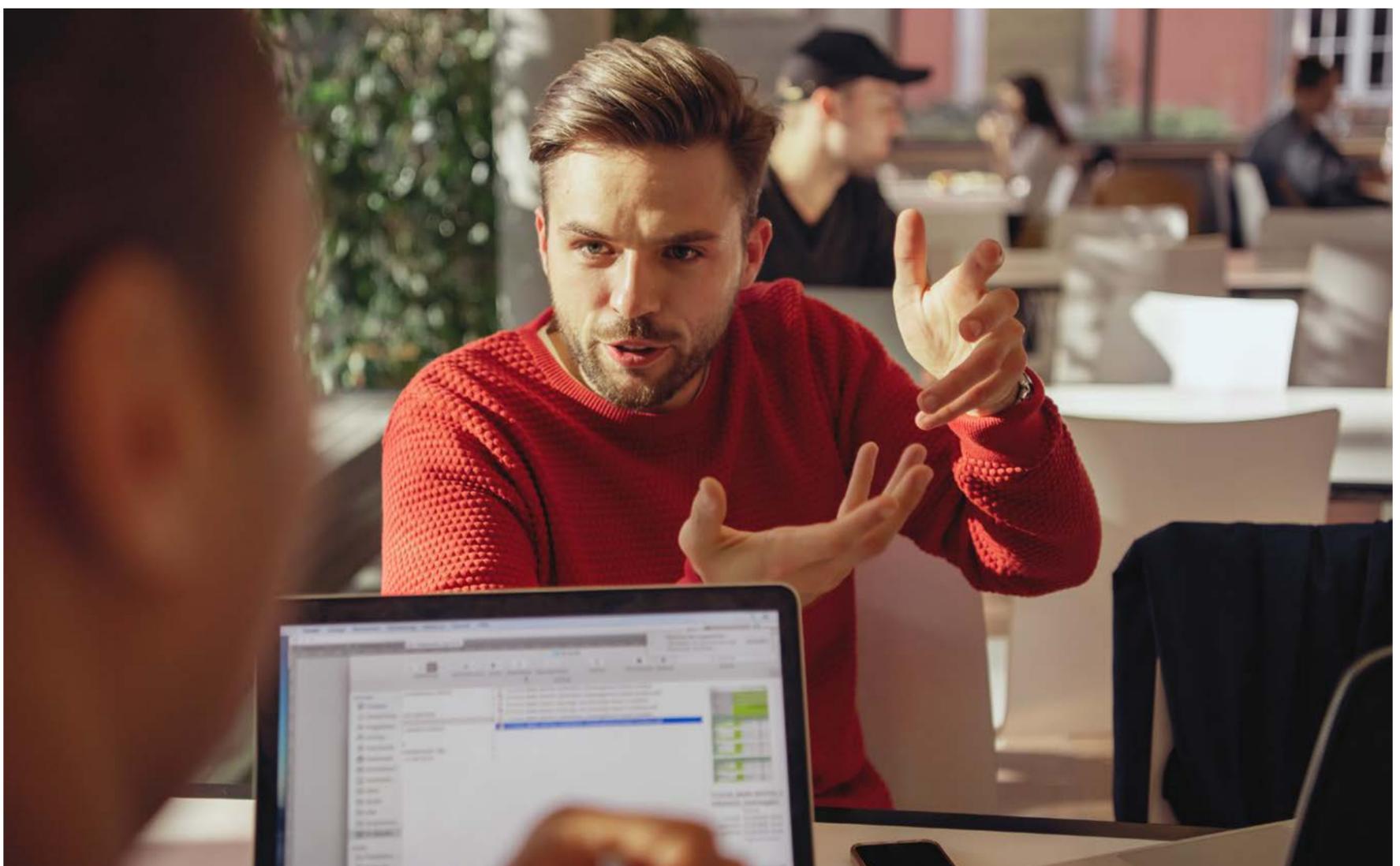
Wer Studierende einstellen möchte, prüft vorher genau, ob ein Minijob, eine Tätigkeit als Werkstudent oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

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. Ein Über- [→](#)





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

schreiten 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

o

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

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

Weiterbildung als Brücke

Seminare, Workshops und Co sind die entscheidenden Faktoren, um alle mitzunehmen im Digitalisierungsprozess. Wis-



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

sensverlust zu vermeiden und gleichzeitig die Innovationskraft jüngerer Beschäftigter zu nutzen, ist auch 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



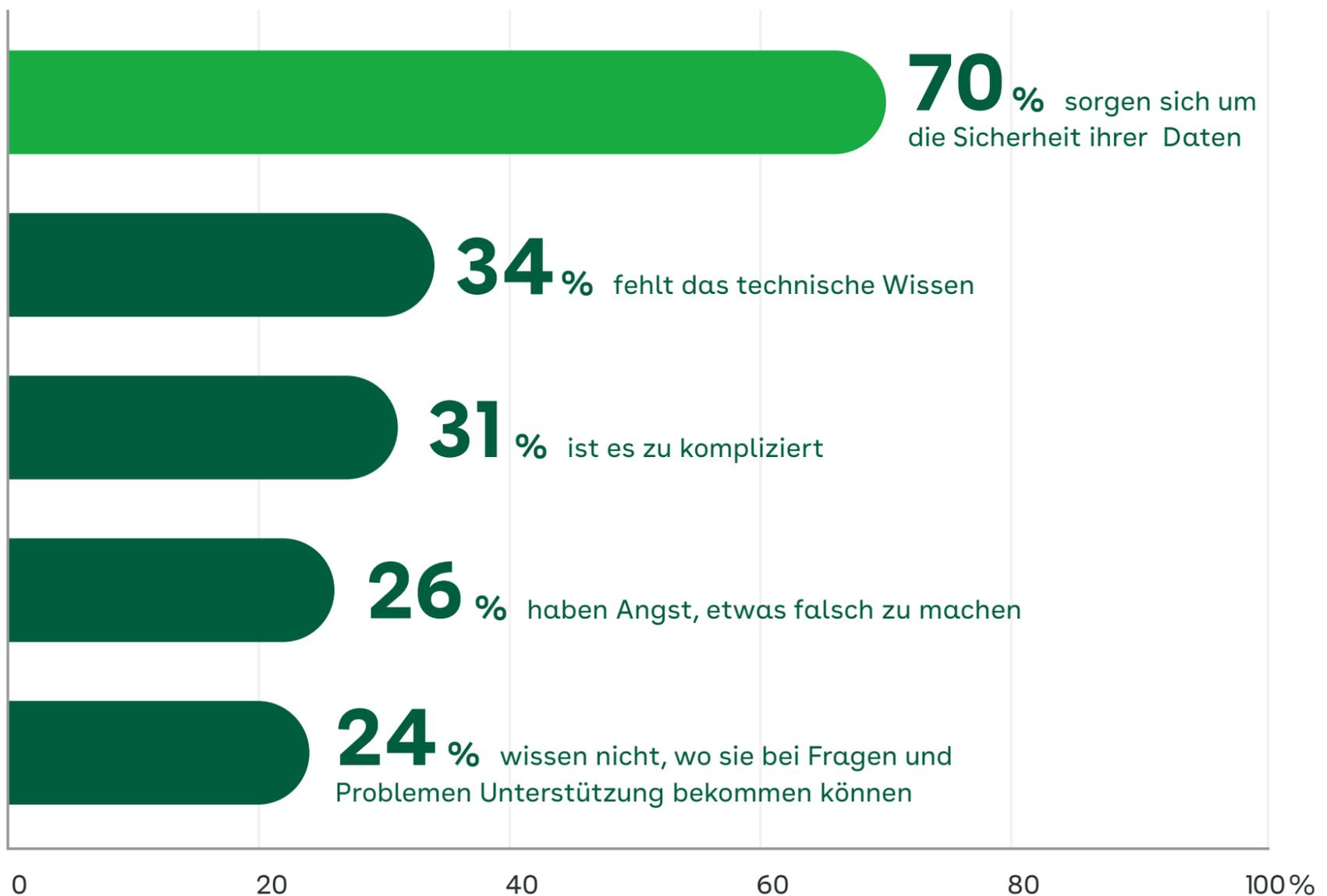
mehr so eine Rolle wie vor 15 Jahren. Alle Mitarbeitenden, egal ob jung oder alt, nehmen verpflichtend an Fortbildungen teil. Werden diese Angebote klar kommuniziert und alle mittels Workshops und Fortbildungen abgeholt, gibt es kaum Konflikte“, so Stiller. Sie hat erkannt, dass auch ältere Beschäftigte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



Zurück zum Inhalt

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 för-

dert den Wissenstransfer und stärkt das gegenseitige Verständnis.

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

Unternehmenskultur als Schlüssel

Für eine erfolgreiche Digitalisierung können Führungskräfte eine Kultur des Lernens und der Offenheit vorleben. [→](#)

Digital unterstützt: neue Programme für alle Altersgruppen einführen



„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 der Soziologe 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](#)

Gesunde Pflegeeinrichtung



Dieses Programm der Betrieblichen Gesundheitsförderung hat neben den Beschäftigten auch die Bewohnenden im Blick. Für nachhaltig gute Pflege und mehr Lebensqualität aller Beteiligten.

Was kann das Programm genau und wer kann teilnehmen? 4 Fragen an den Experten der AOK NordWest:



Christian Schulze-Bockholt
Spezialist Pflege
Prävention bei der
AOK NordWest

1 Dieses Programm ist besonders. Warum?
Hier wird sowohl die Gesundheit der Beschäftigten in der Pflegeeinrichtung als auch das Wohlbefinden der Pflegebedürftigen in den Fokus genommen. Denn eines bedingt ganz eindeutig das andere. Nur wenn es den Pflegekräften gut geht, können sie ihre verantwortungsvolle Arbeit auch nachhaltig leisten. Und möglichst selbstständige Pflegebedürftige können ihnen diese anstrengende Aufgabe erleichtern. Beide Gruppen erhalten so gleichzeitig mehr Lebensqualität. Außerdem: Keine Einrichtung gleicht der anderen. Daher entwickelt jedes Haus ein passgenaues Konzept mit individuellen Maßnahmen.





**So unterstützt
die AOK**

Sie möchten mit Ihrer Einrichtung am Programm „Gesunde Pflegeeinrichtung“ teilnehmen? Hier finden Sie noch mehr Wissenswertes und die passende Ansprechperson:



Hier klicken



praevention.pflege@nw.aok.de

Weitere Informationen und einen Überblick über die Betriebliche Gesundheit in der Pflege bietet Ihnen:



Hier klicken



2 Wie sieht das in der Praxis aus?

Zunächst wird geschaut, was vorrangig angegangen werden sollte. Nach einer gründlichen Analyse der möglichen Handlungsfelder werden konkrete Angebote entwickelt. Das können Rückenurse für die Beschäftigten sein; aber auch Angebote für die Bewohnenden, die gezielt auf mehr Beweglichkeit ausgerichtet sind. Ein gutes Beispiel dafür sind Übungen zur Sturzvermeidung. Wichtig: Bei den Planungen werden die Beschäftigten und die Bewohnenden eng eingebunden. Hierzu wird ein Steuerungskreis gebildet, der sich um die Umsetzung und die Kommunikation kümmert. Bei all diesen Schritten können Fachleute der AOK NordWest unterstützen.

3 Wie viele Einrichtungen haben bereits teilgenommen?

Seit Start des Programmes im Sommer 2024 haben sich bereits sechs Einrichtungen für eine Teilnahme entschieden.

4 Welche Pflegeeinrichtungen können an diesem Programm teilnehmen?

Mitmachen können Pflegeeinrichtungen, die eine Zulassung als vollstationäre oder teilstationäre Pflegeeinrichtung nach Paragraph 71 Absatz 2 SGB XI erhalten haben.

Passt? Dann sprechen Sie uns gern an. Die Kontaktmöglichkeiten finden Sie im Kasten links. 



Zurück zum Inhalt

SENIOREN-PARK CARPE DIEM IN BAD DRIBURG

» Für uns ist Gesundheitsförderung ein langfristiger Prozess, der sich stetig verändert und weiterentwickelt.«

Ulrike Roxlau, Einrichtungsleiterin

Der Aufbau einer lebensweltbezogenen Gesundheitsförderung startete im Carpe Diem bereits 2019 und durchlief verschiedene Stufen: Ein Steuerungskreis veranlasste zunächst eine Analyse der Situation. Ein Gesundheitstag und eine Befragung der Mitarbeitenden sowie der Bewohnerinnen und Bewohner schlossen sich an. Daraus entstanden konkrete Maßnahmen aus den Bereichen Ernährung, Entspannung und gesunde Lebensweise sowie Bewegung. Diese richteten sich an Beschäftigte und Bewohnende, aber auch an deren Angehörige. Bei den Angeboten für die Bewohnenden geht es vor allem um den Erhalt ihrer Ressourcen wie beispielsweise der Mobilität, der Muskelfunktion oder des Gleichgewichtsinns. Besonders beliebt ist der „bewegte Flur“, ein Fitnesspfad für Bewohnende, Angehörige und Mitarbeitende. Mit ihrem Engagement war die Einrichtung der Pilot für das Programm „Gesunde Pflegeeinrichtung“.



Beliebtes Angebot: der bewegte Flur



CARITAS-ALTENZENTRUM
HÖVELHOF E.V.

» Wir starten das Programm mit dem Themenfeld Ernährung.«

Bettina Reller-Wiese, Beratung und
Ehrenamtskoordinatorin

Gesunde Mitarbeitende und das Wohlergehen der Bewohnenden waren im Haus Bredemeier schon immer zentrale Themen. Nur folgerichtig, dass im Herbst 2024 der Startschuss zum Programm „Gesunde Pflegeeinrichtung“ fiel. Thema Nummer eins: gesund essen. Fachleute der AOK NordWest lieferten wertvollen Input und berieten zielgruppenorientiert. Wichtig war dabei immer, dass die geplanten Maßnahmen praxistauglich sind und sich auch im Alltag einfach umsetzen lassen.

Im nächsten Schritt sind Angebote für mehr beziehungsweise gesunde Bewegung geplant. Dabei wird vorab genau geschaut, wer von welchen Gesundheitsangeboten wirklich profitiert. Während es für die Bewohnenden darum gehen könnte, den Gleichgewichtssinn zu trainieren oder Kraft und Ausdauer zu erhalten, interessiert die Pflegekräfte womöglich eher ein Kurs für einen starken Rücken.“ ○



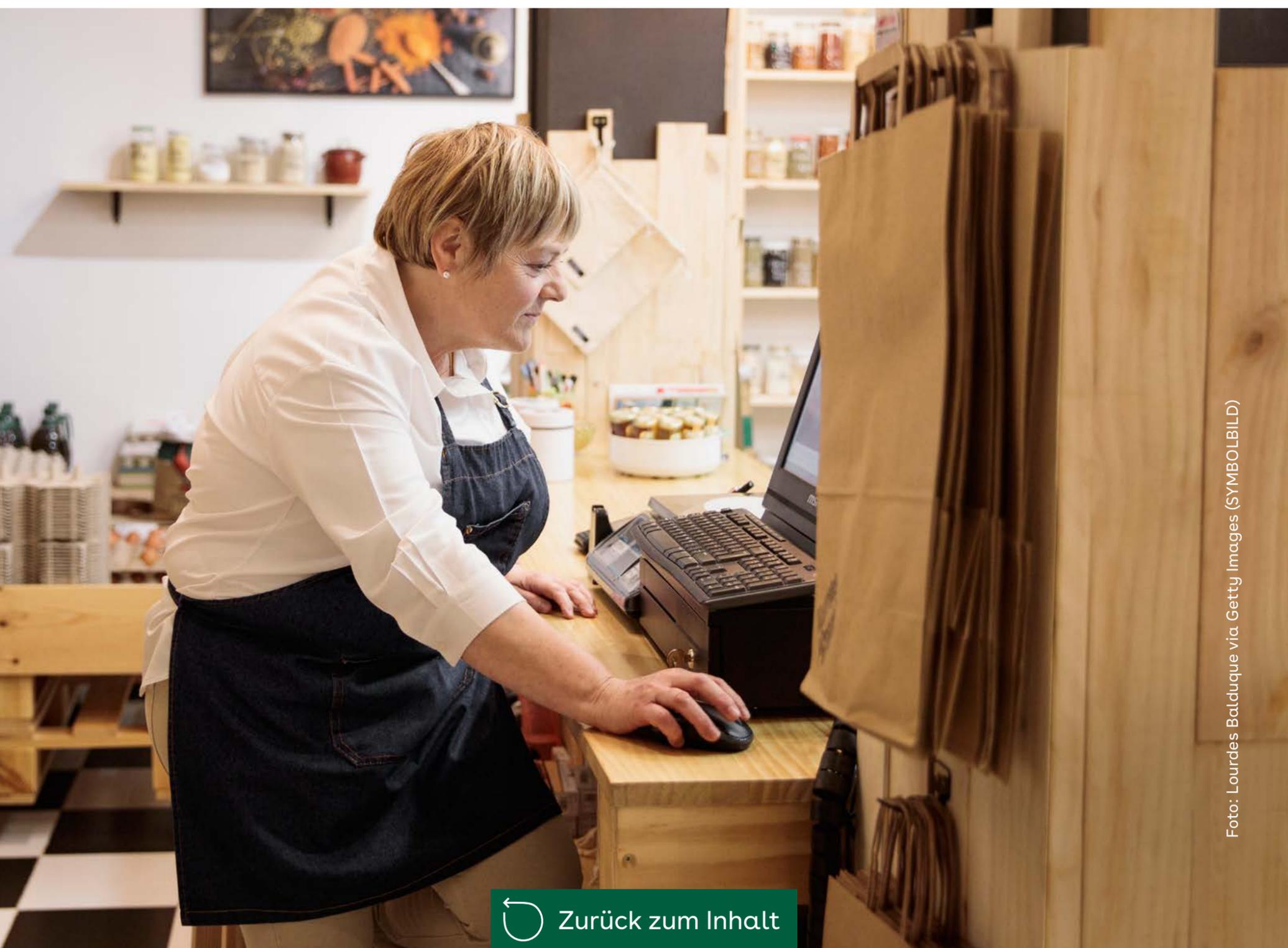
Geschätzt und
gesund: frisches
Obst zum Frühstück

» 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



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



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

eine Person der Altersgruppe 50 plus, wie Vollmer sagt. Vier Wochen lang stellte die gelernte Einzelhandelskauffrau in einer Hamburger Filiale ihre Berufserfahrung unter Beweis, von der Sortimentsprüfung über die Produktberatung bis zum Dienst an der Kasse. Am Ende des sehr erfolgreich verlaufenen Praktikums war allen klar: Das passt. „Sie hat sich richtig gut ins Team integriert“, bestätigt die Filialleitung, und die neue Kollegin hatte bereits am Folgetag ihre Festanstellung sicher.

Sich ein Bild voneinander machen

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

können so flexibel agieren, wenn sie beispielsweise Angehörige pflegen. Auch bestimmte Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu Ernährung, Bewegung und Stressreduktion sind bewusst auf Mitarbeiterinnen 50 plus zugeschnitten.

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.“ ○



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen rund um die Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG) stellt die Arbeitsagentur zur Verfügung:

→ **Hier klicken**

Lässt sich eine MAG nicht umsetzen, gibt es meist andere Möglichkeiten. Dies kann zum Beispiel ein Minijob sein. Die Fachleute der AOK NordWest unterstützen interessierte Arbeitgeber dabei, die passende Lösung zu finden:

→ **Hier klicken**

Mehr Infos zum Thema Praktikum finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ **Hier klicken**



Krank zur Arbeit

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

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

AUCH WENN SIE SICH ETWAS
KRANK FÜHLEN, ARBEITEN

85,9%

weil sie auf der Arbeit gebraucht werden.

82,1%

weil sie ihre Kolleginnen und Kollegen nicht hängen lassen wollen.

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





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**



Aktives Unternehmen

Mit dem Rad zur Arbeit

Auch in diesem Jahr beteiligt sich die AOK NordWest an der beliebten Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“. Wer im Zeitraum vom 1. Mai bis 31. August an mindestens 20 Tagen mit dem Fahrrad zur Arbeit fährt, hat Chancen auf einen der vielen von Sponsoren bereitgestellten Sachpreise. Mitmachen lohnt sich also doppelt für Beschäftigte – und damit für den Betrieb. Denn wer auf das Rad umsteigt, kurbelt den Energieverbrauch an, trainiert das Herz-Kreislauf-System und verbessert die Fitness. Als Firmenteam teilzunehmen, wirkt sich zusätzlich positiv auf den Zusammenhalt und das Betriebsklima aus. Auf der Aktions-Website finden Sie alle Infos zur Anmeldung und Medien zur Bewerbung der Aktion in Ihrem Unternehmen:

[→ Hier klicken](#)

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 NordWest 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](#)



**6.-7.5.2025
Zukunft Personal Süd**

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

[→ 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](#)

Fortbildung für Führungskräfte

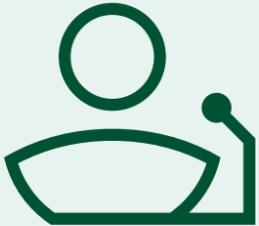
BGF-Seminare der AOK NordWest

Arbeit, Gesundheit, Erfolg! lautet das Motto der diesjährigen Seminar- und Vortragsreihe für Führungskräfte. Denn Mitarbeitende, denen es gut geht, sind ein wesentlicher Faktor für den Erfolg eines Unternehmens. Erfahrene Fachleute vermitteln in Online- oder Präsenz-Veranstaltungen Wissenswertes zu den unterschiedlichsten Themen der

Betrieblichen Gesundheit. „Gesundes Führen“ steht ebenso auf dem Programm wie „Wertschätzendes Kommunizieren“, gesund bleiben durch „Selbstmanagement“ oder „Bewegung als Chefsache“. Erfahren Sie mehr oder melden Sie sich an auf:

[➔ 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](#)



Zurück zum Inhalt

» 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.





Direkt, flexibel, nachhaltig: Ihr Arbeitgebermagazin jetzt als E-Paper

Das Arbeitgebermagazin „gesundes unternehmen“ steht jetzt auch komplett papierlos als E-Paper zur Verfügung. Wer also Informationen gern online liest, hat ab sofort die Wahl und kann statt der gedruckten Version das E-Paper abonnieren.

[→ Einfach hier anmelden](#)

AOK NordWest. Die Gesundheitskasse.

AOK

[← Zurück zum Inhalt](#)

gesundes unternehmen –
das Arbeitgebermagazin der
AOK. Die Gesundheitskasse.

Herausgeber:
AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK NordWest
Kopenhagener Straße 1
44269 Dortmund

aok.de/nw

**Kontakt, Adressänderungen
und Kommentare:**

aok.de/fk/nw/kontakt

Verlag und Redaktion:
Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:

Jochen Brenner

Redaktionsleitung:

Per Horstmann,
Maria Zeitler (stv.)

Fachredaktion:

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

Regionalredaktion

AOK NordWest:

Georg Focke, Olaf Fuhrmann,
Ursel Kemper (Leitung),
Andrea Stemke, Stephan
Sunnus, Birgit Ursprung

Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

Alle Illustrationen: AOK

Erscheinungsweise:
viermal jährlich/KMGU

Redaktionsschluss:
28. Februar 2025

Mit der kostenfreien Aus-
sendung des Magazins
gesundes unternehmen kommt
die AOK NordWest ihren sich
aus § 104 SGB IV und § 13 SGB I
ergebenden Beratungs- und
Informationspflichten nach.
Nachdruck, auch auszugsweise,
sowie elektronische Vervielfäl-
tigung von Artikeln und Fotos
nur mit ausdrücklicher Geneh-
migung des Verlags. Für unver-
langt eingesandte Manuskripte
und Fotos keine Gewähr.

Jederzeit für Sie erreichbar



Abonnementservice

Sie möchten Ihre Anschrift ändern, zusätzliche Exemplare des Magazins anfordern oder es abbestellen? Eine kurze Nachricht mit Ihrer Adresse und Betriebsnummer genügt. Auch Ihre Anregungen und Ihre Meinung zum Magazin können Sie uns auf diesem Weg gern mitteilen. Wir freuen uns drauf!

 **Ansprechpartner finden**



Zurück zum Inhalt