

2 · 2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Wer arbeitet schon gern allein? Anwesenheiten stärken



[→ Hier klicken](#)



Gemeinsam gegen
Einsamkeit

[→ Hier klicken](#)

5 Fakten zur
Umlage 2

[→ Hier klicken](#)

Allergien und
Arbeit

[→ 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, das zeigt 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. Aber auch die Herausforderungen für verschiedene Unternehmensgrößen variieren.

Arbeitgeber können mit passenden Gesundheitsangeboten, die sich an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientieren, Anwesenheiten stärken. Besonders in kleinen Unternehmen hilft es, wenn Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'T. Ackermann', written in a cursive style.

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
- ➔ **5 Fakten zur Umlage 2**
Wichtige Informationen für Arbeitgeber zum Mutterschutz
- ➔ **Allergien? Damit lässt sich arbeiten**
Gesund bleiben, nicht nur in der Pollenzeit

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. Fehlzeiten sind für kleinere Unternehmen besonders ärgerlich, denn Ausfälle können oft schwer kompensiert werden. Die gute Nachricht: Arbeitgeber können die Gesundheit ihrer Beschäftigten gezielt fördern und so Fehlzeiten reduzieren.

Analyse ist wichtig

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

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

Daraus ergibt sich die Frage: Wie lange fallen Beschäftigte im Schnitt aufgrund einer Erkrankung am Stück aus? Hier zeichnet sich ein anderes Bild ab. Die psychischen Erkrankungen rangieren mit 28,1 Tagen vor Verletzungen (18,9 Tage) und Herz-Kreislauf-Erkrankungen (18,3 Tage). Langzeiterkrankungen, →



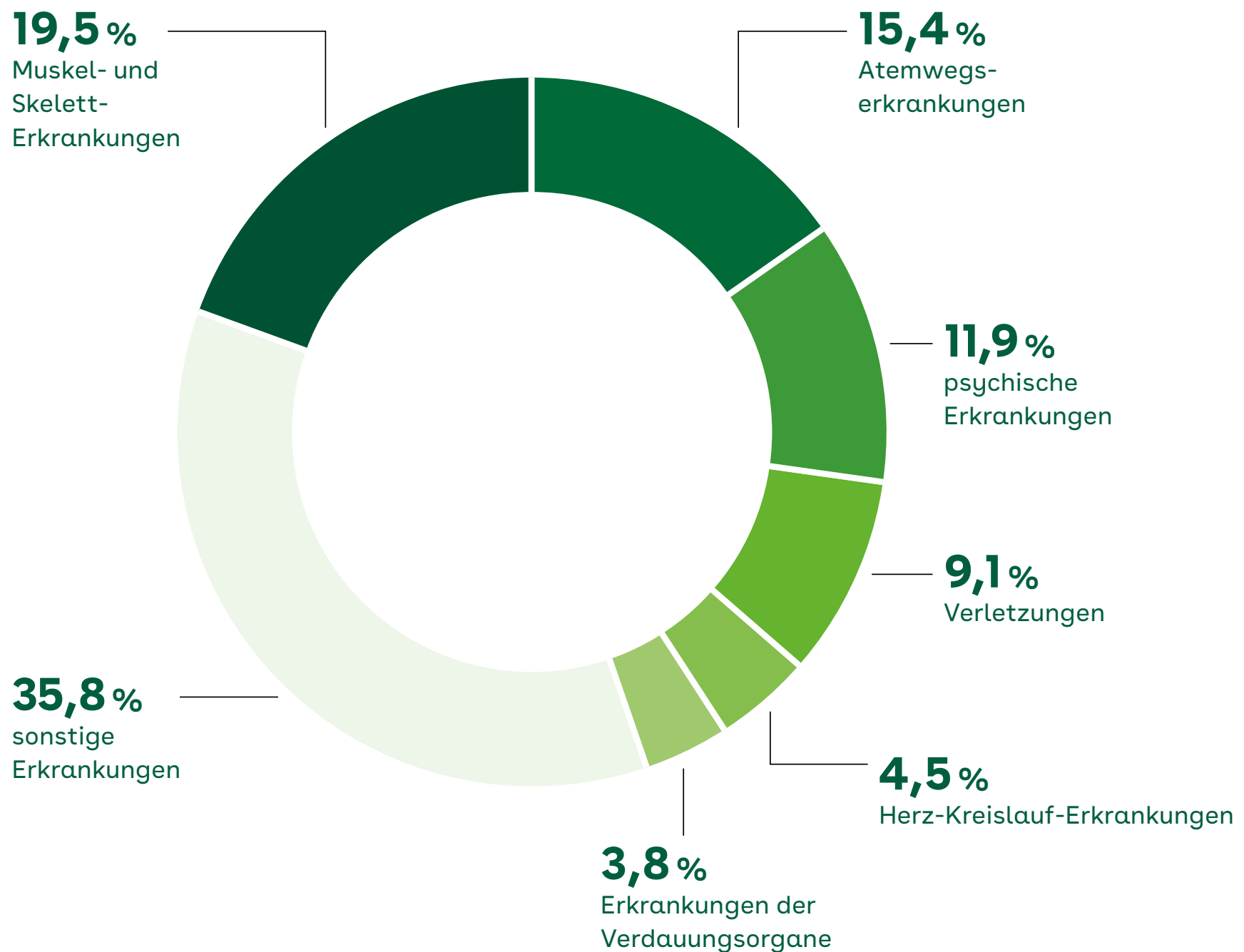
Elisa Dörpinghaus
Beraterin für Betriebliches
Gesundheitsmanagement
beim BGF-Institut

» Eine Analyse hilft, individuelle Gründe für Fehlzeiten im Betrieb aufzudecken und passgenaue Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Auch über Befragungen können Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz identifiziert werden. «

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.



also Fälle mit einer Dauer von mehr als sechs Wochen, machen 3,4 Prozent der Fälle aus – aber 39,3 Prozent der Ausfalltage insgesamt.

Ursachen branchenabhängig

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

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

Genau hinsehen

Eine Herangehensweise kann sein, auf die häufigsten Krankheiten einzugehen, eine andere, den langwierigsten Erkrankungen präventiv zu begegnen. Idealerweise wird beides betrachtet. →



Für die einzelnen Betriebe empfiehlt Elisa Dörpinghaus, Beraterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement beim BGF-Institut: „Eine Analyse hilft, individuelle Gründe für Fehlzeiten im Betrieb aufzudecken und passgenaue Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Auch über Befragungen können Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz identifiziert werden.“

Verhaltens- und Verhältnisprävention

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

Flexibel bleiben: kleine Übung, große Wirkung



Foto: Patamaporn Umnachant via Getty Images



Zurück zum Inhalt

Sinn vermitteln

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


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

Präsentismus nützt niemandem

Gleichzeitig lauert hier ein Fallstrick für kleine Unternehmen. Je weniger Mitarbeitende, desto eher können diese sich verpflichtet fühlen, krank zur Arbeit zu kommen, um niemanden hängen zu lassen. Dieser Präsentismus nützt nie-

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

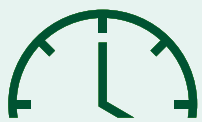
Beschäftigte einbeziehen

Auch kleinere Unternehmen brauchen also einen umfassenden, nachhaltigen Ansatz zur Fehlzeitenreduktion. Ein wichtiger Schritt ist, das Team hier einzubinden: Was braucht ihr, um gesund arbeiten zu können? Das drückt Wertschätzung aus und vermeidet, dass Zeit und Geld in Maßnahmen investiert werden, die dann verpuffen. „Wenn Mitarbeitende merken, dass ihre Stimme gehört wird, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie an gesundheitsfördernden Maßnahmen teilnehmen. Durch Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung kann die Gesundheitskompetenz der Mitarbeitenden gestärkt werden. Diese trägt dazu bei, dass sie zum Beispiel Gesundheitsrisiken früher erkennen und Präventionsmaßnahmen eher in ihren Alltag integrieren“, weiß Dörpinghaus. Selbstverantwortung lautet das Stichwort. Und die nützt am Ende allen. 





FEHLZEITEN-REPORT 2024



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

Checkliste: Fehlzeitenmanagement

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 ggf. verbessern
- Führungskräfte schulen
- Regelmäßige Mitarbeitenden- und, nach längerer Krankheit, Rückkehrgespräche führen. ○



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](#)

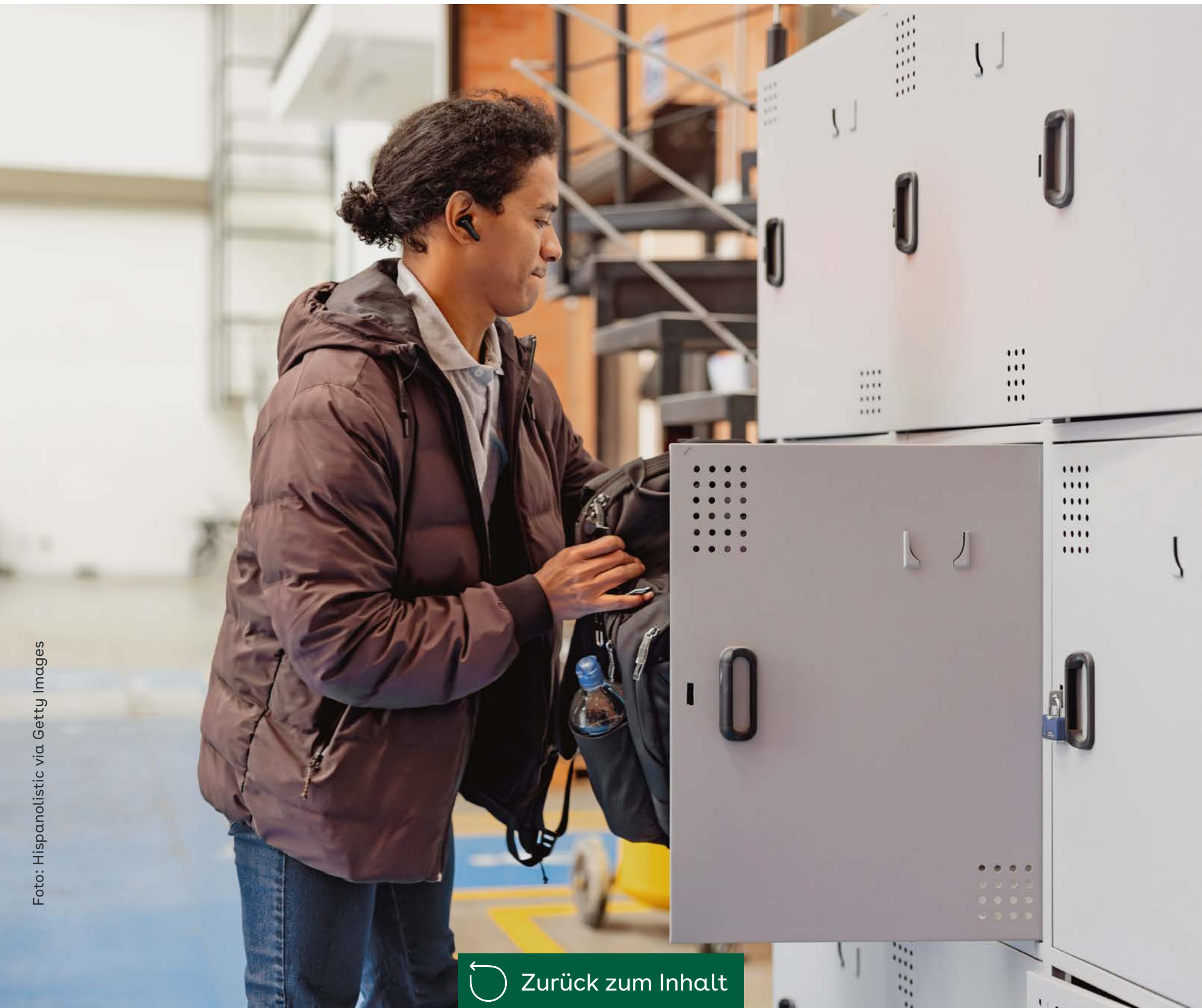


Zurück zum Inhalt

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 gewinnen an Bedeutung. Auch die verschiedenen Aufsätze des Fehlzeiten-Reports des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) thematisieren, dass eine beschäftigtenorientierte Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung einen immer höheren Stellenwert bekommt. Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden und Motivation verbessern sich, wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeit an ihre Bedürfnisse anpassen können. Kleine Unternehmen haben hier oft einen Vorteil: Allen gerecht zu werden, kann in kleineren Teams viel leichter sein.

Arbeitszeit neu denken

Vor allem die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung und lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle werden laut Fehlzeiten-Report eine immer größere Rolle spielen. Kürzere Arbeitszeiten können die Arbeits- und Lebenszufriedenheit steigern, weil mehr Zeit für Privatleben und Erholung bleibt.

Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle kommen Beschäftigten entgegen, die zeitweise einen anderen Anspruch an ihre Arbeitszeiten haben, wie Eltern oder Menschen, die Angehörige pflegen. Umgesetzt werden können sie etwa durch

Langzeitkonten zum Ansparen von Geld oder Zeit.

Damit die Arbeitszeitflexibilität gesundheitsförderlich ist, braucht es eine angemessene Arbeitsintensität, für die Arbeitgeber sorgen können. Beschäftigte wiederum brauchen die Fähigkeit zur Selbstregulation, etwa in Bezug auf die Organisation des Arbeitsalltags. Das kann über Schulungen gefördert werden. Zum Beispiel mit dem Selbstlerntraining „FlexAbility“ von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), das 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](#)



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](#)

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 sich Ein-


samkeit 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 die soziale Interaktion in der Belegschaft und die 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.

Neue Veranstaltungen und Formate

Besonders in kleineren Unternehmen arbeiten manche Menschen ebenfalls ständig allein – in Tätigkeiten, bei denen sie ihre Kollegen und Kolleginnen weder sehen noch hören: etwa im Handwerk oder im Wachdienst. Auch in Betrieben, in denen viel automatisiert ist und nur 



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.



Zurück zum Inhalt

wenig Personal pro Schicht eingesetzt wird, besteht diese Herausforderung.

Arbeitgeber können in solchen Fällen zum Beispiel im digitalen Raum Kanäle bereitstellen, in denen sich Beschäftigte auch auf privater Ebene austauschen können. Zudem lohnt es sich, Veranstaltungen und Formate einzuführen, bei denen die Belegschaft auch abseits der Arbeit zusammenkommt. Das muss nicht immer gleich ein großes Event sein. Der Berufsalltag bietet viele Gelegenheiten, um soziale Bande zu stärken – ob mit digitalen Kaffee-Dates, gemeinsamen Sportkursen, zwanglosem Zusammensitzen nach Feierabend oder aktiven Pausen.

Drüber reden


Selbst in kleineren Betrieben, in denen sich alle Beschäftigten kennen, kann Einsamkeit leicht übersehen werden. In kleinen Teams können sich einzelne Mitarbeitende genauso isoliert fühlen wie in größeren Unternehmen.

Führungskräfte sollten daher bei ihren Beschäftigten 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 Team-Aktivitäten? In solchen Fällen gilt es, niedrighschwellige Angebote zu machen. Gerade in kleineren Unter-

» Der Berufsalltag bietet viele Gelegenheiten, um soziale Bande zu stärken.«

nehmen kann es sich lohnen, wenn Führungskräfte das vertrauensvolle Gespräch mit ihren Beschäftigten suchen.

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 Initiativen können eine große Wirkung haben. Denn mit Maßnahmen gegen Einsamkeit ist es oft wie mit neuen sozialen Kontakten: Wenn der kurze Moment der Überwindung geschafft ist, läuft der Rest meist 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



Zurück zum Inhalt



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

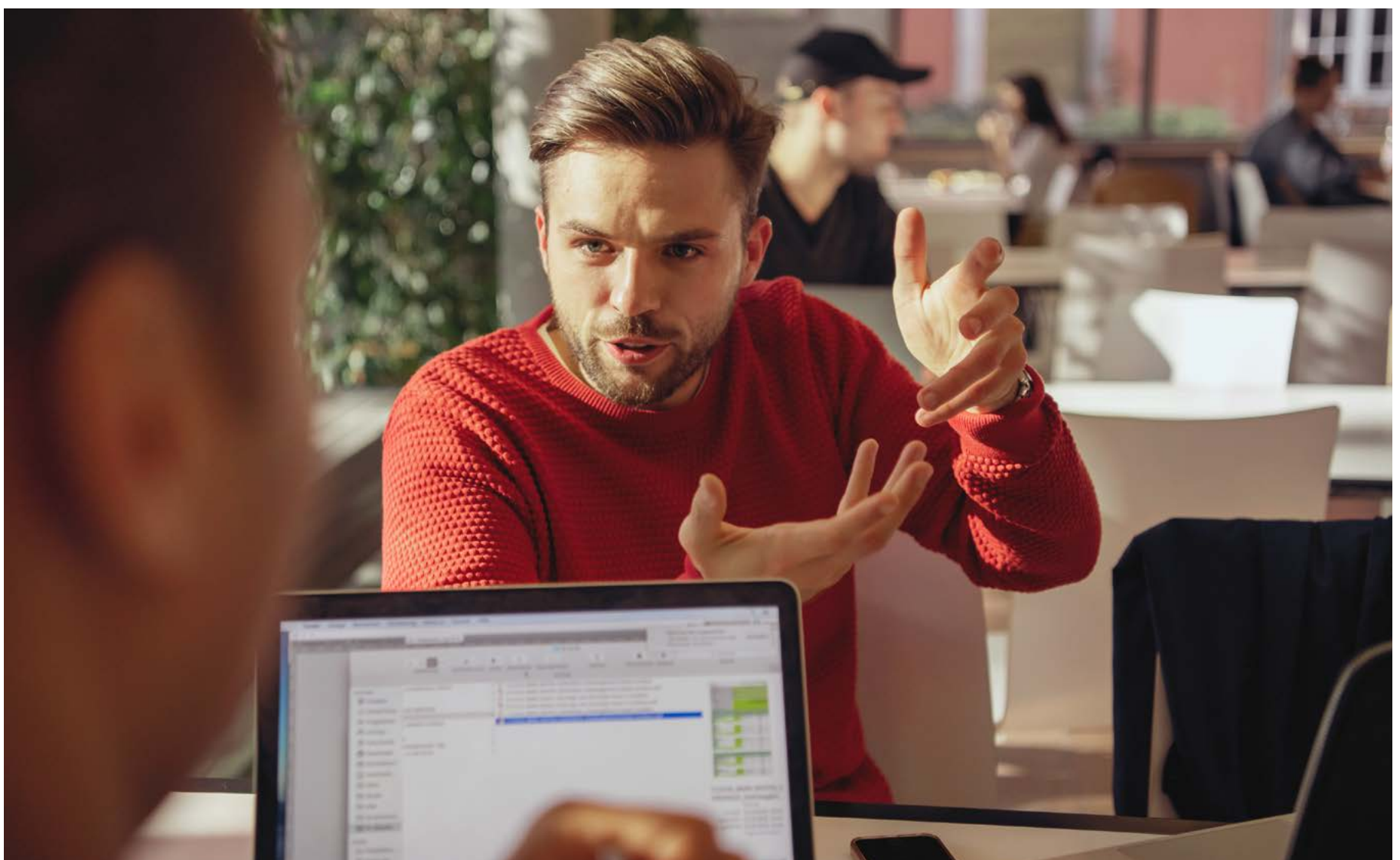
Wer Studierende einstellen möchte, prüft vorher genau, ob ein Minijob, eine Tätigkeit als Werkstudent oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

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 [→](#)





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

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



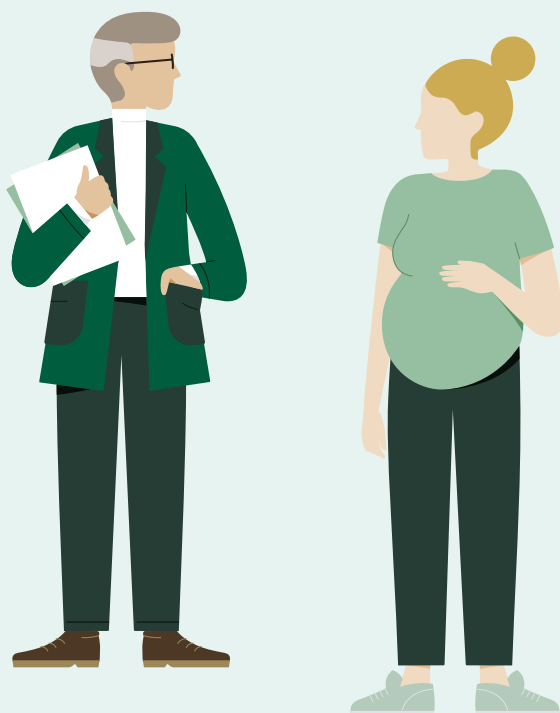
Zurück zum Inhalt



5 Fakten zur Umlage 2

Unternehmen entlasten

Mit der Umlageversicherung U2 sollen die finanziellen Belastungen der Arbeitgeber durch Schwangerschaft und Mutterschaft ihrer Arbeitnehmerinnen minimiert werden.



1 U2 ist für alle da. Jedes Unternehmen nimmt an der U2 teil. Die Anzahl der Beschäftigten spielt keine Rolle, ihr Geschlecht auch nicht. Auch wer ausschließlich nur Männer beschäftigt, nimmt ebenfalls am U2-Verfahren teil. Damit sollen die Aufwendungen solidarisch auf alle Schultern verteilt werden.

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 multipliziert (in der Satzung der jeweiligen Krankenkasse geregelt). Aus Einmalzahlungen werden keine Umlagebeiträge erhoben.

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. Der Erstattungssatz beträgt immer 100 Prozent.



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. Für gesetzlich Krankenversicherte gilt: 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 Umlagekasse der Minijobzentrale ein und erhalten den Arbeitgeberzuschuss, möglichen Mutterschutzlohn und die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Den Antrag dafür stellen sie bei der Minijob-Zentrale.

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

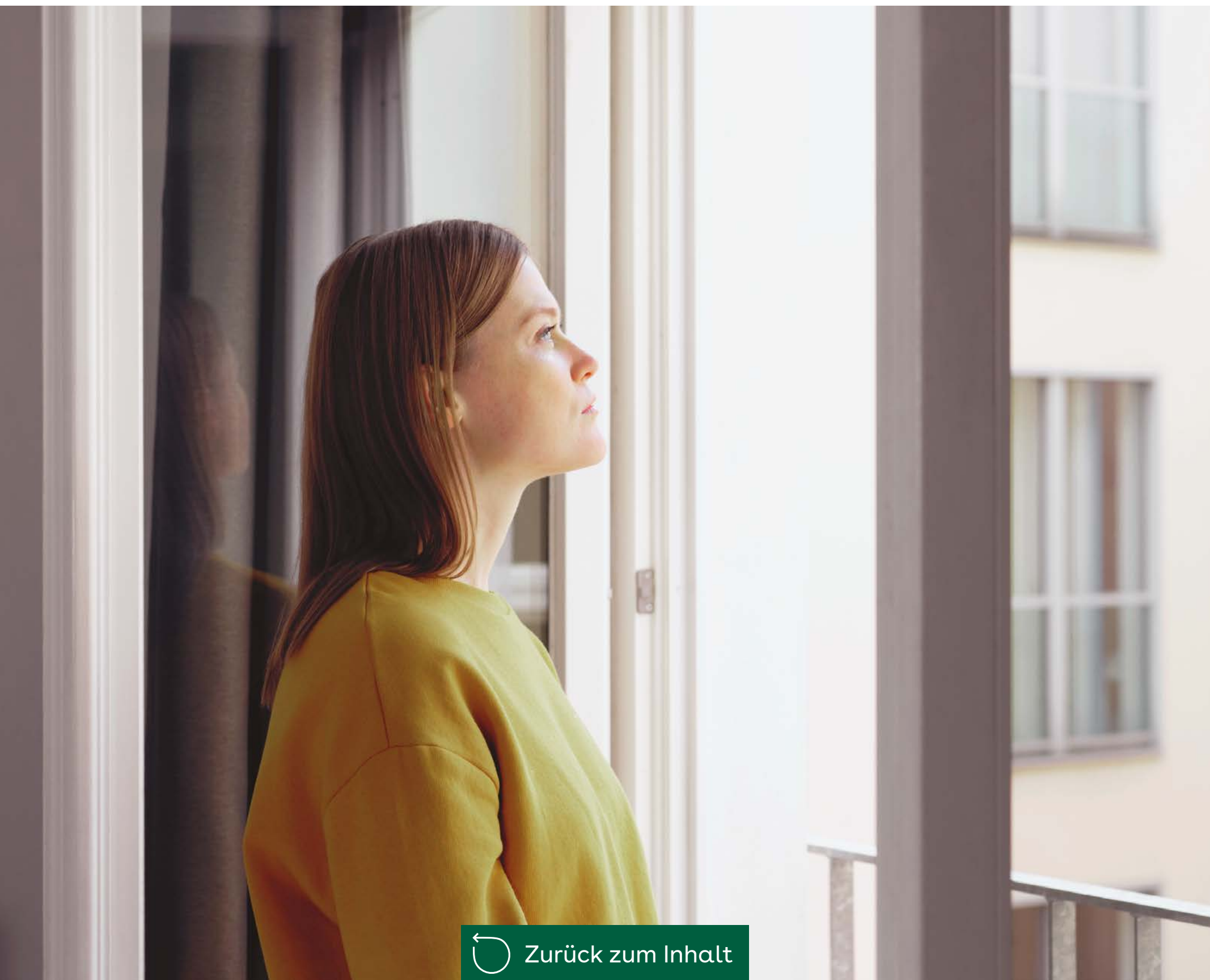
[→ Hier klicken](#)



Allergien? Damit lässt sich arbeiten



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



In Deutschland zeigen rund 34 Prozent der Frauen und 27 Prozent der Männer allergische Reaktionen auf mindestens eine Substanz. Je nach Auslöser und Ausprägung können allergische Symptome mal lediglich unangenehm sein und mal akut lebensgefährlich. Die Bandbreite reicht von einem leichten Jucken an den



HEUSCHNUPFEN IST DIE HÄUFIGSTE ALLERGIE

Über

10 Mio.

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

Rund

30%

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

Quelle: Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR), 2024.

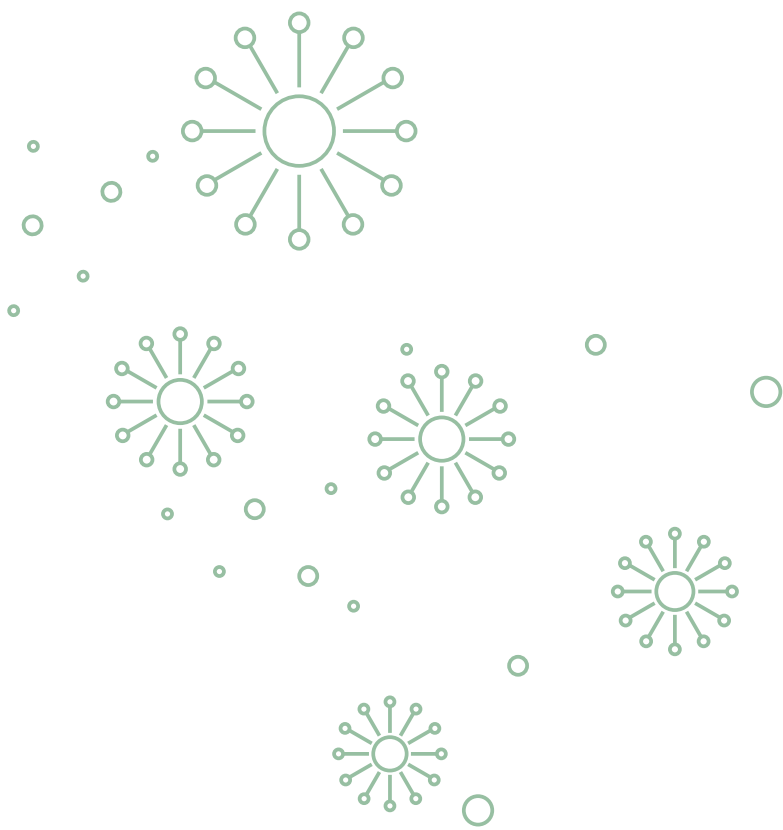
Augen über Schnupfensymptome und störende Ausschläge bis hin zum anaphylaktischen Schock mit Atem- und Kreislaufstillstand.

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

Saubere Lösungen

Die regelmäßige Reinigung der Betriebsstätte gehört zum Kern der Arbeitsplatzbereitstellung. Um Mitarbeitende mit Pollen- und Stauballergien zu entlasten, hilft es bereits, PVC- und Linoleumflächen alle zwei Tage feucht zu wischen. Kleinere Betriebe, die hier keine externe Firma beauftragen, können einen Plan entwickeln, bei dem sich alle an den Maßnahmen beteiligen. Gleiches gilt für Teppichböden, bei denen regelmäßiges Saugen wichtig ist. Damit die Allergene dabei nicht direkt wieder in die Atemluft gelangen, ist es wichtig, einen hochwertigen Staubsauger mit einem wirksamen Filter zu verwenden. Eine häufig übersehene Staubquelle am Arbeitsplatz sind zudem abgehängte Decken. Die Installation einer Sperrfolie zwischen der





inneren Wand und der Decken-Oberfläche kann hier günstig Abhilfe schaffen.

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

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

Lüften, ersetzen, informieren

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

Hier gibt es unkomplizierte Möglichkeiten, die nicht teuer sein müssen: zum Beispiel auf Reinigungsmittel, Gummihandschuhe oder Haarfärbemittel wechseln, gegen die die Beschäftigten nicht allergisch sind. Gelingt dies nicht, können technische Maßnahmen wie der Einbau einer Absaugvorrichtung und die Bereitstellung angemessener Schutzausrüstung helfen. Zusätzlich zu diesen Schutzmaßnahmen können Arbeitgeber die ganze Belegschaft über den Umgang mit Allergien aufklären. Dies hilft nicht nur dabei, Gefahrensituationen zu vermeiden und in Notfällen effektiver reagieren zu können. Die Aufklärung stärkt auch das Verständnis im Team für diejenigen, die mit Allergien zu tun haben. ○



 So unterstützt die AOK

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

 [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](#)



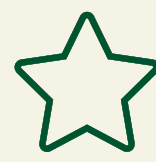
TERMINE



**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

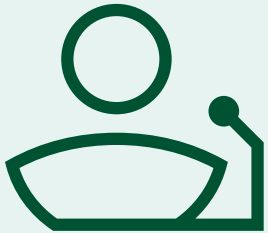
BGF-Seminare der AOK NordWest

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/KU

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