

2 · 2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK PLUS

gesundes unternehmen

Wer arbeitet schon gern allein? Anwesenheiten stärken

→ S. 4

Gemeinsam gegen Einsamkeit → S. 12

Interview mit Sven Nobereit → S. 14

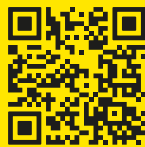
Allergien und Arbeit → S. 22

Wichtige Infos
für Personal-
verantwort-
liche

Mit dem Rad zur Arbeit – aktiv sein lohnt sich

Ab 1. Mai 2025 können Sie Ihre Gesundheit fördern, zum Umweltschutz beitragen und die Chance auf attraktive Preise nutzen.

Machen Sie mit auf mdrza.de/plus



Jetzt anmelden

Für alle Beschäftigten
und Studenten.

Aus Liebe zur Gesundheit

AOK PLUS. Die Gesundheitskasse
für Sachsen und Thüringen.

In Kooperation mit



**TITEL
PRÄVENTION**



4 Anwesenheiten stärken, Fehlzeiten reduzieren

So können Arbeitgeber ihren Beschäftigten helfen

10 Schön flexibel (bleiben)

Mit flexiblen Arbeitsmodellen zu mehr Mitarbeitendengesundheit

MAGAZIN



12 Gemeinsam gegen Einsamkeit

Was Arbeitgeber gegen die „stille Epidemie“ unternehmen können

14 Zukunftsfähige Gesundheitsversorgung

Interview mit Sven Nobereit

19 Mit dem Rad zur Arbeit

Die beliebte Aktion in 2025

20 Digitalisierung für alle

Alle Altersgruppen mitnehmen – so gelingt es

22 Allergien? Damit lässt sich arbeiten

Gesund bleiben, nicht nur in der Pollenzeit

24 Mit gutem Beispiel vorangehen

Best Practise: PI Ceramic

AUF EINEN BLICK



26 Auf einen Blick

News und Fakten

31 „Wir brauchen menschliche Kompetenzen“

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



9 Poster

Gut in den Feierabend kommen

So gelingt der Übergang



→ **15 personal wissen – der Service zu Sozialversicherung und Recht**

Jederzeit für Sie erreichbar



AOK-Arbeitgeberservice

Für alle Fragen rund um Beiträge, Meldungen und Co. von 8 bis 20 Uhr für Sie da unter 0800 10590-10333



Bei Fragen und Anregungen zu Themen

in **gesundes unternehmen** schreiben Sie uns unter gesundes.unternehmen@plus.aok.de



Arbeitgeberinformationsportal

Praktische Hilfe für die tägliche Arbeit
→ aok.de/arbeitgeber



Alle Fragen zu Fachinhalten

beantwortet Ihnen Markus Renner unter markus.renner@plus.aok.de



Anwesenheiten stärken, Fehlzeiten reduzieren



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


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

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

Die häufigsten und langwierigsten Erkrankungen

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

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

Daraus ergibt sich die Frage: Wie lang fallen Beschäftigte im Schnitt aufgrund einer Erkrankung am Stück aus? Hier zeichnet sich ein anderes Bild ab: Die psychischen 

Erkrankungen rangieren mit 28,1 Tagen vor Verletzungen (18,9 Tage) und Herz-Kreislauf-Erkrankungen (18,3 Tage). Langzeiterkrankungen, also Fälle mit einer Dauer von mehr als sechs Wochen, machen 3,4 Prozent der Fälle aus – aber 39,3 Prozent der Ausfalltage insgesamt.

Genau hinsehen

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



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

„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.“

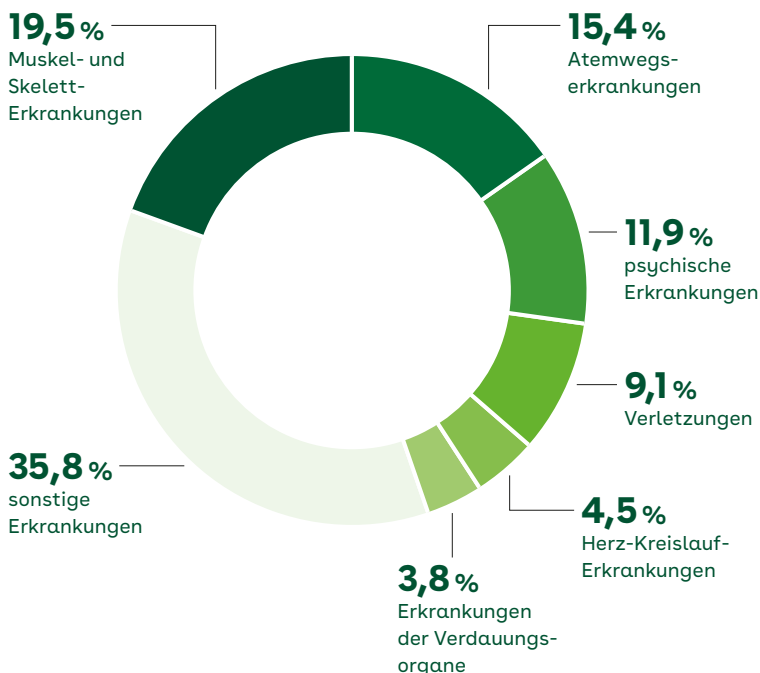
Viele Ansatzpunkte

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.

Eine besonders wichtige Rolle bei der betrieblichen Prävention nehmen dabei Führungskräfte ein. „Eine gesundheitsförderliche Führung hat positive Effekte auf die

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.

CHECKLISTE: FEHLZEITENMANAGEMENT



So können Arbeitgeber Anwesenheitszeiten stärken

- Fehlzeiten erfassen und analysieren: Was sind die Ursachen?
- Lösungen finden und umsetzen
- Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitszeitmodelle prüfen und gegebenenfalls verbessern (siehe auch S. 10)
- Führungskräfte schulen
- Regelmäßige Mitarbeitenden- und, nach längerer Krankheit, Rückkehrgespräche führen



Vorbild sein:
Führungskräfte
setzen den Ton
im Umgang mit
Krankheiten

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



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

an gesundheitsfördernden Maßnahmen teilnehmen, die ihre Gesundheitskompetenz stärken. Diese trägt dazu bei, dass sie zum Beispiel Gesundheitsrisiken früher erkennen und Präventionsmaßnahmen eher in ihren Alltag integrieren.“

Ursachen branchenabhängig

Die Gründe für Fehlzeiten variieren von Branche zu Branche. So fallen beispielsweise im Baugewerbe mit hohen körperlichen Arbeitsbelastungen und überdurchschnittlich vielen Arbeitsunfällen die meisten Arbeitsunfähigkeitstage durch Muskel-Skelett-Erkrankungen an. In Branchen mit hohen psychischen Arbeitsbelastungen wie in der Pflege sorgen vor allem psychische Erkrankungen für lange Fehlzeiten. →



→ Bernhard Götz,
Steuerberater und Mitglied des
Verwaltungsrats der AOK PLUS

» In meinem Unternehmen habe ich sehr gute Erfahrungen mit der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gemacht. So trugen Seminare zu gesunder Ernährung und sportliche Übungen zur Teambildung und Verbesserung des Arbeitsklimas bei. Alles in Allem: Eine runde Sache! «

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 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. ○

Signale wahrnehmen:
Belastungssituationen
im Betrieb früh erkennen



FEHLZEITEN-REPORT 2024



Der Fehlzeiten-Report 2024 mit dem Schwerpunktthema „Bindung und Gesundheit – Fachkräfte gewinnen und halten“ kann im Buchhandel oder unter [wido.de](https://www.wido.de) erworben werden.



So unterstützt die AOK

Professionellen Input nutzen

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

→ aok.de/fk/betriebliche-gesundheit

AOK-Rückentrainer

Das Online-Angebot „Rückentrainer“ der AOK hilft, innerhalb von sechs Wochen eine kräftige Rückenmuskulatur aufzubauen. Zu jeder Woche gibt es Videos, die die verschiedenen Übungen zeigen.

→ aok.de/rueckentrainer

Psychische Gesundheit

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

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



Gut in den Feierabend kommen So gelingt der Übergang

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

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



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

AOK PLUS. Die Gesundheitskasse.

AOK PLUS 

Schön flexibel (bleiben)



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

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

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

Bedürfnisorientiert

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

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

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

WIE VIEL BESCHÄFTIGTE ARBEITEN MÖCHTEN

53%

der abhängig Beschäftigten wünschen sich kürzere Arbeitszeiten.

34,4

Stunden möchten abhängig Beschäftigte im Schnitt arbeiten.



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

Umdenken


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

→ aok.de/fk/starke-unternehmen

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.

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

Fatih Yilmaz

Das Büro als Gemeinschaftsraum

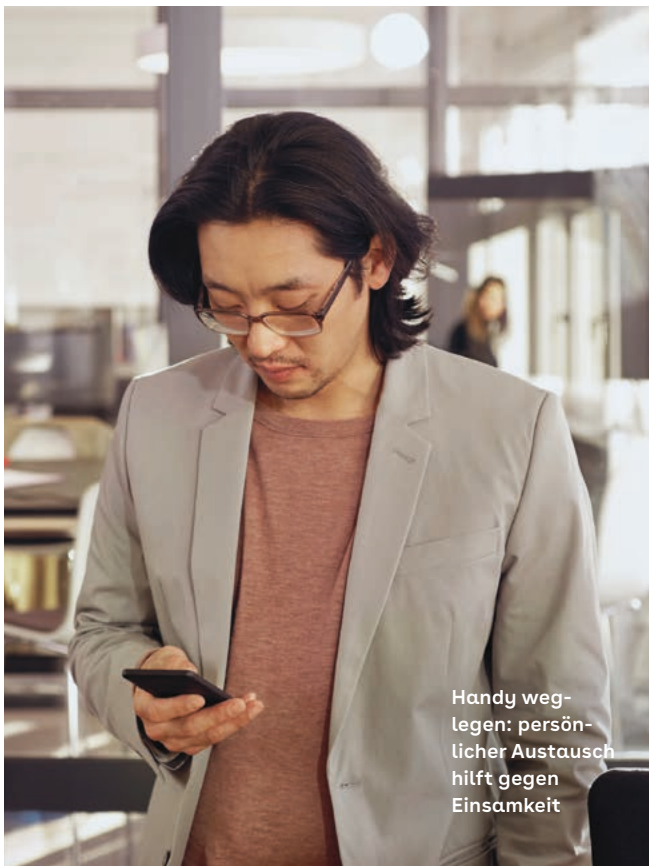
Auch die Prüfgesellschaft Dekra bemerkte, wie nach der Einführung von Remote-Arbeit das soziale Gefüge in der Belegschaft litt, erzählt Fatih Yilmaz, Konzernbeauftragter für Umwelt, Arbeits- und Gesundheitsschutz.

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



Fatih Yilmaz
Konzernbeauftragter für Umwelt, Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Dekra



Handy weg-
legen: persön-
licher Austausch
hilft gegen
Einsamkeit

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 Bevölkerungsfors-
chung (BiB), 2024.

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

Neue Events und Formate

Davon profitieren auch Beschäftigte, die in ihrem Arbeitsalltag augenscheinlich viele soziale Kontakte haben. Denn selbst in großen Teams können sich Menschen isoliert fühlen, wenn die Qualität der sozialen Interaktionen nicht stimmt. Auch aus diesem Grund hat Dekra eine ganze Reihe an Events und Formaten eingeführt, bei denen die Belegschaft abseits von Meetings und Konferenzen zusammenkommt. Jedes Jahr treffen sich mehr als tausend Kolleginnen und Kollegen beim Dekra-Motorradtreff, beim Kleinfeld-Fußballturnier oder Ski-Event. Viele bringen ihre Familien mit.

Positiv Einfluss nehmen

In der Positiven Psychologie werden die wichtigsten Faktoren eines glücklichen Lebens im PERMA*-Modell beschrieben. Neben Aspekten wie positiven Emotionen und Sinnempfinden

sind auch gute zwischenmenschliche Beziehungen wesentlich. Um diese zu stärken, können Arbeitgeber im normalen Berufsalltag auf viele verschiedene Formate zurückgreifen – ob digitale Kaffee-Dates, gemeinsame Ausflüge oder aktive Pausen.

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

Den ersten Schritt machen

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

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



So unterstützt
die AOK

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

→ aok.de/fk/positive-psychologie

Interview mit Sven Nobereit, alternierender
Vorsitzender des Verwaltungsrates der AOK PLUS

Zukunftsfähige Gesundheitsversorgung in Sachsen und Thüringen



Das Positionspapier „Gemeinsam für eine starke AOK PLUS“ ist eine Initiative von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Verwaltungsrat der Krankenkasse, die aufgrund steigender Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bei gleichzeitig stagnierender Leistung auf eine Reform des Gesundheitssystems drängen.

Wie kam es zu diesem gemeinsamen Papier von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite?

Unser Positionspapier „Gemeinsam für eine starke AOK PLUS“ entstand aus der engen Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite im Verwaltungsrat. Wir können nicht länger zusehen, wie die Beiträge in der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung immer weiter steigen. Denn den steigenden Kosten steht keine verbesserte Performance für unsere Versicherten gegenüber. Der Bund hat es leider versäumt, die notwendigen Weichen für die Zukunft zu stellen. Im Ergebnis werden unsere Betriebe und die Versicherten durch steigende Beiträge belastet. Zudem zieht der Gesetzgeber sich Aufgaben heran, die die Selbstverwaltungshoheit berühren.

Welche Handlungsfelder sehen Sie?

Wir wollen eine zukunftsfähige Gesundheitsversorgung in Sachsen und Thüringen. Prävention und Vorsorge müssen eine größere Rolle spielen. Unsere Versicherten müssen erkennen, dass sie selbst einen großen Anteil an ihrer Gesunderhaltung haben. Zudem braucht es eine moderne, krisenfeste Krankenhaus- und bezahlbare Versorgungsstruktur. Die Politik muss Fehlverteilungen in der Finanzierung korrigieren und ländliche Regionen finanziell gleichstellen. Gesellschaftliche Aufgaben gehören in die Steuerfinanzierung, nicht in die Beitragslast der Versicherten.



Welche Maßnahmen der Bundesregierung können das Gesundheitssystem stabilisieren und sollten schnell umgesetzt werden?

Die Modernisierung der Krankenhausstrukturen muss aus Steuermitteln finanziert werden. Die sachgerechte Finanzierung von Gesundheitsleistungen für Bürgergeldempfänger durch den Bund würde jährlich Milliarden einsparen. Die jetzt beschlossene Aufhebung der Budgetierung bei Hausärzten ist ein Fehler und muss zurückgenommen werden, da sie die Beitragszahler massiv belastet.

Vorbeugen statt Nachsorgen: Die AOK PLUS unterstützt Unternehmen bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung und bezahlt Gesundheitskurse für ihre Versicherten. Warum?

Rund 70 Prozent der Volkskrankheiten sind durch eine gesunde Lebensweise vermeidbar. Die AOK PLUS investiert daher über das gesetzliche Maß hinaus in Prävention. Gesundere Versicherte profitieren von mehr Lebensqualität, Unternehmen von leistungsfähigen Mitarbeitenden. Zudem hilft Prävention, die steigenden Kosten für Krankenhausaufenthalte und Arzneimittel zu reduzieren und das Gesundheitssystem finanziell stabil zu halten.

Digitale Anwendungen, künstliche Intelligenz und Automatisierungsprozesse sollen das Leben vereinfachen, auch im Gesundheitswesen. Welche Erwartungen haben Arbeitgeber und welche Angebote hat hier die AOK PLUS?

Digitale Lösungen erleichtern den Zugang zu Gesundheitsleistungen, stärken Prävention und sichern die Finanzierbarkeit des Systems. Arbeitgeber erwarten effiziente, transparente und zielgerichtete Gesundheitsversorgung. Die AOK PLUS setzt auf Digitalisierung zur individuellen Unterstützung ihrer Versicherten. Die ab 2025 eingeführte elektronische Patientenakte ist ein zentraler Hebel für eine bessere, ressourcenschonendere Versorgung. Ein sicherer und interoperabler Datenaustausch muss gewährleistet sein, um digitale Potenziale für eine bessere Versorgung zu nutzen. ○

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

personal wissen

2 · 2025



Pflegeversicherung

Digitales Nachweisverfahren startet

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

Der Vorteil des digitalen Verfahrens ist, dass der Arbeitgeber bei einer Änderung der Elterneigenschaft oder Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder proaktiv informiert wird. Somit braucht der Arbeitgeber in den meisten Fällen keine Nachweise mehr von seinen Beschäftigten anfordern.



DATEN UND FAKTEN

Zuschlag für Kinderlose

0,6%

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

Quelle: § 55 Abs. 3 Satz 1 SGB XI.

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

So funktioniert das neue Verfahren

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

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

Initialabruf ab Juli erforderlich

Für alle Beschäftigten, die vor dem 1. Juli 2025 in einem laufenden Beschäftigungsverhältnis stehen, hat der Arbeitgeber zum 1. Juli 2025 einen Initialabruf vorzunehmen. Für diesen Abruf hat er sechs Monate Zeit.

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

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

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



Neues Gesetz

Mutterschutz nach Fehlgeburt

Ab 1. Juni 2025 haben Frauen, die ab der 13. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, Anspruch auf Mutterschutz. Dieser umfasst neben Schutzfristen auch einen finanziellen Ausgleich durch das Mutterschaftsgeld.

Schutzfristen bei Fehlgeburt

Jährlich erleben rund 6.000 Frauen in Deutschland eine Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche. Um die psychische und körperliche Belastung in einer solchen Situation anzuerkennen, hat der Bundestag im Januar das Mutterschutzanpassungsgesetz beschlossen. Der Bundesrat hat der Gesetzesänderung am 14. Februar 2025 zugestimmt.

Kern der Neuregelung ist die Einführung gestaffelter Mutterschutzfristen nach einer Fehlgeburt:

- ab der 13. Schwangerschaftswoche: 2 Wochen
- ab der 17. Schwangerschaftswoche: 6 Wochen
- ab der 20. Schwangerschaftswoche: 8 Wochen



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

→ aok.de/fk/seminarsuche

Die Mutterschutzfrist beginnt am Tag nach der Entbindung. Um mutterschutzrechtliche Leistungen zu erhalten, ist ein Nachweis über die Fehlgeburt erforderlich.

Schutzfrist bei Totgeburt

Als Totgeburt gilt, wenn ein Kind mit mindestens 500 Gramm Geburtsgewicht oder ab der 24. Schwangerschaftswoche im Mutterleib verstirbt. In diesen Fällen ist eine Schutzfrist von acht Wochen vorgesehen. Mit der Gesetzesänderung wurde präzisiert, dass der Anspruch auf verlängertes Mutterschaftsgeld für Früh- oder Mehrlingsgeburten im Fall einer Totgeburt nicht besteht.

Freiwillig weiterarbeiten

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

U2-Erstattung für Arbeitgeber

Während der Mutterschutzfrist erhalten gesetzlich versicherte Arbeitnehmerinnen Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse in Höhe von 13 Euro täglich. Liegt ihr Nettoverdienst für gewöhnlich über 13 Euro pro Tag, kommt ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber dazu, damit der Frau kein Einkommensverlust entsteht. Arbeitgeber können sich die Kosten für mutterschutzrechtliche Leistungen auch im Fall einer Fehl- oder Totgeburt über die Umlagekasse U2 zurückholen.



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zum Mutterschutz im Arbeitgeberportal der AOK:

→ aok.de/fk/u2



Geringfügige Beschäftigungen

Minijobbende aus dem EU-Ausland

Kommen Minijobbende aus einem anderen EU/EWR-Mitgliedstaat, der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich nach Deutschland und legen ihrem Arbeitgeber in Deutschland eine sogenannte A1-Entsendebescheinigung vor, weisen sie nach, dass auch für die in Deutschland ausgeübte Beschäftigung weiterhin das Sozialversicherungsrecht des Heimatstaats gilt. Für die

Minijobbenden sind in diesen Fällen keine Beiträge an die Minijob-Zentrale zu zahlen und auch keine Meldungen zu erstellen. Aber Vorsicht! Es kann durchaus sein, dass der Arbeitgeber in Deutschland Beiträge und Meldungen an die Versicherung oder Behörde des Herkunftsstaats entrichten muss, weil die oder der Minijobbende dort sozialversicherungsspflichtig ist.

Können Minijobbende keine A1-Entsendebescheinigung vorlegen oder kommen sie aus einem anderen als den zuvor genannten Staaten, gilt generell das deutsche Sozialversicherungsrecht.



So unterstützt die AOK

Mehr Informationen zu Minijobs finden Sie im E-Paper „Minijobs – geringfügige und kurzfristige Beschäftigung“:

→ aok.de/fk/sv-e-paper

KURZMELDUNGEN

Feiertagszuschläge richtig abrechnen

Von Pfingsten bis Christi Himmelfahrt: In vielen Branchen wird an Feiertagen gearbeitet. Dafür erhalten Beschäftigte Zuschläge. Für diese fallen bis zu bestimmten Grenzen weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsbeiträge an. Wie Arbeitgeber Zuschläge und andere Entgeltarten in der Abrechnung behandeln, wird im AOK-Arbeitgeberportal erklärt: → aok.de/fk/entgeltarten-im-beitragsrecht

Elternzeit per E-Mail beantragen

Väter und Mütter in Deutschland haben einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit. Den Antrag beim Arbeitgeber können sie für Geburten ab 1. Mai 2025 in Textform stellen, also auch per E-Mail. Bisher war dafür die eigene Unterschrift in Papierform notwendig. Bis sieben Wochen vor dem gewünschten Beginn muss der Antrag beim Arbeitgeber eingehen. Wird die Frist nicht eingehalten, verschiebt sich die Elternzeit nach hinten.

Sie fragen, Experten antworten

SONDERZAHLUNG WÄHREND MUTTERSCHUTZ ODER ELTERNZEIT

Eine Mitarbeiterin ist im Juli in Mutterschutz gegangen. Im Anschluss folgen zwei Jahre Elternzeit. Sie erhält im November eine Sonderzahlung. Welchem Beitragsmonat ist diese zuzuordnen?

Bei einer Sonderzahlung handelt es sich um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Dieses wird grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum der Auszahlung zugeordnet. Einmalzahlungen während eines ruhenden Beschäftigungsverhältnisses (zum Beispiel während Elternzeit) werden dem letzten vorangegangenen Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zugeordnet.

Im Fall Ihrer Mitarbeiterin liegen im laufenden Kalenderjahr im Juli sozialversicherungspflichtige Tage (SV-Tage) vor. Die im November gewährte Sonderzahlung ist daher dem Entgeltzeitraum Juli zuzuordnen. Die SV-Beiträge berechnen Sie nach den für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt anzuwendenden Grundsätzen.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



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

Beschäftigte Studierende

Werkstudentenregelung und Minijob

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

Minijob

Bei Minijobs gelten entweder Entgelt- oder Zeitgrenzen. Im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung dürfen Minijob-bende 2025 maximal 556 Euro monatlich verdienen. Bei kurzfristigen Beschäftigungen sind die Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr einzuhalten. Zudem darf keine Berufsmäßigkeit vorliegen.

Werkstudentenregelung

Werkstudenten im Sinne der Sozialversicherung sind ordentlich Studierende, die maximal 20 Stunden pro Woche während eines



Semesters arbeiten. Ein Überschreiten dieser Grenze ist erlaubt, solange die Studierenden innerhalb eines Zeitjahres höchstens 26 Wochen mehr als 20 Wochenstunden arbeiten. Hier ist die Höhe des Arbeitsentgelts nicht begrenzt. Es besteht lediglich Rentenversicherungspflicht.

Kombination

Studierende können das Werkstudentenprivileg mit einem Minijob kombinieren – solange das Studium weiterhin Vorrang hat und die 20-Stunden-Regel eingehalten wird.



So unterstützt die AOK

Alles Wichtige zur Beschäftigung von Studierenden erfahren Sie im interaktiven Online-Training Ihrer AOK:

→ aok.de/fk/medien-und-seminare/online-trainings/beschaeftigung-von-studenten

AKTUELL

Online-Trainings

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

→ aok.de/fk/online-trainings

Online-Seminar im Mai

Welche Bedingungen und Schutzfristen gibt es bei Mitarbeiterinnen in der Schwangerschaft und nach der Geburt zu beachten? Welche gesetzlichen 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.

→ aok.de/fk/seminare



Mit dem Rad zur Arbeit 2025

Auch 2025 findet im Sommer die beliebte Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ statt.

Bis zum 31. August 2025 heißt es wieder „Mit dem Rad zur Arbeit“. Die Aktion ist seit vielen Jahren ein voller Erfolg und ein guter Weg, mehr körperliche Betätigung im Alltag zu fördern und die Umwelt zu entlasten. Mitmachen ist einfach – auch für Unternehmen.

In vielen Betrieben hat die Initiative bereits Tradition. Arbeitgeber nutzen sie für Teambuilding und Gesundheitsförderung: Die Beschäftigten melden sich einzeln oder gemeinsam unter [mdrza.de](https://www.mdrza.de) an. Von Mai bis August fahren sie so oft wie möglich mit dem Rad zur Arbeit. Fahrten rund ums Homeoffice zählen ebenfalls. Auch Fernpendelnde können mitmachen, indem sie Teilstrecken auf dem Rad zurücklegen. Während des Aktionszeitraums tragen Teilnehmende ihre Radstrecken in den Online-Aktionskalender ein.

Radeln lohnt sich

Radfahren beugt Bewegungsmangel vor, sorgt für frische Luft und ist insgesamt enorm wertvoll für die Gesundheit. Denn auch der Energieverbrauch wird angekurbelt, der Ruhepuls sinkt und das Herz-Kreislauf-System und die Ausdauer werden gestärkt. Nicht zuletzt schütten Menschen, die sich regelmäßig bewegen, mehr Glückshormone aus – und alle Aspekte zusammen tragen zu einem gesteigerten Wohlbefinden bei. Darüber hinaus sorgt das Pendeln mit dem Rad für eine saubere Umwelt. Denn wer das Auto stehen lässt, verursacht weniger CO₂ und Feinstaub.

Dass es bei der Aktion vor allem um den Spaß an gesunder Bewegung geht, verrät auch ein Blick auf die

#mdrza-Aktionspinnwand unter walls.io/mdrza, auf der Teilnehmende jedes Jahr ihre Erlebnisse, Eindrücke und Erfolgsgeschichten teilen.

Verlosung von Sachpreisen

Schon ab 20 geradelten Arbeitstagen gibt es attraktive Preise zu gewinnen – und die AOK PLUS pflanzt für jede 1.500 gefahrene Kilometer einen Baum in Sachsen oder Thüringen. Letztes Jahr waren es 4.070 Bäume.

Die Sachpreise werden von Sponsoren bereitgestellt und nicht aus Mitgliedsbeiträgen finanziert. Im Vorjahr endete die Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ mit einer Rekordbeteiligung. Mehr als 367.876 Teilnehmerinnen und Teilnehmer radelten bundesweit im Aktionszeitraum mehr als 26.599.425 Kilometer. Damit konnten 5.235 Tonnen Kohlenstoffdioxid eingespart werden.

Die Aktion der AOK startete bundesweit 2004. Seitdem haben über zwei Millionen Radfahrende mitgemacht.



eine Initiative der
Kreativstrecke GmbH
in Kooperation mit
der AOK PLUS

Mit dem Rad zur Arbeit

Auf der Aktions-Website finden Sie alle Informationen zu Anmeldung, Ablauf und Teilnahme sowie verschiedene Aktionsmedien zum Download.

Auf [mdrza.de](https://www.mdrza.de) können Arbeitgeber außerdem in einem kostenlosen Schnell-Check erfahren, wie fahrradfreundlich ihr Unternehmen wirklich ist. Auch wenn Sie erwägen, Ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit zum Fahrrad-Leasing anzubieten, finden Sie Antworten auf die wichtigsten Fragen zum Thema:

→ [mdrza.de](https://www.mdrza.de)

REGIONALE SPONSOREN



OFFICIAL PARTNER
RBL FRAUEN

Digitalisierung für alle

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

Beim Thema KI ist die Zuversicht der Menschen in Deutschland groß: 74 Prozent sehen laut einer Bitkom-Studie Mitte 2024 künstliche Intelligenz als Chance. Digitale Technologien generell werden in allen Altersgruppen mit Werten über 80 Prozent als positiv bewertet. Diesen Schwung können sich Arbeitgeber zunutze machen. Denn der grundsätzlich positiven Stimmung steht auch eine Überforderung und Skepsis gegenüber. 51 Prozent der

50- bis 64-Jährigen fühlen sich regelmäßig von digitalen Technologien überfordert, aber auch noch 28 Prozent der 16- bis 29-Jährigen. Hier können Betriebe ansetzen und die Beschäftigten in den genutzten Tools schulen, weiterbilden und so Sicherheit vermitteln.

Weiterbildung als Brücke

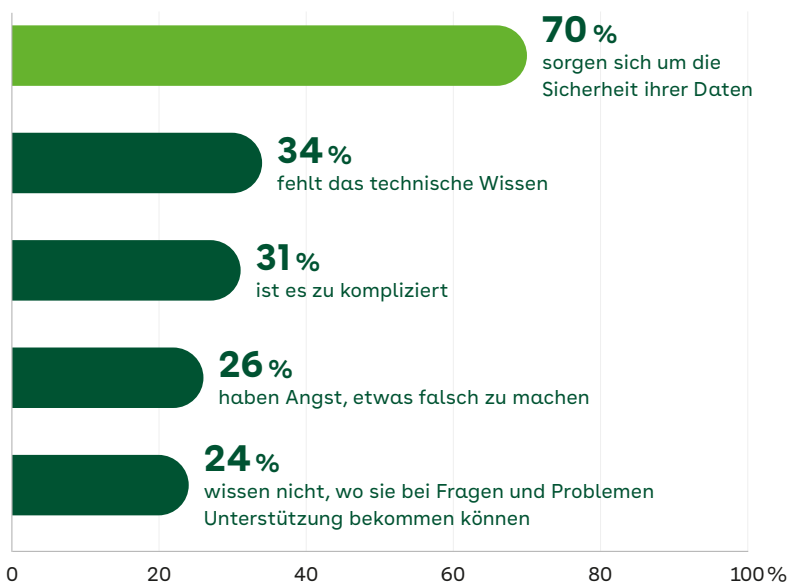
Seminare, Workshops und Co sind die entscheidenden Faktoren, um alle mitzunehmen im

Digitalisierungsprozess. Wissensverlust zu vermeiden und gleichzeitig die Innovationskraft jüngerer Beschäftigter zu nutzen, ist 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 bleiben.“ 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

Wo Arbeitgeber ansetzen können

Warum Beschäftigte bestimmte digitale Geräte und Anwendungen bisher nicht nutzen

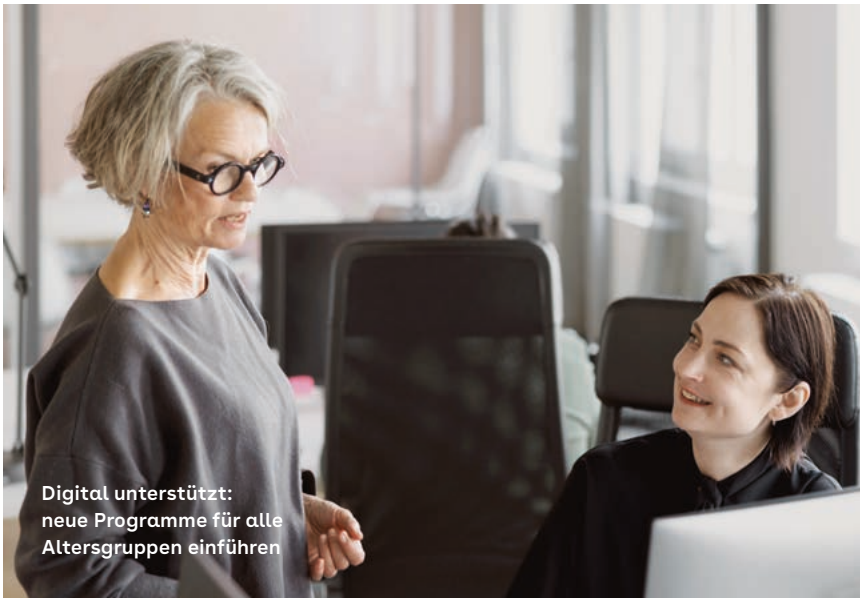


1.004 Befragte, Mehrfachnennung möglich

Quelle: Bitkom Research, 2024.

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

Linda Stiller



Digital unterstützt:
neue Programme für alle
Altersgruppen einführen

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

Weitergabe von Wissen im Team

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

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

„Ältere Mitarbeitende haben oft wertvolle Einsichten, die neuen

Technologien eine praxisnahe Grundlage geben können“, so Krzywdzinski. So können im Zusammenspiel nachhaltig wertvolle Innovationen entstehen.

Unternehmenskultur als Schlüssel

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

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



Martin Krzywdzinski
Professor für Arbeits- und Industriesoziologie am Wissenschaftszentrum Berlin

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. o



So unterstützt die AOK

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

→ aok.de/fk/change-prozess

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

→ aok.de/fk/digitale-angebote

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

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

Allergien? Damit lässt sich arbeiten

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

In Deutschland zeigen rund 34 Prozent der Frauen und 27 Prozent der Männer allergische Reaktionen auf mindestens eine Substanz. Je nach Auslöser und Ausprägung können allergische Symptome mal lediglich unangenehm sein und mal akut lebensgefährlich. Die Bandbreite reicht von einem leichten Jucken an den Augen über Schnupfensymptome und störende Ausschläge bis hin zum anaphylaktischen Schock mit Atem- und Kreislaufstillstand.

Während Insektengift, Nahrungsmittel und bestimmte Arzneien schwerwiegende allergische Reaktionen auslösen können, empfiehlt es sich für Arbeitgeber darüber hinaus, grundsätzlich alle Arten von Allergien und Unverträglichkeiten ernst zu nehmen. Denn sie stören nicht nur das Wohlbefinden der Betroffenen, sondern auch ihre Leistungsfähigkeit.

Saubere Lösungen

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



Heuschnupfen ist mittlerweile die häufigste Allergie in Deutschland

Mehr als

10 Mio.

Erwachsene und

rund

1,5 Mio.

Kinder und Jugendliche leiden in Deutschland saisonal darunter.



Knappes Drittel von Allergien betroffen

Rund

30 %

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

Quelle: Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR), 2024.

Eine vergleichsweise unkomplizierte Maßnahme zum Wohle von Beschäftigten mit Heuschnupfen ist zudem die Einführung flexibler Arbeitszeiten. Verschiedene Arten von Pollen fliegen nämlich zu unterschiedlichen Tageszeiten: Beifuß eher am Morgen, Gräser eher gegen Abend. Alle, die selbst bestimmen können, wann sie arbeiten, können Arbeitszeiten so legen, dass „die Luft rein ist“, In den Betriebsräumen selbst können Pollenschutzgitter an den Fenstern helfen.

Ersetzen oder schützen

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

Allergene und Lebensmittelunverträglichkeiten sind auch in der Kantine ein wichtiges Thema. Dabei gilt es zu beachten, dass Informationen über entsprechende Inhaltsstoffe auch bei unverpackter Ware – etwa am Büfett – verpflichtend sind. Zusätzlich zu diesen Schutzmaßnahmen können Arbeitgeber die ganze Belegschaft über das Leben mit Allergien aufklären. Das hilft nicht nur dabei, Gefahrensituationen zu vermeiden und in Notfällen effektiver reagieren zu können. Die Aufklärung stärkt auch das Verständnis im Team für diejenigen, die mit Allergien zu tun haben. ◦



So unterstützt die AOK

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

→ aok.de/allergien



Mit gutem Beispiel vorangehen

Bessere Arbeitsbedingungen, höhere Leistungsfähigkeit und vor allem mehr Lebensqualität: Mit Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) unterstützt die PI Ceramic ihre Mitarbeitenden und fördert zugleich die Kraft des Unternehmens.

Eine Betriebliche Gesundheitsförderung gibt es bei PI Ceramic schon lange. Maßnahmen wie wöchentliche Sportkurse, bezuschusste Massagen, regelmäßige Gesundheitstage und kostenfreie Gripeschutzimpfungen sind im Ostthüringer Unternehmen seit vielen Jahren fest etabliert. Durch eine Initiative engagierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die enge Zusammenarbeit mit der AOK PLUS ist die Weiterentwicklung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement gelungen – mit neuen Ideen und vielversprechenden Resultaten.

„Wir möchten mit unserer Initiative eine weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Leistungsfähigkeit und der Lebensqualität unserer Mitarbeitenden bei PI Ceramic erreichen“, so Melanie Thümmler, Assistentin der Geschäftsleitung, Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement und Leiterin des Einführungsprojektes. „Die unternehmensweite Beteiligung fördert die Kommunikation und den Zusammenhalt im Team und trägt zur Erhöhung der Zufriedenheit und Motivation der Kolleginnen und Kollegen bei.“

STECKBRIEF

PI Ceramic

Branche: Glas/Keramik

Region: Thüringen

Unternehmensgröße: 420 Mitarbeitende

PI Ceramic stellt piezokeramische Komponenten für Anwendungen in der Halbleitertechnik, der Medizintechnik und der industriellen Sensorik her. Das weltweit operierende High-Tech-Unternehmen aus Lederhose im Landkreis Greiz hat mit Unterstützung der AOK PLUS sein Betriebliches Gesundheitsmanagement auf die nächste Stufe gehoben. Der Erfolg kann in einer höheren Mitarbeiterbeteiligung und niedrigeren Fehlzeiten gemessen werden.



Starke Unterstützung suchen

Durch den Kontakt zur AOK PLUS mit der erfahrenen Gesundheitsexpertin Yvonne Hartmann und die Unterzeichnung eines Kooperationsvertrages im Dezember 2023 nahm das Projekt zur Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei PI Ceramic Fahrt auf. Es wurde ein Steuerkreis gebildet, der in seiner Zusammensetzung das Profil des Unternehmens gut abbildet und sich einmal im Quartal trifft, um laufende Initiativen zu verfolgen und über neue Ideen zu beraten und zu entscheiden.

Das wichtigste Projekt der Startphase war die Einführung einer externen Mitarbeiterberatung (engl. EAP – Employee Assistance Program) durch einen Vertrag mit dem Anbieter pro Wandel Gesellschaft für Personal- & Organisationsberatung mbH aus Jena im April 2024. Die externe Mitarbeitendenberatung umfasst ein professionelles Beratungsangebot für alle Mitarbeitenden zu Themen, welche die Tätigkeit beeinflussen, aber nicht in der Kernkompetenz der Führungskräfte bzw. der HR-Abteilung des Unternehmens liegen – oder die für den Arbeitgeber anonym gehandhabt werden sollen. Das sind zum Beispiel persönliche Gesundheitsthemen, die Organisation der Pflege von Angehörigen sowie Konflikte im beruflichen oder privaten Umfeld.

Ein Feuerwerk an Ideen

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei PI Ceramic hat durch die Zusammenarbeit mit der AOK PLUS sowie durch den eigenen Anspruch und das Engagement der beteiligten Mitarbeitenden eine neue Qualität und Intensität erreicht. Elf Monate nach der Einführung sind bereits erste Erfolge zu verzeichnen.

„Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Gesundheitsmanagement ist sehr gut. Die Zufriedenheit im Unternehmen ist gestiegen und die Fehlzeiten sind gesunken“, so Thümmler. „Das macht Lust auf mehr!“ ◉

Präsentismus vorbeugen

Krank zur Arbeit?

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

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

VON DEN BESCHÄFTIGTEN, DIE SICH ETWAS KRANK FÜHLEN, ARBEITEN

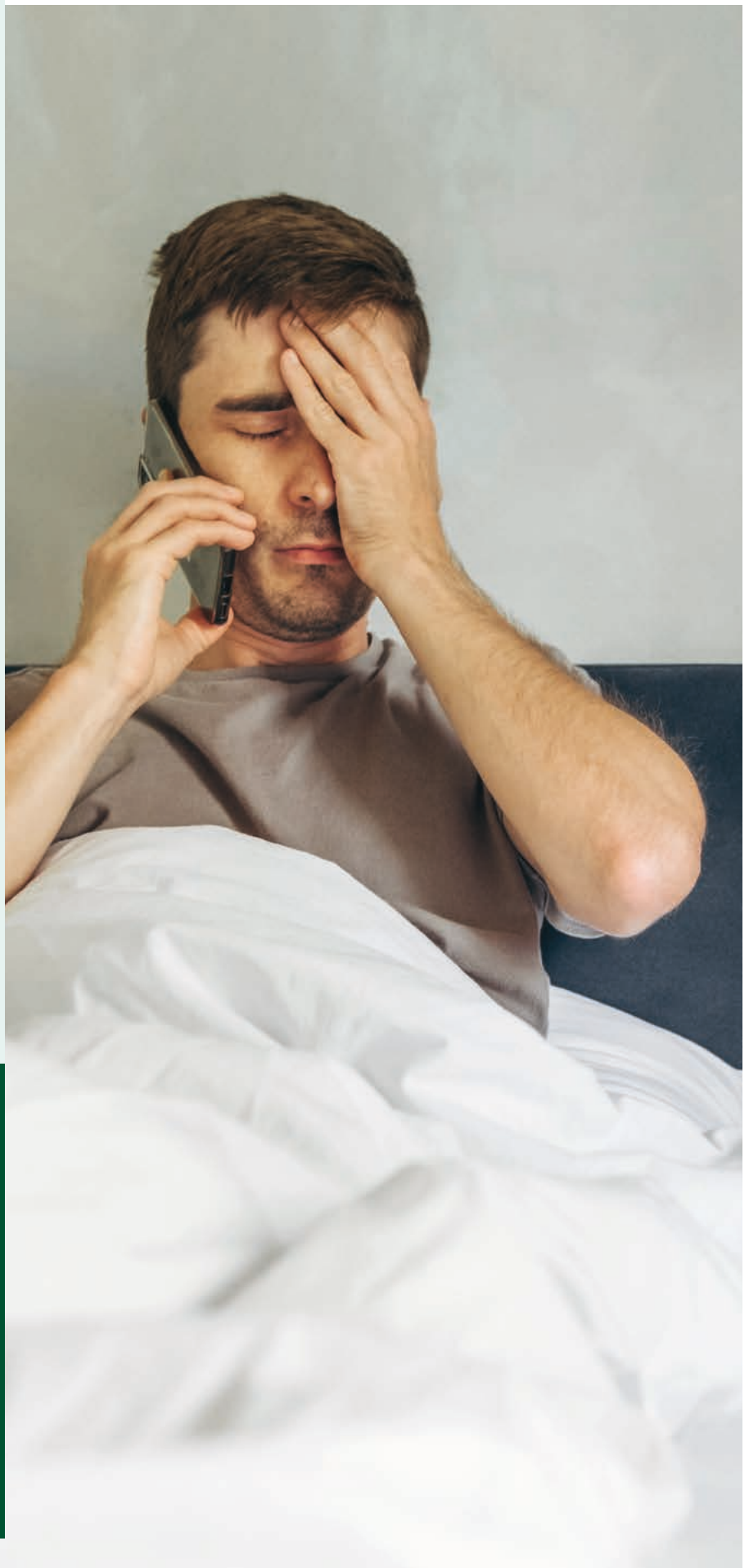
85,9%

weil sie auf der Arbeit gebraucht werden,

82,1%

weil sie ihre Kolleginnen und Kollegen nicht hängen lassen wollen.

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



Feel-Good-Managing

Das Miteinander zählt

Die **physische und mentale** Gesundheit der Beschäftigten ist eine der wichtigsten Ressourcen eines Unternehmens. Spezialisiertes Personal wie sogenannte Feel-Good-Managerinnen und -Manager können dabei helfen, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen. Sie kümmern sich um das Wohlbefinden der Belegschaft. Ihr Aufgabenspektrum reicht von interner Kommunikation und Konfliktlösung bis hin zur Organisation von Teambuilding-Events. Sie stärken den Teamzusammenhalt und fördern ein harmonisches Miteinander. Arbeitgeber können zudem durch wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse und Methoden der Positiven Psychologie die Zufriedenheit im Team steigern:



→ aok.de/fk/ueberblick-positive-psychologie

Neue Beschäftigte

An die Sofortmeldung denken

Viele Cafés und Restaurants erweitern im Frühling ihren Betrieb nach draußen und suchen daher Aushilfen. Die Gastronomie ist eine der elf Branchen, in denen für neue Beschäftigte die Sofortmeldung (Abgabegrund „20“) verpflichtend ist – noch vor der regulären Anmeldung. Sie muss spätestens zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns erfolgt sein und ist auch bei Aushilfskräften, geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten erforderlich. Das Ziel der Sofortmeldung ist die Eindämmung von Schwarzarbeit. Welche Meldungen in der Sozialversicherung wann anfallen und wie etwa die Anmeldung von Saisonkräften erfolgt, erfahren Sie unter:

→ aok.de/fk/sozialversicherung/meldung-zur-sozialversicherung

Online-Kurs

Fachkräftemangel? Pflegelotsen unterstützen Mitarbeitende, die Angehörige pflegen

Der **Fachkräftemangel** stellt Unternehmen vor große Herausforderungen. Ein oft übersehener Grund für den Verlust qualifizierter Mitarbeitender ist die Pflege von Angehörigen. Immer mehr Menschen müssen Beruf und Pflege eines Angehörigen miteinander verbinden.

Kostenfreier Online-Kurs für Pflegelotsen

Gemeinsam mit der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) bietet die AOK PLUS ein kostenfreies, digitales Schulungsangebot für betriebliche Pflegelotsen an. Pflegelotsen sind speziell geschulte Mitarbeitende, die Kolleginnen und Kollegen in Fragen rund um die Pflege von Angehörigen zur Seite stehen. Sie bieten erste Orientierung, Beratung und Unterstützung angesichts der umfangreichen Pflegeleistungen.

Kostenlos und digital: drei AOK PLUS-exklusive Kursangebote

Im kostenlosen Online-Kurs „Pflegelotse/-lotsin im Betrieb“ wird Basiswissen rund um Pflege im beruflichen Kontext vermittelt. Wer sich als Pflegelotse oder Pflegelotse engagieren möchte, hat in diesem Jahr noch zwei Gelegenheiten:

- **2. bis 27. Juni 2025**
- **1. bis 26. September 2025**

Erfahren Sie mehr über die Vorteile betrieblicher Pflegelotsen und das Engagement der AOK PLUS sowie zur Anmeldung über ein Online-Formular unter:

→ plus.aok.de/fk/pflegelotse



Leistungs-PLUS

Versicherte sind bei der AOK PLUS in besten Händen und profitieren von den besonderen Angeboten der Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, die weit über das gesetzliche Maß hinausgehen.



Pflegenavigator

Navi im Gesundheitsdschungel

Die AOK PLUS bietet angesichts der teils verwirrenden Fülle an Informationen qualitätsbasierte Daten rund um die Gesundheit und das Gesundheitswesen. Und das werbe- und kostenfrei.

Suche nach Arzt, Hebamme und Krankenhaus

Der AOK-Gesundheitsnavigator informiert zu den Angeboten von Ärzten, Hebammen und Krankenhäusern sowie deren Qualitätsergebnissen. Er kann damit bei der Suche nach geeigneten Fachleuten bzw. Einrichtungen helfen.

Rund um die Pflege

Der AOK-Pflegenavigator hilft bei der Suche nach einem geeigneten Pflegedienst, nach Einrichtungen für die Tages- und Nachtpflege, nach Pflegeheimen, nach allgemeinen Unterstützungsangeboten in der Pflege sowie zur Pflegeberatung der AOK PLUS. Zum Beispiel werden die Prüfnoten aus dem aktuellen Transparenzbericht des jeweiligen Anbieters von ambulanten Pflegediensten sowie Angaben zur Versorgungsqualität in Pflegeheimen angezeigt. Mehr als 700.000 Nutzende pro Jahr verzeichnet der Pflegenavigator. Die meisten Anfragen beziehen sich auf die Suche nach einem geeigneten Pflegeheim (40%) oder Pflegedienst (40%).

→ aok.de/gesundheitsnavigator

Krebsvorsorge

Die gute Nachricht

Im Jahr 2023 haben mehr Menschen an Krebs-Vorsorgeuntersuchungen für gesetzlich Versicherte teilgenommen, wie der „Früherkennungsmonitor 2024“ des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiDO) zeigt. Bei der Teilnahme an Koloskopien zur Darmkrebsvorsorge (plus 14,8%), am Mammographie-Screening zur Früherkennung von Brustkrebs (plus 5,1%) sowie an Tests zur Früherkennung von Prostatakrebs (plus 4,7%) waren deutliche Anstiege im Vergleich zum Jahr 2019 zu erkennen. Lediglich bei der Früherkennung von Gebärmutterhalskrebs und beim Hautkrebs-Screening waren die Zahlen noch leicht geringer als vor der Coronapandemie. Infos unter:

→ plus.aok.de/krebsvorsorge

Zahngesundheit

Zähne gut abgesichert

Zähne brauchen aufmerksame Pflege, um bis ins hohe Alter gesund zu bleiben. Gut, dass Kontrolltermine bei der Zahnärztin oder dem Zahnarzt zur regulären Leistung jeder Krankenversicherung gehören. Darüber hinaus können jedoch zahnmedizinische Eingriffe notwendig werden, bei denen die gesetzlichen Krankenkassen nur einen Teil der Kosten übernehmen dürfen. Wenn Kronen, Brücken oder Prothesen benötigt werden, kann der verbleibende Eigenanteil je nach Behandlung erheblich ausfallen.

Hier hilft eine Zahnzusatzversicherung: Für eine individuelle Versorgung können AOK PLUS-Versicherte auf einen der vier exklusiven Zahntarife des Kooperationspartners Münchener Verein zugreifen. Diese umfassen eine Vielzahl an Zahnbehandlungen, wie etwa eine professionelle Zahnreinigung oder Zahnersatz. Mehr Infos, welche Leistungen der Kooperationspartner abdeckt, finden Sie auf:

→ plus.aok.de > Suchwort: Zahnzusatzversicherung



Generation 50 plus

53

Mehr als die Hälfte will nach Rentenbeginn weiterarbeiten

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

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

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

Quelle: XING Diversity Studie 2024.

Medizinische App

Digitale Gesundheitshilfe eCovery

Medizinische Apps unterstützen

Menschen bei der Bewältigung verschiedener Erkrankungen oder fördern die Therapie. Bei Rücken-, Knie oder Hüftschmerzen bietet die App „eCovery“ Unterstützung.

Nutzer trainieren dabei bis zu zwölf Wochen lang, wann und wo sie mögen, ohne große Geräte und medizinisch fundiert. Zur Auswahl stehen über 500 Videos für individuelle Übungen je nach körperlicher Verfassung.

Die App passt sich an die Rückmeldungen und den Fitness-Zustand des Versicherten an und dokumentiert auch die Fortschritte. Ergänzend werden Diagnosen

und Ursachen für gesundheitliche Beschwerden erklärt. Je länger man übt, desto besser: Deshalb motiviert die App mit verschiedenen Elementen, um am Ball zu bleiben.

Die Digitale Gesundheitsanwendung eCovery wurde von der AOK PLUS in ihre Satzungsleistung aufgenommen und sie übernimmt die Kosten für die Therapien der App. Lediglich bei der Therapie für künstliche Gelenke (Knie und Hüfte) wird eine Zuzahlung fällig.

Voraussetzung ist, dass die App vom behandelnden Arzt verordnet wurde.

→ plus.aok.de/fk/pflegelotse

Herausgeber:
AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK PLUS
Sternplatz 7
01067 Dresden
aok.de/plus

Kontakt, Adressänderungen und Kommentare:
gesundes.unternehmen@plus.aok.de

Verlag und Redaktion:
Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:
Jochen Brenner
Redaktionsleitung:
Per Horstmann,
Maria Zeitler (stv.)

Fachredaktion:
Fionn Birr, Heike Bohn,
Susanne Dietrich, Barbara
Domschky, Ina Hieronimus,
Silke Siems, Heike Wegener

Regionalredaktion:
AOK PLUS:

Rico Schubert
Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben
Alle Illustrationen: AOK

Druck:
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42–50
47608 Geldern

Erscheinungsweise:
viermal jährlich/KMGU

Redaktionsschluss:
11. März 2025

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



Arbeitszeiten

Führung als Vollzeitaufgabe?

Arbeit in Teilzeit wird in Deutschland immer beliebter. Etwas mehr als die Hälfte der in einer Studie von Randstad befragten Unternehmen (54%) berichten von einem deutlichen Anstieg der Teilzeitbeschäftigungen in den letzten fünf Jahren. Bei Führungskräften ist die Quote jedoch rückläufig. Die meisten Führungskräfte (97% der Männer und 95% der Frauen) arbeiten nach wie vor in Vollzeit. Arbeitgeber können innovative und flexible Modelle bereitstellen, damit Führen auch in Teilzeit möglich wird: zum Beispiel Job-sharing, bei dem sich zwei Menschen eine Führungsposition teilen.

Das AOK-Programm „Gesund führen“ unterstützt Führungskräfte dabei, ihr Führungsverhalten zu reflektieren und zu verbessern:

→ aok-gesundfuehren.de

Bis 31. Mai 2025

Initialmeldung erstellen

Für das Unternehmensbasisdatenregister erstellen Arbeitgeber 2025 eine verpflichtende Initialmeldung an die Bundesagentur für Arbeit. Das Ziel ist, Unternehmensdaten an einer zentralen Stelle zu bündeln, um Verwaltungsvorgänge zu vereinfachen. Die Entgeltabrechnungsprogramme senden die Meldung automatisch. Wer das SV-Meldeportal nutzt, löst die Initialmeldung im Bereich „Betriebsdatenpflege“ (Abgabegrund „09“) aus. Die Meldung ist spätestens bis zum 31. Mai 2025 abzugeben.

→ aok.de/fk/basisdatenregister



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: aktuelle Online-Seminare

Arbeitgeberaufgaben bei Mutterschutz

Wird eine Mitarbeiterin schwanger oder bekommt ein Kind, hat der Arbeitgeber eine besondere Rolle. Das Online-Seminar im Mai liefert alle Informationen von Schutzfristen bis Mutterschaftsgeld.

Pflegeversicherungsbeiträge: digitales Nachweisverfahren

Damit Arbeitgeber die Beiträge zur Pflegeversicherung berechnen können, gibt es künftig ein digitales Verfahren zum Nachweis von Kindern. Das Online-Seminar im Juni informiert über den Ablauf.

Frauengesundheit in der Arbeitswelt – Fokus Wechseljahre

Die Menopause kann für Frauen eine gesundheitliche Herausforderung sein. Führungskräfte können in dieser Zeit unterstützen. Wie das gelingt, zeigt das Online-Seminar im Juli.



Jetzt kostenlos anmelden
via QR-Code oder unter

→ aok.de/fk/seminarsuche



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

→ aok.de/fk/kontakt

» Wir werden menschliche Kompetenzen brauchen «

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

»
Ein Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeitenden.

Frau Weber, Sie sprechen über künstliche Intelligenz im Arbeitskontext. Wie passen Führungskräfte da rein?

Die Rolle von Führungskräften ist zentral: Sie entscheiden, welche Technologien eingesetzt werden. Wenn zum Beispiel unbeliebte Aufgaben automatisiert werden, profitieren Mitarbeitende und Unternehmen.

Sie betonen, dass KI die Arbeit positiv gestalten kann. Welche Fähigkeiten können Arbeitgeber in ihren Teams fördern?

Wir werden künftig verstärkt menschliche Kompetenzen brauchen: Teamfähigkeit, Empathie, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit und Resilienz. Sie zu fördern, ist ebenso wichtig, wie Beschäftigte zu befähigen, neue Technologien zu nutzen. Hier können Weiterbildungen helfen.

Die Arbeitswelt verändert sich. Was können Unternehmen in Bezug auf KI für Chancengleichheit und Inklusion tun?

Wenn neue Tools eingesetzt werden, ist es wichtig, darauf zu achten, dass diese zum Beispiel keine rassistischen oder anderweitig diskriminierenden Muster aufweisen, etwa bei Bewerbungsverfahren. Wir leben in einer nicht gleichberechtigten Welt. Das äußert sich auch in KI. Es kann helfen, früh ein divers zusammengestelltes Team einzubeziehen, um darauf zu achten.

Krisenmanagement ist eine zentrale Herausforderung für Personalverantwortliche. Wie können Führungskräfte ihre Resilienz und die ihrer Teams fördern?

Ein Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeitenden. Wer auf die Expertise des eigenen Teams vertraut, in die Weiterentwicklung der Beschäftigten investiert und ein menschliches Arbeitsumfeld schafft, wird das mit der Zeit an der Stabilität der Produktivität, der Arbeitsqualität und der Umsätze sehen.

Sara Weber

ist Autorin, Podcasterin und Speakerin zu Digitalisierung und KI. Als Redaktionsleiterin bei LinkedIn hat die studierte Publizistin sich auch viel mit digitalen Medien beschäftigt.





AOK PLUS 

Immer auf dem Laufenden – der Arbeitgeber- Newsletter der AOK

Neigkeiten zur Sozialversicherung, aktuelle Entwicklungen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Seminare in Ihrer Nähe: Der AOK-Newsletter liefert Ihnen die wichtigsten Informationen direkt ins E-Mail-Postfach – so sind Sie immer auf dem neuesten Stand.



Jetzt abonnieren unter:
aok.de/fk/newsletter

AOK. Die Gesundheitskasse.