

1-2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Für die gute Sache Ehrenamt und Arbeit

→ S. 4

So gelingt die Übernahme von Azubis → S. 9

5 Fakten zur Leiharbeit → S. 15

Incentives bei kleinen Unternehmen → S. 16

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Hessen
Basler Straße 2
61352 Bad Homburg
aok.de/hessen

Kontakt, Adressänderungen und Kommentare:

gu_magazin@he.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,
Ina Hieronimus, Silke Siems,
Heike Wegener

Regionalredaktion:

AOK Hessen:
Ralf Metzger, Jürgen Merz,
Tanja Bader

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/KU

Redaktionsschluss:

25. November 2024

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



Detlef Lamm
Vorsitzender des Vorstandes
der AOK Hessen



Arbeit, Ehrenamt und Privates

Viele Berufstätige engagieren sich auch in Vereinen oder bei sozialen Projekten. Ob als Trainer beim Jugendfußball, bei der Feuerwehr, in der Kommunalpolitik oder als Schöffe bei Gerichten – ehrenamtliches Engagement hat zahllose Formen. Wie berufliche und ehrenamtliche Aufgaben sowie zeitaufwendige Hobbys kombinierbar sind, zeigen wir in unserer Titelgeschichte. Im besten Fall können Beschäftigte ihre im Ehrenamt erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen auch im Betrieb einsetzen.

Weiterhin haben wir in dieser Ausgabe nochmals die wichtigsten sozialversicherungsrechtlichen Neuerungen für das Jahr 2025 zusammengefasst. Die AOK Hessen wird auch im Zuge der großen gesellschaftlichen Herausforderungen in den Feldern Gesundheit und Pflege weiterhin verlässliche Partnerin für Versicherte, Unternehmen und Gesundheitspartner sein. Sie dürfen auch im Jahr 2025 auf die umfassenden Informations- und Serviceangebote Ihrer Gesundheitskasse zählen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

Ihr

Jederzeit für Sie erreichbar

**Firmenservice**

Für alle Fragen rund um Beiträge, Meldungen und Co. von 8 bis 17 Uhr für Sie da unter

0800 123 2318 (kostenfrei) oder
→ aok.de/fk/hessen/kontakt

Feedback

Welche Erfahrung haben Sie mit uns gemacht? Lassen Sie es uns wissen.

0800 0001037 (kostenfrei) oder
→ aok.de/fk/hessen/feedback

Fachportal für Arbeitgeber

Die Lösung für Ihre Fragen unter
→ aok.de/fk/hessen

**TITEL
VEREINBARKEIT**



4 Beruflich flexibel – ehrenamtlich engagiert
Wie Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Job und Privatleben fördern können

8 Im Gleichgewicht bleiben
Mit Life-Balance zu einem ausgewogenen Hormonhaushalt

MAGAZIN



9 Junge Fachkräfte halten
Wie die erfolgreiche Übernahme von Azubis gelingt

15 5 Fakten zur Leiharbeit
Kurzfristige Arbeitsspitzen abfedern – was zu beachten ist

16 Kleiner Anreiz, große Wirkung
Wie Betriebe Incentives einsetzen können und alle profitieren

AUF EINEN BLICK



18 Auf einen Blick
News und Fakten

23 „Bei den Mahlzeiten wird das Team gebildet“
Der Koch der Fußballnationalmannschaft, Anton Schmaus, über gesundes Essen im Job



Thema:
Das richtige Licht für alle
Wie Arbeitgeber für gesunde Beleuchtung und Wohlbefinden sorgen





Beruflich flexibel – ehrenamtlich engagiert

Life-Balance



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

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

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

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

Gesellschaftlich engagiert

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

Claudia Leitzmann, Geschäftsführerin des Landesnetzwerks Bürgerliches Engagement Bayern, unterstreicht das: „Wer das Ehrenamt fördert, gibt sich als gesellschaftlich engagiertes Unternehmen zu erkennen, das sich um die Belange der Region kümmert.“ Gerade für kleinere Unternehmen ohne großes Marketing-Budget ist das eine tolle Möglichkeit, im Umkreis bekannter zu werden und attraktiv zu sein. Vereinbarkeit ist in diesem Fall also auch ein Vorteil im Recruiting – und zieht motivierte Beschäftigte an: „Wer sich für die Gesellschaft engagiert, zeigt oft als Mensch generell ein hohes Maß an Verantwortung und Engagement“, so Leitzmann.

Ehrenamt bildet

Arbeitgeber profitieren noch auf weitere Art und Weise, denn das Ehrenamt ist auch eine Art kostenlose Weiterbildungsplattform: „Ob als Kassenwart oder -wartin im Sportverein oder Organisatorin des Kinderchors: Ehrenamtliche bringen viele Fähigkeiten mit, die man so in Schule oder Studium nicht lernt. Mit ihren sozialen Kontakten – oft auch außerhalb der eigenen Blase – haben sie einen weiten Horizont“, sagt Claudia Leitzmann. Sind Beschäftigte bei der freiwilligen 

Feuerwehr, hat ein Unternehmen Ersthelfende und Brandschutzbeauftragte, die es nicht erst schulen muss – hier profitieren Betriebe mit weniger Beschäftigten besonders.

Flexibilität zählt

Wie schaffen Arbeitgeber Verhältnisse, in denen sich ein Ehrenamt gut mit der Arbeit vereinbaren lässt? „Die Flexibilisierung der Arbeit hilft Menschen, ihr Ehrenamt gewissenhaft auszuüben – natürlich unter Berücksichtigung der Ruhezeiten“, sagt Jutta Rump. Arbeitgeber können hier Verpflichtungen, die mit dem Ehrenamt einhergehen, bei der Verteilung von Schichtdiensten berücksichtigen, Arbeitszeitkonten, flexible Arbeitszeitmodelle oder Homeoffice-Regelungen einführen.

Gerade in kleineren Betrieben ist es je nach Auftragslage auch denkbar, dass Beschäftigte bis mittags vor Ort arbeiten, dann zum Ehrenamt gehen oder sich um die Kinder kümmern und abends im Homeoffice noch mal Berichte oder Rechnungen schreiben. Wenn nicht so viele Beschäftigte im



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

Betrieb sind, funktionieren Absprachen auf kurzem Wege recht gut.

Kleinere Betriebe können auch darauf hinarbeiten, dass Aufgaben von mindestens zwei Personen im Team erledigt werden können. So wird es nicht zum Problem, wenn Einzelne kurzfristig mal ausfallen oder Zeit für ihr Ehrenamt, ihr Kind oder die Pflege eines Angehörigen benötigen.

Das Gleiche gilt für Job-Sharing-Modelle, in denen sich zwei Personen eine Stelle teilen – so können kleine Unternehmen zusätzlich attraktive Teilzeitstellen anbieten und beispielsweise Eltern, die Job und Kinder unter einen Hut bringen müssen, verstärkt ansprechen.

Lösungen finden

Ist Flexibilität in den Arbeitszeiten nicht möglich, sind Ehrenamtstage eine Alternative, bei denen sich das gesamte Team gemeinsam engagiert. Kleinunternehmen können an solchen „Social Days“ zum Beispiel einen Tag eine Organisation in der Region unterstützen, Hochbeete in einer Kita bepflanzen, in einer Kleiderkammer aushelfen oder Müll sammeln: Die Möglichkeiten sind vielfältig.

Im Hamburger Softwareunternehmen d.vinci gibt es zwei „Impact Days“ pro Jahr, an denen Beschäftigte einem Ehrenamt nachgehen können – zusätzlich zum Urlaub. Auch für die Mithilfe, zum Beispiel beim Kitafest, darf ein Impact Day genommen werden. „Wir möchten unserem Team ermöglichen, etwas Sinnvolles zu tun“, sagt People-&-Culture-Managerin Franziska von Goeckingk. „Auch wir profitieren davon, der Benefit kommt bei Bewerbenden super an.“ Laut Jutta Rump vom IBE können Arbeitgebern solche Aktionen nicht nur im Recruiting helfen: „Gemeinsam ein soziales Projekt umzusetzen oder zum Beispiel das neue Klettergerüst auf dem Spielplatz aufzustellen, schweißt das Team stark zusammen und wirkt sich auch auf die Zusammenarbeit im Job aus.“

Die Sinnhaftigkeit, die Menschen hier oder in einem Ehrenamt neben dem Sinnerleben in ihrem eigentlichen Job erfahren, sei nicht zu unterschätzen. Das trage zum Wohlbefinden bei. Diese Chancen zu nutzen, sei wichtig

Vergütung und Freistellung

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

Über die Ehrenamtszuschale dürfen Ehrenamtliche für gemeinnützige Tätigkeiten bis

zu 840 Euro pro Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten. Auch für die zahlen- den Vereine und Verbände fallen keine Abgaben an. Übungsleitenden steht ein Übungsleiterfreibetrag in Höhe von 3.000 Euro pro Jahr zu.





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

Fotos: Jasmin Merdan via Getty Images, Simon Wegener / Giulia Iannicelli (Porträts)

für Arbeitgeber: „Zu guter Führung gehört, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben der Beschäftigten im Auge zu behalten, denn Vereinbarkeit hat immer etwas mit Gesundheit zu tun. Zwei oder drei Lebensbereiche auszubalancieren, setzt immer voraus, dass man gesund ist. Das können Führungskräfte unterstützen“, sagt Jutta Rump.

Sind aufgrund der geringen Größe des Betriebs selbst einzelne Tage nicht umsetzbar, können Unternehmen die Ehrenämter finanziell, mit Produkten oder Dienstleistungen unterstützen und zum Beispiel Sportvereinen Trainingsgeräte zur Verfügung stellen. Auch das zeigt die Anerkennung der Leistung der Beschäftigten in ihrem gesellschaftlichen Engagement.

Claudia Leitzmann rät Unternehmen, die sich bisher nicht mit dem ehrenamtlichen Engagement ihrer Beschäftigten befasst haben, damit zu beginnen und ganz offen an das Thema heranzugehen: „Fragen Sie die



Claudia Leitzmann
Geschäftsführerin
des Landesnetzwerks
Bürgerliches
Engagement
Bayern

Beschäftigten doch einfach mal, ob und wo sie ehrenamtlich engagiert sind. Das ist ziemlich spannend. Und es hat einen doppelten Effekt: Der Arbeitgeber staunt und die Menschen fühlen sich gesehen.“ ◦



So unterstützt die AOK

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

→ aok-gesundfuehren.de

Ehrenamtliches Engagement macht Beschäftigte und Führungskräfte zufriedener. Was ein Ehrenamt genau ist, wie man es findet und was zu beachten ist, lesen Sie hier:

→ aok.de/mz/ehrenamt-finden

Hormone steuern den Alltag

Ausgewogen bleiben

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



„Das Wichtigste sind regelmäßige Pausen und dass die Arbeitszeiten eingehalten werden, damit Beschäftigte im Privaten ausreichend Ausgleich finden“, sagt Hormonexperte Prof. Dr. Harald J. Schneider.

Auch den Zusammenhang von Hormonen und Tageszeit zu berücksichtigen, lohnt sich hier: Besonders



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

relevant sind Pausen nämlich im Schichtdienst, vor allem mit Nachtschichten, in denen Melatonin ausgeschüttet wird: „Für unseren Biorhythmus ist Schichtdienst eine Herausforderung und erhöht den Cortisolspiegel. Da ist genug Zeit zur Regeneration umso wichtiger.“ Auch Beschäftigte zu Bewegung zu motivieren, ist wichtig. „Sport ist ein Stresskiller“, so der Experte.

Stress und Hormone hängen unmittelbar zusammen. „Gute Vereinbarkeit bedeutet weniger Stress, eine bessere Regeneration und ein geringeres Risiko für stressbedingte Volkskrankheiten“, sagt Schneider. Bei Stress werden Cortisol und Adrenalin freigesetzt. Sind diese Hormone permanent erhöht, ist das ein Problem. „Dann kann das Risiko für Diabetes und Übergewicht steigen und das Immunsystem schwächer arbeiten“, erklärt Schneider. Auch der Schlaf wird durch zu viel Cortisol gestört.

Wirgefühl

Für Glücksgefühle sorgt das Hormon Oxytocin, das zum Beispiel bei Umarmungen freigesetzt wird. „Arbeitgeber sollten Wert auf eine gute Unternehmenskultur und einen freundlichen Umgangston legen

und durch Events das Teamgefühl stärken. Auch dadurch steigt der Oxytocin-Spiegel“, sagt der Fachmann.

Wichtig sei zudem, dass die Arbeitsbelastung für niemanden zu hoch erscheine. „Ein Berg Arbeit stresst. Es ist besser, Dinge Schritt für Schritt abzuarbeiten. Da sind die Führungskräfte gefragt“, sagt Schneider. „Es ist wichtig, ansprechbar zu sein; das hilft den Beschäftigten. Denn jeder reagiert auf Stress anders.“



So unterstützt die AOK

Gesund führen

Das AOK-Programm „Gesund führen“ hilft Führungskräften dabei, sich und ihre Beschäftigten gesund zu halten:

→ aok-gesundfuehren.de

Wie Hormone Körper und Geist steuern

Hormone spielen in jedem Alter und jeder Lebenssituation eine wichtige Rolle. So bleibt das System im Gleichgewicht:

→ aok.de/pk/hormone



Azubis binden

Zukunftssicherung

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

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

Versicherungsrechtlich werden ehemalige Azubis in manchen Be-

langen wie neu eingestellte Mitarbeitende behandelt.

- Das Ausbildungs- und das folgende Arbeitsverhältnis gelten als Einheit. Sozialversicherungsrechtlich sind eine Abmeldung der Ausbildung und eine Anmeldung des Arbeitsverhältnisses nötig.

- Die Personalnummer kann bestehen bleiben und die Krankenversicherung wird bei einer Übernahme weitergeführt.
- Ein Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber löst ein neues Krankenkassenwahlrecht aus.
- Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht weiterhin. →

Frühes Werben

Besonders in kleinen Unternehmen kennen Arbeitgeber ihre talentierten Auszubildenden. Sie einige Monate vor Ausbildungsende in puncto einer Übernahme anzusprechen, erleichtert die Zukunftsplanung für beide. Oft möchten junge Menschen aber nach einer Ausbildung reisen oder noch studieren. Eine Option ist dann eine befristete Weiterbeschäftigung bis zum Reise- oder Studienbeginn.

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

Dual tut beiden gut

Enger ist die Bindung bei einem dualen Studium. Die theoretische Wissensvermittlung ist hier stark mit einem hohen Praxisbezug im Unternehmen verbunden. Häufig übernimmt der Arbeitgeber die Studienkosten. Im Gegenzug sind die Studierenden für eine bestimmte Zeit nach dem Studium als Beschäftigte an das Unternehmen

gebunden. In allen Formen der dualen Studiengänge sind die Studierenden sozialversicherungspflichtig. Studierende können in kleinen Betrieben oft mehr praktische Erfahrungen sammeln und sind enger in die Unternehmensabläufe eingebunden.

Benefits

Die Grundlage für ein längerfristiges und wertschätzendes Arbeitsverhältnis wird aber schon während der Ausbildung gelegt. Eine wirkungsvolle Möglichkeit dafür ist eine auf Azubis zugeschnittene Betriebliche Gesundheitsförderung. Laut einer Studie des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiO) schätzen 80 Prozent der bei der AOK versicherten Azubis solche Maßnahmen als wertvoll ein. Besonders gefragt sind Workshops zu gesunder Ernährung, Betriebs-sport oder Unterstützung zum richtigen Umgang mit Stress. In kleinen Unternehmen kann hier auch die Vernetzung in der Region verbindend wirken. Auch Jobtickets oder -räder sind für junge Menschen interessant.

Kleine Unternehmen können insbesondere durch eine enge und persönliche Betreuung ihrer

Arbeitsrechtlich zu beachten

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

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

Auszubildenden und gemeinsame Aktivitäten wie etwa Teamevents punkten. Diese tragen zur Stärkung der Identifikation mit dem Betrieb und der Belegschaft bei. Auch die Einbindung in Entscheidungsprozesse ist in kleinen Unternehmen meist besser und einfacher möglich als in größeren Betrieben. ◦



80 Prozent aller Auszubildenden schätzen Maßnahmen wie Workshops zur gesunden Ernährung



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen für Arbeitgeber sind im AOK-E-Paper „Erfolgreich ausbilden“ zusammengefasst:

→ aok.de/fk/sv-epaper

Was bei einer geringfügigen Beschäftigung zu beachten ist:

→ aok.de/fk/ueberblick-minijobs

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

personal wissen

1·2025

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Das neue eAU-Verfahren

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

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

2 – AU: Liegt zum angefragten Zeitraum bei der Krankenkasse eine Arbeitsunfähigkeit vor, übermittelt sie die eAU-Daten mit dem Rückmeldegrund „2“ an den Arbeitgeber.

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

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

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



DATEN UND FAKTEN

Zeitpunkt der eAU-Abfrage

5 Tage

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

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

6 – Teilstationäre Krankenhausbehandlung:

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

7 – In Prüfung: Diese Meldung erhalten Arbeitgeber, wenn die Krankenkasse Angaben der Klinik oder ärztlichen Praxis prüft beziehungsweise AU-Daten nicht vollständig digitalisiert werden können. Klärt sie den Sachverhalt innerhalb von 28 Tagen, schickt sie proaktiv eine abschließende Rückmeldung.

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

9 – Weiterleitungsverfahren: Nach einem Krankenkassenwechsel kann es im Einzelfall vorkommen, dass der neuen Krankenkasse noch keine eAU-Daten vorliegen. Sie leitet die Anfrage an die bisher zuständige Kasse weiter und sendet die Zwischenmeldung „9“. Die bisherige Krankenkasse schickt innerhalb von 14 Tagen automatisch eAU-Daten an den Arbeitgeber, sofern welche vorliegen.

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



Mehr Infos bei „Trends & Tipps 2025“

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

→ aok.de/fk/jahreswechsel/eau

556

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



Neuerungen 2025 im Überblick

Das bringt das neue Jahr

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

Beitragssätze

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

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

Rechengrößen

2025 gelten neue Grenzwerte in der Sozialversicherung. Markant gestiegen ist die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze), bis zu der Krankenversicherungspflicht besteht: von 69.300 Euro auf 73.800 Euro. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung

ist auf 66.150 Euro gestiegen. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gilt seit 2025 eine bundesweite Beitragsbemessungsgrenze von 96.600 Euro.

Grenzen für Mini- und Midijobs

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

Digitaler Nachweis in der Pflegeversicherung

Ab 1. Juli 2025 erfolgt der Nachweis der Kinderzahl zur Senkung des Pflegeversicherungsbeitrags über ein digitales Verfahren. Für bestehende Beschäftigungen wird es einen Initialabruf geben, der bis Jahresende erfolgen soll. Für neue Beschäftigte ist eine gesonderte Anmeldung für den digitalen Nachweis erforderlich. Entsprechend ist eine Abmeldung für beendete Beschäftigungen notwendig.

Digitales Meldeverfahren

Die wesentlichen Änderungen für 2025:

- Unternehmen haben im Rahmen der euBP die Daten ihrer Finanzbuchhaltung in diesem Jahr vollständig elektronisch zu übermitteln.
- Das SEPA-Lastschriftmandat im Datenaustauschverfahren Arbeitgeberkonto (DSAK) kann nun elektronisch widerrufen werden.
- Arbeitgeber haben bis zum 31. Mai 2025 die Initialmeldung für das Basisdatenregister erneut abzugeben.

So unterstützt die AOK

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

→ aok.de/fk/jahreswechsel



Grenznahe Beschäftigungen

A1-Bescheinigungen digital abrufen

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

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

KURZMELDUNGEN

Keine Rechtskreise bei Meldungen mehr

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

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

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

Die Jahresmeldung ist wieder fällig

Bis 17. Februar 2025 übermitteln Arbeitgeber die Jahresmeldung 2024 für ihre Beschäftigten. Sie enthält den Beschäftigungszeitraum und das rentenversicherungspflichtige Bruttoentgelt für 2024.

Die Jahresmeldung zur Unfallversicherung ist ebenfalls am 17. Februar 2025 fällig. Meldezeitraum ist dabei immer der 1. Januar bis 31. Dezember, gemeldet wird das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

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

Sie fragen, Experten antworten

PFLEGEVERSICHERUNGS- BEITRAGSSATZ UND ARBEITSORT

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

Ob für den Beitragssatz in der Pflegeversicherung die Sonderregelung für Sachsen greift, richtet sich nach dem Beschäftigungsort. Beschäftigungsort ist der Ort, an dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Ist keine feste Arbeitsstätte (auch kein Homeoffice) vorhanden und wird die Beschäftigung an verschiedenen Orten „mobil“ ausgeübt, gilt als Beschäftigungsort der Ort, an dem der Betrieb seinen Sitz hat. Dementsprechend sind hier die für den Betriebssitz (Hessen) zutreffenden beitragsrechtlichen Regelungen zugrunde zu legen.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



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

Sachbezüge

Geschenke zum Abschied

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

Gelegenheitsgeschenke

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

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



Geburt eines Kindes, Mitarbeiterjubiläum zählen die Verabschiedung in den Ruhestand und ein Jobwechsel zu diesen begünstigten Gelegenheiten.

Kein Bezug zur Arbeitsleistung

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

So unterstützt die AOK

Auf dem Fachportal für Arbeitgeber gibt es weitere Informationen zu Entgeltarten und ihrer beitragsrechtlichen Bewertung unter: [→ aok.de/fk/sozialversicherung/beitrageszur-sozialversicherung](https://aok.de/fk/sozialversicherung/beitrageszur-sozialversicherung)

AKTUELL

AOK-Podcast: JAE-Grenze

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

→ aok.de/fk/podcast

Alle Neuerungen 2025 im E-Paper

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

→ aok.de/fk/tut2025-e-paper



5 Fakten zur Leiharbeit

Verstärkung gesucht – das gilt

Arbeitgeber können mit Leihararbeitnehmern temporäre Arbeitsspitzen abfedern und dringend benötigte Fachkräfte finden. Sie müssen jedoch sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten beachten.

1 Leiharbeitnehmer sind beim verleihenden Unternehmen (Verleiher) angestellt und werden entleihenden Unternehmen (Entleiher) befristet überlassen. Alle Rahmenbedingungen werden im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt. Dabei sind Leiharbeitnehmer der Stammebelegschaft gleichgestellt.

2 Der Verleiher ist als Arbeitgeber für die Zahlung des Gehalts, die Anmeldung zur Sozialversicherung und die Abführung der Beiträge verpflichtet. Der Entleiher zahlt dem Verleiher ein Entgelt für die Überlassung der Beschäftigten.

3 Die Überlassung von Arbeitnehmern ist grundsätzlich erlaubnispflichtig. Der Verleiher muss eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzen. Diese erhält er auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit (BA).

4 Entleiher sollten das Vorliegen einer solchen Lizenz frühzeitig prüfen. Bei einer Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis der BA gilt der Entleiher als Arbeitgeber des Leihararbeitnehmers. Er ist dann zur Zahlung des Arbeitsentgelts und der Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet.

5 Hat der Verleiher ohne Lizenz das Arbeitsentgelt oder einen Teil davon gezahlt, haftet er gemeinsam mit dem Entleiher gesamtschuldnerisch. Entleiher können für Sozialversicherungsbeiträge haftbar gemacht werden – etwa, wenn der Verleiher in Insolvenz geht oder seinen Zahlungsverpflichtungen aus anderen Gründen nicht nachkommt. Daher sollten Entleiher regelmäßig Unbedenklichkeitsbescheinigungen über den Verleiher bei den Krankenkassen als Einzugsstellen für die Sozialversicherungsbeiträge anfordern.

Weitere Informationen finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/tools/unbedenklichkeitsbescheinigung



735 Tsd.

sozialversicherungspflichtig beschäftigte Leiharbeitnehmer gab es in Deutschland im Juni 2023. Darüber hinaus waren rund 50.000 Leiharbeitnehmer ausschließlich geringfügig beschäftigt.



Kleiner Anreiz, große Wirkung

Incentives



Sie drücken Wertschätzung aus und helfen
im Recruiting: Incentives. Wie kleine
Unternehmen davon profitieren können.

Im Wettbewerb um Fachkräfte können Incentives, also „Anreize“ für Beschäftigte, den Unterschied ausmachen. Sie können in Form von Geld- und Sachleistungen oder nicht materiellen Belohnungen angeboten werden. Incentives bringen zum Ausdruck, worauf ein Unternehmen Wert legt – von Familienfreundlichkeit über Gesundheitsförderung bis zu nachhaltiger Mobilität. Beschäftigte erfahren durch sie Wertschätzung, was ihre Loyalität und Motivation steigert. Als sinnvolle Alternative zur Gehaltserhöhung



Mehr Ideen für Incentives

Weitere interessante Anreize, die kleinere Unternehmen ihren Beschäftigten anbieten können:

Der Kindergartenzuschuss vom Arbeitgeber ist in unbegrenzter Höhe steuer- und beitragsfrei.

Auch Erholungsbeihilfe ist möglich: für Reisen, Kuraufenthalte oder Ausflüge. Arbeitgeber versteuern den Zuschuss pauschal mit 25 Prozent.

Eine weitere Möglichkeit sind Sachgeschenke, zum Beispiel ein Geschenkkorb zum Geburtstag. Sachgeschenke sind bis 60 Euro pro Anlass steuer- und beitragsfrei.



eingesetzt, reduzieren Incentives durch Steuer- und Beitragsfreiheit die Lohnnebenkosten.

Anreize für mehr Bewegung

Gesundheitsförderung ist auch für kleine Unternehmen möglich. Fitnessstudios und Vereine bieten häufig Kurse an: Die Palette reicht von Rückenschule bis Yoga. Arbeitgeber können bis zu 600 Euro jährlich pro Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer für Gesundheitsförderung ausgeben, ohne dass die Beschäftigten dies versteuern müssen. Die Voraussetzungen dafür sind, dass der Kurs zertifiziert ist (beziehungsweise den Vorgaben des GKV-Präventionsleitfadens entspricht) und der Zuschuss zusätzlich zum Arbeitslohn erfolgt.

Eine reine Mitgliedschaft im Fitnessstudio können Arbeitgeber als Sachbezug bis zu 50 Euro pro Monat abgabenfrei unterstützen. Der Zuschuss muss zusätzlich zum Gehalt erfolgen und der Vertrag darf nicht zwischen Mitarbeitenden und dem Fitnessstudio bestehen. Studiobetreibende bieten dafür sogenannte Firmenfitnessverträge an, die sich auch für kleine Unternehmen eignen. Auch über Trainingsgutscheine kann der Fitnessstudiobesuch per Sachbezug bezuschusst werden. Regelmäßige Bewegung kann die Mitarbeitenden vor Krankheiten schützen und ihre Konzentration verbessern.

Beliebt: der Essenzuschuss

In Form von Essensmarken, Restaurantgutscheinen oder Apps ist der Essenzuschuss ein beliebtes Incentive. Ein Wert in Höhe von bis zu täglich 7,50 Euro (2025) bleibt ohne Berücksichtigung (ist damit steuer- und beitragsfrei). Die Beschäftigten erhalten günstige Mahlzeiten und der Gang zum Restaurant oder Lebensmittelgeschäft um die Ecke sorgt für eine aktive Pause, die

positiv auf Leistungsfähigkeit und Gesundheit wirkt.

Mobil mit Deutschlandticket und Dienstrad

Bieten Arbeitgeber ein Deutschlandticket als Jobticket vergünstigt oder kostenlos an, können Beschäftigte damit Nahverkehrszüge bundesweit und jederzeit nutzen – beruflich und privat. Die Ausgaben für das Ticket sind steuer- und sozialabgabenfrei, vorausgesetzt, der Arbeitgeber zahlt es als Sachbezug zusätzlich zum Arbeitsentgelt. So wirkt es sich nicht auf die Minijob-Verdienstgrenze aus.

Stellt der Arbeitgeber ein Fahrrad oder E-Bike (bis 25 km/h) zusätzlich zum Gehalt zur Verfügung (keine Gehaltsumwandlung, der Arbeitgeber trägt die Kosten), ist der durch die private Nutzung entstandene geldwerte Vorteil steuer- und beitragsfrei. Will der Arbeitgeber das Firmenrad nicht selbst anschaffen, kann er dies über eine Bikeleasing-Firma abwickeln. Deren Verträge passen auch für kleine Betriebe. ○



So unterstützt die AOK

Eine Übersicht zu den Entgeltarten und den Unterschieden zwischen Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/entgeltarten-im-beitragsrecht

In der Aufzeichnung des AOK-Seminars „Arbeitsentgelt: Fragen zum Beitrags- und Steuerrecht“ klärt ein Steuerexperte aktuelle Fragen zum Thema:

→ aok.de/fk/seminare-als-video/arbeitsentgelt

Was Beschäftigte brauchen

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

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

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

→ aok.de/fk/online-seminare-als-video/arbeiten-mit-sinn

GEHALT IST ALLES?

20 %

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

27 %

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

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





Nachhaltigkeit und BGF

Wo Teamgeist und Gemüse wachsen

Mit der „**Ackerpause**“ bietet die AOK Hessen Betrieben ein achtwöchiges Programm an, in dem in eigens bereitgestellten Hochbeeten saisonales Bio-Gemüse und Kräuter angebaut werden.

Dabei begleiten erfahrene Acker-Coaches und zertifizierte Ernährungsexpertinnen und -experten die Teilnehmenden vor Ort oder online. Die Praxis des Gärtnerns wird flankiert von Hintergrundwissen rund um die Themen gesunde Ernährung und Nachhaltigkeit. Damit wird gesundheitsförderliches Verhalten praxisnah in den Alltag integriert.

Als abschließendes Teamevent kann ein Erntefest, bei dem das eigene Gemüse gemeinsam zubereitet wird, zum echten Highlight für alle Beteiligten werden.

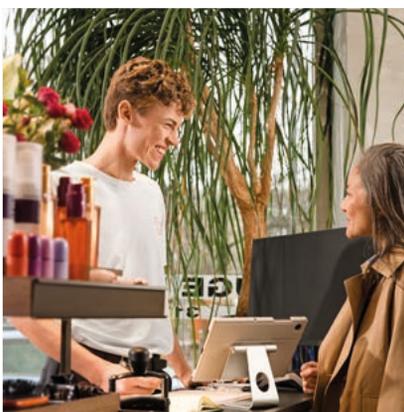
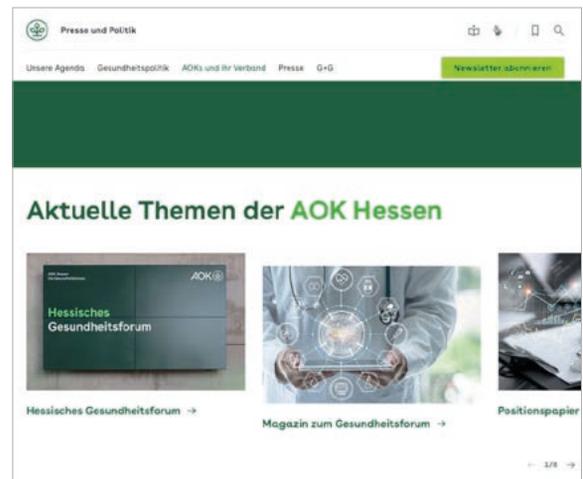
→ acker.co/ackerpause

Informationen bundesweit

Presse- und Politikportal der AOK

Auf dem **bundesweiten** Presse- und Politikportal der AOK können Interessierte auf Presseinformationen sowie politische Publikationen und Meldungen der AOKs zugreifen und sich zusätzlich über einen kostenfreien E-Mail-Newsletter informieren lassen. Dieser kann nach individuellen Themenwünschen konfiguriert werden. Auch die AOK Hessen hat auf dem Portal einen eigenen Bereich mit hessenrelevanten Nachrichten, Veranstaltungen und Pressemitteilungen. Auch Ansprechpersonen für Medien und politische Anfragen können dort gefunden werden. Das Portal ist erreichbar unter:

→ aok.de/pp/hessen



Ausbildung

Mindestlohn für Azubis steigt 2025

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

Infos zur Sozialversicherung von Azubis und Tipps für Auszubildende auf:

→ aok.de/fk/sozialversicherung/ausbilden



Gesund führen

Führungskräfte sind erschöpft

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

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

→ aok-gesundfuehren.de

Young Brand Awards

Ausgezeichnete AOK: beliebteste Krankenkasse unter jungen Leuten

Die AOK hat auch 2024 wieder den ersten Platz bei den Young Brand Awards belegt. Seit 2011 ist die AOK damit nun bereits zum dreizehnten Mal zur beliebtesten Krankenkasse gewählt worden. Im Rahmen der Young Brand Awards wählen Jugendliche und junge Erwachsene jährlich über ein unabhängiges Online-Voting ihre beliebtesten Marken in verschiedenen Branchen. Sensibilisierungsschulungen das Bewusstsein für die Thematik schärfen und auf diese Weise ein wertschätzenderes Arbeitsumfeld schaffen.



Fotos: RainStar / Westend61 via Getty Images

TERMINE



12.-14.3.2025
Zukunft Handwerk

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

→ zukunftshandwerk.com



14.-16.3.2025
Gesund leben

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

→ gesundleben-messe.de



Prävention

Gesunde Pausenkultur fördern

Beschäftigte gönnen sich in ihrer Mittagspause im Schnitt eine Auszeit von 33,4 Minuten, wie aus einer Umfrage der Jobbörse jobtensor.com hervorgeht. Der Großteil (88%) ist mit der Dauer zufrieden. Wie die Pause verbracht wird, ist unterschiedlich. 47% steht eine Kantine

zur Verfügung, davon machen 36% immer oder oft Gebrauch. 42% bringen sich meist selbst etwas mit, und 8% gehen regelmäßig mit Kolleginnen und Kollegen auswärts essen. Eine gesunde Pausenkultur ist wichtig, damit Mitarbeitende leistungsfähig bleiben und langfristig gesund arbeiten können. Eine ausgewogene Ernährung trägt dazu bei. Auch Bewegung, am besten an der frischen Luft, ist hilfreich. Weitere Tipps:

→ aok.de/fk/gesunde-pausen

33,4

Minuten dauert die durchschnittliche Mittagspause.

Vor Ort und online

AOK-Gesundheitskurse

Auch im Jahr 2025 bietet die AOK Hessen eine Vielzahl von Gesundheitskursen an. Zur Auswahl stehen regelmäßige wöchentliche Kursangebote und auch Wochenendveranstaltungen – vor Ort oder virtuell. Die Online-Angebote stehen exklusiv den Versicherten der AOK offen.

Die Themenpalette der AOK-Gesundheitskurse reicht von Bewegungsangeboten und Ernährungskursen über Entspannungstechniken bis hin zur Anleitung, um mit dem Rauchen aufzuhören.

Anmeldungen zu den AOK-Gesundheitskursen sind über die Homepage möglich:

→ aok.de/pk/gesundheitskurse



26.–27.3.2025

Zukunft Personal Nord

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

→ zukunft-personal.com/de/expo-events/zp-nord



7.4.2025

Aktionstag der WHO

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

→ weltgesundheitstag.de

WIdO-Studie

Belastung pflegender Angehöriger nimmt zu

Der **WIdO-Monitor** 2024 zeigt: Nur 46% der Hauptpflegepersonen zwischen 18 und 65 Jahren arbeiten in Vollzeit. Gut die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten hat ihre Arbeit wegen der häuslichen Pflege reduziert, 28% der Nichterwerbstätigen haben ihre Arbeit deswegen aufgegeben. Ein Viertel der Befragten gibt an, hoch belastet zu sein. Die Pflege mit einer beruflichen Tätigkeit in Einklang zu bringen, ist eine Herausforderung. Arbeitgeber können unterstützen, indem sie Verständnis zeigen, flexible Arbeitszeitmodelle anbieten und Beschäftigte auf gesetzliche Ansprüche hinweisen. Infos unter:

→ aok.de/fk/pflegezeit-und-familienpflegezeit



Seminar-on-demand

Neuerungen zur eAU im Überblick

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

→ aok.de/fk/seminar-als-video/eau-neuerungen



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: aktuelle Online-Seminare

Arbeitsunfähigkeit und Datenaustausch Krankengeld

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

Sonderfälle im DEÜV-Meldeverfahren

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

Positiv führen

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



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

»Bei den Mahlzeiten wird das Team gebildet«

Interview



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



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

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

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

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

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

Welche Rolle spielt es, zusammen zu essen?

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

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

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

Anton Schmaus

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





Fachbroschüren Sozialversicherung: jetzt als E-Paper

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



Mehr erfahren:
aok.de/fk/sv-epaper

AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.