

2 · 2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Wer arbeitet schon gern allein? Anwesenheiten stärken



→ S. 4



Gemeinsam gegen Einsamkeit → S. 9

5 Fakten zur U2 → S. 15

Allergien und Arbeit → S. 16

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Hessen

Basler Straße 2
61352 Bad Homburg
aok.de/hessen

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:

4. März 2025

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**



Liebe Leserin, Lieber Leser,

Gesundheitspolitik wird auch in der neuen Legislaturperiode des Deutschen Bundestages eine wichtige Rolle spielen müssen. Zur Sicherung einer finanzierbaren Gesundheitsversorgung sind Strukturreformen für mehr Effizienz erforderlich. Gleichzeitig braucht es kurzfristig wirksame Maßnahmen zur Begrenzung des Ausgabendrucks. Die AOK hat hierfür konkrete Vorschläge erarbeitet.

Gründe für Erkrankungen und Fehlzeiten von Beschäftigten sind vielfältig und unterscheiden sich auch von Branche zu Branche. Arbeitgeber können mit passenden Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung, die sich auch an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientieren, Ausfällen entgegenwirken. Näheres hierzu erfahren Sie in der Titelgeschichte unseres neuen Magazins.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihr

Jederzeit für Sie erreichbar

**Firmenservice**

Für Fragen rund um Beiträge,
Meldungen und Co. für Sie da unter
0800 123 2318 montags bis freitags
von 8 bis 17 Uhr oder
→ aok.de/fk/hessen/kontakt

Fachportal für Arbeitgeber

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

Online-Geschäftsstelle

Einfach und sicher kommunizieren
→ fk.meine.aok.de

Feedback

Welche Erfahrung haben Sie mit
uns gemacht? Lassen Sie es
uns wissen.
0800 0001037 oder
→ aok.de/fk/hessen/feedback

TITEL
PRÄVENTION**4 Anwesenheiten stärken, Fehlzeiten reduzieren**

So können Arbeitgeber ihren Beschäftigten helfen

8 Schön flexibel (bleiben)

Mit flexiblen Arbeitsmodellen zu mehr Mitarbeitendengesundheit

MAGAZIN

**9 Gemeinsam gegen Einsamkeit**

Was Arbeitgeber gegen die „stille Epidemie“ unternehmen können

15 5 Fakten zur U2

Wichtige Informationen für Arbeitgeber zum Mutterschutz

16 Allergien? Damit lässt sich arbeiten

Gesund bleiben, nicht nur in der Pollenzeit

AUF EINEN BLICK

**18 Auf einen Blick**

News und Fakten

23 „Wir brauchen menschliche Kompetenzen“

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

**Thema****Gut in den Feierabend kommen**

So gelingt der Übergang





Anwesenheiten stärken, Fehlzeiten reduzieren



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

Der Fehlzeiten-Report des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigt: Knapp 64 Prozent der AOK-Mitglieder waren 2023 mindestens einmal krankgeschrieben. Pro Arbeitsunfähigkeitsfall fehlten sie im Schnitt fast elf Tage. Fehlzeiten sind für kleinere Unternehmen besonders ärgerlich, denn Ausfälle können oft schwer kompensiert werden. Die gute Nachricht: Arbeitgeber können die Gesundheit ihrer Beschäftigten gezielt fördern und so Fehlzeiten reduzieren.

Analyse ist wichtig

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

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

Daraus ergibt sich die Frage: Wie lange fallen Beschäftigte im Schnitt aufgrund einer Erkrankung am Stück aus? Hier zeichnet sich ein anderes Bild ab. Die psychischen Erkrankungen rangieren mit 28,1 Tagen vor

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

Ursachen branchenabhängig

Die Ursachen für Fehlzeiten variieren von Branche zu Branche. Während zum Beispiel im Baugewerbe mit hohen körperlichen Arbeitsbelastungen und überdurchschnittlich vielen Arbeitsunfällen die meisten Arbeitsunfähigkeitstage durch Muskel-Skelett-Erkrankungen anfallen, sorgen in Branchen mit hohen psychischen Arbeitsbelastungen, wie in der Pflege, vor allem psychische Erkrankungen für hohe Krankenstände und lange Fehlzeiten.

Genau hinsehen

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

Wer die Ursachen für Fehlzeiten in seinem Betrieb kennt, kann viel tun, um diese zu reduzieren. Dafür können idealerweise 



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.

verhaltensbezogene Maßnahmen wie zum Beispiel eine Rückenschule, Stressmanagementkurse oder Ernährungsberatungen mit verhältnisbezogenen Maßnahmen kombiniert werden. Dazu gehören etwa die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, das Bereitstellen von Hebe- und Tragehilfen, die Vermeidung physikalischer Belastungen wie Lärm und eine gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitsabläufe.

Sinn vermitteln

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

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

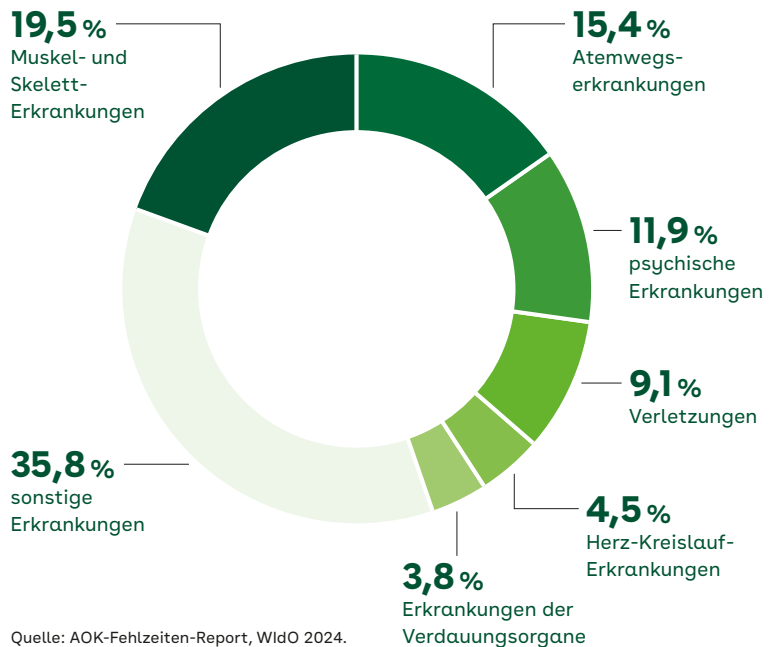
» Krankheitsbedingte Ausfallzeiten belasten die Wirtschaft zunehmend. Durch Betriebliches Gesundheitsmanagement können Fehlzeiten reduziert und die Gesundheit der Beschäftigten verbessert werden. Die AOK Hessen bietet hierfür vielfältige Angebote, von denen Unternehmen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren.«



Dr. Stefan Hoehl
Verwaltungsratsvorsitzender
der AOK Hessen

Wegen dieser Krankheiten fehlten Arbeitnehmer 2023

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



Gleichzeitig lauert hier ein Fallstrick für kleine Unternehmen. Je weniger Mitarbeitende, desto eher können diese sich verpflichtet fühlen, krank zur Arbeit zu kommen, um niemanden hängen zu lassen. Dieser Präsentismus nützt niemandem: Wer krank arbeitet, ist nicht voll leistungsfähig und riskiert, andere anzustecken. Ein Teufelskreis, den sich Kleinunternehmen mit dünner Personaldecke nicht leisten können. Und: „Präsentismus führt oft zu längeren Krankheitsphasen, als wenn Mitarbeitende sich frühzeitig erholen“, sagt Dörpinghaus. „Arbeitgeber sollten klar kommunizieren, dass es gewünscht ist, bei Krankheit zu Hause zu bleiben, und es auch selbst vorleben.“

Beschäftigte einbeziehen

Auch kleinere Unternehmen brauchen also einen umfassenden, nachhaltigen Ansatz zur Fehlzeitenreduktion. Ein wichtiger Schritt ist, das Team hier einzubinden: Was braucht ihr, um gesund arbeiten zu können? Das drückt Wertschätzung aus und vermeidet, dass Zeit und Geld in Maßnahmen investiert werden,

Flexibel bleiben:
kleine Übung,
große Wirkung



die dann verpuffen. „Wenn Mitarbeitende merken, dass ihre Stimme gehört wird, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie an gesundheitsfördernden Maßnahmen teilnehmen. Durch Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung kann die Gesundheitskompetenz der Mitarbeitenden gestärkt werden. Diese trägt dazu bei, dass sie zum Beispiel Gesundheitsrisiken früher erkennen und Präventionsmaßnahmen eher in ihren Alltag integrieren“, weiß Dörpinghaus. Selbstverantwortung lautet das Stichwort. Und die nützt am Ende allen.

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 ggf. verbessern (siehe auch S. 8)
- Führungskräfte schulen
- Regelmäßige Mitarbeitenden- und, nach längerer Krankheit, Rückkehrgespräche führen ◦



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



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



Schön flexibel (bleiben)



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

Flexible Arbeitszeiten gewinnen an Bedeutung. Auch die verschiedenen Aufsätze des Fehlzeiten-Reports des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiIdO) thematisieren, dass eine beschäftigtenorientierte Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung einen immer höheren Stellenwert

bekommt. Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden und Motivation verbessern sich, wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeit an ihre Bedürfnisse anpassen können. Kleine Unternehmen haben hier oft einen Vorteil: Allen gerecht zu werden, kann in kleineren Teams viel leichter sein.

Arbeitszeit neu denken

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

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

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



 So unterstützt
die AOK

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

→ 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 sich Einsamkeit auf die Gesundheit

auswirken kann. So steigt mit zunehmender Einsamkeit zum Beispiel das Risiko für Herz-Kreislauferkrankungen, Depression oder Demenz.



Wer arbeitet, ist weniger allein

Arbeitgeber haben allen Grund, das Thema ernst zu nehmen. Denn einerseits kann sich Einsamkeit im Privaten auf die Beschäftigten bei der Arbeit auswirken. Andererseits spielt der Arbeitsplatz im Sozialleben eine wichtige Rolle.

Die Arbeitsplatzgestaltung beeinflusst daher auch das Einsamkeitsempfinden. Sie fördert die soziale Interaktion in der Belegschaft und die Zusammenarbeit. Dies gilt ganz besonders, weil die vermehrte Einführung von Homeoffice den Arbeitsplatz in den vergangenen Jahren grundlegend verändert hat. Bei allen Vorteilen verstärkt diese Entwicklung das Risiko sozialer Isolation. Menschen, die viel von zu Hause aus arbeiten,

EINSAMKEIT: DIE STILLE EPIDEMIE

36,4 %

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

17 %

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

Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), 2024.

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

fehlen oft die Verbundenheit im Team und der Small Talk mit den Kollegen und Kolleginnen.

Neue Veranstaltungen und Formate

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

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

Drüber reden

Selbst in kleineren Betrieben, in denen sich alle Beschäftigten kennen, kann Einsamkeit leicht

übersehen werden. In kleinen Teams können sich einzelne Mitarbeitende genauso isoliert fühlen wie in größeren Unternehmen.

Führungskräfte sollten daher bei ihren Beschäftigten auf Anzeichen von Einsamkeit achten. Dies gilt vor allem bei Mitarbeitenden in Lebensumbruchphasen wie zum Beispiel dem Berufseinstieg oder kurz vor der Rente. Isst ein Kollege immer allein zu Mittag? Beteiligt sich eine Kollegin nie an Team-Aktivitäten? In solchen Fällen gilt es, niedrigschwellige Angebote zu machen. Gerade in kleineren Unternehmen kann es sich lohnen, wenn Führungskräfte das vertrauensvolle Gespräch mit ihren Beschäftigten suchen.

Den ersten Schritt machen

Allgemein gilt: Wenn ein Arbeitgeber sich für das soziale Wohl seiner Beschäftigten interessiert, ist das ein erster Schritt in die richtige Richtung. Schon kleine Initiativen können eine große Wirkung haben. Denn mit Maßnahmen gegen Einsamkeit ist es oft wie mit neuen sozialen Kontakten: Wenn der kurze Moment der Überwindung geschafft ist, läuft der Rest meist wie von selbst. 



 So unterstützt die AOK

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

→ aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/positive-psychologie

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 Übergangsbe-reich, 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 Neu-regelungen 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



5 Fakten zur U2

Unternehmen entlasten

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



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

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

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

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

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

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

→ aok.de/fk/u2



4

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

Allergien?

Damit lässt sich arbeiten



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

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

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

Saubere Lösungen

Die regelmäßige Reinigung der Betriebsstätte gehört zum Kern der Arbeitsplatzbereitsstellung. Um Mitarbeitende mit Pollen- und Stauballergien zu entlasten, hilft es bereits, PVC- und Linoleumflächen alle zwei Tage feucht zu wischen. Kleinere Betriebe, die hier

HEUSCHNUPFEN IST DIE HÄUFIGSTE ALLERGIE

Über

10 Mio.

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

Rund

30 %

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

Quelle: Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR), 2024.

keine externe Firma beauftragen, können einen Plan entwickeln, bei dem sich alle an den Maßnahmen beteiligen. Gleiches gilt für Teppichböden, bei denen regelmäßiges Saugen wichtig ist. Damit die Allergene dabei nicht direkt wieder in die Atemluft gelangen, ist es wichtig, einen hochwertigen Staubsauger mit einem wirksamen Filter zu verwenden. Eine häufig übersehene Staubquelle am Arbeitsplatz sind zudem abgehängte Decken. Die Installation einer Sperrfolie zwischen der inneren Wand und der Decken-Oberfläche kann hier günstig Abhilfe schaffen.

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

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



Lüften, ersetzen, informieren

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

Hier gibt es unkomplizierte Möglichkeiten, die nicht teuer sein müssen: zum Beispiel auf Reinigungsmittel, Gummihandschuhe oder Haarfärbemittel wechseln, gegen die die Beschäftigten nicht allergisch sind. Gelingt dies nicht, können technische Maßnahmen wie der Einbau einer Absaugvorrichtung und die Bereitstellung angemessener Schutzausrüstung helfen. Zusätzlich zu diesen Schutzmaßnahmen können Arbeitgeber die ganze

Belegschaft über den Umgang mit Allergien aufklären. Dies hilft nicht nur dabei, Gefahrensituationen zu vermeiden und in Notfällen effektiver reagieren zu können. Die Aufklärung stärkt auch das Verständnis im Team für diejenigen, die mit Allergien zu tun haben. o



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

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 (WiIdO) 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

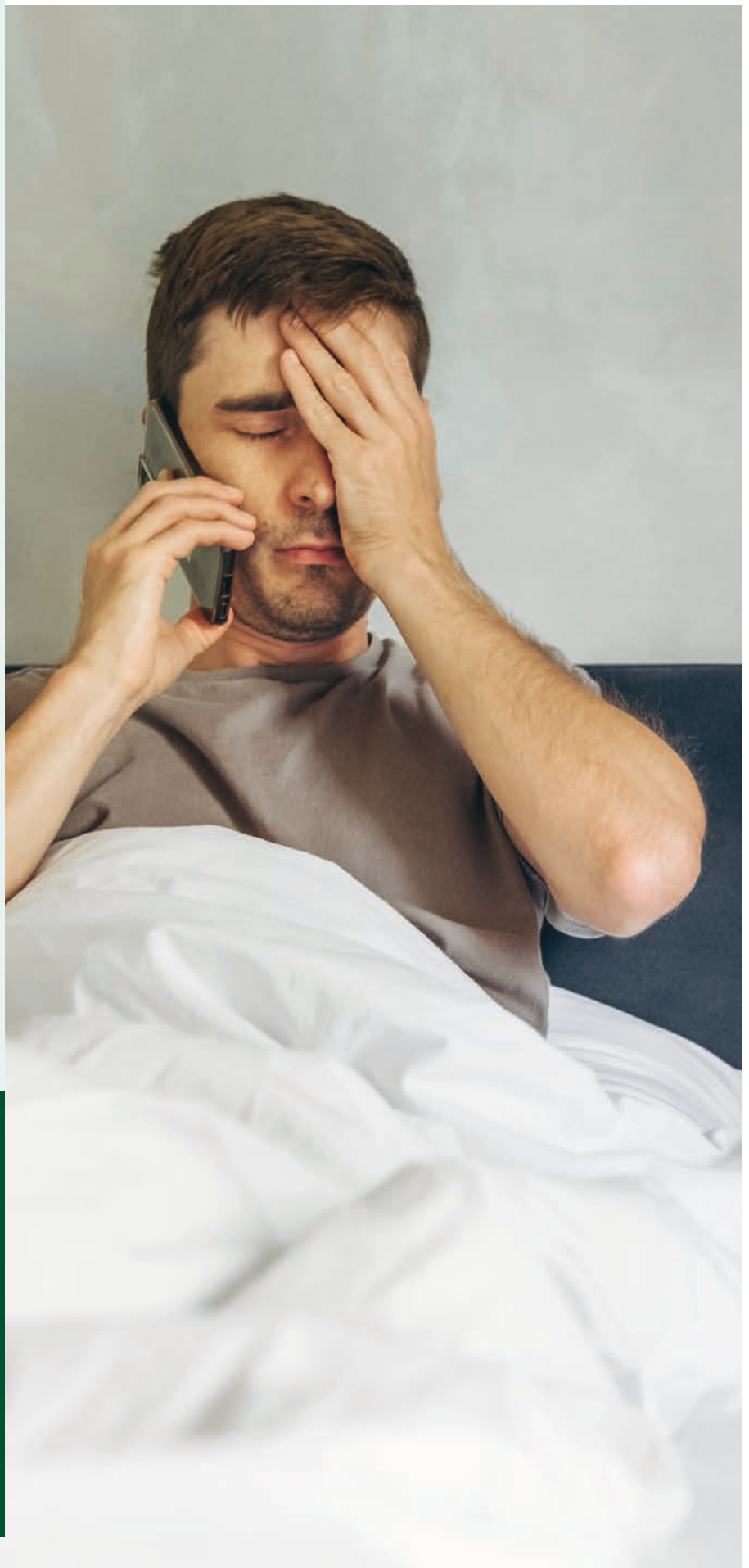
85,9 %

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



Fortbildung

Junge Beschäftigte wünschen sich Weiterbildung

Weiterbildungsangebote sind bei jungen Beschäftigten beliebt. 91 % der 18- bis 29-Jährigen finden sie einer Statista-Studie zufolge wichtig für ihre berufliche Entwicklung und 85 % erwarten, dass sich dadurch ihre Karrierechancen verbessern. Die Umfrage zeigt auch, dass sich 75 % der Weiterbildungsangebote von Arbeitgebern für diese Altersgruppe auf fachliche und praktische Kompetenzen konzentrieren. Soft Skills wie Kommunikation oder Teamarbeit machen hingegen nur 25 % der Angebote aus. Diese Fähigkeiten sind jedoch gerade für junge Mitarbeitende wichtig. Beschäftigte in dieser Hinsicht zu fördern, lohnt sich auch für Arbeitgeber.

Weniger Angebote als gewünscht

67 % der 18- bis 29-Jährigen erhalten Weiterbildungsangebote vom Arbeitgeber.

Quelle: Statista 2024.

Award der AOK Hessen

Preiswürdige Empathie

Erneut sucht die AOK Hessen für ihren Empathie-Award Profis in der ambulanten und stationären Pflege, die mit Verlässlichkeit und Mitgefühl ihren Beruf ausüben. Die Wahl wird auf Basis von eingereichten Erlebnissen getroffen. Die ausgelobten Preise haben einen Gesamtwert von 6.000 Euro. Teilnehmen können Pflegebedürftige, nahestehende Personen, aber auch Kolleginnen und Kollegen aus dem Pflegedienst oder dem Pflegeheim. Per E-Mail oder postalisch kann die anschauliche Beschreibung einer konkreten Pflegesituation dargestellt werden. Mehr dazu:

→ aok.de/hessen/empathie



Klimaschutz

Nachhaltigkeit beeinflusst Wohlbefinden und Produktivität

Eine Studie der Universität St. Gallen zeigt: Ernsthaftes Engagement für Nachhaltigkeit im Unternehmen steigert Wohlbefinden und Bindung der Beschäftigten. Betriebe mit ökologischer Verantwortung zeigen Weitsicht und können auf lange Sicht mit ihrem Unternehmen erfolgreich sein. Nachhaltigkeit sollte daher mit klaren, messbaren Zielen fest

in der Unternehmensstrategie verankert werden. Das Arbeiten in einem nachhaltigen Betrieb kann sich auch auf die Sinnhaftigkeit auswirken: Eine Studie des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiO) zeigt: Beschäftigte, die ihre Tätigkeit als erfüllend und sinnhaft empfinden, haben deutlich weniger arbeitsbedingte gesundheitliche Beschwerden.

TERMINE



28.4.2025 Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die International Labour Organization (ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen und hat 2003 den Aktionstag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz eingeführt.

→ ilo.org



6.–7.5.2025 Zukunft Personal Süd

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

→ zukunft-personal.com > Zukunft Personal Süd

Generation 50 plus

Mehr als die Hälfte will nach Rentenbeginn weiterarbeiten

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

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


 53

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



Quelle: XING Diversity Studie 2024.



Gesund führen

Offene Fehlerkultur fördern

Fehler im Job einzugestehen, fällt schwer: Einer AXA-Studie zufolge trauen sich 25 % der Beschäftigten oft nicht, Fehler bei der Arbeit offen zuzugeben. Bei Menschen unter 25 Jahren liegt der Anteil sogar noch höher (44 %). Sie befürchten vor allem, als inkompetent zu gelten.

Konstruktiv mit Fehlern umzugehen, ist wichtig für Unternehmen. Aus Fehlern lernt das ganze Team. Auch Innovationen sind nur dann möglich, wenn Neues ausprobiert werden kann, ohne dass es sofort fehlerfrei funktionieren muss. Führungskräfte können mit Maßnahmen wie wertschätzender Kommunikation eine Vertrauenskultur schaffen, in der Fehler als nutzbringend angesehen werden, weil sie Lernchancen bieten.

Wie Führungskräfte Kompetenzen in diesem Bereich stärken, zeigt das Online-Programm „Gesund führen“:

→ aok-gesundfuehren.de



13.-22.6.2025
Hessentag 2025 in Bad Vilbel

Wir sind auch in diesem Jahr wieder dabei. Mit Informationen zu unseren Bonusprogrammen und Mehrleistungen aus dem Gesundheitskonto sowie attraktiven Mitmach-Aktionen mit großem Spaßfaktor.

→ hessentag2025.de



14.6.2025
Weltblutspendetag

Der internationale Tag der Blutspende soll daran erinnern, dass Blutspenden Leben retten können. Er findet jedes Jahr am 14. Juni statt, dem Geburtstag des Entdeckers der Blutgruppen, Karl Landsteiner.

→ drk-blutspende.de



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«

o

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.





Immer auf dem Laufenden – der Arbeitgeber-Newsletter der AOK

Neuigkeiten 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.