

3 · 2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen



Die kleinen Unterschiede Geschlechts- spezifische BGF

→ S. 4



Praktikum mit 50 plus → S. 9

5 Fakten zur Elternzeit → S. 15

Bye-bye, Zucker! → 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:
Maria Zeitler, Per Horstmann (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:
6. Juni 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,

die neue Bundesregierung hat ihre Arbeit aufgenommen. Nun gilt es, zügig notwendige Strukturreformen bei Gesundheit und Pflege anzugehen. Hierbei bedarf es insbesondere auch einer Stabilisierung der Finanzen. Die Ausgabenentwicklung muss gebremst und weitere Beitragssatzsteigerungen müssen verhindert werden. Die Möglichkeiten von Telemedizin und Digitalisierung gilt es umfassend zu nutzen.

Auch Arbeitgeber können einiges tun, um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu fördern. Um Mitarbeitende individuell anzusprechen, lohnt es sich, auf unterschiedliche Bedürfnisse und Voraussetzungen in der betrieblichen Gesundheitsförderung einzugehen.

Ein wichtiger Faktor ist dabei auch das Geschlecht. Warum kommen manche Erkrankungen bei Frauen häufiger vor, warum andere bei Männern? Wo spielen körperliche Voraussetzungen eine Rolle, wo eher soziale Erwartungen? Und welche Schlüsse können Arbeitgeber und Verantwortliche im Gesundheitswesen daraus ziehen?

Diesem Thema nähern wir uns in dieser Ausgabe. Wir geben Anregungen, wie Arbeitgeber zusammen mit der AOK Angebote planen und umsetzen können, die alle Beschäftigten erreichen.

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 GESCHLECHTS-SPEZIFISCHE BGF



4 Die kleinen Unterschiede
Gesundheitliche Bedürfnisse von Frauen und Männern unterscheiden sich – passende Maßnahmen helfen

8 „Viele Frauen fühlen sich alleingelassen“
Wer die Wechseljahre berücksichtigt, hält Frauen länger im Betrieb

MAGAZIN



9 Eine Frage des Alters?
Menschen über 50 im Praktikum? So sichern Sie sich wertvolle Fachkräfte

15 5 Fakten zur Elternzeit
Was für Arbeitgeber bei der Meldung wichtig ist

16 Bye-bye, Zucker!
Wie Arbeitgeber Beschäftigte beim Zuckerverzicht unterstützen können

AUF EINEN BLICK



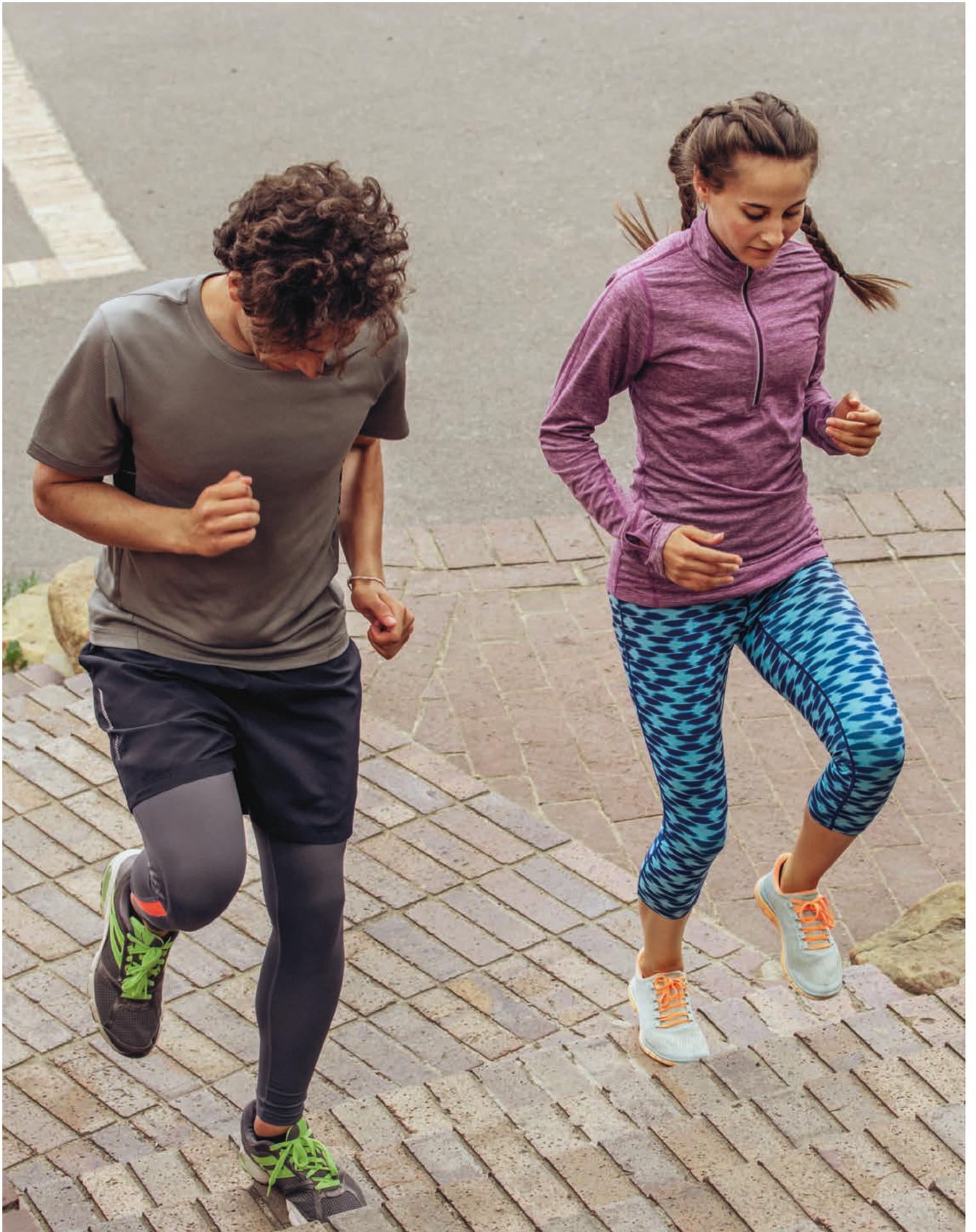
18 Auf einen Blick
News und Fakten

23 „Es ist einfach kein Tabuthema“
Comedian Torsten Sträter über Depressionen und Strategien für den Alltag



Thema Cool bleiben trotz Hitze
Infos und Tipps für eine gesunde Pausenkultur im Sommer





Die kleinen Unterschiede

Gesundheitliche Bedürfnisse unterscheiden sich je nach Geschlecht. Passende Betriebliche Gesundheitsförderung kann dabei helfen, allen die richtigen Anregungen zu geben.

Arbeitgeber, die in die Gesundheit ihrer Teams investieren, können noch mehr erreichen, wenn sie geschlechtsspezifische Bedürfnisse anerkennen und fördern. Das Robert Koch-Institut hat festgestellt: Bisher nutzen Frauen häufiger als Männer Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), beispielsweise zu Rückengesundheit, Ernährung und Stressbewältigung. Zu den geschlechtsspezifischen Maßnahmen gehört, individuelle Gesundheitsbedürfnisse, beispielsweise durch hormonelle Veränderungen, zu erkennen und die Arbeitsumgebung und -prozesse laufend zu überprüfen. Auch die Life-Balance sowie die Lebenssituation und Lebensphase spielen eine Rolle.

Körper und Psyche

Geschlechter werden biologisch, kulturell und sozial geprägt. Individuelle Gefühle, Gedanken und Verhaltensweisen können dadurch und durch soziale Umstände beeinflusst werden und umgekehrt. Auch körperliche Unterschiede sind belegt. Demzufolge sind Frauen vermehrt von Venenleiden, Thrombosen oder Verspannungen durch langes Stehen oder Sitzen betroffen. Außerdem sind Frauen häufiger sexueller Belästigung und Mobbing ausgesetzt. Auch Wechseljahresbeschwerden können ihr Wohlbefinden und ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen (siehe Interview Seite 8). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kritisiert zudem Lohnunterschiede aufgrund einer systematischen Unterbewertung der physischen und

psychischen Herausforderungen „typischer Frauenberufe“ wie Bürotätigkeiten, Erziehung, Hauswirtschaft und Reinigung sowie Gesundheitsberufe.

Männer wiederum erleiden in der Regel häufiger Arbeitsunfälle und neigen vermehrt zu allgemeinen Rückenbeschwerden oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Das kann mit ihrer Berufswahl ebenso zusammenhängen wie mit ihrem Verhalten. Bei Depressionen oder Migräne spielen auch das männliche Rollenverständnis hinein, sagt Dr. Angela Smith, Stabsstellenleiterin Medizinisches Kompetenzcenter bei der AOK: „Symptome werden oft heruntergespielt, oder eine Depression zeigt sich in aggressivem Verhalten oder einer Suchterkrankung.“

Psychische Fehlbelastungen ernst nehmen

Das Thema mentale Gesundheit greift auch der WIdO-Fehlzeiten-Report 2024 auf. Die Auswertung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK zeigt besonders lange Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen. Wie können sich Arbeitgeber dem Thema nähern?

Dr. Sarah Siefen, stellvertretende Vorstandsvorsitzende des Bundesverbandes Betriebliches Gesundheitsmanagement e.V. (BBGM), empfiehlt zunächst eine Ursachenanalyse. In der Analysephase werden Faktoren identifiziert, die einen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten haben. Sie erläutert: „Die richtige Weichenstellung beginnt mit offener Kommunikation und

GRÜNDE FÜR FEHLTAGE NACH GESCHLECHT

11%

der Fehltage von Männern gehen auf Muskel- und Skelett-Erkrankungen sowie Verletzungen zurück. Bei Frauen sind es 7,1%.

14,7%

aller Fehltage bei Frauen gehen auf psychische Erkrankungen zurück. Bei Männern sind es 9,4%.

Quelle: Fehlzeiten-Report, AOK-WIdO, 2024.





Im Gespräch werden die Ursachen identifiziert – um dann Lösungen zu finden

Einbindung, zum Beispiel im Mitarbeitendengespräch.“ Kleine Unternehmen mit niedriger Hierarchie sind hier im Vorteil.

Über den Tellerrand

Ein hilfreicher Baustein bei der Kommunikation und Information kann empathische Sprache sein, um alle Geschlechter gezielt anzusprechen.

Außerdem können mehrere kleinere Betriebe Gesundheitstage oder Workshops organisieren. Bei diesen Veranstaltungen können sich alle einen Überblick über Gesundheitsangebote verschaffen. Noch besser: Sie sind bereits nach Schwerpunktthemen ausgerichtet, weil sich spezifische Bedürfnisse herauskristallisiert haben. Das kann auch der Fall sein, wenn in einem kleineren Betrieb zum Beispiel ausschließlich Männer oder Frauen arbeiten. Smith sieht darin eine Chance, Mitarbeitende zu sensibilisieren: „Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Männer wie Frauen sehr großes Interesse zeigen, wenn ich in Vorträgen auf geschlechtsspezifische Unterschiede hinweise.“ Insbesondere berufstätige Mütter interessieren sich häufig für gesunde Ernährungstipps, die sie flexibel umsetzen können. „Bei der Frage, was in die Brotdose kommt, muss es oft schnell gehen“,



Dr. Angela Smith
Stabsstellenleiterin
Medizinisches
Kompetenzcenter
bei der AOK Hessen



Dr. Sarah Siefen
stellvertretende
Vorstandsvorsitzende
des BBGM

weiß Siefen. Das Immunsystem profitiere von gesundem Essen und Trinken. „Davon fühlen sich viele Frauen angesprochen. Überhaupt nehmen sie eher feine, sensible Angebote an“, fährt sie fort. Dazu gehörten Entspannungs- und Yogakurse bis hin zu Informationen zum Umgang mit emotionalen Belastungen. Grundsätzlich sind Frauen offener für Gesundheitsvorsorge.

Mann, mach mit

Um auch Männer abzuholen, die als „Vorsorgemuffel“ gelten, können kleinere Unternehmen an gemeinsam organisierten Gesundheitstagen beispielsweise niedrigschwellige Möglichkeiten zur Erfassung und Einordnung von Vitalwerten bereitstellen: etwa Blutdruck, Körperfett oder Pulswerte. „Daran lässt sich grob ablesen, wo Probleme liegen“, sagt Sarah Siefen, „und anschließend individuelle Angebote entwickeln.“ Dabei unterstützen die BGF-Fachkräfte der AOK Betriebe auch mit gezielten Angeboten, die sich aus einer Eingangsanalyse ableiten lassen. Die Testergebnisse könnten Männer außerdem anregen, wie ihre Kolleginnen regelmäßig Check-up- oder Screening-Angebote der Krankenkasse wahrzunehmen. Bieten kleinere Unternehmen arbeitsfreie Zeit für

diese Termine an, haben sie schon viel für die Gesundheitsförderung im Betrieb erreicht: So fördern sie die Früherkennung möglicher Erkrankungen und bringen ihren Beschäftigten Wertschätzung entgegen. Gesten, die bereits beim Recruiting gut ankommen.

Die Umsetzung konkreter BGF-Maßnahmen unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten kann viele Facetten haben: Vielleicht benötigen Frauen, die neben dem Beruf Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, flexible Online-Stressbewältigungsprogramme. Gleichzeitig sind für Männer möglicherweise Ausdauersportarten oder eine bezuschusste Mitgliedschaft im Fitnessstudio besser geeignet, um ihren Herz-Kreislauf-Problemen entgegenzuwirken. Wichtig ist außerdem: Auch wenn es Verhaltensweisen und Bedingungen gibt, die häufiger bei dem einen oder anderen Geschlecht vorkommen, lassen sich die Bedürfnisse nicht verallgemeinern.

Potenzial für die Zukunft

Angela Smith rät Arbeitgebern, bei sensiblen Themen wie psychischen Erkrankungen im ersten Schritt ein anonymes Beratungsangebot zu vermitteln. Nur so würden sich gerade Männer überhaupt trauen, darüber zu sprechen. „Zeigt sich Bedarf, könnten zu bestimmten Themen Angebote speziell für Männer oder Frauen konzipiert werden. Das hängt natürlich stark von der Größe des Betriebs

Mann, mach mit: Testergebnisse motivieren Männer zum Sport

»Die Fehlzeiten von Frauen und Männern resultieren teilweise aus unterschiedlichen Diagnosen. Darauf kann geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung mit gezielten Angeboten auch in den Betrieben eine Antwort sein. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren so von einer passenden gesundheitlichen Unterstützung – und Arbeitgeber von niedrigeren krankheitsbedingten Ausfallzeiten. Nutzen Sie die Angebote der AOK!«



Dr. Stefan Hoehl
Verwaltungsratsvorsitzender
der AOK Hessen

ab.“ Auch hier kann die Zusammenarbeit mehrerer Betriebe eine Lösung sein. Fest steht: Die eine Präventionsmaßnahme für alle ist meist weniger effektiv und ökonomisch. Sarah Siefen sieht langfristig aber Potenzial: „Das Thema geht gerade erst richtig los und wird in Zukunft weiter etabliert sein.“ ◦



Fotos: SolStock via Getty Images, AOK Hessen / Julia Funke (Porträts)



So unterstützt die AOK

Individuelle BGF-Beratung

Die AOK Hessen berät und unterstützt Sie bei der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Unsere regionalen Ansprechpersonen stehen für Sie bereit.

→ aok.de/fk/kontakt

Gesund führen

Das AOK-Online-Programm unterstützt Vorgesetzte dabei, ihren Führungsstil zu prüfen und auf ihr eigenes Wohlbefinden zu achten.

→ aok-gesundfuehren.de

» Viele Frauen fühlen sich alleingelassen «

Hormonelle Umstellungen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu berücksichtigen, kann Frauen länger am Arbeitsplatz halten, sagt Psychologin Katrin Winkler.



Frau Professorin Winkler, welchen Einfluss können die Wechseljahre auf die Arbeitsleistung haben?

Die Studie „MenoSupport“ der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin beleuchtet die Auswirkungen von Wechseljahresbeschwerden auf den Arbeitsplatz. Befragte Frauen berichteten über Symptome wie verminderte Konzentrationsfähigkeit, körperliche und geistige Erschöpfung, Schlafstörungen, Migräne, erhöhte Reizbarkeit, Stressanfälligkeit und depressive

Verstimmungen, die ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen. Über die Hälfte der Teilnehmerinnen fühlte sich mit dem Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz alleingelassen. Die Studie zeigt, dass Wechseljahresbeschwerden erhebliche Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn haben können.

Was bedeutet das für Arbeitgeber?

Fast ein Viertel der betroffenen Frauen reduzierte ihre Arbeitsstunden. Fast ein Drittel war wegen der Beschwerden krankgeschrieben oder nahm unbezahlten Urlaub. 10 Prozent der Befragten gaben an, früher in Rente gehen zu wollen oder bereits gegangen zu sein. Mehr als jede sechste Frau wechselte ihren Arbeitsplatz aufgrund der Symptome.

Welche Rolle spielen Erwartungen an das Verhalten am Arbeitsplatz?

Die Erwartung, auch während der Wechseljahre leistungsfähig und belastbar zu bleiben, kann körperlich und geistig erschöpfen – und dazu führen, die Arbeitszeit zu reduzieren, eine Position zu wechseln oder sogar früher in den Ruhestand zu gehen.

Was raten Sie Führungskräften?

Am besten, Sie fragen die Kolleginnen im vertraulichen Einzelgespräch direkt nach ihren besonderen Bedürfnissen. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für gezielte Angebote, vom Stressmanagement über psychische Beratung bis zum Rücken- oder Bewegungstraining. Wichtig ist ein sensibler und offener Umgang mit dem Thema, in den das gesamte Team einbezogen wird. Machen Sie es mithilfe von Informationsmaterial sichtbar und fördern Sie so Verständnis und Akzeptanz. ◦



Prof. Dr. Katrin Winkler
pädagogische Psychologin an der Hochschule Kempten



So unterstützt die AOK

Online-Seminar

Das AOK-Online-Seminar „Frauengesundheit in der Arbeitswelt – Fokus Wechseljahre“ steht ab dem 21.7. als Video zur Verfügung:

→ aok.de/fk/seminare



Eine Frage des Alters?

Wie können kleine Unternehmen dem Fachkräftemangel begegnen? Zum Beispiel, indem sie auch älteren Menschen eine Chance geben. Ein Praktikum ist ein guter Testlauf für die Zusammenarbeit, wie unser Praxisbeispiel zeigt.

Menschen, die die 50 überschritten haben, haben viel Lebens- und Berufserfahrung. Einige möchten oder müssen sich neu orientieren und sind offen für ein Praktikum. Unternehmen, die Praktika anbieten, können so Fachkräfte gewinnen, die sie sonst vielleicht nicht erreichen würden.

Bei der consATEX GmbH, einem Ingenieurbüro mit Schwerpunkt Arbeits- und Gesundheitsschutz in Bochum, sind schon zwei ältere Quereinsteiger über ein Praktikum ins Unternehmen gekommen.

Heiner Stassen war 60 Jahre alt und arbeitssuchend, als er sich 2022 als Lagerarbeiter bewarb.

„Ein Job, für den ich überqualifiziert war, aber ich hatte es trotz guter Ausbildung schwer auf dem Arbeitsmarkt“, erinnert er sich. Bei consATEX erkannte man sein Potenzial. Nach Praktikum und Minijob finanzierte die Arbeitsagentur Stassens Qualifizierung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit, Ende →



Eine gesunde Führungskultur kann stressbedingten Ausfällen vorbeugen

2022 stieg er fest im Unternehmen ein. 2024 folgte ein Kollege, der mit 59 Jahren über eine Reha die Qualifizierungsmaßnahme bewilligt bekam. „Beide sind hoch motiviert und wir profitieren von ihrem Wissen und ihrer Erfahrung“, sagt Kathrin Conredel, die bei consATEX für das Recruiting zuständig ist. Dass manche Unternehmen die Best Ager außer Acht lassen, versteht sie nicht. „Sie haben noch viele Arbeitsjahre vor sich und sind sehr loyal.“

Voneinander lernen

Manche Vorurteile, wie dass ältere Mitarbeitende häufiger krank oder technisch nicht versiert genug seien, kann Kathrin Conredel nicht bestätigen. „Ihre Bedürfnisse im Arbeitsalltag sind vielleicht andere, aber darauf kann man als Unternehmen eingehen – etwa durch häufigere, kürzere Pausen.“ Auch



Kathrin Conredel verantwortlich für das Recruiting bei consATEX

gezielte BGF-Angebote wie Gesundheits- und Bewegungskurse halten Beschäftigte fit, eine wertschätzende Führungskultur kann stressbedingten Ausfällen vorbeugen. „Die Altersspanne in unserem sechsköpfigen Team reicht nun von 20 bis über 60 und alle lernen und profitieren voneinander“, sagt Conredel. Viel wichtiger als das Alter sei ihr ohnehin, dass es menschlich passt. „Gerade in Kleinunternehmen ist es entscheidend, dass alle die gleichen Werte teilen. Und ein Praktikum ist perfekt, um das herauszufinden.“ ◦

INFOS ZUM PRAKTIKUM



Sozialversicherungsrechtlich ist der Begriff Praktikum im Bereich Berufsausbildung und Studium angesiedelt und wird im aktuellen Praxisbeispiel nur exemplarisch verwendet. Im Einzelfall müssen etwa Lohn und abhängige Beschäftigungsverhältnisse geprüft werden – und ob Mindestlohn bezahlt werden muss. Das hängt u.a. von der Dauer ab. Auskunft gibt es z.B. beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

→ bmas.de > Arbeit > Arbeitsrecht > Mindestlohn > Mindestlohn und Praktikum

Die Arbeitsagentur finanziert die „Maßnahme beim Arbeitgeber“ (MAG): Wer arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet ist oder Bürgergeld empfängt, kann ein Praktikum machen und erhält weiterhin Leistungen, ohne dass für den Betrieb Kosten entstehen. Das Jobcenter muss das Praktikum bewilligen.



So unterstützt die AOK

Die wichtigsten Informationen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Praktika finden Sie hier:

→ aok.de/fk/versicherungsfreipersonen

Was für Arbeitgeber bei der Beschäftigung älterer Menschen, bei Altersteilzeit oder Rente zu berücksichtigen ist, erfahren Sie hier:

→ aok.de/fk/beschaeftigungaelterer-arbeitnehmer

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

personal wissen

3 · 2025

Koalitionsvertrag

Was die neue Koalition plant



„Verantwortung für Deutschland“ lautet der Titel des Koalitionsvertrags von Union und SPD. Ein Überblick über die Vorhaben im Bereich Sozialversicherung, die für Arbeitgeber relevant werden könnten.

SV-freie Überstunden und Vollzeitprämien:

Arbeiten Beschäftigte über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus, sollen die Zuschläge dafür künftig steuer- und damit beitragsfrei sein. Das soll auch für eine Prämie gelten, die Arbeitgeber an Teilzeitbeschäftigte zahlen, wenn sie ihre Arbeitszeit ausweiten.

Wochenarbeitszeit: Die Einführung einer maximalen Wochenarbeitszeit soll eine flexiblere Vereinbarung von Beruf und Familie ermöglichen. Den Rahmen bildet die europäische Arbeitszeitrichtlinie.

Anreize für die „Aktivrente“: Wer das Renteneintrittsalter erreicht hat und weiterarbeiten möchte, soll bis 2.000 Euro steuer- und beitragsfrei verdienen. Die Hinzuverdienstmöglichkeiten bei Hinterbliebenenrenten sollen verbessert werden.

Pflege: Die Koalition möchte Freistellungen zur Pflege flexibler machen und den Kreis der Angehörigen erweitern, die sie beanspruchen können.



DATEN UND FAKTEN

146

Seiten ist der Koalitionsvertrag stark. Ob und wie die genannten Punkte umgesetzt werden, wird noch festgelegt.

Betriebliche Altersversorgung (bAV): Mehr kleine und mittlere Unternehmen sowie Geringverdienende sollen stärker in die bAV eingebunden werden. Außerdem soll die bAV bei Arbeitgeberwechsel besser übertragbar sein.

Entsendungen: Das geplante EU-weite Formular für Entsendungen „eDeclaration“ soll mit dem A1-Verfahren für den SV-Nachweis gebündelt werden.

Mindestlohn: Die Mindestlohnkommission soll sich für die Anpassung an der Tarifentwicklung sowie an 60 Prozent des Bruttomedianlohns Vollzeitbeschäftigter orientieren. Dadurch könnte der Mindestlohn 2026 bei 15 Euro liegen.

Tarifverträge: Ein bereits von der vergangenen Regierung geplantes Bundestariftreugesetz soll mehr Unternehmen dazu bringen, einer Tarifbindung zu folgen.

Selbstständige: In Bezug auf die geplante Altersvorsorgepflicht für Selbstständige, sollen neue Selbstständige „gründerfreundlich“ in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden. Außerdem ist ein umlagefinanzierter Mutterschutz für Selbstständige angedacht. Schnellere und rechtssichere Statusfeststellungsverfahren sollen Scheinselbstständigkeit reduzieren.

Künstlersozialkasse: Die Regierung will den KSK-Abgabesatz stabil halten und durch Pauschalisierung das Abgabeverfahren vereinfachen.



So unterstützt die AOK

Unser AOK-Newsletter für Arbeitgeber informiert Sie stets aktuell, wenn diese und weitere Maßnahmen ausgestaltet und umgesetzt werden. Gleich anmelden!

→ aok.de/fk/newsletter



Ruhendes Arbeitsverhältnis

Beschäftigung im Stand-by

Bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis werden die arbeitsvertraglichen Hauptpflichten – Arbeitspflicht auf der einen und Vergütungspflicht auf der anderen Seite – vorübergehend ausgesetzt. Die Gründe können unterschiedlich sein, ebenso die Auswirkungen auf die Sozialversicherung.

Entgeltersatzleistungen

Bei Bezug von Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder ähnlichen Leistungen enden die Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Stattdessen werden Beiträge aus der Entgeltersatzleistung durch den jeweiligen Leistungsträger abgeführt, also beispielsweise durch die Krankenkasse bei Krankengeld.

DEÜV-Meldung: Arbeitgeber übermitteln eine Unterbrechungsmeldung (Meldegrund „51“), wenn das Arbeitsverhältnis mindestens einen vollen Kalendermonat ohne Entgeltzahlung ruht.

99
Tage

dauert ein Sabbatical in Deutschland im Schnitt, so eine Umfrage des ifo Instituts.*

Unbezahlter Urlaub

Hier endet die Mitgliedschaft aufgrund der Beschäftigung in der Krankenversicherung nach einem Monat ohne Entgeltzahlung. Für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer greift eine sogenannte Anschlussversicherung, sodass der Versicherungsschutz erhalten bleibt. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung entfällt hingegen die Versicherungspflicht.

DEÜV-Meldung: Arbeitgeber übermitteln eine Abmeldung (Abgabegrund „34“). Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung erfolgt eine Anmeldung (Abgabegrund „13“).

Flexible Arbeitszeitmodelle

Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie einer Ansparphase mit späterer Freistellung (zum Beispiel für ein Sabbatical), ruht zwar die Arbeitspflicht der Beschäftigten, die Entgeltzahlung bleibt aber bestehen. Hier bleibt die Sozialversicherungspflicht unverändert.

DEÜV-Meldung: keine.

Altersteilzeit

Im am häufigsten genutzten Blockmodell gilt in der Arbeitsphase der allgemeine Beitragsatz in der Krankenversicherung. In der Freistellungsphase besteht kein Krankengeldanspruch, dann gilt der ermäßigte Beitragsatz.

DEÜV-Meldung: Der Beginn der Altersteilzeit wird durch eine Abmeldung (Abgabegrund „33“) und eine Anmeldung (Grund „13“) gemeldet. Aus Personengruppe „101“ wird „103“. Das Ende der Arbeitsphase beim Blockmodell wird wegen des Wechsels der Beitragsgruppe in der Krankenversicherung mit dem Abgabegrund „32“ und der Beginn der Freistellungsphase mit dem Abgabegrund „12“ gemeldet.



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen im Arbeitgeberportal der AOK:

→ aok.de/fk/deuv-meldungen



Werkstudenten

Beschäftigung zwischen Bachelor- und Masterstudium

Das Bachelorstudium endet mit Ablauf des Monats, in dem Studierende schriftlich das offizielle Prüfungsergebnis erhalten. Der Masterstudiengang beginnt frühestens mit dem nächsten Semester. In dieser Lücke von mitunter mehreren Monaten gilt das Werkstudentenprivileg

dann nicht. Wird die bisherige Werkstudentin beziehungsweise der bisherige Werkstudent nach dem Ende des Bachelorstudiengangs unverändert weiterbeschäftigt, ist sie oder er kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig. Erst mit Beginn des Masterstudiengangs gilt das Werkstudentenprivileg wieder.

Eine kurzfristige versicherungsfreie Beschäftigung ist in dieser Zeit, gegebenenfalls unter Berücksichtigung anrechenbarer Vorbeschäftigungszeiten, nur bei einem anderen Arbeitgeber möglich – denn bei demselben Arbeitgeber wird ein durchgehendes Arbeitsverhältnis unterstellt.

Ein versicherungsfreier 556-Euro-Minijob (Rentenversicherungsfreiheit auf Antrag) ist dagegen grundsätzlich möglich.

→ aok.de/fk/werkstudenten

Rentenerhöhung

Auswirkung auf Erwerbsminderungsrente beachten

Von der Erhöhung der Renten zum 1. Juli 2025 um 3,74 Prozent profitieren auch Beziehende einer Erwerbsminderungsrente. Gehen diese einer Beschäftigung nach, wird ihr Arbeitsentgelt unter Umständen auf ihre Rente angerechnet. Tipp für Arbeitgeber: Sprechen Sie Ihre Beschäftigten auf deren erlaubten Hinzuverdienst an, damit keine unbeabsichtigte Rentenkürzung droht.

Die Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrente werden jährlich festgelegt und gelten bundesweit. 2025 liegen diese bei 19.661,25 Euro bei voller Erwerbsminderung und mindestens 39.322,50 Euro bei teilweiser Erwerbsminderung. Bei einer teilweisen Erwerbsminderung wird die Hinzuverdienstgrenze von der Rentenversicherung individuell berechnet (Prognose). Der Wert ist daher eine Mindestgrenze.

Bei Überschreiten der Grenze wird der übersteigende Betrag durch zwölf geteilt. 40 Prozent davon werden auf die Rente angerechnet.

Sie fragen, Experten antworten

REGELMÄSSIGER FAHRTKOSTENZUSCHUSS ALS LAUFENDES ENTGELT

Unsere Beschäftigten erhalten für jeden Arbeitstag einen steuer- und beitragspflichtigen Fahrtkostenzuschuss. Die Auszahlung soll jetzt von monatlich auf rückwirkend quartalsweise umgestellt werden. Gilt der Fahrtkostenzuschuss damit als Einmalzahlung?

Laufendes Arbeitsentgelt wird für einen bestimmten Abrechnungszeitraum gezahlt, so wie es bei Lohn, Gehalt oder Schichtzulagen der Fall ist. Die Zahlung kann auch in größeren Abständen als monatlich erfolgen. Nachzahlungen bleiben laufendes Arbeitsentgelt und werden nicht zu Einmalzahlungen. Umgekehrt verlieren Einmalzahlungen ihren Charakter, wenn sie monatlich anteilig ausgezahlt werden.

Da der Fahrtkostenzuschuss einem bestimmten Monat zugeordnet wird, zählt er als laufendes Arbeitsentgelt. Die Sozialversicherungsbeiträge werden daher entsprechend in diesem Monat abgerechnet, auch wenn der Zuschuss quartalsweise ausgezahlt wird.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht ab der fünften Ausbildungswoche, AU-Pflicht ab dem vierten Krankheitstag – außer es wurde vertraglich anders geregelt.

Entgeltfortzahlung

Krank in der Ausbildung

Demnächst beginnt ein neues Ausbildungsjahr. Werden Auszubildende arbeitsunfähig krank, gibt es ein paar Besonderheiten zu beachten.

AU-Tage während der Berufsschulzeit fließen in den Entgeltfortzahlungszeitraum ein. Auszubildende informieren im Krankheitsfall den Arbeitgeber und die Berufsschule. Da Berufsschulen nicht am eAU-Verfahren teilnehmen, ist die Arbeitsunfähigkeit (AU) gegebenenfalls auf anderem Weg nachzuweisen. Prüfungen dürfen Auszubildende trotz AU ablegen, sofern es krankheitsbedingt vertretbar ist.

Erkranken Kinder von Auszubildenden, leisten Arbeitgeber – anders als bei Beschäf-



tigten – bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Diese Regelung kann nicht vertraglich ausgeschlossen werden.

Erkrankt ein Kind von Auszubildenden während eines Urlaubs, gelten die Urlaubstage als genommen. Eine Gutschrift erfolgt nur bei Erkrankung der Auszubildenden.

Vom Anspruch auf Entgeltfortzahlung über die Attestpflicht bei AU bis hin zur sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht entsprechen die Regelungen zur AU sonst denen für Beschäftigte.



So unterstützt die AOK

Von Ausbildungsplan bis Sozialversicherung: der Themenschwerpunkt zur Ausbildung im Arbeitgeberportal der AOK.

→ aok.de/fk/sozialversicherung/ausbilden

AKTUELL

AOK-Fristenrechner erweitert

Wie lang dauert die neue Mutterschutzfrist nach einer Fehlgeburt? Wann muss eine Beschäftigung angemeldet werden? Der Fristenrechner der AOK kennt die für die Personalarbeit wichtigen Fristen, von Mutterschutz und Elternzeit über Entgeltfortzahlung bis zum DEÜV-Meldeverfahren.

→ aok.de/fk/fristenrechner

AOK-Rechtsdatenbank jetzt übersichtlicher

Die Rechtsdatenbank der AOK enthält die wichtigsten Inhalte und Quellen des Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrechts. Eine grundlegende Überarbeitung und eine neue Benutzeroberfläche machen die Nutzung jetzt noch komfortabler. Ob Gesetze, Rundschreiben, Urteile oder Fachbegriffe, alles ist übersichtlich an einem Ort vereint.

→ aok.de/fk/rechtsdatenbank



5 Fakten zur Elternzeit

Mitteilung und Meldung – das gilt

Arbeitgeber melden den Anfang und das Ende einer Elternzeit elektronisch an die Krankenkasse.

1 Abgabegründe „17“ und „37“.

Arbeitgeber erstellen die Meldungen zum Beginn („17“) und zum Ende der Elternzeit („37“) zusätzlich zur Unterbrechungsmeldung. Dafür ist Zeit bis zur nächsten Entgeltabrechnung oder spätestens bis sechs Wochen nach Elternzeit-beziehungsweise Arbeitsbeginn. Die Elternzeit-Meldung ist mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen, abzugeben.

2 Elternzeit und Teilzeit.

Beginnen Mütter oder Väter während der Elternzeit in Teilzeit (mehr als geringfügig) zu arbeiten, erstellen Arbeitgeber eine Elternzeit-Ende-Meldung („37“). Nimmt die Person dann wieder Elternzeit und beendet die Teilzeitbeschäftigung, fällt die Beginn-Meldung („17“) an.

3 Nichts zu melden. Für Elternzeiten, die vor dem 1. Januar 2024 begonnen haben, sind keine Elternzeit-Meldungen abzugeben. Elternzeiten, die kürzer als einen Kalendermonat dauern, werden ebenfalls nicht gemeldet (außer bei freiwillig gesetzlich Krankenversicherten). Bei privat Krankenversicherten oder

geringfügig Tätigen müssen grundsätzlich keine Elternzeit-Meldungen übermittelt werden.

4 Urlaub während Elternzeit.

Für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit können Arbeitgeber den Urlaubsanspruch ihrer Beschäftigten um ein Zwölftel kürzen. Das müssen sie den Betroffenen mitteilen, denn die Kürzung erfolgt nicht automatisch. Andernfalls können Beschäftigte einen Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs haben, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Elternzeit endet.

5 E-Mail statt Unterschrift.

Für Geburten seit 1. Mai 2025 können Beschäftigte ihre geplante Elternzeit dem Arbeitgeber einfach per E-Mail mitteilen. Ein unterschriebener Antrag ist nicht mehr nötig.

Weitere Informationen zu Elternzeit und Mutterschutz finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/u2



32_h

in der Woche können Eltern während der Elternzeit im Monatschnitt arbeiten.



Bye-bye, Zucker!

Zucker liefert schnelle Energie. Doch im Übermaß kann er krank machen. Wie Arbeitgeber Beschäftigte unterstützen können, weniger Zucker zu konsumieren.

Zu viel Zucker fördert unter anderem Übergewicht, Diabetes Typ 2 und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Ernährungsfachleute empfehlen, maximal 50 Gramm freien Zucker pro Tag zu sich zu nehmen. In Deutschland lag der Zuckerkonsum zuletzt im Schnitt bei etwa 91 Gramm pro Kopf und Tag.

Süßwaren, Gebäck, Softdrinks, Säfte: Am Arbeitsplatz lauern viele Zuckerfallen. „Auch einige

vermeintlich gesunde Produkte enthalten zugesetzten Zucker“, sagt Diplom-Ökotrophologin Susanne Leitzen von der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE). So steckt der Dickmacher etwa in Fruchtjoghurts, Müslis und Smoothies. Ebenso in Fertiggerichten, Ketchup und Dressings.

Alternativen bieten

Die Vorliebe für Süßes wird uns in



Was ist freier Zucker?

Freier Zucker ist der, der Speisen und Getränken zugesetzt wird, sowie Zucker, der von Natur aus in Honig, Sirup, Fruchtsäften und Fruchtsaftkonzentraten vorkommt. Der Fruchtzucker aus einem Stück Obst wird nicht zu den freien Zuckern gezählt.

COOLES REZEP T FÜR HEISSE TAGE



Erfrischender Eistee

Fertig-Eistee enthält oft viel Zucker. Diese selbst gemachte Variante kommt ohne aus:

Zubereitung

1. Roiboos- oder Früchtetee hochkonzentriert aufbrühen (4–5 Teebeutel pro Liter Wasser).
2. Abkühlen lassen.
3. Etwas frisch gepressten Zitronensaft und nach Belieben Mineralwasser, Zitronen- oder Pfirsichspalten dazugeben und eisgekühlt genießen.

die Wiege gelegt. „Ein süßer Geschmack signalisiert: keine Gefahr. Er setzt Glückshormone frei. Deshalb greifen wir auch bei Stress im Job oft zu etwas Süßem, es tut uns einfach gut“, erklärt Leitzen. Arbeitgeber können Beschäftigte beim Zuckerverzicht unterstützen. Dafür muss Zuckerkhaltiges nicht komplett aus dem Büro verbannt werden. „Es gilt, Alternativen anzubieten und die gesunde Wahl zur einfachen Wahl zu machen“, sagt Leitzen. Also kostenloses Wasser in Reichweite bereitstellen. Nicht nur Schokolade und Kekse, sondern Obst, Gemüse und Nüsse als Snacks anbieten – auch in Meetings. „Was im Blickfeld steht, macht Lust aufs Probieren“, weiß Leitzen.



Susanne Leitzen
Diplom-Ökotrophologin bei der Deutschen Gesellschaft für Ernährung

Beim Team-Kochen können gemeinsam neue Gerichte mit Vollkornprodukten getestet werden. Die liefern komplexe Kohlenhydrate und halten den Blutzuckerspiegel stabil – perfekt für den Arbeitsalltag. Auch eine kleine Snackbar in der Büroküche, an der sich alle einen Joghurt mit Früchten und Nüssen als Nervennahrung für den Nachmittag mixen können, wirkt. Ebenso denkbar sind Gutscheine für gesunde Restaurants in der Umgebung. Auch die Arbeitsbelastung hat Einfluss auf die Ernährung. Denn chronischer Stress kann Heißhunger auf zuckerreiche Lebensmittel fördern.

Alle ins Boot holen

Wichtig ist, das Team über Zucker aufzuklären und aktiv einzubinden. „Aber ohne erhobenen Zeigefinger!“, betont Leitzen. „Man könnte fragen: Wie ersetzt ihr Zucker? Habt ihr Rezepte, die ihr teilen mögt? Man kann den Geburtstagskuchen auch mal mit reifen Bananen oder Datteln süßen. Oder statt Kuchen eine Gemüsequiche mitbringen.“ Auch eine Zuckerfrei-Challenge mit einem Gewinn für das leckerste Rezept animiert, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. „Alles, was von den Mitarbeitenden selbst kommt, ist gut, weil es nicht so aufgezwungen wirkt“, sagt Leitzen. ◦



Vorsicht bei versteckter Süße: Auch viele Müslis enthalten zu viel Zucker



So unterstützt die AOK



Gesunde Gewohnheiten, gesunde Teams

Die AOK unterstützt Unternehmen dabei, gesunde Ernährungs- und Bewegungsgewohnheiten bei Mitarbeitenden zu etablieren. Einen Überblick finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/gesunde-gewohnheiten

Studie

Betriebe fördern Arbeitszufriedenheit

58 % der Befragten einer DEKRA-Studie gaben an, dass ihr Arbeitgeber sich sehr stark oder stark um die Zufriedenheit und die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz kümmere. Das ergab die von forsa durchgeführte Studie von 2023. Am häufigsten setzen Betriebe in Deutschland dabei auf eine gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung (40%). Zudem bieten sie Vorsorgeuntersuchungen an (37%) und unterstützen ihre Beschäftigten in Krisensituationen durch Beratung (32%).

Nachholbedarf gibt es vor allem bei kleineren Unternehmen. Nur in 37% der Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten werden Angebote zur Gesundheitsförderung zur Verfügung gestellt, während es bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten der Studie zufolge 87% sind.

Ob über 500, unter 50 oder dazwischen: Die AOK Hessen unterstützt Sie gern mit BGF-Maßnahmen. Nehmen Sie Kontakt mit uns auf unter:

→ aok.de/fk/kontakt

WIE STARK INVESTIEREN ARBEITGEBER IN DIE GESUNDHEITSFÖRDERUNG?

63%

der Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden bieten keine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an.

58%

der Befragten gaben an, dass sich ihr Arbeitgeber stark oder sehr stark um die Arbeitszufriedenheit kümmere.

Quelle: DEKRA-Arbeitssicherheitsreport 2023.



Prävention

Volkkrankheit „Rücken“



Eine **forsa-Umfrage** im Auftrag der AOK ergab: 81 % der Befragten litten im Jahr 2023 mindestens einmal unter Rückenschmerzen. Ursachen waren Bewegungsmangel, arbeitsplatzbezogene Belastungen und Stress. 74 % der Befragten arbeiteten in teilweise oder überwiegend sitzenden Tätigkeiten, davon 70 % mehr als sechs Stunden am Tag.

Auffallend dabei ist: 98 % der in der Studie Befragten wissen, dass regelmäßige Bewegung Rückenbeschwerden vorbeugt. Aber nur 38 % setzen das in die Praxis um – aus Mangel an Motivation oder Zeit. Tipps für Arbeitgeber zur Prävention von Rückenbeschwerden auf:

→ aok.de/fk/ruecken



Veranstaltungsreihe

Selbsthilfe im Dialog

Das Knüpfen neuer Kontakte, persönliche Weiterbildung oder Austausch mit anderen Betroffenen – all das bietet die Veranstaltungsreihe „Selbsthilfe im Dialog“ der AOK Hessen, die in diesem Jahr an sechs Terminen von August bis Oktober an unterschiedlichen Veranstaltungsorten über ganz Hessen verteilt stattfinden wird. Mit Vorträgen und Workshops rund um gutes Altern soll aufgezeigt werden, wie es möglich ist, länger gesund zu leben. Mehr Informationen:

→ aok.de/hessen

Suchwort: Selbsthilfe im Dialog

Wie teuer sind Rückenschmerzen?

14 %

aller volkswirtschaftlichen Kosten bei Arbeitsunfähigkeit werden durch Rückenbeschwerden verursacht.

Quelle: forsa im Auftrag des AOK-Bundesverbandes, 2024.



QualiPEP

Mehr Gesundheitskompetenz in der Pflege

QualiPEP steht für „Qualitätsorientierte Prävention und Gesundheitsförderung in Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Pflege“. Das AOK-Programm wurde weiterentwickelt und bietet Pflegeeinrichtungen nun Unterstützung in fünf Handlungsfeldern: Ernährung, körperliche Aktivität, mentale Ressourcen, psychosoziale Gesundheit sowie Gewalt- und Konfliktprävention. Für jedes Feld stehen kostenlose Checklisten und Poster zur Verfügung. Die Materialien erleichtern die Planung und Durchführung von Angeboten zur Gesundheitsförderung.

→ aok.de/fk/qualipep

Kursangebot

Gesund Übergewicht reduzieren

Übergewicht kann Knochen und Gelenke belasten und auch das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Diabetes erhöhen. Mit einer gesunden Ernährung und ausreichend Bewegung kann das Gewicht oftmals reduziert werden. Die AOK Hessen möchte mit Gesundheitskursen bei der Gewichtsabnahme unterstützen. Ob vor Ort oder online – die Kurse helfen dabei, den individuellen Weg zu einem gesunden Wohlfühlgewicht zu finden. Mehr Informationen hier:

→ aok.de/hessen/gesundheitskurse



Aktuelle Zahlen

Jahresergebnis 2024 der AOK Hessen

Die AOK Hessen hat das Geschäftsjahr 2024 in der Krankenversicherung bei einem Finanzvolumen von rund 7,39 Milliarden Euro mit einem Überschuss der Ausgaben in Höhe von 116,7 Millionen Euro abgeschlossen. Trotz der insgesamt schwierigen Rahmenbedingungen ist die AOK Hessen finanziell solide aufgestellt und leistungsfähig. Sie ist mit mehr als 1,7 Millionen Versicherten und einem Marktanteil von rund 31 Prozent die größte Krankenkasse in Hessen.

Die Leistungsausgaben der AOK Hessen stiegen im Jahr 2024 erneut an und liegen mit 4.062,96 Euro je Versicherten um 8,0 Prozent über dem Vorjahreswert. Die drei größten Einzelpositionen bilden die Krankenhausausgaben, die Ausgaben für Arzneimittel und die Ausgaben für ambulante ärztliche Behandlung.

Weitere Informationen sowie der vollständige Geschäftsbericht der AOK Hessen sind online abrufbar:

→ aok.de/hessen/geschaeftsbericht

TERMINE



9.-11.9.2025:
Zukunft Personal Europe

Die Messe „Zukunft Personal“ beschäftigt sich mit der Arbeitswelt von morgen. Themen der in der Kölner Messe stattfindenden Veranstaltung sind Lösungen für den Fachkräftemangel, der Umgang mit Mitarbeitenden und Trends für die (Zusammen-)Arbeit und das Recruiting.

→ zukunft-personal.com



13.9.2025
Internationaler Tag der Ersten Hilfe

Der weltweite Aktionstag soll daran erinnern, wie wichtig die richtige Nothilfe bei Unfällen oder Katastrophen ist. Arbeitgeber können das als Gelegenheit nutzen, ihre Beschäftigten auf das Thema und auf das Ehrenamt in der Region hinzuweisen.

→ malteser.de/aware/hilfreich/ein-tag-fuer-die-erste-hilfe



AOK-Tool

Neue Rechtsdatenbank

Ob Gesetze, Rundschreiben, Urteile oder Fachbegriffe: Die Rechtsdatenbank der AOK ist das passende Tool für alle, die schnell und zuverlässig auf sozialversicherungsrechtliche Informationen zugreifen möchten. Nun wurde der Service weiter verbessert. In der Neuauflage der Datenbank ist sie jetzt unter der Rubrik „Tools“ zu finden. Dank der optimierten Navigation sind alle Infos schnell erreichbar. Sie lassen sich alphabetisch oder chronologisch sortieren und filtern. Lesezeichen können gespeichert werden, um erneut darauf zuzugreifen.

→ aok.de/fk/rechtsdatenbank

Arbeitszeit

Beschäftigte machen weniger Überstunden

Die Anzahl an Überstunden ist im Jahr 2024 erneut gesunken. Im Schnitt kamen Beschäftigte laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf 13,1 bezahlte und 15,1 unbezahlte Überstunden. Das sind 2,2 unbezahlte beziehungsweise 0,1 bezahlte Überstunden weniger als 2023. Einer Befragung des Deutschen Gewerkschaftsbunds zufolge machen allerdings 44 % regelmäßig Überstunden. 52 % der Beschäftigten, die auch von

zu Hause arbeiten, leisten mehr als eine Überstunde pro Woche. Ohne Homeoffice sind es 31 %. Für Arbeitgeber lohnt es sich, im Blick zu behalten, wie viel ihre Beschäftigten tatsächlich arbeiten. Denn zu viele Überstunden können Stress auslösen, der die Gesundheit belasten kann. Tipps für gesundes Führen finden Arbeitgeber unter:

→ aok-gesundfuehren.de



17.–20.9.2025 REHACARE – Fachmesse für Rehabilitation und Pflege, Düsseldorf

Bei der internationalen Messe für Rehabilitation, Prävention, Inklusion und Pflege werden Entwicklungen in Bereichen wie Barrierefreiheit oder technische Hilfsmittel präsentiert. Die Veranstaltung dient dem Austausch zwischen Betroffenen, Fachpersonal sowie Entscheidungstragenden der Branche.

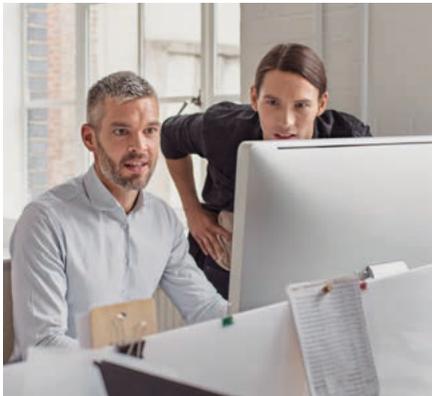
→ rehacare.de



9.–10.10.2025 TOP-Arbeitgeberkongress, Hamburg

Über 1.000 Teilnehmende – Arbeitgeber, Prominente und Branchenfachleute – laden zum Austausch über Strategien ein, um Beschäftigte zu gewinnen und zu binden sowie die Produktivität zu steigern. Der Kongress richtet sich vorwiegend an mittelständische Unternehmen.

→ toparbeitgeberkongress.de



Künstliche Intelligenz

Sorge vor Veränderungen

Viele Beschäftigte in Deutschland sind wegen der Einführung von künstlicher Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz beunruhigt, zeigt eine Umfrage der ManpowerGroup in Zusammenarbeit mit dem Meinungsforschungsinstitut YouGov von 2024. Die größte Sorge der Befragten ist, dass sich der Arbeitsalltag schlagartig verändert. Die Skepsis ist bei jungen Menschen offenbar besonders groß: 73 % der 18- bis 24-Jährigen geben an, wegen der Einführung von KI besorgt zu sein, und auch bei den 25- bis 34-Jährigen sind 69 % skeptisch.

Die größte Sorge der jüngeren Beschäftigten ist, nicht genug geschult und gefördert zu werden. Von den 25- bis 34-Jährigen fürchten die meisten, den Anschluss zu verlieren. Ältere Beschäftigte haben weniger Bedenken. Die Hälfte der befragten über 55-Jährigen macht sich keine Sorgen hinsichtlich der Einführung von KI. Diese Altersgruppe hat auch weniger Angst vor Jobverlust (4%), bei den 18- bis 44-Jährigen ist es hingegen jede zehnte Person.

Arbeitgeber können Strategien erfahren, um Beschäftigten Sicherheit bei Veränderungen zu vermitteln. Infos unter:

→ aok.de/fk/wandel-gesund-gestalten

73%

der 18- bis 24-jährigen Beschäftigten machen sich wegen der Einführung von KI Sorgen.

Quelle: ManpowerGroup, 2024.



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: aktuelle Online-Seminare

Seminar-on-Demand zu Minijobs

Im zeitlich flexibel abrufbaren Seminar-on-Demand zum Thema Minijobs erfahren Arbeitgeber im September, auf welche Faktoren bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu achten ist. Ein Live-Chat mit AOK-Fachleuten ergänzt das Seminar.

Beschäftigung älterer Fachkräfte

Wenn Unternehmen Menschen im rentennahen Alter oder im Ruhestand beschäftigen, gelten sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten. Alle Infos erhalten Sie im Online-Seminar im September.

KI und Arbeit – wie uns die digitale Transformation beeinflusst

In diesem Online-Seminar im September sprechen BGF-Fachleute über den möglichen Einsatz künstlicher Intelligenz in der betrieblichen Gesundheitsförderung.



Ab August 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

»Es ist einfach kein Tabuthema«

Torsten Sträter ist eines der bekanntesten Gesichter der deutschen Comedy-Landschaft. Obwohl oder gerade weil er seit rund 30 Jahren an Depressionen erkrankt ist und sich auf und neben der Bühne für die Belange der Betroffenen einsetzt.



**Fahrt uns.
Esst mit uns.
Telefoniert
für uns.**

Herr Sträter, warum war es Ihnen wichtig, offen über das Thema Depressionen zu sprechen?

Es ist einfach kein Tabuthema. Es ist allerdings etwas anderes, wenn man nicht wie ich selbstständig ist und dann deine Depression in die Risikobewertung einer privaten Versicherung einfließt oder in deiner Personalakte landet. Der Krankheit haftet keinerlei Stigma an. Der Umgang damit ist das Problem.

Welche Strategien oder Routinen haben Ihnen persönlich geholfen, mit den Herausforderungen des Alltags während schwieriger Phasen umzugehen?

Zuallererst: ab zum Arzt. Oder zur Ärztin. Da ist eine Fachkraft gefragt, die entscheidet, was zu tun ist. Mir hilft unterstützend Bewegung, Licht, Therapie, wenn's gar nicht mehr geht, ein entsprechendes Medikament und tatsächlich: meine Arbeit.

Gab es Menschen oder Strukturen in Ihrem Umfeld, die Ihnen besonders geholfen haben, und was genau war dabei unterstützend?

Selbstverständlich. Für die Leute um einen herum ist es schwer, und die Tipps, die man bekommt, sind eigentlich immer lieb gemeint, aber selten hilfreich. Bitte hilft bei dem üblichen Kram: Fahrt uns. Esst mit uns. Telefoniert für uns.

Was hätte Ihnen noch zusätzlich geholfen?

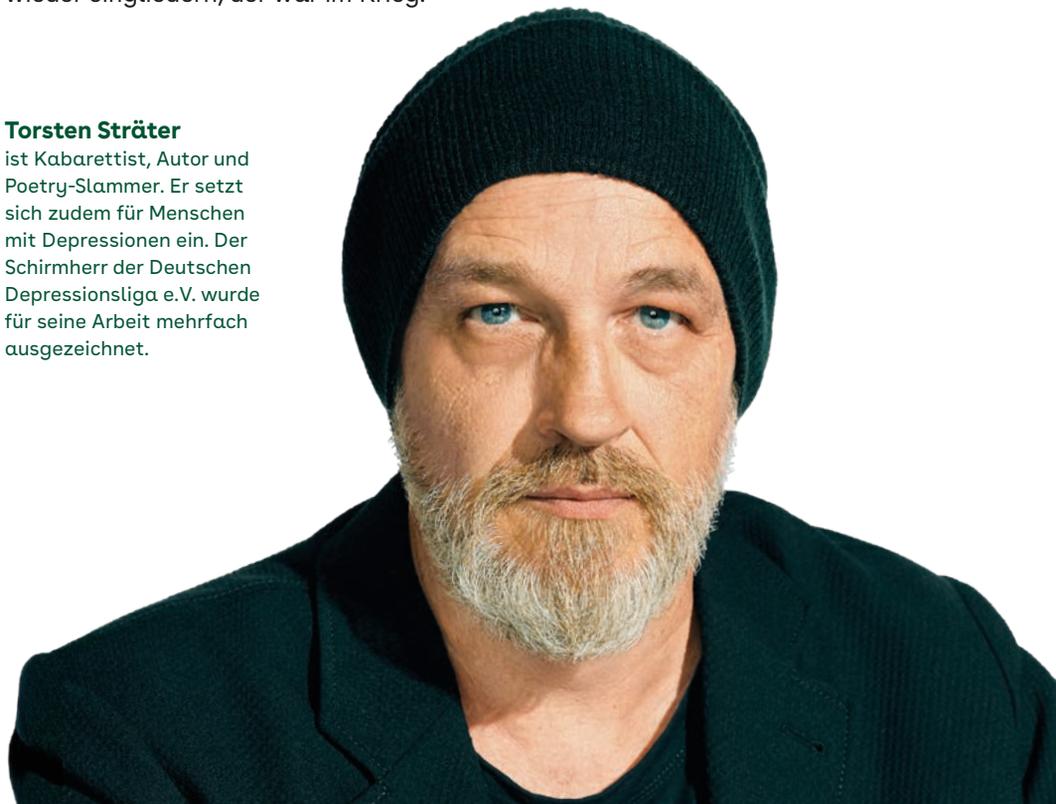
Na, wenn ich könnte, hätte jeder einmal im Leben für eine Stunde Depressionen. Dann wüssten alle Bescheid und die Welt wäre ein besserer Ort. Steile These. Wir brauchen mehr Ärzte, mehr Therapieplätze, mehr Akzeptanz, mehr Sonne, wo fange ich nur an?

Wie ist es Ihnen gelungen, immer wieder in den Arbeitsalltag einzusteigen, und welche Unterstützung war dabei besonders wichtig?

Da fragen Sie den Falschen. Ich fahre einfach zur Arbeit. Aber es wäre wirklich schön, wenn Führungskräfte dahin gehend geschult werden, dass Mitarbeiter, die vielleicht einen mehrwöchigen Klinikaufenthalt hinter sich haben, nicht behandelt werden, als wären sie plemplem. Dieser Mensch, den Sie da grad wieder eingliedern, der war im Krieg.

Torsten Sträter

ist Kabarettist, Autor und Poetry-Slammer. Er setzt sich zudem für Menschen mit Depressionen ein. Der Schirmherr der Deutschen Depressionsliga e.V. wurde für seine Arbeit mehrfach ausgezeichnet.





AOK 

Den Überblick behalten: mit dem AOK-Urlaubsplaner

Wer hat noch wie viel Resturlaub?
Wer steht wann nicht zur Verfügung?
Mit dem AOK-Urlaubsplaner können
Führungskräfte und Personalverant-
wortliche die Abwesenheitszeiten von
bis zu 25 Beschäftigten einfach und
übersichtlich verwalten.



Jetzt herunterladen und
gleich losplanen:
aok.de/fk/urlaubsplaner

AOK. Die Gesundheitskasse.