

1·2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Im Gleichklang Ehrenamt und Arbeit

→ Hier klicken

- Willkommenskultur im Unternehmen
- So gelingt die Übernahme von Azubis
- Digitales Magazin: direkt, flexibel, nachhaltig

**Klicken
statt blättern**

Komfort-PDF mit
interaktiven Buttons
und Links

gesundes unternehmen –
das Arbeitgebermagazin der AOK.
Die Gesundheitskasse.

Herausgeber:
AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK NordWest
Kopenhagener Straße 1
44269 Dortmund
aok.de/nw

**Kontakt, Adressänderungen
und Kommentare:**
aok.de/fk/nw/kontakt

Verlag und Redaktion:
Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

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

Fachredaktion:
Fionn Birr, Heike Bohn,
Ina Hieronimus, Silke Siems,
Heike Wegener, Maria Zeitler
Regionalredaktion

AOK NordWest:
Georg Focke, Olaf Fuhrmann,
Ursel Kemper (Leitung),
Andrea Stemke, Stephan Sunnus,
Birgit Ursprung

Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

Alle Illustrationen: AOK

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

Erscheinungsweise:
viermal jährlich/KMGU

Redaktionsschluss:
11. Dezember 2024

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



Tom Ackermann
Vorsitzender des Vorstandes
AOK NordWest
Die Gesundheitskasse.



Wie passt die Arbeit zum Privatleben?

Zeitaufwendige Hobbys und Ehrenamt sind Teil der Arbeitswelt: Kommunalpolitisches Engagement, Vorlesen im Seniorenheim, Einsätze für die freiwillige Feuerwehr, Schöffendienst, Triathlon-Training und Aufforstungsprojekte sind nur einige Beispiele. Wie Arbeitgeber damit umgehen können, ist genauso individuell wie das Engagement.

In unserer Titelgeschichte zeigen wir, wie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gelingen kann, Arbeitgeber davon profitieren und Beschäftigte sich wertgeschätzt fühlen. Im besten Fall können die Mitarbeitenden ihre im Ehrenamt erworbenen Fähigkeiten auch im und für das Unternehmen einsetzen.

Übrigens: Ab der kommenden Ausgabe können Sie unser Arbeitgebermagazin auch als E-Paper lesen. Welche Vorteile das bringt und wie Sie sich dazu anmelden, erfahren Sie auf Seite 29.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Jederzeit für Sie erreichbar



Abonnementservice

Sie möchten Ihre Anschrift ändern, zusätzliche Exemplare des Magazins anfordern oder es abbestellen? Eine kurze Nachricht mit Ihrer Adresse und Betriebsnummer genügt.

Auch Ihre Anregungen und Ihre Meinung zum Magazin können Sie uns auf diesem Weg gern mitteilen. Wir freuen uns drauf!

→ aok.de/fk/nw/kontakt

**TITEL
VEREINBARKEIT**



→ **Beruflich flexibel – ehrenamtlich engagiert**

Wie Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Job und Privatleben fördern können

→ **Win-win-Situation**

Ehrenamt im Jugendfußball: So profitieren Beschäftigte und Betrieb

MAGAZIN



→ **Keine Angst vor guten Taten**

So gelingt die Kommunikation nachhaltiger Projekte – nach innen und außen

→ **Langfristig wirksam**

Wie Betriebe von den AOK-Gesundheitstagen profitieren

→ **Integration im Betrieb**

Worauf Arbeitgeber bei der Willkommenskultur achten können

→ **Junge Fachkräfte halten**

Wie die erfolgreiche Übernahme von Azubis gelingt

AUF EINEN BLICK



→ **Auf einen Blick**
News und Fakten

→ **„Bei den Mahlzeiten wird das Team gebildet“**

Der Koch der Fußballnationalmannschaft, Anton Schmaus, über gesundes Essen im Job



→ **Poster:
Das richtige Licht für alle**

Wie Arbeitgeber für gesunde Beleuchtung und Wohlbefinden sorgen. Das dem gedruckten Magazin beiliegende Poster steht Ihnen online zum Download zur Verfügung.



**So funktioniert das
Komfort-PDF**

Navigieren Sie mit einem Klick auf die Symbole durch das Magazin.



→ **Über einen Klick auf die Links gelangen Sie auf weiterführende Internetseiten und Downloads.**



Beruflich flexibel – ehrenamtlich engagiert

Life-Balance



Vor der Herausforderung, Arbeit und Privatleben zu vereinen, stehen alle Berufstätigen. Manche haben dabei mehr zu bedenken als andere: Eltern, Menschen, die Angehörige pflegen oder ehrenamtlich tätig sind. Wie Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Job und Privatleben ihrer Beschäftigten fördern können und wie sie selbst davon profitieren.

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

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

Gesellschaftlich engagiert

Maßnahmen, um Pflege und Familie mit dem Beruf zu vereinbaren, sind in vielen Unternehmen längst gängige Praxis. Doch daneben gibt es auch andere Themen: Knapp 29 Millionen Deutsche engagieren sich ehrenamtlich, etwa in Sportvereinen, im Umweltschutz oder für Bedürftige. „Ein Arbeitgeber, der das Ehrenamt unterstützt und das nach außen

kommuniziert, wirkt attraktiv für Bewerbende. Sie wissen, dass sie sich hier entfalten können und Freiräume dafür erhalten“, sagt Jutta Rump.

Claudia Leitzmann, Geschäftsführerin des Landesnetzwerks Bürgerliches Engagement Bayern, unterstreicht das: „Wer das Ehrenamt fördert, gibt sich als gesellschaftlich engagiertes Unternehmen zu erkennen, das sich um die Belange der Region kümmert.“ Das zahlt nicht nur auf die Marke ein: Vereinbarkeit ist in diesem Fall also auch ein Vorteil im Recruiting – und zieht motivierte Beschäftigte an: „Wer sich für die Gesellschaft engagiert, zeigt oft als Mensch generell ein hohes Maß an Verantwortung und Engagement“, so Leitzmann.

Ehrenamt bildet

Arbeitgeber profitieren noch auf weitere Art und Weise, denn das Ehrenamt ist zudem eine Art kostenlose Weiterbildungsplattform: „Ob als Kassenwart oder Kassenwartin im Sportverein oder Organisatorin des





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

»Ich konnte flexibel arbeiten, um auch tagsüber an wichtigen Terminen teilzunehmen.«

Angelika Tumuschat-Bruhn

Kinderchors: Ehrenamtliche bringen viele Fähigkeiten mit, die man so in Schule oder Studium nicht lernt. Mit ihren sozialen Kontakten, oft auch außerhalb der eigenen Blase, haben sie einen weiten Horizont“, sagt Claudia Leitzmann.

Bei der KTF SELECTRIC GmbH in Ehningen engagieren sich einige der 28 Beschäftigten bei der freiwilligen Feuerwehr. „Dadurch haben wir Ersthelfende und Brandschutzbeauftragte, die wir nicht erst schulen müssen“, erklärt Betriebsleiter Markus Priesching,

selbst ehrenamtlicher Feuerwehrkommandant. „Auch Zuverlässigkeit, Pflichtbewusstsein und den sorgfältigen Umgang mit Materialien lernen sie im Ehrenamt und bringen es mit in den Job ein.“

Flexibilität zählt

Wie schaffen Arbeitgeber Verhältnisse, in denen sich ein Ehrenamt gut mit der Arbeit vereinbaren lässt? „Die Flexibilisierung der Arbeit hilft Menschen, ihr Ehrenamt gewissenhaft auszuüben – natürlich unter Berücksichtigung der Ruhezeiten“, sagt Jutta Rump. Arbeitgeber können Verpflichtungen, die mit dem Ehrenamt einhergehen, bei der Verteilung von Schichtdiensten berücksichtigen, Arbeitszeitkonten, flexible Arbeitszeitmodelle oder Homeoffice-Regelungen einführen. Jutta Rump empfiehlt, „auch mal in anderen Korridoren zu denken, also weniger in Wochen und mehr in Monaten oder Halbjahren“. Wer sich beispielsweise in Wärmebussen im Winter

engagiert, fehlt zu der Zeit mehr, könnte in diesem Modell die Arbeitszeit jedoch später über einen längeren Zeitraum wieder hereinholen.

Manche Ehrenämter wären ohne Flexibilität gar nicht möglich. Angelika Tumuschat-Bruhn ist seit 13 Jahren ehrenamtliche Ortsbürgermeisterin im niedersächsischen Seevetal. 2021 ging sie in Rente, davor hat sie das Ehrenamt zusätzlich zu ihrem Vollzeitjob ausgeübt. „Ich konnte flexibel arbeiten, um auch tagsüber an wichtigen Terminen teilzunehmen“, betont sie. Arbeitgeber können Wertschätzung zeigen, indem sie Beschäftigte für zeitaufwendige politische Ehrenämter ab und zu auch unabhängig von der gesetzlichen Verpflichtung (siehe Kasten)



Claudia Leitzmann
Geschäftsführerin
des Landesnetzwerks
Bürgerliches Engagement
Bayern

freistellen – die bedeutet nämlich außerdem für alle Beteiligten bürokratischen Aufwand. „Die Demokratie in der Bundesrepublik funktioniert nur dank Tausender ehrenamtlicher Politiker und Politikerinnen. Arbeitgeber können einen Beitrag dazu leisten, dass das so bleibt“, so Tumuschat-Bruhn.

In Freiburg geht die Steuerkanzlei Huber Greiwe Schmid seit Frühjahr 2023 neue Wege, um ihrem 20-köpfigen Team mehr Freizeit zu ermöglichen und neue Fachkräfte für sich zu begeistern. Gemeinsam hat das Team überlegt, wie es Strukturen so verändern kann, dass alle effektiver arbeiten. Jetzt gibt es feste Telefonzeiten, E-Mails werden nur noch dreimal täglich vom Server abgerufen und in einer „stillen Stunde“ stören Beschäftigte sich nicht gegenseitig. Inzwischen arbeiten die Vollzeitmitarbeitenden 34 statt 40 Stunden im Rahmen einer Viertagewoche bei selbem Gehalt – und gleichem Ergebnis. „Alle sind motivierter und seltener krank“, sagt Kanzlei-Mitinhhaber Daniel Meybrunn. Auch vier neue Fachkräfte konnten eingestellt werden. Vorher blieben die Bewerbungen aus. „Die Stundenreduzierung funktioniert sicher nicht für jedes Unternehmen. Aber strukturelle Änderungen helfen bestimmt vielen weiter.“

Lösungen finden

Ist Flexibilität in den Arbeitszeiten nicht möglich, sind Ehrenamtstage eine Alternative. Im Hamburger Softwareunternehmen d.vinci können Beschäftigte an zwei „Impact Days“ pro Jahr einem Ehrenamt nachgehen – zusätzlich zum Urlaub. Das Unternehmen nutzt dazu ein Portal, in dem sie sich kurz- und langfristige Einsätze suchen können. Aber auch für die Mithilfe beim Kitafest darf ein „Impact Day“ genommen werden. „Wir möchten unserem Team ermöglichen, etwas Sinnvolles zu tun“, stellt People-&-Culture-Managerin Franziska von Goekingk dar. „Auch wir profitieren davon, der Benefit kommt bei Bewerbenden super an.“ Laut Jutta Rump vom IBE können Arbeitgebern solche Aktionen nicht nur im Recruiting helfen: „Gemeinsam ein soziales Projekt umzusetzen oder zum Beispiel das neue Klettergerüst auf dem Spielplatz aufzustellen, schweißt das Team

Vergütung und Freistellung für das Ehrenamt

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

Über die Ehrenamtszuschale dürfen Ehrenamtliche für gemeinnützige Tätigkeiten bis zu 840 Euro pro Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten. Auch für die zahlenden Vereine und Verbände fallen keine Abgaben an. Übungsleitenden steht ein Übungsleiterfreibetrag in Höhe von 3.000 Euro pro Jahr zu.

Benötigen Beschäftigte die Freistellung im Zusammenhang mit der Pflege eines nahen Angehörigen, gibt es folgende Möglichkeiten:

- Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (Freistellung bis zu zehn Arbeitstage im Jahr);
- Pflegezeit für Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten (vollständige oder teilweise Freistellung bis zu sechs Monaten) oder
- Familienpflegezeit für Betriebe mit mehr als 25 Beschäftigten (teilweise Freistellung bis zu 24 Monaten).





„Fragen Sie doch einfach mal, wo sich Ihre Beschäftigten engagieren“, schlägt Claudia Leitzmann vor

»Zu guter Führung gehört, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben der Beschäftigten im Auge zu behalten.«

Jutta Rump

stark zusammen und wirkt sich auch auf die Zusammenarbeit im Job aus.“

Die Sinnhaftigkeit, die Menschen hier oder in einem Ehrenamt neben dem Sinnerleben in ihrem eigentlichen Job erfahren, sei nicht zu unterschätzen. Das trage zum Wohlbefinden bei. Diese Chancen zu nutzen, sei wichtig für Arbeitgeber: „Zu guter Führung gehört, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben der Beschäftigten im Auge zu behalten, denn sie zu gewährleisten, hat immer etwas mit Gesundheit zu tun. Zwei oder drei Lebensbereiche auszubalancieren setzt voraus, dass man gesund ist. Das können Führungskräfte unterstützen“, so Jutta Rump.

Sind selbst einzelne Tage nicht umsetzbar, können Unternehmen die Ehrenämter finanziell, mit Produkten oder Dienstleistungen unterstützen und zum Beispiel Sportvereine Trainingsgeräte zur Verfügung stellen.



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

Auch das zeigt die Anerkennung der Leistung der Beschäftigten in ihrem gesellschaftlichen Engagement. Claudia Leitzmann rät Unternehmen, die sich bisher nicht mit dem ehrenamtlichen Engagement ihrer Beschäftigten befasst haben, damit zu beginnen und ganz offen an das Thema heranzugehen: „Fragen Sie die Beschäftigten doch einfach mal, ob und wo sie ehrenamtlich engagiert sind. Das ist ziemlich spannend. Und es hat einen doppelten Effekt: Der Arbeitgeber staunt und die Menschen fühlen sich gesehen.“ ◦



So unterstützt die AOK

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

→ aok-gesundfuehren.de

Mit dem kostenlosen AOK-Programm „Stress im Griff“ lernen Sie und Ihre Mitarbeitenden, Stress zu vermeiden und herausfordernden Situationen entspannter zu begegnen:

→ stress-im-griff.de



Das richtige Licht für alle – gesund arbeiten und wohlfühlen

Licht beeinflusst das Wohlbefinden. Nicht nur hell und dunkel; je nach Färbung hilft die Beleuchtung bei Aktivität oder Regeneration. Was Arbeitgeber tun können, um gesundheitsförderliche Lichtverhältnisse zu schaffen.

Infos und Tipps dazu erhalten Sie auf unserem Poster.



Mehr erfahren auf
aok.de/fk/nw/gesunde-arbeit

AOK NordWest. Die Gesundheitskasse.





Win-win-Situation

Leidenschaft leben



Wer ein Ehrenamt neben seinem Beruf ausüben kann, ist ausgeglichener und stärker ans Unternehmen gebunden – davon ist man beim Ölwerk H&R überzeugt. Marco Mraz ist ehrenamtlicher Fußballtrainer und profitiert von der Flexibilität seines Arbeitgebers.

» Wir sind überzeugt davon, dass ein ausgewogenes Leben zu glücklicheren und produktiveren Beschäftigten führt.«

Ties Kaiser

Seit sieben Jahren ist Marco Mraz ehrenamtlicher Trainer für Kinder- und Jugendteams beim Hamburger Verein SC Victoria. Vier- bis fünfmal pro Woche steht der 46-Jährige auf dem Platz, hinzu kommen viel Organisationsarbeit und Spiele an den Wochenenden. „Es ist sehr zeitaufwendig, aber ich liebe diesen Sport und dass ich Kindern Spaß an Bewegung vermitteln kann“, sagt Mraz, der als technischer Koordinator in einer Hamburger Raffinerie arbeitet.

Schichtzeitmodelle und Arbeit im Homeoffice

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit zu fördern, bietet die H&R OWS Chemie GmbH & Co. KG Beschäftigten zum Beispiel Schichtzeitmodelle und die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, wenn es die Tätigkeit zulässt. „Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeitenden ganzheitlich entfalten und sich neben dem Beruf ehrenamtlich engagieren oder einem Hobby nachgehen können“, sagt Unternehmenssprecher Ties Kaiser. „Wir sind überzeugt davon, dass ein ausgewogenes Leben zu glücklicheren und produktiveren Beschäftigten führt.“

Auch die Kollegen unterstützen Mraz. „Der Zusammenhalt ist toll. Alle haben Verständnis, dass ich an Trainingstagen früher gehen muss, und wenn mal ein Wochenenddienst auf ein Fußballwochenende fällt, springen sie für mich ein.“ Sein Arbeitgeber schätzt die Vielfalt der Erfahrungen und Fähigkeiten, die



Marco Mraz
Technischer Koordinator bei der H&R OWS Chemie GmbH & Co. KG

Angestellte durch ihre verschiedenen Hobbys und Ehrenämter sammeln und ins Unternehmen einbringen.

Flexibilität erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber

Auch Mraz kann vieles aus seinem Trainerdasein im Job nutzen: „Ich lerne auf dem Platz viel über den Umgang mit Menschen und wie man mit Konflikten umgeht. Das hilft mir auch im Berufsalltag. Außerdem bin ich durch mein Ehrenamt insgesamt ausgeglichener.“ Langfristig wirke sich das, so Kaiser, positiv auf die Bindung von Beschäftigten ans Unternehmen und die Rekrutierung aus. „Weil wir als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden, der die Bedürfnisse und Interessen seiner Mitarbeitenden respektiert.“



So unterstützt die AOK

AOK-Urlaubsplaner 2025

Mit dem AOK-Urlaubsplaner sind Arbeitgeber stets über die An- und Abwesenheitszeiten ihrer Beschäftigten im Bilde. Die Übersicht erfasst bis zu 25 Kolleginnen und Kollegen. Das Tool ist erhältlich als PDF-Datei zum Herunterladen und Abspeichern. Weitere Informationen und die Möglichkeit zum Downloaden finden Sie hier:

→ aok.de/fk/nw/urlaubsplaner





Keine Angst vor guten Taten

Umwelt und Gesundheit

Immer mehr Unternehmen achten darauf, umweltschonend zu arbeiten. Mit der Kommunikation dessen tun sich viele jedoch noch schwer. Dabei spricht sie nicht nur Kundinnen und Kunden, sondern auch Beschäftigte an.

Umwelthemen beschäftigen heute nahezu alle Unternehmen. Das liegt auch daran, dass die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts in den kommenden Jahren für immer größere Teile der Wirtschaft verpflichtend wird. Auch Unternehmen, die nicht dieser Verpflichtung unterliegen, können auf freiwilliger Basis davon profitieren.

Tue Gutes und rede darüber

E-Autos in Handwerksbetrieben oder der Verzicht auf unnötige Kopien in Büros: Bei Kundenschaft und Beschäftigten punkten Maßnahmen, durch die Unternehmen der Klimakrise begegnen. Wer zu sparsam darüber kommuniziert, profitiert nicht. Dabei bringt es viele Vorteile, seine guten, nachhaltigen Taten nach außen und innen zu tragen.

Jüngere wählen Umweltschutz

Neben der Kommunikation an Kundinnen und Kunden interessiert immer mehr auch zukünftige Mitarbeitende, wie ökologisch ein

Unternehmen aufgestellt ist. Besonders jüngere Bewerbende achten vermehrt darauf und machen die Wahl ihres Arbeitgebers auch von Nachhaltigkeitsmaßnahmen abhängig.

Auch für die Bindung und Gesundheit der Mitarbeitenden sind diese wichtig: Beschäftigte, die ihre eigenen Werte im Unternehmen repräsentiert sehen, fühlen sich wohler bei der Arbeit, sind produktiver und seltener krank.

Besser wenig als gar nicht

Viele Firmen befürchten, nicht genug für die Umwelt zu tun und negatives Feedback zu bekommen, wenn sie von ihren Bemühungen berichten. Dieser Trend zum Verschweigen nachhaltiger Aktivitäten nennt sich „Green Hushing“ und macht es potenzieller Kundenschaft wie Bewerbenden schwerer, ökologisch motivierte Entscheidungen zugunsten eines Unternehmens zu treffen. Umweltfreundliche Prozesse zu verschweigen, ist nicht sinnvoll, denn wer sie nicht kennt, kann sie nicht positiv bewerten. Deshalb gilt: Auch kleine Vorhaben helfen. Wenn sie denn kommuniziert werden.

Fakten, Fakten, Fakten

Eine Möglichkeit ist, Verantwortliche für die Kommunikation von Maßnahmen zur Corporate Social Responsibility (CSR) zu benennen. Oder eine eigene Stelle dafür einzurichten, rät Professorin Jasmin Godemann, Leiterin des Fachgebiets Kommunikation und Beratung in den Agrar-, Ernährungs- und Umweltwissenschaften an der Universität Gießen. Unter CSR ist die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen im Sinne eines nachhaltigen 

AUF DIE HALTUNG ACHTEN

59%

aller Befragten achten bei der Jobsuche auf die Einstellung eines potenziellen Arbeitgebers.

81%

sind es sogar bei den 20- bis 29-Jährigen.

Quelle: Europäische Investitionsbank, 2023.





Eine glaubwürdige umweltfreundliche Haltung beginnt schon in der Kantine

Wirtschaftens zu verstehen. „Diese Stelle sollte am besten direkt an die obere Managementebene angegliedert sein.“

Denn damit CSR-Maßnahmen sinnvoll umgesetzt und kommuniziert werden können, braucht es die volle Unterstützung der Chefetage. Auch das Ziel der Kommunikation sollte ganz klar sein: „Hier geht es in erster Linie nicht darum, den Absatz zu steigern. Vielmehr geht es um Glaubwürdigkeit und die Erhaltung der Unternehmenslegitimität“, sagt Godemann. Aus diesem Grund sei es besonders wichtig, alle Aussagen fest in der Faktenlage zu verankern. Wo dies aufgrund fehlender Daten nicht möglich ist, gilt es, Zurückhaltung walten zu lassen oder die nötigen Informationen neu zu erheben.

Ehrlich währt am längsten

Ein echtes Bekenntnis zu Transparenz und Glaubwürdigkeit beweisen Unternehmen am besten dadurch, dass sie auch über solche Bereiche sprechen, bei denen in Sachen Nachhaltigkeit noch Luft nach oben ist. Darum sind kleine Schritte in die richtige Richtung



Prof. Jasmin Godemann
Leiterin des Fachgebiets Kommunikation und Beratung in den Agrar-, Ernährungs- und Umweltwissenschaften an der Universität Gießen

durchaus der Rede wert, findet Godemann. „Sagen Sie ganz klar: Das haben wir noch nicht erreicht, würden wir aber gerne – und das sind unsere nächsten Schritte.“

Miteinander reden und umsetzen

Ehrlichkeit und Dialog sind auch wichtig, wenn es darum geht, CSR-Maßnahmen an die eigene Belegschaft zu kommunizieren. Ein reger Austausch hilft dabei, innovative Maßnahmen zu entwickeln, die wirklich etwas bewegen. Deren Anwendung vollzieht sich auch reibungsloser und wird am Ende besser angenommen.

Ein positives Herangehen ist auf jeden Fall hilfreich. Weniger Fleischangebote in der Kantine können für Aufregung sorgen. Eine andere Idee: den Anteil tierischer Produkte innerhalb dieser Gerichte reduzieren. Das wird leichter angenommen, wenn die Gründe dafür bekannt sind: Es ist besser für die Umwelt und für die Menschen. Genauso geht die gemeinsame Anstrengung, den CO₂-Fußabdruck im Unternehmen zu reduzieren, leichter von der Hand, wenn sie mit Benefits wie Jobradangeboten einhergeht. Und besonders Auszubildende können ermutigt werden, eigene Projekte zu entwickeln und durchzuführen. Der junge Blick kann Unternehmen helfen und gleichzeitig zu mehr Bindung führen.

Neben allen anderen positiven Effekten sind nachhaltige Maßnahmen und ihre Kommunikation vor allem Prävention. Denn die WHO bezeichnet die Erderwärmung als „größte Gesundheitsbedrohung für die Menschheit“. ◦



So unterstützt die AOK

Nachhaltigkeitsmaßnahmen beim Arbeitgeber können zu Sorgen bei Mitarbeitenden führen. Wie Unternehmen Veränderungen richtig kommunizieren, lesen Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/change-prozess

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

personal wissen

1·2025

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Das neue eAU-Verfahren

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

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

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

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

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

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



DATEN UND FAKTEN

Zeitpunkt der eAU-Abfrage

5 Tage

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

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

6 – Teilstationäre Krankenhausbehandlung:

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

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

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

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

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



Mehr Infos bei „Trends & Tipps 2025“

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

→ aok.de/fk/jahreswechsel/eau



Zurück zum Inhalt

Seit
1.1.2025
gelten neue
Beitragsätze
und Rechen-
größen

Hier finden Sie eine Übersicht
aller aktuellen Werte:
→ aok.de/fk/nw/rechenwerte



Neuerungen im Überblick

Das bringt 2025

Was hat sich zum Jahreswechsel
in der Sozialversicherung geändert?

Beitragsätze und Rechengrößen

Der neue Basisbeitragssatz in der Pflegeversicherung liegt bei 3,6 Prozent. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz in der Krankenversicherung für 2025 wurde auf 2,5 Prozent festgelegt. Ab 1. Januar 2025 beträgt der kassenindividuelle Zusatzbeitragssatz der AOK NordWest 2,79 Prozent; einige Beitragssätze in der Umlage 1 sowie der Beitragssatz der Umlage 2 konnten abgesenkt werden.

2025 gelten neue Grenzwerte in der Sozialversicherung. Markant gestiegen ist die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze), bis zu der Krankenversicherungspflicht besteht: von 69.300 Euro auf 73.800 Euro. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung ist auf 66.150 Euro gestiegen. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gilt seit 2025 eine bundesweite

Beitragsbemessungsgrenze von 96.600 Euro. Alle wichtigen Rechengrößen finden Sie unter aok.de/fk/nw/rechenwerte.

Grenzen für Mini- und Midijobs

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

Pflegeversicherung: digitaler Nachweis

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

Digitales Meldeverfahren

Die wesentlichen Änderungen für 2025:

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

So unterstützt die AOK

Alles Neue im Themenspezial „Trends & Tipps 2025“ auf dem Fachportal:

→ aok.de/fk/jahreswechsel

Einen Überblick gibt auch das Jahreswechsellmagazin „daten & fakten 2025“.

E-Paper-Download:

→ aok.de/fk/nw/daten-und-fakten



Grenznahe Beschäftigungen

A1-Bescheinigungen digital abrufen

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

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

KURZMELDUNGEN

Keine Rechtskreise bei Meldungen mehr

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

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

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

Die Jahresmeldung ist wieder fällig

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

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

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

Sie fragen, Expertinnen und Experten antworten

PFLEGEVERSICHERUNGS- BEITRAGSSATZ UND ARBEITSORT

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

Ob für den Beitragssatz in der Pflegeversicherung die Sonderregelung für Sachsen greift, richtet sich nach dem Beschäftigungsort.

Beschäftigungsort ist der Ort, an dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Ist keine feste Arbeitsstätte (auch kein Homeoffice) vorhanden und wird die Beschäftigung an verschiedenen Orten „mobil“ ausgeübt, gilt als Beschäftigungsort der Ort, an dem der Betrieb seinen Sitz hat.

Dementsprechend sind hier die für den Betriebssitz (Hessen) zutreffenden beitragsrechtlichen Regelungen zugrunde zu legen.



Sie fragen, unsere Expertinnen und Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum

Sachbezüge

Geschenke zum Abschied

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



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

Gelegenheitsgeschenke

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

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



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

Kein Bezug zur Arbeitsleistung

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



So unterstützt die AOK

Auf dem Fachportal für Arbeitgeber gibt es weitere Informationen zu Entgeltarten und ihrer beitragsrechtlichen Bewertung unter: aok.de/fk/sozialversicherung/beitraege-zur-sozialversicherung

AKTUELL

AOK-Podcast: JAE-Grenze

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

→ aok.de/fk/podcast

Alle Neuerungen 2025 als E-Paper

Jahreswechselmagazin: Einen Überblick über die Änderungen zum neuen Jahr bietet das E-Paper zum Jahreswechselmagazin „daten & fakten 2025“.

→ aok.de/fk/nw/daten-und-fakten

Jahreswechselfseminare: Das Begleit-E-Paper „Trends & Tipps 2025“ stellt die in den Veranstaltungen behandelten Neuerungen übersichtlich zusammen.

→ aok.de/fk/tut2025-e-paper

Weitergehende Informationen, Gesetze oder Tabellen lassen sich direkt aus den beiden E-Papers aufrufen.



So wirken Gesundheitstage nachhaltig

Aktion im Betrieb

Die AOK-Gesundheitstage sind eine Gelegenheit für Unternehmen, das Bewusstsein ihrer Mitarbeitenden für gesundheitsbewusstes Verhalten zu schärfen. Die Firma Viessmann Climate Solutions hat gute Erfahrungen mit diesem Angebot gemacht.

Die AOK unterstützt Arbeitgeber aktiv dabei, das Wohlbefinden ihrer Belegschaft zu bewahren und zu stärken. Im Rahmen der AOK-Gesundheitstage kommt nach einer Bedarfsanalyse ein Team von

Fachleuten direkt ins Unternehmen, um Beschäftigte einen Tag lang für unterschiedlichste Gesundheitsthemen zu sensibilisieren. Wie kann das konkret aussehen und wie lässt sich das Gelernte verfestigen?

Vor allem gesund

Der Klimalösungsanbieter Viessmann Climate Solutions mit mehreren Standorten in Deutschland setzt auf eine Kooperation mit der AOK, zu der auch die 



Zurück zum Inhalt



gemeinsame Durchführung des AOK-Gesundheitstages gehört. „Wir möchten Mitarbeitende dabei unterstützen, sich körperlich, psychisch und emotional in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen“, sagt Micha Donges, Ausbildungsleiter bei Viessmann.

Dafür hat das Unternehmen eine eigene Stelle geschaffen, die sich ausschließlich diesem Thema widmen soll. Gemeinsam mit einem kleinen Team sorgt der „Health and Vitality Manager“ dafür, dass in der Belegschaft ein nachhaltiges Bewusstsein für die Relevanz



Micha Donges
Ausbildungsleiter
bei Viessmann
Climate Solutions

gesundheitlicher Themen etabliert und weiterentwickelt wird.

Um das zu erreichen, bietet Viessmann ein firmeneigenes Gesundheitsprogramm an, in dem Mitarbeitende ganzjährig an Online-Lehrgängen und

Gruppenseminaren teilnehmen können. Die Themen decken die Vielfalt der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) ab: Rauchentwöhnung, Rückengesundheit oder psychische Resilienz und vieles mehr. Darüber hinaus veranstaltet Viessmann auch im laufenden Jahr Kurse zu spezifischen Gesundheitsthemen. Viele davon entstehen ebenfalls in Kooperation mit der AOK.

Gesundheitstag im Onboarding

Den AOK-Gesundheitstag hat Viessmann in die Onboarding-Woche integriert, mit der neue

» Wir möchten Mitarbeitende dabei unterstützen, sich körperlich, psychisch und emotional in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen.«

Micha Donges

Auszubildende und dual Studierende jedes Jahr ins Unternehmen eingeführt werden. Damit setzt die Firma ein Statement für die zentrale Rolle der psychischen und physischen Gesundheit ihrer Mitarbeitenden.

„Als wir das Programm vor Jahren starteten, wollten wir vor allem die Suchtprävention in den Fokus stellen“, erzählt Micha Donges. „Bald jedoch merkten wir, dass es sich lohnt, das Thema Gesundheit ganzheitlich anzugehen.“ So holte das Unternehmen neben Polizei und Deutscher Verkehrswacht auch die Gesundheitskasse ins Boot, um ein gemeinsames und weitreichendes Angebot zu konzipieren.

Immer neu und immer passend

Heute kommen jeden September mehr als 80 Azubis und dual Studierende aus allen Standorten des Unternehmens zusammen, um gemeinsam etwas über Gesundheit am Arbeitsplatz zu erfahren. In einer Halle bauen die unterschiedlichen Kooperationspartner Stände zu verschiedensten Themen auf. Die Teilnehmenden werden in Gruppen aufgeteilt und können sich dann an den verschiedenen Stationen informieren.

„Das Angebotsspektrum sieht jedes Mal ein bisschen anders aus“,

erklärt Donges. „Dabei stellt sich die AOK auf die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden ein.“ So lernen Kaufleute im Ergonomie-Coaching zum Beispiel, ihren Schreibtischstuhl richtig einzustellen, um bei längerem Sitzen den Rücken zu schonen. Mitarbeitende aus dem gewerblichen Bereich erfahren dagegen, wie sie schwere Lasten am besten anheben, ohne die Wirbelsäule zu überlasten.

Gesundheitstag als Benefit

Im Rahmen der Gesundheitstage bietet die AOK Module zu Stressbewältigung, Ernährung, gesunder Pause, Bewegung am Arbeitsplatz, Herz-Kreislauf und vielen weiteren Themen.

Bei der Firma Viessmann erfahren die Neulinge, von denen viele gerade erst ihren Schulabschluss gemacht haben, was die Krankenkasse allgemein für sie leisten kann. „Wir machen uns Gedanken, was für junge Menschen wichtig sein könnte, und gestalten den Tag dementsprechend“, erklärt Donges.

Die Resonanz ist laut Donges immer sehr positiv. „Man erlebt was, lernt neue Leute kennen und erfährt viel Nützliches für den Arbeitsalltag.“ Gleichzeitig beschert die Aktion der Firma zusätzliche

Sympathiepunkte in der Belegschaft und darüber hinaus. Darum kommuniziert sie den Tag im Rahmen ihrer Employer-Branding-Strategie auch als Benefit. Und damit die Inhalte des Gesundheitstages nicht gleich wieder in Vergessenheit geraten, können sie im Nachgang in den Kursen für alle Mitarbeitenden vertieft und immer wieder in Erinnerung gerufen werden.

Maßgeschneidert für den Betrieb

Wichtig für Unternehmen, die auch von Gesundheitstagen profitieren wollen: Den einen allgemeingültigen Ansatz gibt es nicht. Die Fachleute der AOK bereiten sich auf jeden Betrieb individuell vor. Mit ihrer Expertise ermitteln sie den Bedarf im Unternehmen und finden so maßgeschneiderte Lösungen. Gewissermaßen als Hilfe zur Selbsthilfe sollen diese den Aufbau von betriebseigenen BGF-Strukturen und -Prozessen anschieben und unterstützen. So wird die Gesundheit der Beschäftigten langfristig gefördert und erhalten. ○



So unterstützt die AOK

Mehr erfahren

Arbeitgeber, die mehr darüber wissen möchten, welche BGF-Maßnahmen in ihren Betrieb passen, finden wertvolle Informationen im Fachportal:

→ aok.de/fk/nw/bgf

Oder sprechen Sie uns an:

→ aok.de/fk/nw/kontakt



Zurück zum Inhalt

Im Betrieb für den Betrieb

Integration

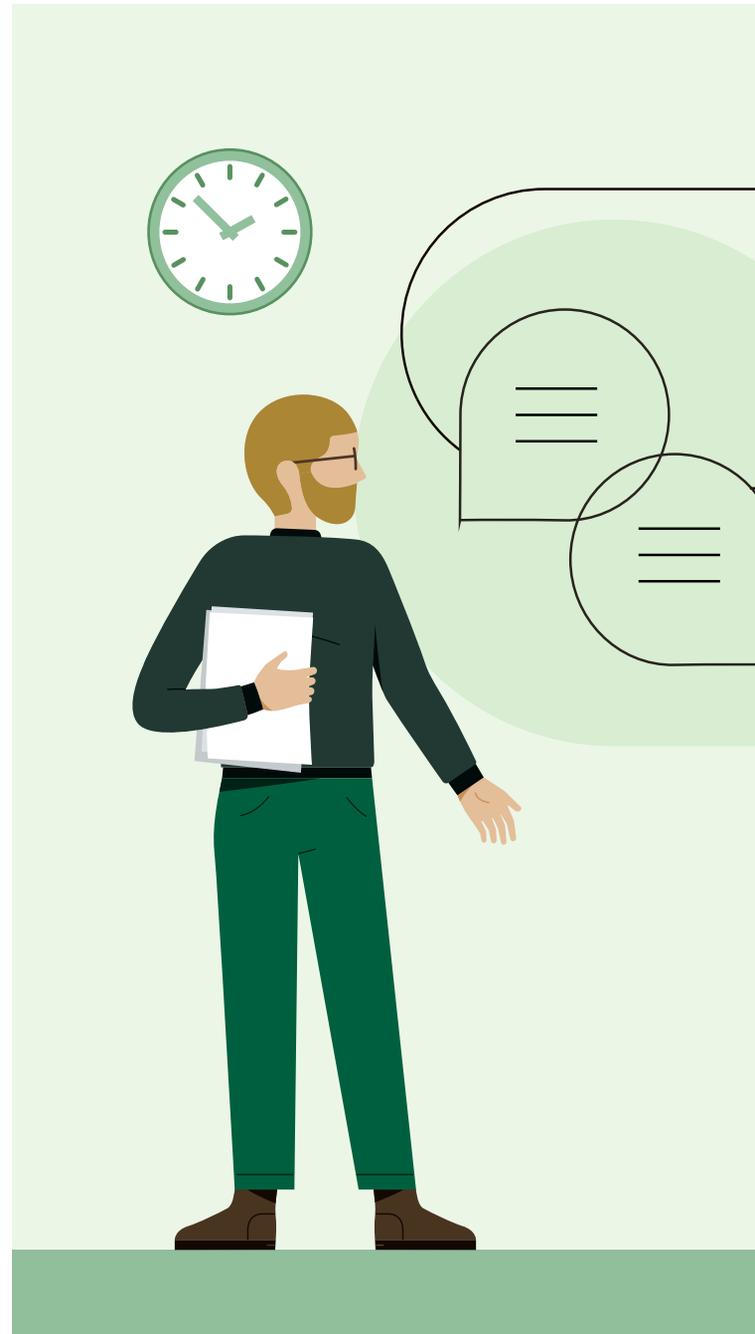
Eine gelebte Willkommenskultur im Unternehmen ist wichtig für die erfolgreiche Eingliederung von ausländischen Beschäftigten. Worauf Arbeitgeber achten können.

Ein gelungenes Willkommen im Betrieb hat viele Facetten, besonders, wenn Menschen mit Migrationshintergrund neu ins Unternehmen kommen. Sich ihnen gegenüber positiv, freundlich und empfangend verhalten – das ist Willkommenskultur. Sie beginnt mit einem klaren Bekenntnis des Arbeitgebers zur Vielfalt im Unternehmen in Gesprächen, Teamsitzungen und in der Betriebsvereinbarung. Ein eigenes Diversity-Management oder die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt (charta-der-vielfalt.de) setzen ein starkes Zeichen.

Willkommenskultur kann sich in vielen weitergehenden Angeboten ausdrücken: eine Willkommensmappe, sich vorab über die Herkunftsländer der neuen Beschäftigten informieren, kultureller Austausch beim gemeinsamen Kochen oder ein Mentorenprogramm, bei dem erfahrene Fachkräfte den neuen zur Seite stehen. Fremdsprachenkenntnisse im Unternehmen können ebenfalls hilfreich sein. Denn neue Beschäftigte können sich schneller ins Team einfinden, wenn sie schon mit einigen Kolleginnen und Kollegen kommunizieren können, während sie parallel Deutsch lernen. Eine erfolgreiche Integration, bei der sich die neuen Mitarbeitenden eingebunden und wertgeschätzt fühlen, wirkt sich zudem positiv auf deren Gesundheit aus.

Spracherwerb am Arbeitsplatz

Wichtig für eine erfolgreiche Integration sind Kenntnisse der deutschen Sprache. Arbeitgeber können hierzu zahlreiche kostenfreie Sprachförderungskurse vermitteln. Zum Beispiel die speziellen Job-Berufssprachkurse (Job-BSK), die das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) anbietet. Sie richten sich an Menschen



In Sprache investieren

256 €

pro Person beträgt der Kostenbeitrag für 100 Unterrichtseinheiten Job-Berufssprachkurs höchstens. Dieser kann vom Arbeitgeber übernommen werden.



Sprachniveaus des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER):

A1/A2	Elementare Sprachverwendung
B1/B2	Selbstständige Sprachverwendung
C1/C2	Kompetente Sprachverwendung

mit Migrationshintergrund, die grundlegende Deutschkenntnisse auf Sprachniveau A2 oder höher besitzen. Ist spezielles Vokabular gefragt, kann im Unterricht Unterstützung durch Fachkräfte aus dem Team hilfreich sein. Finden die Kurse außerhalb ihrer Arbeitszeit statt, können sie dafür eine staatliche Vergütung bekommen.

Martin Lauterbach, Gruppenleiter Berufssprachkurse beim BAMF, spricht von Sprachförderung nach dem Motto „Im Betrieb für den Betrieb“, denn: „Der Spracherwerb findet vor Ort ohne bürokratische Hürden statt und ist konkret auf den Bedarf zugeschnitten.“ Wer das Angebot nach außen kommuniziert, sammelt zusätzlich Pluspunkte beim Recruiting – auch bei Bewerbenden mit Chancenkarte aufgrund ihrer Berufserfahrung.

Potenzial fürs Ankommen

Wenn Unternehmen die Möglichkeit haben, den Unterricht auch mal während der Arbeitszeit durchzuführen, signalisieren sie ihren Beschäftigten Wertschätzung. Auch der Erfolg des Kurses und damit der Nutzen für den Arbeitgeber wird unterstützt, wenn die Kurse nicht zusätzlich zu 40 Stunden Arbeitszeit absolviert werden müssen. Arbeitgeber, die mit ihren Beschäftigten im ständigen Dialog über Diversität, Integration und Willkommenskultur bleiben, gewinnen und halten nicht nur neue Fachkräfte – sondern auch eine gesunde, offene Belegschaft. ◦

INFORMATIONEN SOWIE KONTAKTMÖGLICHKEITEN ZUR SPRACHFÖRDERUNG:

- bamf.de/job-bsk
- bamf.de
Suchbegriff: Kontaktpersonen Berufssprachkurse
- arbeitsagentur.de > Unternehmen
> Arbeitgeber-Service



 So unterstützt die AOK

Wichtige Informationen zum Sozialversicherungssystem in Deutschland finden Beschäftigte mit Migrationshintergrund auf:

→ aok.de/migration

Azubis übernehmen und halten

Zukunftssicherung



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



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

Versicherungsrechtlich werden ehemalige Azubis in manchen Belangen wie neu eingestellte Mitarbeitende behandelt:

- Das Ausbildungs- und das folgende Arbeitsverhältnis gelten als Einheit. Sozialversicherungsrechtlich sind eine Abmeldung der Ausbildung und eine Anmeldung des Arbeitsverhältnisses nötig.
- Die Personalnummer kann bestehen bleiben und die Krankenversicherung wird bei einer Übernahme weitergeführt.
- Ein Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber löst ein neues Krankenkassenwahlrecht aus.
- Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht weiterhin.

Frühes Werben

Arbeitgeber kennen ihre talentierten Azubis. Sie einige Monate vor Ausbildungsende in puncto einer Übernahme anzusprechen, erleichtert die Zukunftsplanung für beide.

Oft möchten junge Menschen aber nach einer Ausbildung reisen oder noch studieren. Eine Option ist dann eine befristete Weiterbeschäftigung bis zum Reise- oder Studienbeginn. Das bietet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die ehemaligen Auszubildenden als Beschäftigte in einem neuen Arbeitsumfeld besser einzuschätzen. Diese wiederum können die Zeit nutzen, um sich ein kleines finanzielles Polster für den kommenden Lebensabschnitt zu erarbeiten. Vielleicht ergibt sich dadurch die Chance, auch für die Zeit nach Reise oder Studium

Arbeitsrechtlich zu beachten

Obwohl es sich bei der Übernahme von Azubis um eine Anschlussbeschäftigung handelt, ist zunächst ein befristeter Arbeitsvertrag möglich. Auch eine erneute Probezeit von maximal sechs Monaten kann vereinbart werden. Dennoch wird die Kündigung durch den Arbeitgeber in diesem Zeitraum erschwert, weil die

Azubis bereits länger als sechs Monate im Ausbildungsbetrieb tätig waren. Resturlaubsansprüche bleiben beim nahtlosen Übergang jedoch erhalten.

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

als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Größere Betriebe können oft Beschäftigungsmodelle anbieten, die auf die individuellen Bedürfnisse der Azubis zugeschnitten sind.

Dual tut beiden gut

Enger ist die Bindung bei einem dualen Studium. Die theoretische Wissensvermittlung ist hier stark mit einem hohen Praxisbezug im Unternehmen verbunden. Häufig übernimmt der Arbeitgeber die Studienkosten.

Im Gegenzug sind die Studierenden für eine bestimmte Zeit nach dem Studium als Beschäftigte an das Unternehmen gebunden. In allen Formen der dualen Studiengänge sind die Studierenden sozialversicherungspflichtig. Größere Unternehmen bieten oft strukturierte Programme und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten.

Benefits

Die Grundlage für ein längerfristiges und wertschätzendes Arbeitsverhältnis wird aber schon während der Ausbildung gelegt. Eine wirkungsvolle Möglichkeit dafür ist eine auf Azubis zugeschnittene Betriebliche Gesundheitsförderung. Laut einer Studie des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) schätzen 80 Prozent der bei

der AOK versicherten Azubis solche Maßnahmen als wertvoll ein. Besonders gefragt sind Workshops zu gesunder Ernährung, Betriebsport oder Unterstützung zum richtigen Umgang mit Stress.

Das Aufzeigen attraktiver Karrierewege im Betrieb sowie Förderprogramme bieten ebenfalls Chancen, Azubis langfristig zu binden. Auch abwechslungsreiche Einsatzorte und Zusatzleistungen wie Jobtickets oder -räder sind für junge Menschen interessant. Oft spielen darüber hinaus die Arbeitgebermarke und das Image eine Rolle bei Zukunftsentscheidungen von Ausgebildeten. Werden sie gestärkt, profitieren alle Beschäftigten davon. ◦



So unterstützt die AOK

Weitere Infos für Arbeitgeber sind in unserer als E-Paper verfügbaren Broschüre „Erfolgreich ausbilden“ zusammengefasst:

→ aok.de/fk/nw/broschueren

Was bei einer geringfügigen Beschäftigung zu beachten ist:

→ aok.de/fk/nw/minijobs

Was Beschäftigte brauchen

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

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

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

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

GEHALT IST ALLES?

20 %

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

27 %

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

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





Neues Jahr, neue Ziele

Bewegung im Job

Veränderungen gelingen am besten mit einem klaren Ziel vor Augen. Für mehr Bewegung im Unternehmen kann dies die gemeinsame Teilnahme an einem der zahlreichen AOK-Firmenläufe sein. Die Beschäftigten laufen als Teams. Der Schwerpunkt liegt nicht auf Bestleistungen. Vielmehr stehen Spaß an der Aktivität und dem gemeinsamen Event im Mittelpunkt.

Bis die Firmenlaufsaison im Mai startet, bleibt noch genügend Zeit für Teambuilding, Orga und natürlich das gemeinsame Training.

Wo und wann gelaufen wird sowie nützliche Tipps rund um die Vorbereitung finden Sie auf:

→ aok-firmenlauf.de

Als Teams am Start

Knapp

59 Tsd.

Aktive haben 2024 an den AOK-Firmenläufen teilgenommen.



Fachkräftesicherung

Mehr Azubis aus dem Ausland

Immer mehr Menschen aus dem Ausland absolvieren eine Ausbildung in Deutschland. Ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Auszubildenden wächst seit Jahren kontinuierlich an und stieg von 6,3% im Jahr 2013 auf 13,2% im Jahr 2023. Davon profitiert besonders das Gesundheitswesen: Etwas mehr als ein Viertel wählte eine Berufsausbildung in einem Gesundheits- oder Pflegeberuf.

Ausbildung ist für Unternehmen ein wichtiger Hebel zur Fachkräftesicherung. Nachwuchskräfte zu fördern und etwa durch attraktive BGF-Maßnahmen im Betrieb zu halten, ist eine gute und sinnvolle Investition in die Zukunft.

→ aok.de/fk/nw/azubigesundheit



Ausbildung

Mindestlohn für Azubis steigt 2025

Löhne für Azubis sind per Gesetz angemessen zu gestalten. Häufig sind sie in Tarifverträgen geregelt. Wo diese nicht gelten, kommt die Mindestausbildungsvergütung zum Tragen. Dieser Mindestlohn für Azubis wird jährlich angepasst. Beginnt die Ausbildung 2025, beträgt der

monatliche Wert im 1. Ausbildungsjahr 682 Euro, im 2. Jahr 805 Euro, im 3. Jahr 921 Euro und im 4. Jahr 955 Euro. Infos zur Sozialversicherung von Azubis und Tipps für Auszubildende finden Sie auf:

→ aok.de/fk/nw/erfolgreich-ausbilden



Zurück zum Inhalt

Schülerbarometer 2024

Nachwuchs setzt auf Gehalt und Sicherheit

Was finden junge, noch nicht arbeitende Menschen an einem Arbeitgeber attraktiv? Das Beratungsunternehmen Trendence hat dazu 15.000 Schülerinnen und Schüler aus den Klassen 8 bis 13 befragt.

Das Ergebnis: Neben dem Gehalt (87,9%) und der Sicherheit der Anstellung (86,6%) sind eine gute Life-Balance und die Sinnhaftigkeit der Arbeit (je 85%) die wichtigsten Kriterien. Arbeitgeber, die auf diese Faktoren achten, können bei jungen Nachwuchskräften punkten.



Prävention

Gesunde Pausenkultur fördern

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

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

33,4

Minuten dauert die durchschnittliche Mittagspause.

→ aok.de/fk/gesunde-pausen

TERMINE



12.-14.3.2025
Zukunft Handwerk

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

→ zukunftshandwerk.com



14.-16.3.2025
Gesund leben

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

→ gesundleben-messe.de



Magazin „gesundes unternehmen“ als E-Paper

Wichtige Infos direkt, flexibel und nachhaltig

Die AOK NordWest arbeitet stetig daran, ihre Angebote klimafreundlicher zu machen. Ein Beispiel dafür ist das Arbeitgebermagazin „gesundes unternehmen“. Seit Jahren wird Papier mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ für den Druck verwendet. Nun kommt der nächste Schritt. Die Produktion des Magazins wird noch umweltverträglicher

und gleichzeitig ökonomisch effizienter: Ab Ausgabe 2/2025, die im April erscheinen wird, steht das Arbeitgebermagazin komplett papierlos als E-Paper zur Verfügung. Wer sich also gern Informationen auf digitalem Wege beschafft, hat jetzt die Wahl und kann statt der gedruckten Version das E-Paper abonnieren.

Nicht nur die Umwelt profitiert

Zusätzlich zu den Vorteilen für Natur und Klima gibt's wertvolle Pluspunkte für die Lesenden:

- **Schluss mit Irrläufern:**
Das Magazin kommt direkt ins eigene E-Mail-Postfach.
- **Schneller geht's nicht:**
Der Versand erfolgt sofort nach Veröffentlichung des Magazins über den AOK-Newsletter.
- **Absolut flexibel:**
Das Magazin ist überall, jederzeit und auf jedem mobilen Endgerät bequem lesbar.
- **Noch mehr Infos:**
Im Newsletter finden Abonnierende neben dem E-Paper weitere wichtige Themen rund um Sozialversicherung und betriebliche Gesundheit.

Sie möchten auf das E-Paper umsteigen? Hier können Sie sich dafür anmelden:

→ aok.de/fk/nw/magazin-umbestellung



26.–27.3.2025

Zukunft Personal Nord

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

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



7.4.2025

Aktionstag der WHO

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

→ weltgesundheitstag.de



Zurück zum Inhalt

WidO-Studie

Belastung pflegender Angehöriger nimmt zu

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

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



Seminar-on-demand

Neuerungen zur eAU im Überblick

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

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



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: aktuelle Online-Seminare

Arbeitsunfähigkeit und Datenaustausch Krankengeld

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

Sonderfälle im DEÜV-Meldeverfahren

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

Positiv führen

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



Jetzt kostenlos anmelden via QR-Code oder unter:

→ aok.de/fk/nw/seminare



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

→ aok.de/fk/nw/kontakt

»Bei den Mahlzeiten wird das Team gebildet«

Interview



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



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

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

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

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

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

Welche Rolle spielt es, zusammen zu essen?

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

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

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

Anton Schmaus

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



Zurück zum Inhalt

Wichtige Infos
für Personal-
verantwort-
liche



AOK 

Direkt, flexibel, nachhaltig: Ihr Arbeitgeber- magazin jetzt als E-Paper

Ab Ausgabe 2/2025, die im April er-
scheint, steht das Arbeitgebermagazin
„gesundes unternehmen“ komplett
papierlos als E-Paper zur Verfügung.
Wer also Informationen gern online liest,
hat jetzt die Wahl und kann statt der
gedruckten Version das E-Paper
abonnieren.



Einfach hier anmelden:
[aok.de/fk/nw/magazin-
umbestellung](https://aok.de/fk/nw/magazin-umbestellung)

AOK. Die Gesundheitskasse.