

1-2025  
Das Arbeitgebermagazin  
der AOK

# gesundes unternehmen

## Für die gute Sache Ehrenamt und Arbeit

**Klicken  
statt blättern**

Komfort-PDF mit  
interaktiven Buttons  
und Links

→ Hier klicken

→ So gelingt die Übernahme von Azubis

→ 5 Fakten zur Leiharbeit

→ Digitales Magazin: direkt, flexibel, nachhaltig



**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/KU

**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 21.

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](https://aok.de/fk/nw/kontakt)

**TITEL  
VEREINBARKEIT**



- **Beruflich flexibel – ehrenamtlich engagiert**  
Wie Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Job und Privatleben fördern können
- **Vereinbarkeit für alle**  
Profihandball neben Berufstätigkeit: Flexibilität macht's möglich

**MAGAZIN**



- **Junge Fachkräfte halten**  
Wie die erfolgreiche Übernahme von Azubis gelingt
- **5 Fakten zur Leiharbeit**  
Kurzfristige Arbeitsspitzen abfedern – was zu beachten ist
- **Kleiner Anreiz, große Wirkung**  
Wie Betriebe Incentives einsetzen können und alle profitieren

**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.

Fotos: South\_agency via Getty Images, michaelkrugphotography



→ **personal wissen** Der Service zu Sozialversicherung und Recht

**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 mehr in einer eindimensionalen Welt. Menschen haben viele Themen: Kinder, Pflege, Hobbys oder auch ein Ehrenamt. Sie wollen alle Lebensbereiche ins Gleichgewicht bringen“, sagt Jutta Rump, Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) in Ludwigshafen.


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

### Gesellschaftlich engagiert

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

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

### Ehrenamt bildet

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



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

### Flexibilität zählt

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

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



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

Betrieb sind, funktionieren Absprachen auf kurzem Wege recht gut.

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

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

### Lösungen finden

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

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

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

## Vergütung und Freistellung

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

Über die Ehrenamtszuschale dürfen Ehrenamtliche für gemeinnützige Tätigkeiten bis

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





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

Fotos: Westend61 via Getty Images, Simon Wegener / Giulia Iannicelli (Porträts)

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

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

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



**Claudia Leitzmann**  
Geschäftsführerin  
des Landesnetzwerks  
Bürgerliches Engagement  
Bayern

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



**So unterstützt die AOK**

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

→ [aok-gesundfuehren.de](https://aok-gesundfuehren.de)

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

→ [aok.de/mz/ehrenamt-finden](https://aok.de/mz/ehrenamt-finden)



Zurück zum Inhalt



# Vereinbarkeit für alle

## Hobbys leben



Das ist das Motto des Spielwarenladens „Kindsgut“ in Berlin. Laura Schulz profitiert von der Flexibilität ihres Arbeitgebers – ohne die könnte sie nicht in Brandenburgs höchster Liga Handball spielen.



Der große Wurf:  
Auch semiprofessioneller Sport geht mit flexiblen Arbeitsmodellen

**Seit 15 Jahren** spielt Laura Schulz Handball, derzeit in der höchsten Liga Brandenburgs. Das bedeutet für die 34-Jährige: dreimal Training und zweimal Fitnessstudio pro Woche, fast jedes Wochenende ein Spiel, dazu Turniere. Das alles als Mutter und neben ihrem Vollzeitjob: Laura arbeitet als Director E-Commerce und Spielzeugsicherheitsexpertin bei „Kindsgut“, einem Concept Store für Kinderspielzeug aus Berlin. Das Unternehmen legt Wert



**Corinna Links**  
Geschäftsführerin  
Kindsgut GmbH

auf die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit. „Wir arbeiten lebensphasenorientiert und schaffen individuelle Freiräume fürs Hobby, für Kinder, für die Pflege“, sagt Corinna

Links, die „Kindsgut“ zusammen mit ihrem Mann leitet. Gleitzeit, Schichtarbeit und Homeoffice sind möglich. „Das nutze ich an Freitagen, wenn es nachmittags übers Wochenende zu einem Turnier geht“, sagt Laura. „Ohne die Flexibilität könnte ich nicht auf diesem Niveau spielen.“ Für Physio- oder Arzttermine kann sie auch tagsüber mal das Büro verlassen, ist abends spät Training, fängt sie am nächsten Tag später an zu arbeiten.

„Als Arbeitgeber möchte ich ein Umfeld schaffen, das Vereinbarkeit von Job und Privatleben erleichtert – auch für mich selbst. Wer sich nicht zerrissen fühlt, arbeitet besser“, sagt Corinna Links. Das Unternehmen selbst profitiere von vielen Eigenschaften aus dem Sport: „Laura ist eine Teamplayerin, Anführerin und Kämpferin. Sie sieht das große Ganze, kann mit Misserfolgen umgehen. Das kommt auch durch den Sport. Nicht zuletzt baut der auch Stresshormone ab und macht resilienter.“ Das ganze Team sei dank der Flexibilität zufriedener, motivierter und produktiver. „Die Mitarbeitendenbindung ist hoch und wir ziehen ohne Recruiting Bewerbende an“, sagt Corinna Links. Es gelte: „Arbeitszeit ist Vertrauenszeit. Ich vertraue darauf, dass alle das Beste für die Firma wollen. Und der Erfolg gibt uns recht.“ ◦





# Azubis binden

## Zukunftssicherung

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

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

Versicherungsrechtlich werden ehemalige Azubis in manchen Be-

langen wie neu eingestellte Mitarbeitende behandelt.

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

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



Zurück zum Inhalt



### Frühes Werben

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

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

### Dual tut beiden gut

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

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

### Benefits

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

Kleine Unternehmen können insbesondere durch eine enge und persönliche Betreuung ihrer

## Arbeitsrechtlich zu beachten

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

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

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



80 Prozent aller Auszubildenden schätzen Maßnahmen wie Workshops zur gesunden Ernährung



So unterstützt die AOK

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

→ [aok.de/fk/nw/broschueren](https://aok.de/fk/nw/broschueren)

Was bei einer geringfügigen Beschäftigung zu beachten ist:

→ [aok.de/fk/nw/minijobs](https://aok.de/fk/nw/minijobs)



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

# personal wissen

1·2025

## Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

### Das neue eAU-Verfahren

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

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

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

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

In der Rückmeldung der Krankenkasse gibt es dafür das neue Feld „Tatsächlich\_Nachweis\_bis“.

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



#### ↓ DATEN UND FAKTEN

Zeitpunkt der eAU-Abfrage

**5** Tage

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

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

#### **6 – Teilstationäre Krankenhausbehandlung:**

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

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

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

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

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

#### Mehr Infos bei „Trends & Tipps 2025“

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

→ [aok.de/fk/jahreswechsel/eau](https://aok.de/fk/jahreswechsel/eau)

Seit  
1.1.2025  
gelten neue  
Beitragsätze  
und Rechen-  
größen

Hier finden Sie eine Übersicht  
aller aktuellen Werte:  
→ [aok.de/fk/nw/rechenwerte](https://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](https://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](https://aok.de/fk/jahreswechsel)

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

E-Paper-Download:

→ [aok.de/fk/nw/daten-und-fakten](https://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](https://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](https://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](https://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/beitrag zur-sozialversicherung](https://aok.de/fk/sozialversicherung/beitrag 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](https://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](https://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](https://aok.de/fk/tut2025-e-paper)

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





# 5 Fakten zur Leiharbeit

## Verstärkung gesucht – das gilt

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

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

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

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

**4 Entleiher sollten das Vorliegen einer solchen Lizenz frühzeitig prüfen.** Bei einer Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis der BA gilt der Entleiher als Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers. Er ist dann zur

Zahlung des Arbeitsentgelts und der Sozialversicherungsbeiträge verpflichtet.

**5 Verleiher und Entleiher haften grundsätzlich gesamtschuldnerisch.** Entleiher können für Sozialversicherungsbeiträge haftbar gemacht werden – etwa, wenn der Verleiher in Insolvenz geht oder seinen Zahlungsverpflichtungen aus anderen Gründen nicht nachkommt. Daher sollten Entleiher regelmäßig Unbedenklichkeitsbescheinigungen über den Verleiher bei den Krankenkassen als Einzugsstellen für die Sozialversicherungsbeiträge anfordern.

Weitere Informationen finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ [aok.de/fk/nw/unbedenklichkeitsbescheinigung](https://aok.de/fk/nw/unbedenklichkeitsbescheinigung)



**735** Tsd.

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



## Kleiner Anreiz, große Wirkung

### Incentives



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



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

Motivation steigert. Als sinnvolle Alternative zur Gehaltserhöhung eingesetzt, reduzieren Incentives durch Steuer- und Beitragsfreiheit die Lohnnebenkosten.

### Anreize für mehr Bewegung

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

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

### Beliebt: der Essenzuschuss

In Form von Essensmarken, Restaurantgutscheinen oder Apps ist der Essenzuschuss ein beliebtes Incentive.

Die Beschäftigten erhalten günstige Mahlzeiten und der Gang zum Restaurant oder Lebensmittelgeschäft um die Ecke sorgt für

eine aktive Pause, die positiv auf Leistungsfähigkeit und Gesundheit wirkt.

### Mobil mit Deutschlandticket und Dienstrad

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

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

## Mehr Ideen für Incentives

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

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

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

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



So unterstützt die AOK



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

→ [aok.de/fk/entgeltarten-im-beitragsrecht](https://aok.de/fk/entgeltarten-im-beitragsrecht)

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

→ [aok.de/fk/seminare-als-video/arbeitsentgelt](https://aok.de/fk/seminare-als-video/arbeitsentgelt)



Zurück zum Inhalt

## 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](https://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](https://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](https://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](https://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 jobtensar.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](https://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](https://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](https://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](https://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](https://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](https://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](https://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](https://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](https://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](https://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 abschauen, 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-  
verantwortliche



AOK 

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

Ab Ausgabe 2/2025, die im April erscheint, 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.