

3 · 2025  
Das Arbeitgebermagazin  
der AOK

# gesundes unternehmen



## Die kleinen Unterschiede

## Geschlechts- spezifische BGF

 [Hier klicken](#)



Praktikum  
mit 50 plus

 [Hier klicken](#)

5 Fakten zur  
Elternzeit

 [Hier klicken](#)

Schritte-Challenge  
„Step by Step“

 [Hier klicken](#)

Tom Ackermann  
Vorsitzender des Vorstandes  
AOK NordWest  
Die Gesundheitskasse.



# Gesundheitsförderung für alle

**Viele Angebote**, mit denen Arbeitgeber ihre Beschäftigten gesund halten können, sind für alle sinnvoll. Um aber jede Person gezielt anzusprechen, lohnt es sich, auf verschiedene Bedürfnisse und Voraussetzungen einzugehen.

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

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

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'T. Ackermann'.

TITEL

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BGF

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

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

MAGAZIN

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

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

→ **In Schwung mit „Step by Step“**  
Die Schritte-Challenge der AOK bringt Unternehmen und ihre Beschäftigten in Bewegung

AUF EINEN BLICK

→ **Auf einen Blick**  
News und Fakten

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

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



→ **Kontakt**  
So erreichen Sie die AOK

→ **Poster**  
Das Poster zum Thema „Cool bleiben trotz Hitze“ gibt es hier zum Download



So funktioniert's

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



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

# Die kleinen Unterschiede

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



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

### Körper und Psyche

Geschlechter werden biologisch, kulturell und sozial geprägt. Individuelle Gefühle, Gedanken und Verhaltensweisen können dadurch und durch soziale Umstände

beeinflusst werden. Auch körperliche Unterschiede sind belegt. Demzufolge sind Frauen vermehrt von Venenleiden, Thrombosen oder Verspannungen durch langes Stehen oder Sitzen betroffen. Außerdem sind Frauen häufiger sexueller Belästigung und Mobbing ausgesetzt. Auch Wechseljahresbeschwerden können ihr Wohlbefinden und ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen (siehe Interview Seite 8). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kritisiert zudem Lohnunterschiede aufgrund einer systematischen Unterbewertung der physischen und psychischen Herausforderungen „typischer Frauenberufe“ wie Bürotätigkeiten, Erziehung, Hauswirtschaft und Reinigung sowie Gesundheitsberufe.

Männer wiederum erleiden in der Regel häufiger Arbeitsunfälle und neigen vermehrt zu allgemeinen Rückenbeschwerden oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Das kann mit ihrer Berufswahl ebenso 



**Dr. Angela Smith**  
Stabsstellenleiterin Medizinisches  
Kompetenzcenter bei der AOK Hessen



**Dr. Sarah Siefen**  
stellvertretende Vorstandsvorsitzende des BBGM



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

zusammenhängen wie mit ihrem Verhalten. Bei Depressionen oder Migräne spiele auch das männliche Rollenverständnis hinein, sagt Dr. Angela Smith, Stabsstellenleiterin Medizinisches Kompetenzcenter bei der AOK: „Symptome werden oft heruntergespielt, oder eine Depression zeigt sich in aggressivem Verhalten oder einer Suchterkrankung.“

### Psychische Fehlbelastungen ernst nehmen

Das Thema mentale Gesundheit greift auch der WIdO-Fehlzeiten-Report 2024 auf. Die Auswertung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK zeigt besonders

lange Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen. Wie können sich Arbeitgeber dem Thema nähern?

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

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

### Über den Tellerrand

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

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

### GRÜNDE FÜR FEHLTAGE NACH GESCHLECHT

11 %

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

14,7 %

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

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

Überhaupt nehmen sie eher feine, sensible Angebote an“, fährt sie fort. Dazu gehörten Entspannungs- und Yogakurse bis hin zu Informationen zum Umgang mit emotionalen Belastungen. Grundsätzlich sind Frauen offener für Gesundheitsvorsorge.





**Mann, mach mit:**  
Testergebnisse  
motivieren Männer  
zum Sport

### **Mann, mach mit**

Um auch Männer abzuholen, die als „Vorsorgemuffel“ gelten, können kleinere Unternehmen an gemeinsam organisierten Gesundheitstagen beispielsweise niedrigschwellige Möglichkeiten zur Erfassung und Einordnung von Vitalwerten bereitstellen: etwa Blutdruck, Körperfett oder Pulswerte. „Daran lässt sich grob ablesen, wo Probleme liegen“, sagt Sarah Siefen, „und anschließend individuelle Angebote entwickeln.“ Dabei unterstützen die BGF-Fachkräfte der AOK

die Betriebe auch mit gezielten Angeboten, die sich aus einer Eingangsanalyse ableiten lassen. Die Testergebnisse könnten Männer außerdem anregen, wie ihre Kolleginnen regelmäßig Check-up- oder Screening-Angebote der Krankenkasse wahrzunehmen. Bieten kleinere Unternehmen arbeitsfreie Zeit für diese Termine an, haben sie schon viel für die Gesundheitsförderung im Betrieb erreicht: So fördern sie die Früherkennung möglicher Erkrankungen und bringen ihren Beschäftigten Wertschätzung



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

### Potenzial für die Zukunft

Angela Smith rät Arbeitgebern, bei sensiblen Themen wie psychischen Erkrankungen im ersten Schritt ein anonymes Beratungsangebot zu vermitteln. Nur so würden sich gerade Männer überhaupt trauen, darüber zu sprechen. „Zeigt sich Bedarf, könnten zu bestimmten Themen Angebote speziell für Männer oder Frauen konzipiert werden. Das hängt natürlich stark von der Größe des Betriebs ab.“ Auch hier kann die Zusammenarbeit mehrerer Betriebe eine Lösung sein. Fest steht: Die eine Präventionsmaßnahme für alle ist meist weniger effektiv und ökonomisch. Sarah Siefen sieht langfristig aber Potenzial: „Das Thema geht gerade erst richtig los und wird in Zukunft weiter etabliert sein.“ ◦

» **Das Thema geht gerade erst richtig los und wird in Zukunft weiter etabliert sein.** ◀

Dr. Sarah Siefen



 **So unterstützt die AOK**

#### Individuelle BGF-Beratung

Die AOK NordWest berät und unterstützt Sie bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. Unsere regionalen Ansprechpersonen stehen für Sie bereit:

 **Hier klicken**

#### Gesund führen

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

 **Hier klicken**





# Sommer, Sonne, Sonnenschein. Ab in die Pause. Cool bleiben trotz Hitze

Die Sonne brennt, die Konzentration sinkt. An heißen Sommertagen sind Pausen besonders wichtig. Ein Sprung in den See ist nicht immer drin. Aber Arbeitgeber können einiges dazu beitragen, dass das Team cool bleibt.

Infos und Tipps für eine aktive Pausenkultur im Sommer erhalten Sie auf unserem [Poster](#).

[➔](#) Mehr erfahren

AOK NordWest. Die Gesundheitskasse.

AOK 

[↶](#) Zurück zum Inhalt



## » Viele Frauen fühlen sich alleingelassen«

o

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

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

Die Studie „MenoSupport“ der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin beleuchtet die Auswirkungen von Wechseljahresbeschwerden auf den Arbeitsplatz. Befragte Frauen berichteten über Symptome wie verminderte Konzentrationsfähigkeit, körperliche und geistige Erschöpfung, Schlafstörungen, Migräne, erhöhte Reizbarkeit, Stressanfälligkeit und depressive Verstimmungen, die ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen. Über die Hälfte der Teilnehmerinnen fühlte sich mit dem Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz alleingelassen. Die Studie zeigt, dass Wechseljahresbeschwerden erhebliche Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn haben können.

### Was bedeutet das für Arbeitgeber?

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

### Welche Rolle spielen Erwartungen an das Verhalten am Arbeitsplatz?

Die Erwartung, auch während der Wechseljahre leistungsfähig und belastbar zu bleiben, kann körperlich und geistig erschöpfen. Im Ergebnis wird häufig die Arbeitszeit reduziert, eine Position gewechselt oder sogar der vorzeitige Ruhestand gewählt.



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

### Was raten Sie Führungskräften?

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



 **So unterstützt die AOK**

### Online-Seminar

Das AOK-Online-Seminar „Frauengesundheit in der Arbeitswelt – Fokus Wechseljahre“ steht ab 21. Juli als Video zur Verfügung:

 **Hier klicken**

# Eine Frage des Alters?



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



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

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

Heiner Stassen war 60 Jahre alt und arbeitssuchend, als er sich 2022 als Lagerarbeiter bewarb. „Ein Job, für den ich überqualifiziert war, aber ich hatte es trotz guter Ausbildung schwer auf dem Arbeitsmarkt“, erinnert er sich. Bei consATEX erkannte man sein Potenzial. Nach Praktikum und Minijob finanzierte die Arbeitsagentur Stassens Qualifizierung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit, Ende 2022 stieg er fest im Unternehmen ein. 2024 folgte ein Kollege, der mit 



**Kathrin Conredel**  
verantwortlich für das Recruiting bei consATEX

## INFOS ZUM PRAKTIKUM



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

 **Hier klicken**

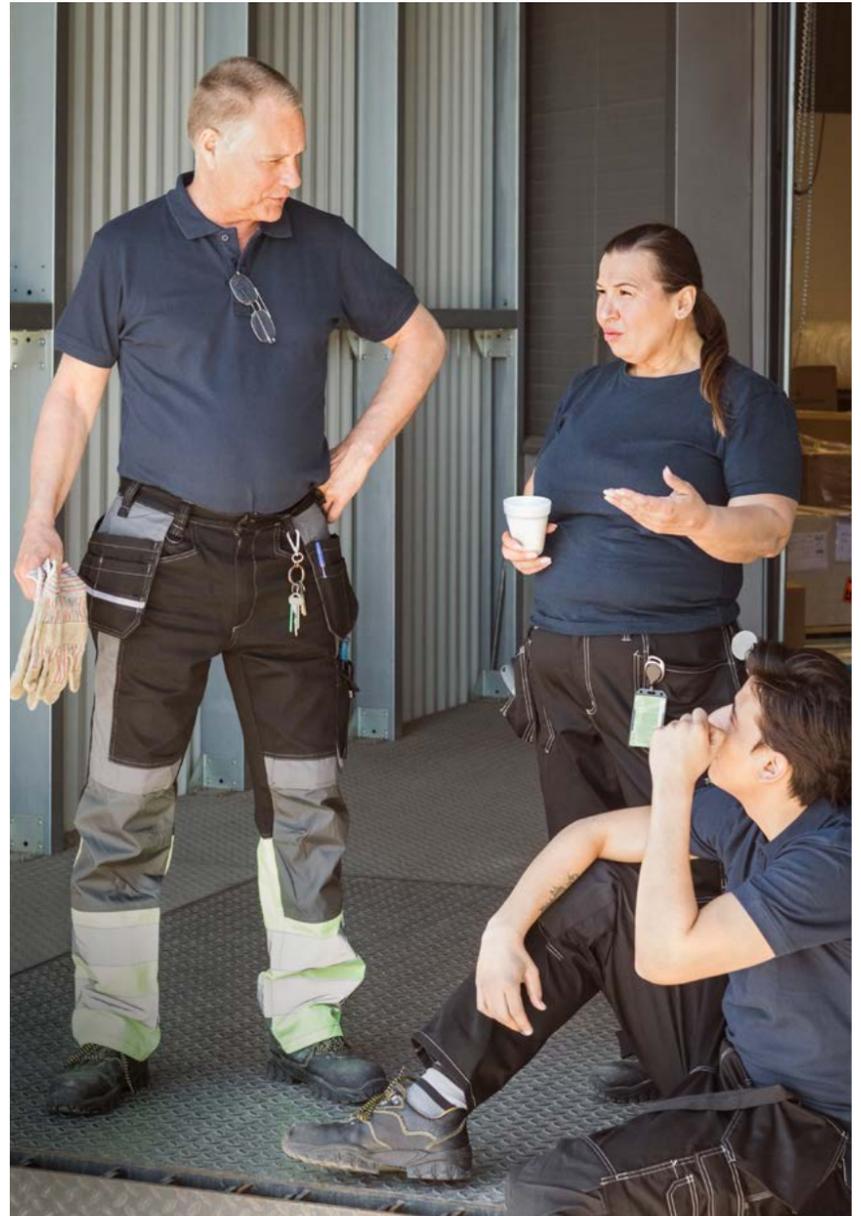
Die Arbeitsagentur finanziert die „Maßnahme beim Arbeitgeber“ (MAG): Wer arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet ist oder Bürgergeld empfängt, kann ein Praktikum machen und erhält weiterhin Leistungen, ohne dass für den Betrieb Kosten entstehen. Das Jobcenter muss das Praktikum bewilligen.

**Eine gesunde  
Führungskultur kann  
stressbedingten  
Ausfällen vorbeugen**

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

### Voneinander lernen

Manche Vorurteile, wie dass ältere Mitarbeitende häufiger krank oder technisch nicht versiert genug seien, kann Kathrin Conredel nicht bestätigen. „Ihre Bedürfnisse im Arbeitsalltag sind vielleicht andere, aber darauf kann man als Unternehmen eingehen – etwa durch häufigere, kürzere Pausen.“ Auch gezielte BGF-Angebote wie Gesundheits- und Bewegungskurse halten Beschäftigte fit, eine wertschätzende Führungskultur kann stressbedingten Ausfällen vorbeugen. „Die Altersspanne in unserem sechsköpfigen Team reicht nun von 20 bis über 60 und alle lernen und profitieren voneinander“, sagt Conredel. Viel wichtiger als das Alter sei ihr ohnehin, dass es menschlich passt. „Gerade in Kleinunternehmen ist es entscheidend, dass alle die gleichen Werte teilen. Und ein Praktikum ist perfekt, um das herauszufinden.“ ◉



 **So unterstützt  
die AOK**

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

[!\[\]\(8706f9f9febc74216a91030d11f10ce7\_img.jpg\) \*\*Hier klicken\*\*](#)

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

[!\[\]\(e9e105440a4f0af15d76f8d500ffbd8a\_img.jpg\) \*\*Hier klicken\*\*](#)

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

# personal wissen

3·2025

## Koalitionsvertrag

### Was die neue Koalition plant



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

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

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

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

bliebenenrenten sollen verbessert werden.

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

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

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

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

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

**Selbstständige:** Neue Selbstständige sollen „gründerfreundlich“ in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen 





werden. Außerdem ist ein umlagefinanzierter Mutterschutz für Selbstständige angedacht. Schnellere und rechtssichere Statusfeststellungsverfahren sollen Scheinselbstständigkeit reduzieren.

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

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

 **Hier klicken**

## DATEN UND FAKTEN

# 146

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

## Rentenerhöhung

# Auswirkung auf Erwerbsminderungsrente beachten

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

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

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



### Ruhendes Arbeitsverhältnis

## Beschäftigung im Stand-by

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

### Entgeltersatzleistungen

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

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

### Unbezahlter Urlaub

Hier endet die Mitgliedschaft aufgrund der Beschäftigung in der Krankenversicherung nach einem Monat ohne Entgeltzahlung. Für die Beschäftigten greift eine sogenannte Anschlussversicherung, die nicht immer kostenfrei ist. Die Krankenkasse berät zu einem durchgehenden Versicherungsschutz. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung entfällt die Versicherungspflicht.

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

### Flexible Arbeitszeitmodelle

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

**DEÜV-Meldung:** keine.

### Altersteilzeit

Im am häufigsten genutzten Blockmodell gilt in der Arbeitsphase der allgemeine Beitragssatz in der





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

\*Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung – 30.3.2023.

Krankenversicherung. In der Freistellungsphase besteht kein Krankengeldanspruch, dann gilt der ermäßigte Beitragssatz.

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

versicherung mit dem Abgabegrund „32“ und der Beginn der Freistellungsphase mit dem Abgabegrund „12“ gemeldet. ○



### So unterstützt die AOK

Weitere Informationen im Arbeitgeberportal der AOK:



**Hier klicken**

## Sie fragen, Expertinnen und Experten antworten

### REGELMÄSSIGER FAHRTKOSTENZUSCHUSS ALS LAUFENDES ENTGELT

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

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

ihren Charakter, wenn sie monatlich anteilig ausgezahlt werden.

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



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



**Hier klicken**



Zurück zum Inhalt



## Werkstudenten

# Beschäftigung zwischen Bachelor- und Masterstudium

**Das Bachelorstudium** endet mit Ablauf des Monats, in dem Studierende schriftlich das offizielle Prüfungsergebnis erhalten. Der Masterstudiengang beginnt frühestens mit dem nächsten Semester. In dieser Lücke von mitunter mehreren Monaten gilt das Werkstudentenprivileg dann nicht. Wird die bisherige Werkstudentin beziehungsweise der bisherige Werkstudent nach dem Ende des Bachelorstudiengangs unverändert weiterbeschäftigt, ist sie oder er kranken-,

pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig. Erst mit Beginn des Masterstudiengangs gilt das Werkstudentenprivileg wieder.

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

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

[→ Hier klicken](#)





## Entgeltfortzahlung

# Krank in der Ausbildung

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

## AU-Tage während der Berufsschulzeit

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

## Erkranken Kinder von Auszubildenden,

leisten Arbeitgeber – anders als bei Beschäftigten – bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Diese Regelung kann nicht vertraglich ausgeschlossen werden.





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

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

Vom Anspruch auf Entgeltfortzahlung über die Attestpflicht bei AU bis hin zur sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht entsprechen die Regelungen zur AU sonst denen für Beschäftigte. [o](#)



### **So unterstützt die AOK**

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



**Hier klicken**

## **AKTUELL**

### **AOK-Fristenrechner erweitert**

Zeitlich flexibel und ortsunabhängig weiterbilden: Die kostenfreien Online-Trainings der AOK können Mitarbeitende wie Führungskräfte einfach in den Arbeitsalltag einbauen. Die Themenpalette umfasst etwa die Grundlagen der Sozialversicherung, die Beschäftigung von Studierenden, das Krankenkassenwahlrecht, den Übergangsbereich, die betriebliche Altersversorgung sowie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.



**Hier klicken**

### **AOK-Rechtsdatenbank jetzt übersichtlicher**

Welche Bedingungen und Schutzfristen gibt es bei Mitarbeiterinnen in der Schwangerschaft und nach der Geburt zu beachten? Welche gesetzlichen Neuregelungen gelten bei einer Fehlgeburt? Was ist der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld? Auf diese und weitere Fragen gehen Expertinnen und Experten der AOK im Online-Seminar „Arbeitgeberaufgaben bei Mutterschutz“ ein, das an mehreren Terminen im Mai stattfindet.



**Hier klicken**



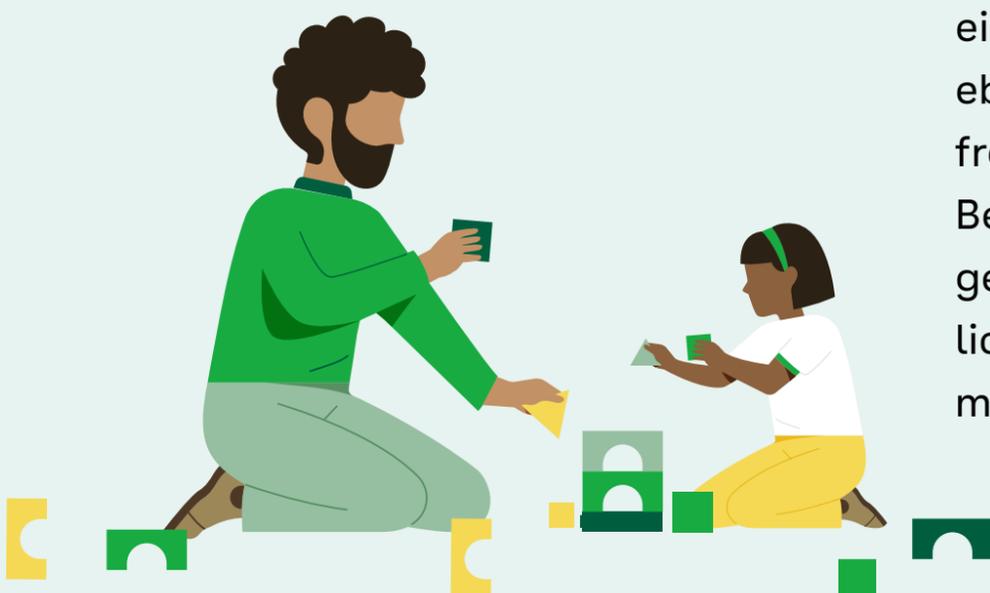
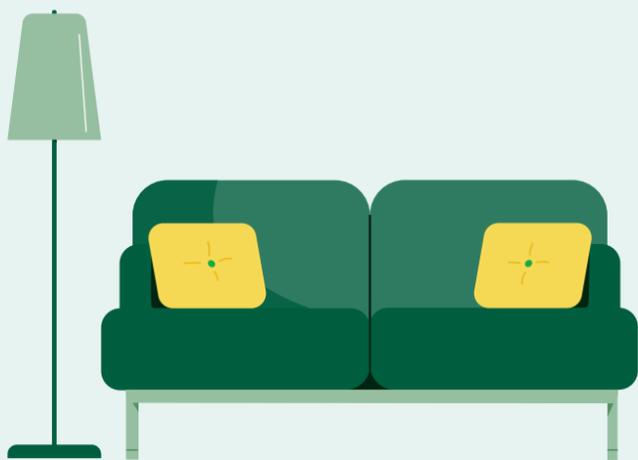
Zurück zum Inhalt



# 5 Fakten zur Elternzeit

## Mitteilung und Meldung – das gilt

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



**1 Abgabegründe „17“ und „37“.** Arbeitgeber erstellen die Meldungen zum Beginn („17“) und zum Ende der Elternzeit („37“), sofern die Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Entgelt unterbrochen wird. Die Elternzeit-Meldung ist mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen, abzugeben.

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

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



32

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

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

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

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

[→ Hier klicken](#)





## In Schwung mit „Step by Step“



Das AOK-Programm „Step by Step“ bringt Bewegung spielend einfach in den Arbeitsalltag. Beschäftigte sammeln Schritte und das Betriebsklima profitiert. Wie das Programm genau aussieht und welche Challenges es gibt, beantwortet Kristina Kollmann, Spezialistin für Betriebliche Gesundheitsförderung bei der AOK NordWest.

**» Ein gemeinsames Ziel zu haben, setzt ungeahnte Energie frei! «**



**Kristina Kollmann**  
Spezialistin Betriebliche Gesundheitsförderung bei der AOK NordWest

Foto: privat

### **Was macht das Programm so besonders?**

„Step by Step“ ist eine ganz einfache Möglichkeit, das Betriebliche Gesundheitsmanagement im Unternehmen erlebbar zu machen. Alle verfolgen ein gemeinsames Ziel – das stärkt den Teamgeist und motiviert zur aktiven Teilnahme. Das Beste daran: Die Beschäftigten fördern durch mehr Bewegung ihre Gesundheit und erleben ein Gemeinschaftsgefühl. Ein ganzheitlicher Ansatz entsteht, wenn die Schritte-Challenge in ein BGF-Projekt eingebunden und beispielsweise mit einer bedarfsbezogenen Aktion zum Thema gesunde Ernährung am Arbeitsplatz kombiniert wird.

### **Welche konkreten Vorteile bringt das „Step by Step“-Programm – für die Gesundheit und den Betrieb?**

Regelmäßige Bewegung stärkt die Muskulatur, verbessert die Haltung und reduziert das Risiko von Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Mehr Schritte im Alltag wirken sich auch ganz konkret bei der Arbeit aus: Kreativität, Konzentration und Lernfähigkeit werden verbessert, das Stresslevel sinkt. Und nebenbei stärkt die gemeinsame Schritte-Challenge auch das Wirgefühls im Betrieb: Ein gemeinsames Ziel zu haben, setzt ungeahnte Energie frei!

### **Wie sieht die Schritte-Challenge genau aus?**

Es gibt sogar mehrere Wettbewerbe. Zunächst ist da die „Unternehmens-Challenge“: Hier treten Fünfer-Teams gegen- ➔



Zurück zum Inhalt

einander an und versuchen gemeinsam, innerhalb von sechs Wochen so viele Schritte wie möglich zu schaffen. Zusätzlich können alle Teilnehmenden noch zwei verschiedene Schritte-Wettbewerbe wählen und hinzufügen. Im „One-2-One“ fordert eine Person eine andere zum Zweier-Battle heraus. In der „Gruppen-Challenge“ fordert eine Person mehrere andere Teilnehmende heraus und der oder die mit den meisten Schritten gewinnt. Das alles wird digital auf einem sogenannten Dashboard gesammelt, sodass alle Teilnehmenden jederzeit ihren eigenen Stand einsehen können.

### Wie können Unternehmen sich und ihre Mitarbeitenden für das Programm anmelden?

Das funktioniert ganz einfach über die jeweilige persönliche Ansprechperson des Betriebs bei der AOK NordWest (siehe Kasten rechts). Nach der Anmeldung erhalten Unternehmen eine Einladung mit einem Registrierungscode für die Mitarbeitenden. Wenn alle an Bord sind, bilden sich die Teams, geben sich einen Namen – und los geht's!

### Wie funktioniert das technisch?

Die Beschäftigten erfassen ihre Schritte pro Tag eigenverantwortlich und so, wie es für sie am angenehmsten ist: mit einem Smartphone, einer Smartwatch oder einem Fitnessstracker. Anschließend tragen sie die am Tag gelaufenen Schritte manuell im persönlichen Dashboard ein – sie zählen dann für alle aktiven Challenges. Besonders praktisch: „Step by

Step“ kann nicht nur im Webbrowser am PC, sondern auch jederzeit auf dem Mobilgerät genutzt werden.

### Was können Unternehmen tun, wenn es bei der Einrichtung oder Durchführung des Programms hakt?

Hier brauchen sich die Verantwortlichen im Betrieb keine Sorgen zu machen: Sie erhalten alle Informationen über die persönlichen AOK-Ansprechpersonen und werden über den gesamten Zeitraum beratend begleitet. Für technische Fragen gibt es außerdem eine Supportfunktion. Übrigens: Auch der Datenschutz wird gewahrt. Teilnehmende sehen jeweils nur ihr eigenes Dashboard und die Daten werden auf deutschen Servern gehostet und nach zwölf Monaten gelöscht. 



 So unterstützt die AOK

### Sie möchten an „Step by Step“ teilnehmen?

Hier finden Sie alle Infos und die passende Ansprechperson:

 [Hier klicken](#)

Weitere Informationen zur Förderung der Betrieblichen Gesundheit finden Sie hier:

 [Hier klicken](#)

## Betriebe fördern Arbeitszufriedenheit

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

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

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

[→ Hier klicken](#)

### WIE STARK INVESTIEREN ARBEITGEBER IN DIE GESUNDHEITSFÖRDERUNG?

# 63%

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

# 58%

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

Quelle: DEKRA-Arbeitssicherheitsreport 2023.

[↶ Zurück zum Inhalt](#)



## Prävention

# Volkskrankheit „Rücken“

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

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

➔ **Hier klicken**

## Wie teuer sind Rückenschmerzen?

# 14%

**aller volkswirtschaftlichen Kosten bei Arbeitsunfähigkeit werden durch Rückenbeschwerden verursacht.**

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



## Recruiting

# Mit Humor anwerben

Eine **Studie** der Arbeitsvermittlungsplattform **jobtensor.com** aus dem Jahr 2024 zeigt, dass 54% aller Bewerbenden humorvolle Stellenanzeigen begrüßen. 60% fehle Humor sogar, wenn eine Anzeige zu trocken formuliert ist. Aber gut portioniert, bitte. 82% der Bewerbenden fühlten sich eher abgeschreckt, wenn ein Witz nicht ankam.

Humor schließt übrigens Formelles nicht aus: Die meisten wollen in Stellenanzeigen gesiezt werden. Wer duzt, verprellt 16% der Bewerbenden, wer siezt, nur 5%. ○





### Gesunde Pflegeeinrichtung

## Mehr Gesundheitskompetenz in der Pflege

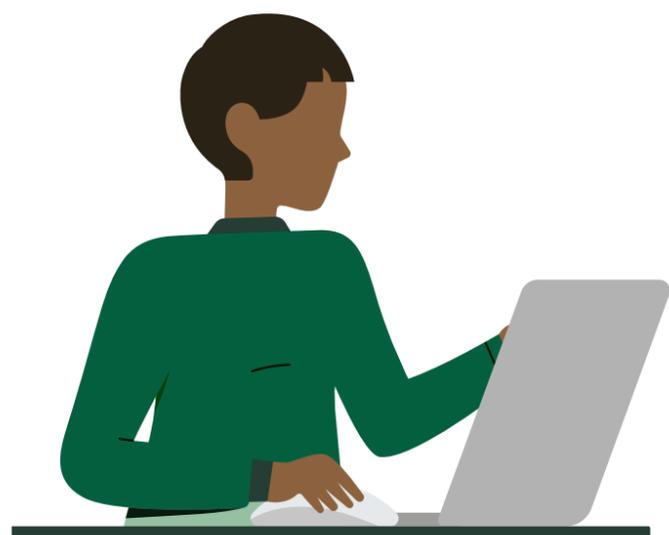
**Gesunde Pflegekräfte** und gesunde Bewohnende sind eng miteinander verbunden. Das Angebot „Gesunde Pflegeeinrichtung“ setzt genau hier an und entwickelt ganzheitliche Konzepte von gesundheitsorientierten Arbeitsbedingungen bis hin zu Maßnahmen zur Bewegungs- und Aktivierungsförderung. Das stärkt das gesamte Umfeld in Pflegeeinrichtungen. Diese gezielten Maßnahmen führen zu motivierten Teams und tragen gleichzeitig dazu bei, die Lebensqualität und Zufriedenheit der Bewohnenden zu verbessern.

[→ Hier klicken](#)

### Neues Gesetz

## Digitaler Azubi-Vertrag

**Demnächst beginnt** das neue Ausbildungsjahr. Durch das Berufsvvalidierungs- und Digitalisierungsgesetz ist es seit 1. August 2024 möglich, den Ausbildungsvertrag elektronisch zu übermitteln, etwa per E-Mail. Das vereinfacht die Kommunikation zwischen Azubi und Ausbildungsbetrieb. Der Vertrag muss in einem Format verschickt werden, das sich speichern und ausdrucken lässt. Die Lehrlinge sind verpflichtet, den Erhalt zu bestätigen. Betriebe können auch das Ausbildungszeugnis digital übermitteln, vorausgesetzt, der oder die Azubi stimmt zu. [o](#)



## TERMINE



**9.-11.9.2025:  
Zukunft Personal  
Europe**

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

[→ Hier klicken](#)



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

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

[→ Hier klicken](#)



**13.9.2025  
Internationaler Tag  
der Ersten Hilfe**

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

[→ Hier klicken](#)



**9.-10.10.2025  
TOP-Arbeitgeberkongress,  
Hamburg**

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

[→ Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt



## Ausbildung

# Konflikte vermeiden

**Die steigende Zahl** an Ausbildungsabbrüchen – insbesondere in der Probezeit – stellt viele Unternehmen vor Herausforderungen. Innerhalb von zehn Jahren ist der Anteil an gelösten Ausbildungsverträgen von 24,4% auf 29,5% im Jahr 2022 gestiegen, wie das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) berechnet hat. Hauptgrund für eine Vertragslösung der Auszubildenden ist, dass die Ausbildung nicht dem Wunschberuf entspricht (60%). Auch Konflikte gehören zu den häufigsten Abbruchgründen (52%).

Ein gutes Onboarding kann das Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb fördern, und Feedbackgespräche mit den Auszubildenden können helfen, Konflikte als Chancen zu sehen. Weitere Infos:

[→ Hier klicken](#)



der Auszubildenden nennen Konflikte in der Ausbildung als Grund für eine Vertragslösung (Mehrfachnennung möglich).

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Datenreport 2023.

## Arbeitszeit

# Beschäftigte machen weniger Überstunden

**Die Anzahl an Überstunden** ist im Jahr 2024 erneut gesunken. Im Schnitt kamen Beschäftigte laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auf 13,1 bezahlte und 15,1 unbezahlte Überstunden. Das sind 2,2 unbezahlte beziehungsweise 0,1 bezahlte Überstunden weniger als 2023. Einer Befragung des Deutschen Gewerkschaftsbunds zufolge machen allerdings 44% regelmäßig Überstunden. 52% der Beschäftigten, die auch von zu Hause arbeiten, leisten mehr als eine Überstunde pro Woche. Ohne Homeoffice sind es 31%. Für Arbeitgeber lohnt es sich, im Blick zu behalten, wie viel ihre Beschäftigten tatsächlich arbeiten. Denn zu viele Überstunden können Stress auslösen, der die Gesundheit belasten kann. Tipps für gesundes Führen finden Arbeitgeber unter:

[→ Hier klicken](#)





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

Quelle: ManpowerGroup, 2024.

## Künstliche Intelligenz

# Sorge vor Veränderungen

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

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

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

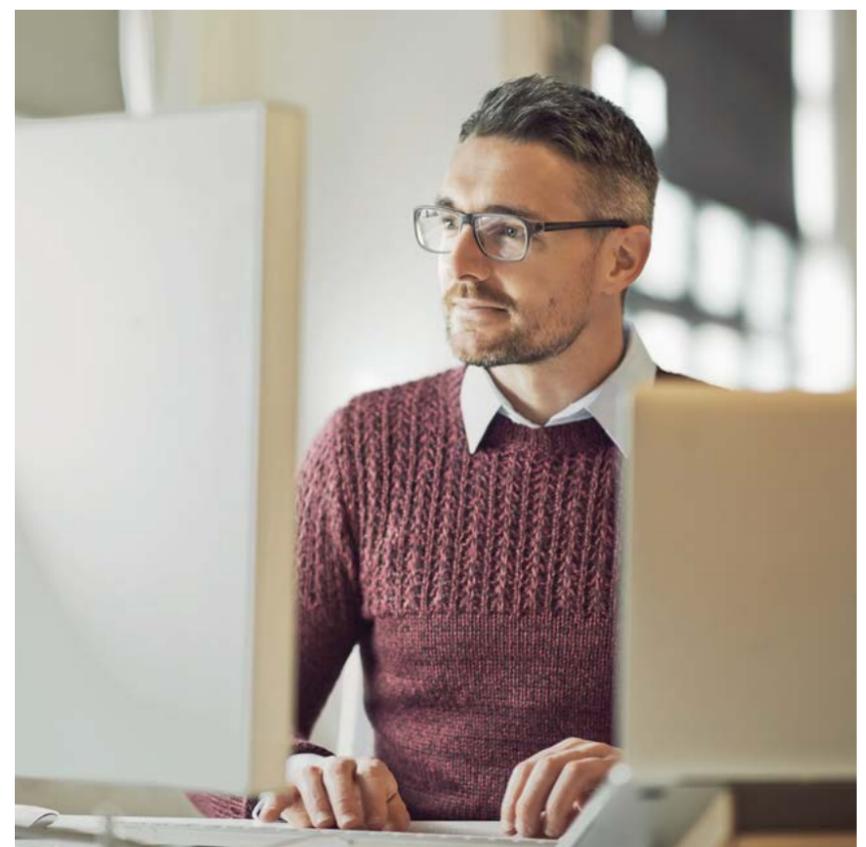
[→ Hier klicken](#)

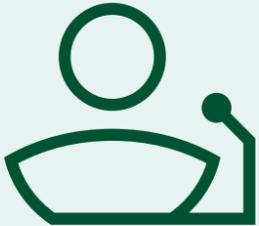
## AOK-Tool

# Neue Rechtsdatenbank

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

[→ Hier klicken](#)





Angebote für Arbeitgeber

## Immer gut informiert: aktuelle Online-Seminare

[→ Hier klicken](#)

### Seminar-on-Demand zu Minijobs

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

### Beschäftigung älterer Fachkräfte

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

### KI und Arbeit – wie uns die digitale Transformation beeinflusst

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



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

[→ Ansprechpartner finden](#)

# » Es ist einfach kein Tabuthema«



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

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

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

## Welche Strategien oder Routinen haben Ihnen persönlich geholfen, mit den Herausforderungen des



## » Fahrt uns. Esst mit uns. Telefoniert für uns.«

### Alltags während schwieriger Phasen umzugehen?

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

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

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

### Was hätte Ihnen noch zusätzlich geholfen?

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

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

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

### Torsten Sträter

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





# Den Überblick behalten: mit dem AOK-Urlaubsplaner

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

[➔ Jetzt herunterladen und gleich losplanen](#)

AOK NordWest. Die Gesundheitskasse.

AOK

[↶ Zurück zum Inhalt](#)

**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](https://aok.de/nw)

**Kontakt, Adressänderungen  
und Kommentare:**

[aok.de/fk/nw/kontakt](https://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:**

Maria Zeitler

Per Horstmann (stv.)

**Fachredaktion:**

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

**Regionalredaktion**

**AOK NordWest:**

Georg Focke, Olaf Fuhrmann,  
Marlene Grünberg,  
Ursel Kemper (Leitung),  
Andrea Stemke,  
Stephan Sunnus

**Alle Bildrechte:** AOK, sofern  
nicht anders angegeben

**Alle Illustrationen:** AOK

**Erscheinungsweise:**  
viermal jährlich/KU

**Redaktionsschluss:**  
15. Mai 2025

Mit der kostenfreien Aus-  
sendung des Magazins  
**gesundes unternehmen** kommt  
die AOK NordWest ihren sich  
aus § 104 SGB IV und § 13 SGB I  
ergebenden Beratungs- und  
Informationspflichten nach.  
Nachdruck, auch auszugsweise,  
sowie elektronische Vervielfäl-  
tigung von Artikeln und Fotos  
nur mit ausdrücklicher Geneh-  
migung des Verlags. Für unver-  
langt eingesandte Manuskripte  
und Fotos keine Gewähr.

## 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!

 **Ansprechpartner finden**



Zurück zum Inhalt