

3 · 2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK PLUS

gesundes unternehmen



Die kleinen Unterschiede Geschlechts- spezifische BGF

→ S. 4



Praktikum mit 50 plus → S. 9

5 Fakten zur Elternzeit → S. 15

Interview Torsten Sträter → S. 23

Kennen Sie schon die Online- Geschäftsstelle für Arbeitgeber?

Mehr Informationen im Heft auf Seite 20.

Oder abonnieren Sie den E-Mail-Newsletter und erhalten
Sie einmal im Monat kostenfrei Informationen zu
Sozialversicherung und Gesundheit im Betrieb.



Jetzt bestellen unter
aok.de/fk/plus/newsletter

Die Gesundheitskasse
für Sachsen und Thüringen.

AOK PLUS 

TITEL GESCHLECHTS-SPEZIFISCHE BGF



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

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

MAGAZIN



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

10 Pflege von Angehörigen
Wie Betriebe betroffene Mitarbeitende mit Pflegeeltern unterstützen können

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

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

AUF EINEN BLICK



18 Auf einen Blick
News und Fakten

20 Leistungs-PLUS
Serviceangebote aus Ihrer Region

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



Poster: Cool bleiben trotz Hitze

Infos und Tipps für eine gesunde Pausenkultur im Sommer (liegt der Ausgabe bei)



→ **11 personal wissen – der Service zu Sozialversicherung und Recht**

Jederzeit für Sie erreichbar



AOK-Arbeitgeberservice

Für alle Fragen rund um Beiträge, Meldungen und Co. von 8 bis 20 Uhr für Sie da unter 0800 10590333



Arbeitgeberinformationsportal

Praktische Hilfe für die tägliche Arbeit
→ aok.de/arbeitgeber



Bei Fragen und Anregungen zu Themen

in **gesundes unternehmen** schreiben Sie uns unter gesundes.unternehmen@plus.aok.de



Alle Fragen zu Fachinhalten

beantwortet Ihnen Markus Renner unter markus.renner@plus.aok.de



Die kleinen Unterschiede



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

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

Körper und Psyche

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

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.

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

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

Psychische Fehlbelastungen ernst nehmen

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

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





→ **Juliane Bräunlich**, Geschäftsführung
Fachverband Beton- u. Fertigteilwerke
Sachsen/Thüringen e. V. und Mitglied
des Verwaltungsrates der AOK PLUS

» **Frauen und Männer erleben unterschiedliche gesundheitliche Herausforderungen im Arbeitsalltag. Betriebliche Gesundheitsförderung sollte daher die unterschiedlichen gesundheitlichen Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigen, um effektiver zu sein und Potenziale besser zu nutzen.** «



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

Einbindung, zum Beispiel im Mitarbeitenden-gespräch.“ Kleine Unternehmen mit niedriger Hierarchie sind hier im Vorteil.

Über den Tellerrand

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

Außerdem können mehrere kleinere Betriebe Gesundheitstage oder Workshops organisieren. Bei diesen Veranstaltungen können sich alle einen Überblick über Gesundheitsangebote verschaffen. Noch besser: Sie sind bereits nach Schwerpunktthemen ausgerichtet, weil sich spezifische Bedürfnisse herauskristallisiert haben. Das kann auch der Fall sein, wenn in einem kleineren Betrieb zum Beispiel ausschließlich Männer oder Frauen arbeiten. Smith sieht darin eine Chance, Mitarbeitende zu sensibilisieren: „Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Männer wie Frauen sehr großes Interesse zeigen, wenn ich in Vorträgen auf geschlechtsspezifische



Dr. Angela Smith
Stabsstellenleiterin
Medizinisches
Kompetenzcenter
bei der AOK Hessen

Unterschiede hinweise.“ Insbesondere berufstätige Mütter interessieren sich häufig für gesunde Ernährungstipps, die sie flexibel umsetzen können. „Bei der Frage, was in die Brotdose kommt, muss es oft schnell gehen“, weiß Siefen. Das Immunsystem profitiere von gesundem Essen und Trinken. „Davon fühlen sich viele Frauen angesprochen. Überhaupt nehmen sie eher feine, sensible Angebote an“, fährt sie fort. Dazu gehörten Entspannungs- und Yogakurse bis hin zu Informationen zum Umgang mit emotionalen Belastungen. Grundsätzlich sind Frauen offener für Gesundheitsvorsorge.

Mann, mach mit

Um auch Männer abzuholen, die als „Vorsorgemuffel“ gelten, können kleinere Unternehmen an gemeinsam organisierten Gesundheitstagen beispielsweise niedrigschwellige Möglichkeiten zur Erfassung und Einordnung von Vitalwerten bereitstellen: etwa Blutdruck, Körperfett oder Pulswerte. „Daran lässt sich grob ablesen, wo Probleme liegen“,

sagt Sarah Siefen, „und anschließend individuelle Angebote entwickeln.“ Dabei unterstützen die BGF-Fachkräfte der AOK Betriebe auch mit gezielten Angeboten, die sich aus einer Eingangsanalyse ableiten lassen. Die Testergebnisse könnten Männer außerdem anregen, wie ihre Kolleginnen regelmäßig Check-up- oder Screening-Angebote der Krankenkasse wahrzunehmen. Bieten kleinere Unternehmen arbeitsfreie Zeit für diese Termine an, haben sie schon viel für die Gesundheitsförderung im Betrieb erreicht: So fördern sie die Früherkennung möglicher Erkrankungen und bringen ihren Beschäftigten Wertschätzung entgegen. Gesten, die bereits beim Recruiting gut ankommen.

Die Umsetzung konkreter BGF-Maßnahmen unter geschlechtsspezifischen Gesichts-



Dr. Sarah Siefen
stellvertretende
Vorstandsvorsitzende des BBGM

punkten 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.“ ◦



Mann, mach mit: Testergebnisse motivieren Männer zum Sport



So unterstützt
die AOK

Individuelle BGF-Beratung

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

→ aok.de/fk/kontakt

Gesund führen

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

→ aok-gesundfuehren.de

» Viele Frauen fühlen sich alleingelassen«

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



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

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

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

Was bedeutet das für Arbeitgeber?

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

Welche Rolle spielen Erwartungen an das Verhalten am Arbeitsplatz?

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

Was raten Sie Führungskräften?

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



 So unterstützt die AOK

Online-Seminar

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

→ aok.de/fk/seminare



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

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 Mini-job finanzierte die Arbeitsagentur Stassens Qualifizierung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. Ende 2022 stieg er fest im Unternehmen ein. 2024 folgte ein Kollege, der mit 59 Jahren über eine Reha die

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

Voneinander lernen

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



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:

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

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.



So unterstützt die AOK

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

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

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

→ aok.de/fk/beschaeftigungaelterer-arbeitnehmer



Im Zwiespalt zwischen Arbeit und Pflege

Ein häufiger Grund für den Verlust von Mitarbeitenden ist die Pflege von Angehörigen. Betriebliche Pflegelotsen stehen Betroffenen zur Seite.

Immer mehr Menschen müssen ihren Beruf und die Pflege eines Angehörigen miteinander verbinden. Das ist nicht so einfach neben der Arbeit möglich. Für die Betroffenen ist es ein doppelter Schock: Wie gehe ich mit den hilfsbedürftigen Eltern um? Wie kann ich meiner Arbeit weiter nachgehen? Es gibt allerdings gute Nachrichten: Unternehmen können ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen, die Herausforderung zu bewältigen und somit langfristig an ihr Unternehmen binden.

Kostenfreier Online-Kurs für Pflegelotsen

Dafür bietet die AOK PLUS gemeinsam mit der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) ein kostenfreies Schulungsangebot für betriebliche Pflegelotsen an. Das sind speziell geschulte Beschäftigte, die ihren Kolleginnen und Kollegen in Fragen rund um die Pflege von Angehörigen zur Seite stehen. Sie bieten erste Orientierung, Beratung und Unterstützung im Dschungel der Pflegeleistungen.

Bisher haben sich 835 interessierte Beschäftigte für den Kurs angemeldet, mit positiver Resonanz. Zwei von ihnen sind Kirsten Grundmann, Betriebsratsvorsitzende, und Cindy Holtzegel, Personalsachbearbeiterin bei der Firma Federal-Mogul Ignition GmbH in Neuhaus-Schierschnitz (Gemeinde Försttal). Das Unternehmen produziert mit derzeit ca. 250 Mitarbeitenden

Zündkerzen für Industriemotoren sowie Zündelektroden für die Heizungsindustrie. Doch wie kamen die beiden dazu, betriebliche Pflegelotsen zu werden? „Das Interesse war da, die soziale Komponente ist stark, dazu die Altersstruktur im Unternehmen, kurz gesagt, wir haben gemerkt, dass Bedarf da ist“, so Holtzegel. Dazu komme, dass man vielleicht irgendwann auch selbst betroffen sein kann: „Manchmal geht es um Hilfe für Nachbarn oder Freunde oder um Angehörige, die weiter weg wohnen“, so Grundmann.

In ihrer Sprechstunde als Betriebsrätin und über Aushänge im Unternehmen werden die Mitarbeitenden auf das Angebot aufmerksam. Bis zu zehn Prozent von ihnen sind tatsächlich schon betroffen, schätzt Holtzegel. Und deren Ansprüche sind verschieden. Manche brauchen einfach eine längere Beratung oder Unterstützung bei der Frage, welche Anträge wo zu stellen sind. Manchmal geht es darum, ein geeignetes Schichtmodell zu finden oder verkürzt zu arbeiten. Kurze Wege durch die enge Zusammenarbeit mit der Personalabteilung sehen die beiden Frauen als Vorteil. Auch die Führungskräfte seien froh, dass sie auf kurzem Weg Hilfe und Lösungen angeboten bekommen, die angepasst und realistisch für ihre Mitarbeitenden sind und sie als Vorgesetzte entlasten, so Grundmann.

Auch die Unternehmen profitieren davon

Pflegelotsen im Betrieb haben einen großen Vorteil für Arbeitgeber. Die Unternehmen steigern ihre Arbeitgeberattraktivität und beeinflussen positiv ihre Personal- und Fachkräftesituation. Das findet auch Kerstin Haupt, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Jena und Pflegelotsin im Betrieb: „Ich würde es jedem Unternehmen empfehlen.“ Sie ist selbst Betroffene und kritisiert, die Gesellschaft sei nicht sensibel genug für das Thema. Etwa 70 Prozent des Gesprächs mit pflegenden Angehörigen finden auf der emotionalen Ebene statt, sagt Haupt. Klar wird, durch die Unterstützung von Pflegelotsen können sich Mitarbeitende besser auf ihre Arbeit konzentrieren. Gleichzeitig profitieren die Unternehmen davon, die Situation zu verstehen und zu unterstützen. Am wichtigsten sei es, Betroffenen zu erklären: „Du bist kein Bittsteller, viele Leistungen stehen dir zu“, so Grundmann. ○



So unterstützt die AOK



Weitere Informationen zum Kurs „Pflegelotse/-lotsin im Betrieb“ finden Sie auf der Website der AOK PLUS:

→ aok.de/fk/pflegelotse

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

personal wissen

3.2025

Koalitionsvertrag

Was die neue Koalition plant



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

SV-freie Überstunden und Vollzeitprämien:

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

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

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

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



DATEN UND FAKTEN

146

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

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

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

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

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

Selbstständige: 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!

→ aok.de/fk/newsletter



Ruhendes Arbeitsverhältnis

Beschäftigung im Stand-by

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

Entgeltersatzleistungen

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

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



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

Unbezahlter Urlaub

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

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

Flexible Arbeitszeitmodelle

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

DEÜV-Meldung: keine.

Altersteilzeit

Im am häufigsten genutzten Blockmodell gilt in der Arbeitsphase der allgemeine Beitragsatz in der Krankenversicherung. In der Freistellungsphase besteht kein Krankengeldanspruch, dann gilt der ermäßigte 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 Krankenversicherung mit dem Abgabegrund „32“ und der Beginn der Freistellungsphase mit dem Abgabegrund „12“ gemeldet.



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen im Arbeitgeberportal der AOK:

→ aok.de/fk/deuv-meldungen



Werkstudenten

Beschäftigung zwischen Bachelor- und Masterstudium

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

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

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

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

→ aok.de/fk/werkstudenten

Rentenerhöhung

Auswirkung auf Erwerbsminderungsrente beachten

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

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

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

Sie fragen, Experten antworten

REGELMÄSSIGER FAHRTKOSTENZUSCHUSS ALS LAUFENDES ENTGELT

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

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

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



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



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

Entgeltfortzahlung

Krank in der Ausbildung

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

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

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



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

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

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



So unterstützt die AOK

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

→ aok.de/fk/sozialversicherung/ausbilden

AKTUELL

AOK-Fristenrechner erweitert

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

→ aok.de/fk/fristenrechner

AOK-Rechtsdatenbank jetzt übersichtlicher

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

→ aok.de/fk/rechtsdatenbank



5 Fakten zur Elternzeit

Mitteilung und Meldung – das gilt

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

1 Abgabegründe „17“ und „37“.

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

2 Elternzeit und Teilzeit.

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

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

geringfügig Tätigen müssen grundsätzlich keine Elternzeit-Meldungen übermittelt werden.

4 Urlaub während Elternzeit.

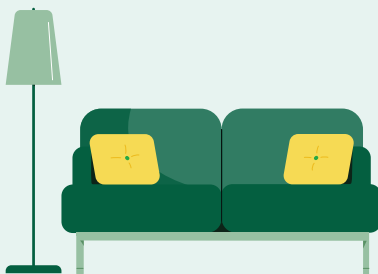
Für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit können Arbeitgeber den Urlaubsanspruch ihrer Beschäftigten um ein Zwölftel kürzen. Das müssen sie den Betroffenen mitteilen, denn die Kürzung erfolgt nicht automatisch. Andernfalls können Beschäftigte einen Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs haben, wenn das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

5 E-Mail statt Unterschrift.

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

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

→ aok.de/fk/u2



32_h

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



Dein PLUS
fürs gesündere Ich.



Bye-bye, Zucker!

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

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

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

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

Alternativen bieten

Die Vorliebe für Süßes wird uns in

Was ist freier Zucker?

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

COOLES REZEPT FÜR HEISSE TAGE



Erfrischender Eistee

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

Zubereitung

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

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



Susanne Leitzen
Diplom-Ökotrophologin bei der Deutschen Gesellschaft für Ernährung

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

Alle ins Boot holen

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



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



So unterstützt die AOK



Gesunde Gewohnheiten, gesunde Teams

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

→ aok.de/fk/gesunde-gewohnheiten

Studie

Betriebe fördern Arbeitszufriedenheit

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

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

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

→ aok.de/fk/kontakt

WIE STARK INVESTIEREN ARBEITGEBER IN DIE GESUNDHEITSFÖRDERUNG?

63 % **58 %**

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

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

Quelle: DEKRA-Arbeitssicherheitsreport 2023.





Geschäftsführer
Fabian Marx (links),
AOK PLUS-Vorstand
Stefan Knupfer,
COO Sebastian Wiegand
(rechts)

Betriebliche Gesundheitsförderung

Neue Kooperation mit DAVASO

Die **DAVASO GmbH** mit Sitz in Leipzig und die AOK PLUS haben eine Kooperationsvereinbarung zur Betrieblichen Gesundheitsförderung geschlossen.

Erklärtes Ziel der Partner ist es, einen wirksamen Beitrag zum Erhalt und zur Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten zu leisten. Davon werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen der DAVASO GmbH profitieren. In allen Unternehmensbereichen soll analysiert werden, wie die Arbeit gesundheitsförderlich unterstützt und verbessert werden kann. Ein crossfunktional besetztes Steuerungsteam hält die Fäden in der Hand. Die Kooperation ist zunächst auf drei Jahre angelegt.

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 %.



QualiPEP

Mehr Gesundheitskompetenz in der Pflege

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

→ aok.de/fk/qualipep



Leistungs-PLUS

Versicherte sind bei der AOK PLUS in besten Händen und profitieren von den besonderen Angeboten der Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, die weit über das gesetzliche Maß hinausgehen.



Prävention

Neue Gesundheitsinitiative

Vielleicht haben Sie das gelbe Herz auf Seite 16 schon bemerkt? Unter dem Motto „**Dein PLUS fürs gesündere Ich**“ startete bereits im Frühjahr die große Gesundheitsinitiative der AOK PLUS. Mit bekannten und neuen Angeboten verbindet die Initiative Prävention, Motivation und persönliche Begleitung. Ob es um Bewegung, Ernährung, Entspannung oder die Vorsorge geht – Gesundheit soll erlebbar, einfach machbar und alltagstauglich sein. Mit dem gelben Herz erkennen Sie die Themen im Heft. Während bisher Bewegung die Hauptrolle spielte, soll es nun um das Thema gesunde Ernährung gehen. In einem Zucker-Special zeigen wir: Zucker liefert schnelle Energie. Doch im Übermaß kann er krank machen. Wie es gelingt, weniger Zucker zu konsumieren und wie Arbeitgeber Beschäftigte dabei unterstützen können, mehr dazu ab Seite 16.

→ aok.de/mk/plus/gesundheitsinitiative



Dein PLUS fürs gesündere Ich. Die Gesundheitsinitiative der AOK PLUS



„Mein AOK Arbeitgeberservice“

Die AOK Online-Geschäftsstelle für Arbeitgeber jetzt mit neuen Funktionen

In einer schnelllebigen Arbeitswelt genau das Richtige: direkt, schnell und sicher mit der AOK PLUS kommunizieren. Mit „Mein AOK Arbeitgeberservice“ ist das überall und rund um die Uhr möglich, denn mit neuen Funktionen ist die Online-Geschäftsstelle jetzt noch komfortabler.

Dazu zählen das **Elektronische Postfach**, das den einfachen, sicheren Austausch von Nachrichten und Dokumenten datenschutzkonform ermöglicht. Auf Wunsch ist auch der Empfang von Briefen in der Online-Geschäftsstelle möglich. Der **aktuelle Kontostand** kann jederzeit eingesehen werden. Filter ermöglichen eine schnelle Buchungssuche. Natürlich kann auf die **vollständige Meldeübersicht** inklusive Details, Filter und Sortierfunktionen zurückgegriffen werden. Neu ist eine umfassende Übersicht gemeldeter Beschäftigter inklusive Details und Filtermöglichkeiten. Auch **Abrechnungsstellen** wie Lohnbüros oder Steuerberater können nach Freischaltung durch den Arbeitgeber eingeschränkten Zugriff erhalten.

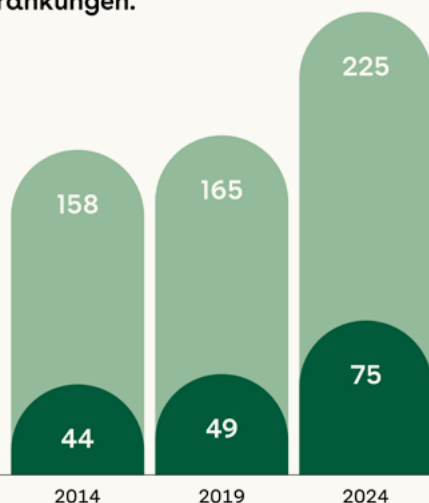
Die Freischaltung erfolgt in mehreren Schritten und ist denkbar einfach. Im Account können weitere Betriebsnummern verwaltet und zusätzliche Administratoren oder Nutzer mit individuellen Zugriffsrechten eingerichtet werden. Das Benutzerprofil erlaubt die Verwaltung persönlicher Daten und Signaturen. Die kostenfreie Registrierung ist unter **fk.meine.aok.de** möglich.

Berufliche Fehlzeiten 2024 weiterhin auf Höchststand

Haupttreiber für Fehlzeiten waren Atemwegserkrankungen.

Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 AOK-Mitglieder

● Alle Diagnosen
● Atemwegserkrankungen



Datenbasis: berufliche Fehlzeiten aller ganzjährig erwerbstätigen AOK-Versicherten

AOK PLUS im Dialog 2025

Gesundheit als Wirtschaftsfaktor!?

Rekordhohe Fehlzeiten, mentale Erschöpfung und steigende Ausfallkosten stellen mittelständische Unternehmen vor enorme Herausforderungen. Besonders alarmierend: Die Zahl psychisch bedingter Ausfalltage ist laut aktuellem AOK-Fehlzeiten-Report in den letzten zehn Jahren um rund 50 Prozent gestiegen – mit spürbaren Folgen für Produktivität, Teamkultur und Kostenstruktur.

Doch was sind die Ursachen für diese Entwicklung? Warum greifen viele Präventionsmaßnahmen zu kurz? Und wie können Unternehmen wirksam gegensteuern?

Antworten und praxisnahe Strategien liefert die Netzwerk-Veranstaltungsreihe „AOK PLUS im Dialog“. Unter dem Titel „Gesundheit als entscheidender Wirtschaftsfaktor!“ rückt die Gesundheitskompetenz als strategische Schlüsselressource in den Fokus.

Das Programm spannt den Bogen von der systematischen Analyse der Arbeitsunfähigkeit bis hin zu konkreten Maßnahmen, die den Krankenstand wirklich senken und eine kontinuierliche Gesundheitsförderung im Arbeitsalltag ermöglichen. Ein zentrales Thema ist die Förderung der betrieblichen Gesundheitskompetenz, insbesondere

wie Unternehmen digitale Tools und KI-gestützte Anwendungen effektiv einsetzen können, um schnelle Hilfe zu bieten, präventive Maßnahmen zu individualisieren und die Selbstwirksamkeit der Mitarbeitenden zu stärken. Eine interaktive Podiumsdiskussion, bei der bewährte Lösungen regionaler Unternehmen vorgestellt und diskutiert werden, rundet das Programm ab. Diese Veranstaltung bietet Unternehmenden fundiertes Expertenwissen, neue Perspektiven, um Gesundheit strategisch zu denken, sowie praxisrelevante Lösungen: Für weniger Fehlzeiten, eine ganzheitliche gesunde Belegschaft und eine zukunftssichere Unternehmensentwicklung.

Fehlzeiten-Report:

→ aok.de/fk/plus/betriebliche-gesundheit/grundlagen/fehlzeiten



So unterstützt die AOK

Mehr Informationen und Anmeldung zu den AOK PLUS-Im-Dialog-Veranstaltungen:

→ plus.aok.de/imdialog



Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK PLUS

Sternplatz 7
01067 Dresden
aok.de/plus

Kontakt, Adressänderungen und Kommentare:

gesund.es.unternehmen@plus.aok.de
aok.de

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,
Susanne Dietrich, Barbara Domschky, Ina Hieronimus,
Silke Siems, Heike Wegener
Regionalredaktion AOK PLUS:
Rico Schubert

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/KMfU

Redaktionsschluss:

10. Juni 2025

Mit der kostenfreien Aussen- und Innendruckung des Magazins **gesundes unternehmen** kommt die AOK PLUS ihren sich aus § 104 SGB IV und § 13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr.



www.blauer-engel.de/uz195

- ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
- emissionsarm gedruckt
- aus 100 % Altpapier

LF8



Elektronische Übermittlung

Entgeltmeldung für Ihre Mitarbeiter in Zukunft digital

Die **AOK PLUS optimiert** ihre Prozesse und stellt die Anforderung von Entgeltmeldungen für Krankengeld auf ein rein digitales Verfahren um.

Was ändert sich für Sie?

Keine schriftlichen Anfragen mehr: Ab sofort versenden wir keine Briefe mehr zur Anforderung von Entgeltmeldungen. Als Arbeitgeber bitten wir Sie, Entgeltmeldungen bei Arbeitsunfähigkeit Ihrer Mitarbeiter eigenständig und digital zu übermitteln. Digitalisierung und Nachhaltigkeit: Dieser Schritt dient der Beschleunigung von Prozessen und der Reduzierung des Papierverbrauchs (ca. 500.000 Briefe/Jahr).

Ihre Aufgaben:

Stellen Sie bitte sicher, dass Sie über die erforderlichen digitalen Zugangsmöglichkeiten und Systeme verfügen, um die Entgeltmeldungen korrekt und fristgerecht elektronisch zu übermitteln. Prüfung und ggf. Anpassung Ihrer Systeme für eine reibungslose elektronische Datenübertragung.

Unser Angebot:

Wir unterstützen Sie bei der Umstellung und stehen für Fragen zur Verfügung.

Kontakt:

Jens Gatzemeier

AOK PLUS – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen.
Bereich Privat- und Firmenkundenservice
FB Expertenberatung Leistungen

Telefon: 0800 10590-75052

Telefax: 0800 1059002-102

E-Mail: jens.gatzemeier@plus.aok.de



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: aktuelle Online-Seminare

Seminar-on-Demand zu Minijobs

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

Beschäftigung älterer Fachkräfte

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

KI und Arbeit – wie uns die digitale Transformation beeinflusst

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



Ab August kostenlos anmelden via QR-Code oder unter:

→ aok.de/fk/seminarsuche



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

→ aok.de/fk/kontakt

»Es ist einfach kein Tabuthema«

o

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

»

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

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

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

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

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

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

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

Was hätte Ihnen noch zusätzlich geholfen?

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

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

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

Torsten Sträter

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





AOK PLUS 

Den Überblick behalten: mit dem AOK-Urlaubsplaner

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



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

AOK. Die Gesundheitskasse.