

3 · 2026
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Wichtige Infos
für Personal-
verantwortliche

Toll, im Soll
Arbeiten
ohne Druck

→ S. 4

„Boost Your Basics“ für Azubis → S. 16

BGM-Tagung → S. 23

Uschi Glas im Interview → S. 39

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Bayern
Geschäftsbereich
Marke und Kundenerlebnis
Frauentorgraben 49
90443 Nürnberg
aok.de/bayern

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:

Heike Bohn, Ina Hieronimus,
Silke Siems, Heike Wegener

Regionalredaktion**AOK Bayern:**

Silke Recksiek

Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

Alle Illustrationen: AOK

Druck:

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

Erscheinungsweise:

viermal jährlich/KMGU

Redaktionsschluss:

21. Mai 2026

Mit der kostenfreien Aussendung des Magazins **gesundes Unternehmen** kommt die AOK Bayern 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.

Dr. Irmgard Stippler
Vorsitzende des Vorstandes
der AOK Bayern –
Die Gesundheitskasse



Führung ohne Druck: eine Frage der Haltung

43 Prozent der Beschäftigten in Deutschland erleben im Beruf starken Termin- und Leistungsdruck. Das zeigt eine Beschäftigtenumfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Grund genug für Arbeitgeber, entgegenzusteuern, um Folgen für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu vermeiden. Hier setzen wir in dieser Ausgabe von **gesundem Unternehmen** an: Sie finden einen Fragenkatalog, mit dem Sie eine „Bestandsaufnahme Leistungsdruck“ in Ihrem eigenen Unternehmen durchführen können.

Daneben geben wir Impulse für eine Führungskultur, die Druck vermeidet und Leistung fördert. Wer Beschäftigte einbindet und ihnen Handlungs- sowie Entscheidungsspielräume gibt, hat auch in stressigen Zeiten resiliente Teams.

Denn gesundes Arbeiten braucht gute Rahmenbedingungen für alle Beteiligten.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Irmgard Stippler

Jederzeit für Sie erreichbar

**AOK-Arbeiterservice**

Rund um die Uhr an 365 Tagen im
Jahr: **089 31212 3636**

**E-Mail-Sofortservice**

Finden Sie Ihre Ansprechperson:
→ aok.de/fk/bayern/kontakt

**AOK-Fachportal für Arbeitgeber**

Die Lösung für Ihre Fragen unter:
→ aok.de/arbeitgeber/bayern

**Mein Arbeiterservice**

Der Weg zu Ihrer Online-
Geschäftsstelle:
→ fk.meine.aok.de

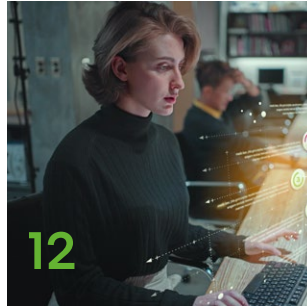
**TITEL
LEISTUNGSDRUCK**



4 (Gut) Arbeiten ohne Druck
Wie Arbeitgeber Stress und dauernden Leistungsdruck vermeiden

10 Ein Morgen, der den Ton setzt
In der Schreinerei Brammertz beginnt jeder Arbeitstag mit Wertschätzung

MAGAZIN



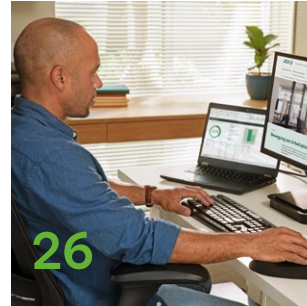
12 Gesund arbeiten mit KI
Künstliche Intelligenz kann die Gesundheit fördern – wenn sie klug eingeführt wird

15 Raus aus dem Meeting-Sumpf
Tipps für zielgerichtete Besprechungen

16 Gesund starten – nachhaltig wirken
Nachwuchskräfte mit „Boost Your Basics“ stärken

18 AOK-Ausbildungs-Plus
Expertenwissen, digitale Tools und Soforthilfen

23 Ready for Take-off
Im Teamship gesund unterwegs: BGM-Tagung



24 Rückläufig, aber hoch
Krankenstand in Bayern 2025, Extra: BGM-Studie

26 Gesund führen auf Distanz
Umgang mit Mitarbeitenden im Homeoffice

27 Suizidprävention: eine Aufgabe für alle
So können Arbeitgeber Beschäftigte in psychischen Krisen unterstützen

28 Der Gesundheit die Hand reichen
RSI-Syndrom vorbeugen: So können Arbeitgeber Belastungen reduzieren

30 Respekt beginnt an der Basis
Die Arbeitszufriedenheit von Basisarbeitenden fördern

AUF EINEN BLICK

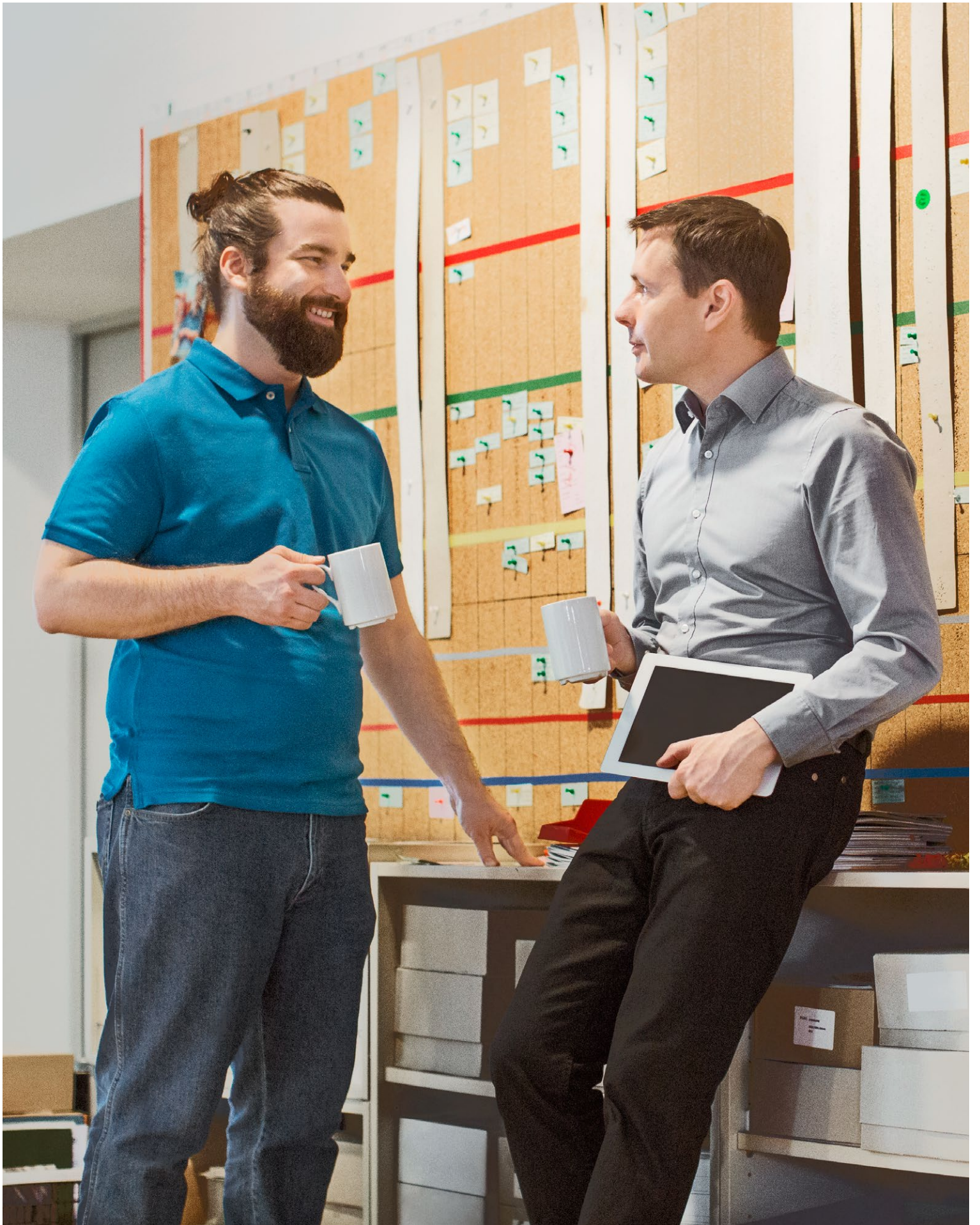


32 So wirkt der Urlaub länger
Erholungseffekte erhalten

34 Auf einen Blick
News und Fakten

39 „Es ist wichtig, sich auf Augenhöhe zu begegnen“
Die Schauspielerin und Sängerin Uschi Glas im Interview





(Gut) Arbeiten ohne Druck



Mit guten und gesunden Rahmenbedingungen können Arbeitgeber dazu beitragen, dass Beschäftigte effizient, aber ohne dauernden Zeit- und Leistungsdruck arbeiten.

Was können sie konkret im Alltag tun, um Stress zu vermeiden? So profitieren beide Seiten.

Konzentriert eine Auswertung fertigstellen, weil die Zeit dafür da ist. Den Feierabend ohne schlechtes Gewissen genießen, weil Überstunden die Ausnahme und nicht die Regel sind. Ein Projekt mit klarer Struktur und realistischer Zeitplanung angehen, weil es genügend Ressourcen gibt: Ohne Druck ist Arbeit für Beschäftigte erfüllender und sie erzielen bessere Ergebnisse.

Doch die Realität sieht nach einer Beschäftigtenumfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) anders aus. 43 Prozent der Beschäftigten in Deutschland erleben im Beruf starken Termin- und Leistungsdruck, 66 Prozent dieser Beschäftigten fühlen sich davon belastet. 15 Prozent der Befragten gaben sogar an, häufig an der Grenze der Leistungsfähigkeit zu arbeiten – davon fühlen sich sogar 81 Prozent von ihnen belastet. Das kann Folgen für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit haben, wenn es nicht nur einmalig auftritt, sondern zum Dauerzustand wird.

Ab und zu eine höhere Arbeitsbelastung zu haben, ist in der Regel kein Problem. Eine temporäre Herausforderung, beispielsweise mal ein paar Überstunden, kann auch gute Leistungen hervorbringen. „Ständiger Leistungs- oder Zeitdruck aber kann zu Erschöpfung, Schlaf- und Konzentrationsstörungen, Motivationsverlust, einem Leistungsabfall und schlimmstenfalls zum Arbeitsausfall führen“, sagt Simone Kauffeld, Professorin für


Arbeits- und Organisationspsychologie an der TU Braunschweig. Angststörungen und Depressionen können eine Folge sein, ebenso ein geschwächtes Immunsystem, Herz-Kreislauf-Probleme, Muskel- und Kopfschmerzen.

Druck hat viele Ursachen

Auch starker Wettbewerb unter Beschäftigten kann Druck erzeugen. Etwa, wenn in Unternehmen ähnliche Positionen miteinander konkurrieren müssen, teilweise gefördert durch Prämiensysteme. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes oder Stress durch neue Technologien wie zum Beispiel künstliche Intelligenz (KI) erzeugen ebenfalls Druck.

Die innere Einstellung führt ebenfalls manchmal zu Zeitdruck. Wenn Beschäftigte zu Perfektionismus neigen und Arbeiten nicht abschließen können, erzeugen sie so selbst Druck. Aber wann ist eine Aufgabe gut genug bearbeitet? Wie hoch die Qualitätsanforderungen sind, sollte gemeinsam mit der Führungskraft definiert werden, sonst können Beschäftigte irgendwann schnell erschöpft und nicht mehr leistungsfähig sein oder gar ein suchthaftes Arbeitsverhalten entwickeln.

Druck abbauen

Arbeitgeber machen einen ersten wichtigen Schritt gegen zu hohen Druck im Betrieb, wenn sie sich bewusst machen, wie er entsteht: zu wenig Personal für die Arbeitsmenge, enge Terminvorgaben, mangelnde 



Gemeinsame Workshops zur Stressreduktion können helfen, den Arbeitsalltag entspannter zu gestalten

Qualifizierung, fehlendes Material, Technikstress und fehlende Kommunikation oder Zusammenarbeit und vieles mehr.

Eine sorgfältige Analyse der Arbeitssituation zeigt Arbeitgebern Ansatzpunkte auf, wie sie Druck und daraus resultierenden Dauerstress vermeiden können: realistische Planung von Arbeitsschritten und Zeitbedarf sowie die dafür benötigten Ressourcen, bestenfalls unter Beteiligung der Mitarbeitenden und Unterstützung der Führungskraft.

Viele Lösungsansätze

Wohl denen, die gute Konzepte dafür haben, Leistungsdruck erst gar nicht entstehen zu lassen oder gesund damit umzugehen. Die Arbeitsleistung ist besser und die Beschäftigten sind gesünder und motivierter, wenn Druck abgebaut wird. Das gelingt, indem hohe Anforderungen im Einklang mit ausreichenden Ressourcen wie Zeit, Unterstützung, Anerkennung und Mitgestaltung stehen.



Prof. Dr. Simone Kauffeld
Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der TU Braunschweig

Führungskräfte können die Initiative ergreifen und die Arbeitssituation gemeinsam mit ihrem Team besprechen. Auch eine systematische Bestandsaufnahme im Rahmen eines Projekts zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) ist bei Analyse und Maßnahmenplanung hilfreich. Davon profitieren Beschäftigte und Arbeitgeber.

Ideal ist eine Kombination aus verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen sowie vorgeschaltet eine Diagnose über Anforderungen und Ressourcen, sodass gezielt daran gearbeitet werden kann: von den Mitarbeitenden selbst, aber auch von der Organisation. „Beschäftigte brauchen möglichst breite Handlungs- und Entscheidungsspielräume, um bei Bedarf Planungen anzupassen oder gut auf Störungen und Unterbrechungen reagieren zu können“, sagt Dr. Anika Schulz-Dadaczynski von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). „Werden Erwartungen und Prioritäten klar

kommuniziert, entlastet das ebenfalls und vor allem gerade dann, wenn es mal stressig wird. Welche Aufgaben sind aktuell besonders wichtig? Wo müssen wir 100 Prozent geben? Wo reichen vielleicht auch mal 80 Prozent?“

Lösungsansatz Verhalten und Verhältnisse

Konstruktives Feedback und Wertschätzung sind für eine entspannte und gute Zusammenarbeit unabdingbar, zum Beispiel, indem Erfolge sichtbar gemacht werden. „Viele Arbeitgeber unterschätzen den Einfluss, den Wertschätzung auf das Wohlbefinden hat“, sagt Simone Kauffeld. Workshops für Führungskräfte zu gesunder Führung zeigen Möglichkeiten auf, das eigene Team zu stärken. Auch für Mitarbeitende können Angebote zu Themen wie Resilienz, Schlaf oder Stressbewältigung hilfreich sein.

Gespräche mit den Mitarbeitenden bringen etwas, wenn sie zutage fördern, suchen und individuell schauen, wie sich Druck im Unternehmen zeigt und welche Ursachen es



Dr. Anika Schulz-Dadaczynski
Wissenschaftlerin
bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

» Kooperative Beziehungen sind immer gesünder als ein interner Wettbewerb.«

Dr. Anika Schulz-Dadaczynski

gibt. „Für die Bestandsaufnahme sollte man sich Zeit nehmen, um keine Alibi-Maßnahmen auf den Weg zu bringen, die am Problem vorbeiwirken“, so Kauffeld.

Lösungsansatz kooperative Beziehungen

Eine Schlüsselrolle spielen die Führungskräfte. Statt Konkurrenzdenken zu befeuern, können sie die soziale Interaktion im Team fördern, beispielsweise durch gemeinsame Pausen, und auch den informellen Austausch anregen. „Kooperative Beziehungen sind immer gesünder als ein interner Wettbewerb“, weiß Schulz-Dadaczynski. Eine ressourcenorientierte Führung mit Blick auf individuelle Stärken statt auf Defizite hilft, Druck durch Überforderung zu vermeiden. In größeren Teams können Vertretungssysteme sinnvoll sein, um sich in Phasen mit hohem Arbeitsaufkommen gegenseitig zu unterstützen. Und: „Erholung ist nicht nur am Wochenende und im Urlaub, sondern täglich nötig“, betont Simone Kauffeld.

Auch Arbeitgeber spüren Druck

Auch Führungskräfte und Arbeitgeber erleben Anspannung, sei es durch Kunden, Personalknappheit oder finanzielle Verantwortung. „Wenn man Mitarbeitenden den betriebswirtschaftlichen Druck ständig vor Augen führt, kann das den Zeit- und Leistungsstress erhöhen“, weiß Schulz-Dadaczynski. Simone Kauffeld rät im Alltag zu Achtsamkeit. „Wer versucht, in der jeweiligen Situation präsent zu sein, statt immer mehrere Dinge parallel zu erledigen, hat schon viel gewonnen“, sagt →

BESTANDSAUFNAHME

Wie hoch ist der Druck im Unternehmen?



Diese Fragen könnten zum Beispiel im Rahmen einer Beschäftigtenbefragung Mitarbeitenden gestellt werden:

- Haben Sie zu viele Aufgaben oder zu wenig Zeit, um diese in der vorgegebenen Zeit abzuarbeiten?
- Fühlen Sie sich von einzelnen Aufgaben überfordert?
- Kennen Sie die Erwartungen, die an Sie gestellt werden?
- Fühlen Sie sich durch den Wettbewerb unter Kolleginnen und Kollegen unter Druck gesetzt?

Fragen, die sich Arbeitgeber stellen können:

- Ist Ihre Führung durch Vertrauen und Anerkennung geprägt?
- Sind die Beziehungen in Ihren Abteilungen und Teams kooperativ?
- Herrscht bei Ihnen Transparenz über die Auslastung und Kapazitäten der einzelnen Teammitglieder?
- Haben Ihre Mitarbeitenden Entscheidungs- und Handlungsspielräume auf dem Weg zum Erreichen ihrer Aufgaben?



Eine aktive Pause an der frischen Luft fördert Gesundheit und Teamgeist

» Auch für Führungskräfte ist ein Ausgleich zur Arbeit wichtig.«

Prof. Dr. Simone Kauffeld

sie. Kleine Kniffe helfen, keinen zusätzlichen Druck auf Mitarbeitende auszuüben. Klar: Die Personalsituation ist in einigen Branchen angespannt. Umso mehr kommt es darauf an, dass die eigenen Beschäftigten motiviert und leistungsfähig bleiben. Gemeinsam zu planen und Beschäftigten zu helfen, Aufgaben zu bewältigen, gehört ebenso zu einer erfolgreichen Strategie wie sich gegenseitig zu respektieren und die Arbeitsleistung wertzuschätzen. Zusammen mit einer gemeinsamen Analyse kritischer, aber auch erfolgreicher Aspekte im Unternehmen wird das zu einer Win-win-Situation für Beschäftigte, Führungskräfte und Unternehmen. ○

BELASTUNG DURCH STRESS

43%

der Beschäftigten in Deutschland erleben starken Termin- und Leistungsdruck im Beruf.

66%

dieser Beschäftigten fühlen sich dadurch belastet.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung/ BAuA, 2024.



So unterstützt die AOK

Mitarbeitendenorientiert führen

Gemeinsam Belastungen erkennen und besprechen, wie Druck vermieden werden kann: Das Online-Programm „Gesund führen“ zeigt Führungskräften praxisnah, wie BGF umgesetzt werden kann – gemeinsam und effektiv.

→ aok-gesundfuehren.de

Ganz gelassen

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

→ stress-im-griff.de

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Mit gezielten Analysen, beispielsweise durch eine Mitarbeitendenbefragung oder Arbeitssituationsanalyse, unterstützen AOK-Fachleute Unternehmen. So können passgenaue Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

→ aok.de/fk/bayern/kontakt/ansprechpartner-finden



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 auf:
aok.de/fk/bayern/poster

AOK Bayern. Die Gesundheitskasse.



Ein Morgen, der den Ton setzt



Mit Wertschätzung fängt alles an in der Schreinerei Brammertz aus Aachen. Nicht nur jeder Tag wird damit begonnen, sondern mit dieser Einstellung auch jede Krise in eine Chance verwandelt. Und es lohnt sich: Heute ist der Zusammenhalt im Team besser denn je.

Alice Brammertz beginnt jeden Tag mit einem Lächeln. „Wir begrüßen jeden Mitarbeitenden persönlich“, sagt sie. Brammertz ist Prokuristin der Aachener Schreinerei mit 38 Mitarbeitenden. „Eine kleine Geste, die Wertschätzung ausdrückt. Wir möchten, dass sich alle wahrgenommen fühlen und sich auch gegenseitig wahrnehmen.“

1980 übernahm Alice Brammertz mit ihrem Mann die Schreinerei. Mit Sohn Max als Geschäftsführer führt die Familie sie heute bereits in vierter Generation. Sie bemüht sich um gesunde Führung, mit ausreichend Ressourcen und Teamwork. In einigen Teams wird rollierend gearbeitet, um sich im Krankheitsfall vertreten zu können. Wer kann, darf im Homeoffice arbeiten und bei Bedarf finden sich individuelle Lösungen, etwa dann, wenn jemand mal für eine Weile mehr zu Hause gebraucht wird. „All das nimmt bei den Mitarbeitenden viel Druck raus“, sagt Brammertz.

Aus Fehlern lernen

Die Maßnahmen haben Geschäftsführung und Team gemeinsam erarbeitet. „Wir haben gelernt zuzuhören und beziehen Mitarbeitende in Entscheidungen mit ein. Wer alle an einen Tisch holt, bekommt gute Vorschläge, die dann auch angenommen werden“, sagt die Arbeitgeberin.



Alice Brammertz
Prokuristin bei
der Schreinerei
Brammertz

Bei Brammertz gibt es regelmäßige Mitarbeitendengespräche, in wöchentlichen Besprechungen tauschen sich zudem alle zum Status quo aus. Was war? Was kommt? Wer braucht Hilfe? Mit Fehlern wird dabei offen umgegangen. Auch die Führungskräfte leben das vor und teilen mit dem Team, wenn bei ihnen etwas schiefgelaufen ist. „Wir suchen Lösungen, keine Schuldigen“, sagt Brammertz. Dinge nicht unter den Teppich kehren, sondern sie ansprechen und aus Fehlern lernen: Daran mussten sich manche Beschäftigte erst gewöhnen. „Gerade, wer aus einem Betrieb mit sehr hierarchischen Strukturen kommt, kennt das meistens nicht“, sagt Brammertz. „Inzwischen finden alle die Klarheit und Transparenz bei uns toll, alle bringen sich ein.“

Hilfe annehmen

Vor ein paar Jahren gab es trotzdem Spannungen zwischen zwei Abteilungen. „Es wurde mehr übereinander als miteinander geredet“, beschreibt Alice Brammertz die damalige Situation, in der die Kommunikation nicht gut funktionierte und gegenseitige Wertschätzung wieder aufgebaut werden musste. Mithilfe einer Mediatorin und einer Coachin entwickelte das Team Werte, die heute ein Leitfaden für den Umgang untereinander und mit der Kundschaft sind. Dazu gehören:



» Wer alle an einen Tisch holt, bekommt gute Vorschläge, die dann auch angenommen werden.«

Alice Brammertz

ehrlich sein, zuhören, zusammenhalten, Verantwortung übernehmen. „Die Werte stehen seither hinter jeder Entscheidung. Wir haben gelernt, Dinge offen anzusprechen, ohne dass sich jemand angegriffen fühlt. Das Miteinander und das Verständnis füreinander sind viel besser geworden. Wir sind alle füreinander da“, sagt Brammertz.

Alice Brammertz und ihre Familie achten außerdem darauf, den Druck, den sie mitunter verspüren, nicht an das Team weiterzugeben. „Ein bedeutender Faktor für die seelische Gesundheit ist, sich jeden Morgen bewusst zu machen, wofür es sich lohnt, dankbar zu sein“, sagt Brammertz. „Oft wird erst dabei klar, wie viel Gutes schon da ist. Mehr, als es im Alltag auf den ersten Blick scheint.“ Zudem sei es wichtig, einen Ausgleich zu finden und auch mal bewusst abzuschalten. Ihr Tipp: „Etwas finden, das nichts mit dem Betrieb zu tun hat.“ Bei Familie Brammertz ist das Sport. Ihr Sohn joggt, ihr Mann fährt Fahrrad und auch sie selbst bewegt sich jeden Morgen, bevor es schließlich in die Firma geht – zum persönlichen Begrüßen ihrer Beschäftigten. ◦

Gesund arbeiten mit KI



Künstliche Intelligenz kann Arbeit erleichtern und die Gesundheit in der Belegschaft fördern, wenn sie klug eingeführt wird. Der Fehlzeiten-Report 2025 zeigt, wie Unternehmen die Technologie verantwortungsvoll in ihre Arbeitsprozesse integrieren.



Ob in der Pflege, der Industrie oder im Service-Sektor: Künstliche Intelligenz (KI) hält Einzug in nahezu alle Bereiche der Arbeitswelt. Sie unterstützt bei Routineaufgaben, hilft bei der Planung oder übernimmt ganze Prozessschritte. Laut Fehlzeiten-Report 2025 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) ist die Technologie bereits an mehr als 40 Prozent der Arbeitsplätze in Deutschland im Einsatz, Tendenz steigend.

Neue Freiheiten

Das EU-Parlament definiert künstliche Intelligenz als „die Fähigkeit einer Maschine, menschliche Kompetenzen wie logisches Denken, Lernen, Planen und Kreativität zu imitieren“. Fest steht: Der zunehmende Einsatz von KI hat auch Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Beschäftigten.

„Ob dieser Effekt insgesamt positiv oder negativ ist, hängt nicht zuletzt davon ab, wie Unternehmen künstliche Intelligenz in ihre Arbeitsprozesse integrieren“, sagt Dr. Thomas Lennefer, AOK-Experte für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Mitautor des Fehlzeiten-Reports 2025.

Wo die Technologie monotone oder zeitintensive Routinearbeit übernimmt, entsteht neuer Raum für kreative und sinnerfüllte Arbeit. Zudem kann KI künftig mit intelligenter Schichtplanung oder ergonomischen Analysen dabei helfen, Stress und körperliche Belastung zu reduzieren. So hat die

Technologie das Potenzial, Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Balance zwischen Beruf und Privatleben zu fördern.


Gesundheitsförderung mit digitalen Helfern

Zunehmend entstehen außerdem Anwendungen, die unmittelbar in der betrieblichen Gesundheitsförderung eingesetzt werden können. Dr. Rahild Neuburger von der Ludwig-Maximilians-Universität München sieht eine Zukunft, in der KI hilft, Anzeichen von Überlastung frühzeitig zu erkennen oder individuelle Gesundheitspläne zu erstellen. Auch KI-gestützte Schulungsprogramme zu Themen wie Resilienz, Stressbewältigung oder Achtsamkeit sind laut der Mitautorin des aktuellen Fehlzeiten-Reports denkbar.

Großes Potenzial bergen außerdem Chatbots, die psychologische Unterstützung anbieten oder an Pausen und Bewegung erinnern. Lennefer betont aber auch: „Ein Chatbot ersetzt keine Fachperson oder gar eine Therapie.“

Wenn KI zur Belastung wird

Dieses Beispiel zeigt: Wo es Chancen gibt, lauern meist auch Risiken. KI kann zum Stressfaktor werden, digitale Erschöpfung und das Gefühl permanenter Überwachung sind mögliche Folgen. „Wenn Systeme Aufgaben nur noch vorgeben, entfällt ein wichtiger Schutzfaktor: der eigene Handlungsspielraum“, warnt Lennefer. „Und wenn Tätigkeiten wegfallen, die Menschen als sinnerfüllt erleben, kann das die Motivation und die Gesundheit beeinträchtigen.“ Auch der Wegfall von Routineaufgaben durch KI kann Beschäftigten Angst machen.

Um solche Effekte zu vermeiden, kommt es darauf an, wie ein Unternehmen künstliche Intelligenz einführt. Zum Beispiel kann KI nicht als reines IT-Projekt verstanden werden, sondern als umfassender Veränderungsprozess. „Nur wenn Mitarbeitende einbezogen werden, kann die Technologie gesundheitsförderlich wirken“, betont Lennefer. Entscheidend sei, die Mitarbeitenden in den wichtigen Prozessschritten mit einzubinden, damit 

SEMINARVIDEO

„KI und Arbeit“

In rund 75 Minuten gibt das Video des Online-Seminars „KI und Arbeit“ Antworten auf die Frage, wie künstliche Intelligenz gesundheitsförderlich und menschenzentriert eingebunden werden kann.

→ aok.de/fk/ki-und-arbeit



» Nur wenn Mitarbeitende einbezogen werden, kann die Technologie gesundheitsförderlich wirken.«

Dr. Thomas Lennefer

mögliche Ängste und Sorgen geäußert und abgebaut werden können.

KI im geschützten Rahmen

Gerade Führungskräfte profitieren davon, sich mit den Funktionsweisen der KI auseinanderzusetzen. „Nur so können sie die Technik auf konkrete Anwendungsfälle herunterbrechen und ihre Teams mitnehmen“, sagt Lennefer. Trainings oder Praxislabore, in denen Mitarbeitende KI im geschützten Rahmen ausprobieren, können zusätzlich helfen, Vertrauen, Akzeptanz und Kompetenzen aufzubauen.

Damit dies gelingen kann, braucht es in Unternehmen klare Rahmenbedingungen: Datenschutz und Transparenz sind entscheidend, damit KI ihr Potenzial entfalten kann, ohne gleichzeitig dem Unternehmen oder den Menschen darin zu schaden.

Nicht nur deshalb ist der Bedarf an Weiterbildungen zum Thema groß: Laut einer Umfrage im Fehlzeiten-Report hat bislang weniger als die Hälfte der Beschäftigten, die bereits mit KI arbeiten, an einer Schulung dazu teilgenommen.

Unternehmen profitieren dreifach

„Die technologische Entwicklung ist rasant“, fasst Lennefer zusammen. „Regulierung und Wissenschaft sind oft langsamer. Umso wichtiger ist es, die Perspektive Gesundheit von Anfang an einzubeziehen.“

Und es lohnt sich. Denn Unternehmen, die KI gesundheitsförderlich gestalten, profitieren dreifach: Sie reduzieren Belastungen,




Zeit für eine Pause: KI kann mit Ideen für Bewegung unterstützen



Dr. Thomas Lennefer
Referent für BGF
beim AOK-Bundesverband

machen Arbeitsabläufe effizienter und steigern gleichzeitig ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Wie das im Detail aussehen kann, zeigt der Fehlzeiten-Report 2025 „KI und Gesundheit“ mit aktuellen Studien, Beispielen aus Unternehmen und Empfehlungen für eine gesunde Einführung künstlicher Intelligenz in die Arbeitswelt. ◦



 So unterstützt die AOK

Digitale Angebote

Auch abseits von KI bietet die AOK eine große Bandbreite digitaler Angebote, um das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden zu stärken. Online-Programme, Coachings und Mitmachaktionen im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/digitale-angebote

Raus aus dem Meeting-Sumpf

Informationsaustausch im Team ist wichtig. Doch zu viele Meetings kosten Zeit, nerven und lenken ab. Diese Tipps helfen, Besprechungen kurz und zielgerichtet zu gestalten.

Etwa alle vier Minuten werden Beschäftigte laut einer aktuellen Studie bei ihrer Arbeit von E-Mails, Benachrichtigungen oder Meetings unterbrochen. Letztere dauern außerdem viel zu lang: Im Schnitt sind es im Rahmen einer 40-Stunden-Woche eineinhalb Stunden pro Tag.

Schon wenige einfache Tricks können dazu beitragen, dass sie effektiver ablaufen und Mitarbeitende keinen „Meeting-Hangover“ bekommen.

Weniger ist mehr

Meetings müssen nicht immer lang sein oder jeden Tag stattfinden. Um einen individuell passenden Umfang

festzulegen, helfen folgende Fragen:

- 1.** Was ist das Ziel des Meetings? Gibt es überhaupt ein richtiges Ziel oder ist das Meeting nur Folklore?
- 2.** Ist es wirklich nötig? Wenn es um die reine Informationsvermittlung geht, genügt in der Regel eine Mail oder ein kurzes Videogespräch.
- 3.** Wer muss wirklich dabei sein? Oft kommt eine kleine Gruppe schneller zu einem Ergebnis als eine größere.
- 4.** Wie lang soll das Meeting dauern? Eine klare Zeitvorgabe mit Anfang und Ende, etwa „von 11:15 Uhr bis 12 Uhr“ lässt Mitarbeitenden mehr Raum für andere Aufgaben und sorgt für Planbarkeit im Arbeitsalltag.

5. Wer übernimmt das Zeitmanagement? Eine Person sollte die Uhr im Blick behalten und rechtzeitig darauf hinweisen, dass sich das Treffen dem Ende zuneigt.

Wenn die Antworten auf diese Fragen geklärt sind, gibt es bereits im Vorfeld mehr Klarheit. Auch eine Mail mit der Agenda für das Meeting kann helfen, Termine kurz zu halten. Mit genügend Vorlauf verschickt, können sich alle darauf vorbereiten.

Auf das Timing kommt es an

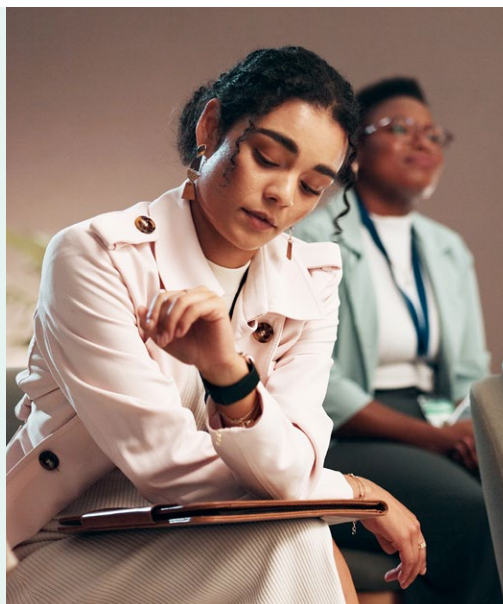
Viele Meetings beginnen und enden zur vollen Stunde. Warum nicht mal statt um Punkt 11 Uhr um 11:15 Uhr starten oder statt um 13 Uhr schon um 12:45 Uhr aufhören? So entstehen kleine Zeitpuffer, die die Beschäftigten entlasten. Es lohnt sich außerdem, die Häufigkeit regelmäßiger Termine zu hinterfragen: Müssen alle „Weeklys“ wirklich jede Woche stattfinden? Übrigens: Meetings, die im Stehen stattfinden, sind oft sehr viel kürzer und fokussierter. ◦


EINFACHER HELFER

Wenn sich Diskussionen im Detail verlieren oder vom Thema abweichen, kann die ELMO-Methode der Uni Stuttgart helfen: Die Abkürzung bedeutet „Enough, let's move on!“.

Vorher etabliert, können alle Teilnehmenden sie konkret anwenden. Entweder „Elmo“ sagen oder eine Karte hochhalten. Eine Druckvorlage gibt es im Internet zu bestellen:

→ project.uni-stuttgart.de
Suchwort: Elmo



 So unterstützt die AOK

Das AOK-Online-Programm „Gesund führen“ unterstützt Führungskräfte unter anderem mit wertvollen Tipps zur Teamleitung:

→ aok-gesundfuehren.de

Gesund starten – nachhaltig wirken



Wie Unternehmen ihre Nachwuchskräfte
mit „Boost Your Basics“ stärken.



Der Einstieg ins Berufsleben ist für viele Auszubildende und junge Erwachsene in der Berufsschule eine prägende Phase – und oft auch eine besonders herausfordernde. Ungeübte Aufgaben, neuer Leistungsdruck und die Balance zwischen Arbeit und Privatleben stellen Auszubildende und Berufseinsteigende früh auf die Probe. Genau hier setzt das modulare Gesundheitsangebot „Boost Your Basics“ der AOK Bayern an.

Mehr Gesundheitskompetenz

„Unternehmen, die früh in die Gesundheit ihrer Nachwuchskräfte investieren, schaffen mehr als bessere Startbedingungen. Denn sie stärken langfristig Leistungsfähigkeit, Motivation und Bindung“, sagt Annette Lutz, Bereichsleiterin Gesundheitsförderung der AOK Bayern. „Der Grund: Wer früh lernt, mit Belastungen umzugehen, entwickelt tragfähige Routinen für den Berufsalltag.“

» Wer früh lernt, mit Belastungen umzugehen, entwickelt tragfähige Routinen für den Berufsalltag. «

Annette Lutz, Bereichsleiterin Gesundheitsförderung der AOK Bayern

„Boost Your Basics“ wurde genau dafür entwickelt. Das Programm unterstützt junge Erwachsene in Ausbildung und Berufsschule dabei, Selbstreflexion zu üben, Selbstwirksamkeit zu stärken und gesundheitsförderliche Entscheidungen treffen zu können – also die zentralen Kompetenzen für eine stabile und erfolgreiche berufliche, aber selbstverständlich auch persönliche Entwicklung.

ENGAGIERT FÜR AUSBILDUNGSBETRIEBE

„Boost Your Basics“: Sechs Module, flexibel kombinierbar

Das Besondere: „Boost Your Basics“ ist modular aufgebaut und lässt sich individuell an die Bedürfnisse des Unternehmens und der Auszubildenden sowie Berufsschulgruppen anpassen. Die sechs Themenfelder rücken jeweils zentrale Aspekte eines gesunden Lebensstils in den Mittelpunkt:

- Start Smart – Grundlagen für einen gesunden Alltag
- Keep Calm – Mentale Stärke und Stressbewältigung
- Face the Risk – Umgang mit Suchtmitteln und Grenzen setzen
- Scroll & Reflect – Bewusster Umgang mit digitalen Medien
- Eat. Move. Repeat – Ernährung und Bewegung im Alltag
- Respect & Connect – Kommunikation und Zusammenarbeit

Die Module können flexibel als Workshop (ca. 4 Stunden) oder als kompakter Vortrag (ca. 90 Minuten) umgesetzt werden – digital oder in Präsenz.

Alle Informationen und Kontakt:

→ aok.de/fk/bayern/boostyourbasics

Praxisnah, lebensnah, wirksam

Im Mittelpunkt stehen konkrete Impulse für den Alltag. Die Teilnehmenden lernen, Belastungen frühzeitig zu erkennen, eigene Ressourcen zu stärken und ihr Wohlbefinden aktiv zu beeinflussen. Gesundheit wird dabei ganzheitlich betrachtet: Mentale Stärke, Bewegung, Ernährung, Mediennutzung und soziales Miteinander werden stets zusammengedacht.

Booster für Unternehmenskultur

Für Arbeitgeber bietet „Boost Your Basics“ weit mehr als einzelne Maßnahmen. „Das Programm selbst ist ein Booster-Baustein für eine moderne, gesundheitsorientierte Unternehmenskultur“, betont Annette Lutz. „Die jungen Beschäftigten erleben früh, dass ihre Gesundheit ernst genommen wird, dass sie aktiv mitgestalten können – und dass Gesundheit und Leistung zusammengehören.“ Das modulare Angebot der AOK Bayern stärkt fast wie nebenbei auch Teamfähigkeit, Motivation und langfristige Bindung an das Unternehmen.

Starker Partner

Die AOK Bayern begleitet Unternehmen bei der Umsetzung, von der Auswahl passender Module bis zur Durchführung vor Ort oder digital. Mit einem breiten Netzwerk und langjähriger Erfahrung in der betrieblichen Gesundheitsförderung ist sie eine verlässliche Partnerin für nachhaltige Lösungen. „Gesunde, motivierte Nachwuchskräfte sind kein zufälliges Ergebnis, sondern Folge konsequenter, bewusster Förderung“, resümiert Annette Lutz. ◦



So unterstützt
die AOK

„Boost Your Basics“

Alle Informationen zum Programm und Kontakt zu Ihren Ansprechpersonen in den Regionen finden Sie unter:

→ aok.de/fk/bayern/boostyourbasics

AOK-Ausbildungs-Plus

Ausbilden ist eine Investition in die Zukunft, doch der Alltag fordert alle Beteiligten. Von uns erhalten Sie Rückenwind.



Zwischen Nachwuchsmangel, Bürokratie und Prüfungsdruck bleibt wenig Zeit für individuelle Stärkung und Gesundheit der Nachwuchskräfte. Die AOK Bayern ist Ihre Gesundheitspartnerin und unterstützt Sie in allen Phasen mit dem AOK-Ausbildungs-Plus: Sie erhalten Expertenwissen, digitale Tools und Soforthilfen, die Sie und Ihr Team entlasten, vom Recruiting bis zur Prüfungsvorbereitung der Azubis.

Talente gewinnen, Prüfungserfolg sichern

Mit dem AOK-Ausbildungs-Plus haben Sie ein praxisnahes Gesamtpaket, das Sie in allen Phasen der Ausbildung gezielt unterstützt. Für das Recruiting stellen wir Ihnen ein Executive Briefing zum Thema „Gen Z und Alpha gewinnen“ sowie ein Recruiting-Kit für HR-Verantwortliche zur Verfügung. So sprechen Sie junge Talente passgenau an und positionieren sich als attraktiver Ausbildungsbetrieb.

Während der Ausbildung begleiten wir Sie und Ihre Auszubildenden mit konkreten Hilfsangeboten: Ein Leitfaden für Auszubildende unterstützt im Umgang mit Prüfungsangst und hilft, Blackouts gezielt vorzubeugen. Ergänzend stehen Ihren Azubis digitale Tools

zur Verfügung, mit denen sie sich strukturiert und sicher auf Prüfungen vorbereiten können. Auch über den gesamten Ausbildungsverlauf hinweg bieten wir Ihnen Impulse zu aktuellen Herausforderungen: von der Motivation neuer Auszubildender vor dem Start über den Umgang mit typischen Leistungstiefs im Jahresverlauf bis hin zur erfolgreichen Begleitung beim Übergang in die Fachkräftephase.

So schaffen Sie die Grundlage für nachhaltigen Ausbildungserfolg – von der Gewinnung über die Entwicklung bis zur langfristigen Bindung Ihrer Nachwuchskräfte. ◦

Entdecken Sie das AOK-Ausbildungs-Plus und profitieren Sie von einem starken Partner an Ihrer Seite:

→ aok.de/fk/bayern/aok-ausbildungs-plus



So unterstützt die AOK

Erfolgreich ausbilden

Im AOK-Fachportal für Arbeitgeber finden Sie umfangreiche Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen sowie zahlreiche Tipps für die erfolgreiche Suche nach Azubis:

→ aok.de/fk/bayern/sozialversicherung/ausbilden

Für Ihre Auszubildenden

Unser Online-Seminar „Fit für die Prüfung“ bietet wertvolle Tipps zu den richtigen Lerntechniken und einem guten Stressmanagement.

→ aok.de/fk/bayern/medien-und-seminare >
Suche: **Fit für die Prüfung**

Zum Thema Resilienz und Stresskompetenz empfehlen wir unser Präventionsprogramm „STARK“, das speziell für junge Erwachsene entwickelt wurde und auf die Lebenswelt in Ausbildung und Berufsschule eingeht.

→ aok.de/pk/bayern/stark

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

personal wissen

3.2026



Beiträge und Meldungen

SV bei Ende einer Beschäftigung

Wie Arbeitgeber Beschäftigungen bei Freistellung, Aussteuerung oder bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente in der Sozialversicherung richtig beurteilen.

Während einer Freistellung von der Arbeit besteht Sozialversicherungspflicht – vorausgesetzt, der Arbeitgeber zahlt weiterhin ein angemessenes Entgelt. Kommt es zur Folgebeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, gilt der allgemeine Beitragssatz. In seltenen Fällen gilt der ermäßigte Beitragssatz, nämlich, wenn der oder die Beschäftigte im Anschluss aus dem Erwerbsleben ausscheidet. Wenn sich durch die Freistellung an der Beitragsgruppe etwas ändert, meldet der Arbeitgeber die Änderung der Beitragsgruppe (Abgabegrund „32“ und „12“). Endet die SV-Pflicht, meldet der Arbeitgeber mit Grund „30“ ab.



DATEN UND FAKTEN

Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

172 Tsd.

Menschen in Deutschland haben 2024 zum ersten Mal eine Erwerbsminderungsrente erhalten.

69.294

Menschen davon erhalten die EM-Rente aufgrund psychischer Erkrankungen. Das sind 40 Prozent aller neuen EM-Rentenbeziehenden.

Quelle: DRV-Statistikportal, 2024.

Ende des Krankengeldbezugs

Nach 78 Wochen läuft der Anspruch auf Krankengeld aus („Aussteuerung“). Besteht noch ein Arbeitsverhältnis, informiert die Krankenkasse den Arbeitgeber automatisch zum Ende des Krankengeldbezugs. Dieser hat dann einen Monat Zeit für die Abmeldung. Läuft die Frist ab, erfolgt die Abmeldung (Grund „34“).

Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb der Monatsfrist, ist Abmeldegrund „30“ zum Zeitpunkt der Beendigung anzugeben. Bei anschließendem Arbeitslosengeldbezug erfolgt die Abmeldung (Grund „30“) zum Zeitpunkt der Aussteuerung.

Vorgehen bei EM-Rente

Eine bewilligte Erwerbsminderungsrente (EM-Rente) beendet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch, außer bei einer entsprechenden Klausel im Arbeits- oder Tarifvertrag. Bei Bewilligung einer vollen, unbefristeten EM-Rente meldet der Arbeitgeber rückwirkend ab (Grund „32“) und neu an (Grund „12“), um die Beitragsgruppe (BGR) zu ändern (von „1111“ zu „3101“).

Besteht kein Entgeltanspruch mehr und wird keine Arbeitsleistung mehr erbracht, gilt die Person noch maximal einen Monat als sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Danach endet die Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn – auch wenn das Arbeitsverhältnis formal besteht (Abmeldung mit Grund „34“, BGR „3101“). Endet das Arbeitsverhältnis früher, etwa durch Kündigung, erfolgt die Abmeldung zu diesem Zeitpunkt (Grund „30“, BGR „3101“).



So unterstützt die AOK

Noch mehr sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Aspekte zum Ende von Beschäftigungen erklären AOK-Fachleute im Seminarvideo.

→ aok.de/fk/ende-von-beschaefigungen



Studierende und SV

Sozialversicherung im dualen Studium

Immer mehr Unternehmen setzen auf dual Studierende, um Fachkräfte frühzeitig zu gewinnen. Viele Betriebe starten den Bewerbungsprozess für das Studienjahr 2027/28 bereits jetzt. Doch wie sind dual Studierende in der Sozialversicherung zu behandeln?

Bei ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen absolvieren die Studierenden parallel ein Hochschulstudium und eine anerkannte betriebliche Ausbildung. Sie erwerben sowohl einen Studien- als auch einen Berufsabschluss. Sozialversicherungsrechtlich gelten sie als Auszubildende.

Bei praxisintegrierten dualen Studiengängen dagegen steht das Hochschulstudium im Mittelpunkt. Es wird mit längeren

Praxisphasen im Unternehmen ergänzt. Ein reguläres Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis begründet sich damit nicht. Für die Sozialversicherung gelten Teilnehmende an praxisintegrierten Studiengängen dennoch als Auszubildende.

Beiträge zur SV

Wenn der Arbeitgeber ein Entgelt zahlt, gilt für beide Varianten: Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Beiträge werden zwischen dual Studierenden und Arbeitgeber geteilt. Die Regelungen zum Werkstudentenprivileg, zum Übergangsbereich oder zum Minijob finden keine Anwendung. Die Studierenden werden als Auszubildende gemeldet, mit dem Personengruppenschlüssel (PGRS) „102“ und dem Beitragsgruppenschlüssel (BGR) „1111“.

In der Unfallversicherung gilt: In der Praxisphase besteht gesetzlicher Versicherungsschutz über die jeweilige Berufsgenossenschaft, in der Studienphase über die am Hochschulstandort zuständige Unfallkasse.

Wenig oder keine Vergütung

Beträgt das monatliche Arbeitsentgelt bis 325 Euro (Geringverdienergrenze), trägt der Arbeitgeber die Beiträge allein (PGRS „121“, BGR „1111“). Auch wenn der Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt zahlt, besteht dennoch Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. In diesem Fall erfolgt die Beitragsbemessung aus 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße (2026: 39,55 Euro). Es gilt der PGRS „102“ und die BGR „0110“. Der Arbeitgeber trägt den Beitrag hieraus allein.

So unterstützt die AOK

Wie sieht es mit der SV bei Praktika und Schnuppertagen aus? Das Seminarvideo „Probearbeit und Praktikum“ gibt Antworten. → aok.de/fk/seminarvideos

Steuerfreier Benefit

600 Euro BGF-Freibetrag nutzen

Arbeitgeber können für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung jährlich bis zu 600 Euro pro beschäftigter Person steuer- und sozialabgabenfrei nutzen. Bei Mehrfachbeschäftigung oder einem Wechsel des Arbeitgebers gilt der Freibetrag je Arbeitgeber. Leistet der Arbeitgeber mehr als 600 Euro, fallen nur auf den übersteigenden Betrag Steuern und SV-Beiträge an.

Arbeitgeber leisten die Förderung zum Start der Maßnahme. Sie setzen den tatsächlichen Endpreis an, Eigenanteile von Beschäftigten ziehen sie ab. Gesamtkosten, etwa für einen im Betrieb abgehaltenen Kurs, werden zu gleichen Teilen auf alle



Teilnehmenden aufgeteilt. Solange der Freibetrag im laufenden Jahr noch nicht ausgeschöpft ist, kann die Maßnahme steuer- und abgabenfrei abgerechnet werden. Nachweise wie Rechnung und Teilnehmendenliste nehmen Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen.



AOK-Tipp:

Welche Gesundheits- und Präventionsangebote förderfähig sind, ist hier erklärt:

→ aok.de/fk/bgf-foerderung

KURZMELDUNGEN

eUB-Antrag wird einfacher

Zwei Neuerungen vereinfachen seit 1. Juli 2026 das Verfahren zur elektronischen Unbedenklichkeitsbescheinigung (eUB): Arbeitgeber mit mehreren Betriebsnummern können für jeden Betrieb eine eigene eUB beantragen. Außerdem machen neue Rückmeldungen zu den Gründen bei Ablehnung eines eUB-Antrags das Verfahren besser nachvollziehbar.

Minijob: Rückkehr zur RV-Pflicht möglich

Haben Minijobbende eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gewählt, können sie diese seit 1. Juli 2026 einmalig widerrufen. Dafür genügt eine Mitteilung in Papierform oder per E-Mail an den Arbeitgeber. Die Aufhebung wirkt ab dem Folgemonat für die gesamte Dauer des Minijobs. Arbeitgeber melden die Änderung an die Minijob-Zentrale: Abmeldung „32“, Anmeldung „12“ mit Beitragsgruppe „1 – voller Beitrag bei Versicherungspflicht in der RV“).

Sie fragen, Experten antworten

PV-BEITRAGSABSCHLAG BEI AUSZUG

Ein Beschäftigter in unserem Unternehmen hat vier Stiefkinder, die alle unter 25 Jahre alt sind. Nun verlässt der Beschäftigte den gemeinsamen Haushalt. Wie wirkt sich das auf den Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung aus?

Eine einmal begründete Elterneigenschaft befreit Beschäftigte dauerhaft vom Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung. Das gilt aber nicht für die Beitragsabschläge je Kind. Zieht etwa ein Stiefkind aus dem gemeinsamen Haushalt aus, gilt das Betreuungs- und Erziehungsverhältnis als beendet.

Ab diesem Zeitpunkt entfällt der Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung für das jeweilige Stiefkind und wird bei den Stiefeltern nicht mehr berücksichtigt. Das gilt auch im vorliegenden Fall, wenn ein Stiefelternanteil den gemeinsamen Haushalt verlässt. Ab dem Auszug liegen die Voraussetzungen für den Beitragsabschlag nicht mehr vor.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



Während einer Elternzeit dürfen Beschäftigte wöchentlich bis zu 32 Stunden arbeiten.



Meldegründe, -schlüssel und -fristen finden Sie kompakt im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:
→ aok.de/fk/deuv-meldungen

DEÜV-Meldungen

Kleine Zahlen, große Wirkung

Wer bei Elternzeit oder Krankenkassenwechsel den falschen Meldegrund wählt oder Fristen übersieht, riskiert zeitaufwendige Korrekturen. Mit dieser Übersicht vermeiden Sie typische Fehler von vornherein.

Kassenwechsel: Wechseln Beschäftigte die Krankenkasse, sind zwei Meldungen notwendig: Der Arbeitgeber meldet die Person zuerst bei der alten Kasse ab (Meldegrund „31“) und dann bei der neuen an (Meldegrund „11“). Beide Meldungen beziehen sich auf dasselbe, durchgehende Arbeitsverhältnis.

Fallen Krankenkassen- und Arbeitgeberwechsel zusammen, gilt: Der bisherige Arbeitgeber meldet die Person mit Meldegrund „30“

ab, der neue meldet sie mit Meldegrund „10“ bei der neuen Kasse an.

Elternzeit: Hier werden Beginn (Grund „17“) und Ende (Grund „37“) separat gemeldet. Die Meldung ist mit der nächsten Entgeltabrechnung, aber spätestens innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis fällig. Das geschieht unabhängig von regulären An- und Abmeldungen. Wurde der Beginn des Mutterschaftsgeldbezugs nach der Geburt mit einer Unterbrechungsmeldung (Abgabegrund „51“) mitgeteilt und folgt die Elternzeit nahtlos auf die Mutterschutzfrist, ist keine weitere Unterbrechungsmeldung nötig.

Krankengeld: Welche Meldungen Arbeitgeber erstellen, wenn Beschäftigte die maximale Bezugsdauer von Krankengeld überschreiten, steht auf Seite 19.

Zentrale Fristen: Beginnt oder endet ein Arbeitsverhältnis, melden Arbeitgeber ihre Beschäftigten mit der nächsten Entgeltabrechnung, aber spätestens innerhalb von sechs Wochen an beziehungsweise ab. Die SV-Jahresmeldung (Abgabegrund „50“) ist am 15. Februar des Folgejahres fällig.

AKTUELL

AOK-Fristenrechner Termine im Blick

Bis wann muss ich neue Beschäftigte angemeldet haben? Wie lange dauert die Mutterschutzfrist einer Mitarbeiterin? 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 Regelungen sicher finden

Die Rechtsdatenbank der AOK enthält die wichtigsten Inhalte und Quellen des Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrechts. Gut strukturierte Abschnitte, Filter und Navigationselemente machen die Nutzung komfortabel. Ob Gesetze, Rundschreiben, Urteile oder Fachbeurteilungen, alles ist übersichtlich an einem Ort vereint.

→ aok.de/fk/rechtsdatenbank

Ready for Take-off

Im Teamship gesund unterwegs: Rückblick auf die BGM-Tagung der AOK Bayern.



Mitwirkende der BGM-Tagung, darunter der Vorstand der AOK Bayern, Dr. Irmgard Stippler (2. v. l.) und Stephan Abele (4. v. l.)

Rund 400 Teilnehmende aus bayrischen Unternehmen trafen sich Mitte März zur BGM-Tagung (Betriebliches Gesundheitsmanagement) der AOK Bayern – vor Ort in Nürnberg und per Livestream. Die Tagung stand unter dem Motto „Ready for Take-off: Teamship als Triebkraft für eine gesunde Unternehmenskultur“. Dabei beschreibt Teamship eine Form der Zusammenarbeit, die auf Vertrauen, klarer Kommunikation und geteilter Verantwortung basiert.

Führung bedeutet vor allem, Räume zu schaffen, in denen Teams eigenverantwortlich arbeiten und sich entwickeln können. Das machte Annette Lutz, Bereichsleiterin Betriebliche Gesundheitsförderung, in einem Interview mit den Moderatorinnen Sandra Böhm und Dr. Judith Brenneis, beide

BGM-Beraterinnen der AOK Bayern, zum Auftakt deutlich.

Impulse aus Extremsituationen

Die Keynote von Nicola Winter zeigte, wie Teams unter Druck funktionieren – und was Unternehmen daraus lernen können. Als ehemalige Jetpilotin und heutige Beraterin verband sie Erfahrungen aus Extremsituationen mit konkreten Ansätzen für den Arbeitsalltag. Im Zentrum:



Nicola Winter hielt die Keynote zu Teamdynamik, Führung und Verantwortung

emotionale Intelligenz, offene Fehlerkultur und klare Kommunikation.

In vier Praxisforen gaben die Jungheinrich Moosburg AG & Co. KG, die SGB GmbH Regensburg und das Deutsche Herzzentrum München Einblicke, wie Teamship und BGM-Systeme in unterschiedlichen, durchaus auch hierarchischen Strukturen erfolgreich umgesetzt werden können. Ein Speed-Dating-Format ergänzte den Austausch.

In ihrem abschließenden Fazit machten die Vorstände der AOK Bayern, Dr. Irmgard Stippler und Stephan Abele, deutlich: Wo Verantwortung geteilt, Kommunikation klar gelebt und Zusammenarbeit bewusst gestaltet wird, kann eine Kultur entstehen, die Gesundheit, Motivation und Resilienz fördert, spürbar auch jenseits des Arbeitsalltags. ◉

Rückläufig, aber hoch

Langzeiterkrankungen bleiben prägend, gleichwohl war der Krankenstand in Bayern 2025 leicht rückläufig. Informationen und Ausblick.

Im bundesweiten Vergleich zählt Bayern weiterhin zu den Ländern mit niedrigem Krankenstand, in 2025 ist dieser sogar leicht gesunken: Mit 5,8 Prozent lag er unter dem Vorjahreswert von 5,9 Prozent. Damit fehlten erwerbstätige AOK-Versicherte hierzulande durchschnittlich 21,1 Tage im Jahr krankheitsbedingt. Trotz des leichten Rückgangs bleibt das Niveau insgesamt hoch.

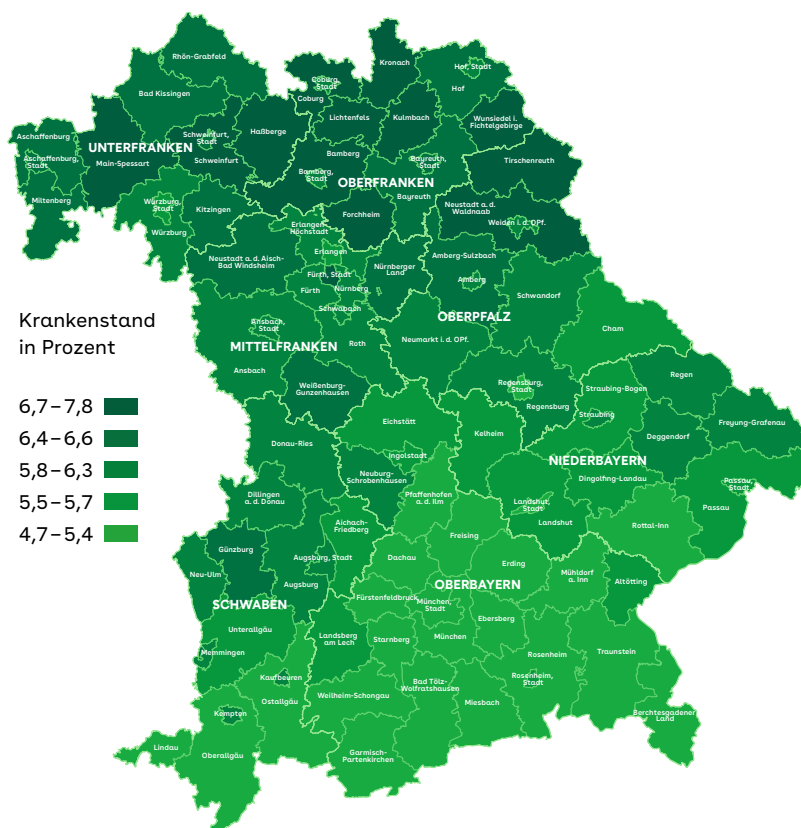
Auffällig ist die Entwicklung bei den Langzeiterkrankungen. Fälle mit einer Dauer von mehr als sechs Wochen machen zwar nur einen geringen Anteil der Krankmeldungen aus, verursachen jedoch rund 40 Prozent aller Ausfalltage. Besonders relevant sind Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems sowie psychische Erkrankungen. Letztere haben in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen: Die dadurch verursachten Ausfalltage bei langen Krankheitsverläufen sind seit 2016 um nahezu 50 Prozent gestiegen. Mit durchschnittlich 28 Tagen je Fall gehen sie mit den längsten Fehlzeiten einher.

Nord-Süd-Gefälle

Kurzzeiterkrankungen, insbesondere Atemwegserkrankungen, treten weiterhin am häufigsten auf, tragen jedoch vergleichsweise wenig zu den gesamten Ausfalltagen bei. Sie machen rund ein Viertel der Fehltagen aus. Ein Zusammenhang zwischen telefonischer Krankenschreibung und dem erhöhten Krankenstand lässt sich nicht belegen. Der Anteil telefonischer Krankmeldungen ist mit rund 0,5 Prozent gering. Vielmehr ist der Anstieg der Fehlzeiten seit 2022 auch auf eine vollständigere Erfassung durch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) zurückzuführen.

Innerhalb des Freistaats zeigt sich zudem erneut ein Nord-Süd-Gefälle: Oberfranken weist mit 6,7 Prozent die höchsten Werte auf,

Krankenstand in Bayern 2025



während Oberbayern mit 5,1 Prozent deutlich darunter liegt. Vor dem Hintergrund steigen der Ausfallzeiten durch psychische Erkrankungen gewinnt Betriebliche Gesundheitsförderung weiter an Bedeutung. Die AOK Bayern unterstützte 2025 rund 2.600 Unternehmen mit insgesamt 6.400 Maßnahmen. ◉

Die vollständigen Informationen zum Krankenstand in Bayern finden Sie unter:

→ aok.de/pp/bayern/pm
 > Suche: Krankenstand



Gemeinsame BGM-Studie



Klasse statt Masse: Bessere
Strukturen für Betriebliches
Gesundheitsmanagement.

Wie muss Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) künftig aufgestellt sein, um wirksam zu bleiben? Eine gemeinsame Studie der Deutschen Hochschule für Gesundheit und Sport, der Hochschule für angewandtes Management, des Bundes der Selbständigen und der AOK Bayern gibt darauf klare Antworten.

Motto der Studie war „BGM reloaded: Was braucht es für die Zukunft?“, durchgeführt wurde sie von September bis Dezember 2025 mittels zweier qualitativer Interview-Runden und einer quantitativen Online-Befragung.

Zentrales Ergebnis: BGM entwickelt sich in Unternehmen immer deutlicher zum strategischen Steuerungsinstrument. Einzelaktionen wie Gesundheitstage werden weiterhin genutzt, entfalten jedoch nur begrenzte Wirkung, wenn sie nicht in feste Strukturen eingebunden sind. Entscheidend ist eine langfristige Verankerung in Führung, Organisation und Prozessen.

1 Besondere Bedeutung hat psychische Gesundheit. Beschäftigte bewerten diese als hoch relevant, nutzen entsprechende

Über

600

Teilnehmende
wurden befragt
(21 persönlich,
612 online):
Beschäftigte,
Führungskräfte,
Auszubildende,
Studierende.

Quelle: „Betriebliches Gesundheitsmanagement reloaded: Was braucht es für die Zukunft?“, Abschlussbericht, AOK Bayern et al., 2026.

Angebote jedoch zurückhaltend. Gründe sind unter anderem Zeitmangel, fehlende Integration in alltägliche Arbeit und generelle Hemmschwellen. Wichtig sind zugängliche, arbeitsnahe, vertrauenswürdige Formate.

2 Entscheidend ist Führung. Führungskräfte beeinflussen maßgeblich, ob Angebote wahrgenommen werden, etwa durch klare Kommunikation, vorbildliches Verhalten und zeitliche Freiräume. Gesundheitsorientierte Führung zeigt sich damit als Voraussetzung für funktionierendes BGM und bildet den stärksten Hebel für Motivation und Leistungsbereitschaft.

3 Digitale und KI-gestützte Lösungen werden wichtiger, vor allem aufgrund von Reichweite und Personalisierung. Doch hier gibt es Vorbehalte, zum Beispiel hinsichtlich Datenschutz. Akzeptanz benötigt transparente Angebote, die freiwillig und eher ergänzend eingesetzt werden.

Fazit:

- Belegschaften sind heterogen.
- Alter, Arbeitsform und Lebensphase beeinflussen Erwartungen und Nutzung.
- Standardisiertes stößt an Grenzen.
- Gefragt sind flexible, zielgruppengenaue, ins Arbeitsleben integrierbare Lösungen.
- Zukunftsfähiges BGM braucht nicht noch mehr, sondern attraktive Maßnahmen, die zum Mitmachen anregen und nachhaltig wirken.
- Entscheidend sind bessere Strukturen: strategisch verankert, partizipativ entwickelt und konsequent an den Arbeitsrealitäten der Beschäftigten ausgerichtet. ○

Zu den Studienpartnern der AOK Bayern:

- dhgs-hochschule.de
- bds-mehrwert.de
- fham.de

Die AOK bietet passende Angebote für BGM:

- aok.de/fk/bayern/betriebliche-gesundheit/angebote-fuer-ihre-betriebliche-gesundheit

Gesund führen auf Distanz

Knapp ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland arbeitet ganz oder teilweise im Homeoffice. Es ist aus der modernen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken und bietet gute Chancen für mehr Flexibilität. Was bei der Führung aus der Ferne wichtig ist.



Nutzen Mitarbeitende das Homeoffice und verlagern ihren Arbeitsplatz zumindest tageweise in ihr Zuhause, wirft das für Arbeitgeber zahlreiche Fragen auf: Welche rechtlichen Aspekte sind zu beachten? Wie lässt sich die Gesundheit der Beschäftigten im Homeoffice fördern? Und wie gelingt es, Teamgeist und Produktivität auch auf Distanz zu erhalten?

Führen mit Nähe – trotz Entfernung

Für Arbeitgeber lohnt es sich, gemeinsam mit den Beschäftigten wichtige Eckpunkte zu klären. Dazu gehören Zeiten für Arbeit und Erreichbarkeit, Ausstattung und Datenschutz. Wertschätzende und offene Kommunikation ist bei der

Führung auf Distanz noch wichtiger: Mit regelmäßigen virtuellen Meetings und einem offenen Ohr für individuelle Anliegen können Arbeitgeber die Teambindung fördern. Persönlicher Kontakt ist auch auf Abstand möglich und zahlt sich aus.

Life-Balance

Ein Aspekt, der bei der Arbeit von zu Hause eine besondere Rolle spielt, ist das Vertrauen. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten gibt an, im Homeoffice produktiver zu arbeiten als im Büro. Homeoffice bedeutet also nicht nur „Wäsche machen“ oder „Füße hochlegen“. Tatsächlich ist die Herausforderung oft eine andere: Die Selbstorganisation zu Hause erfordert klare Strukturen,

damit Essenspausen und Bewegung im Alltag nicht zu kurz kommen. Mit digitalen Tools für die Zusammenarbeit und einer transparenten Aufgabenverteilung können Arbeitgeber effizientes Arbeiten unterstützen und vermeiden Stress.

Richtige Möbel, gesunde Arbeit

Ein Bürostuhl und ein höhenverstellbarer Tisch können mit dem richtig positionierten Bildschirm Rücken- und Nackenbeschwerden vorbeugen. Neben diesen ergonomischen Aspekten helfen Bewegungspausen, kurze Spaziergänge und gezielte Übungen, Verspannungen zu vermeiden.

Führungskräfte machen das Homeoffice mit vielen kleinen Impulsen, etwa einer gemeinsamen Kaffeepause per Videoschalt oder einem virtuellen Sportangebot, zum Erfolgsmodell. ◦



So unterstützt die AOK

Tipps fürs Homeoffice

Erfahren Sie mehr zu den Rahmenbedingungen, erhalten Sie Hinweise zum Datenschutz und Tipps zu diesen Themen: Erfolgreich führen auf Distanz, Ergonomie und Selbstorganisation sowie BGF-Tipps für gesunde Pausen und Ernährung.

→ aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/homeoffice

Eine Aufgabe für alle

Über 10.000 Menschen sterben in Deutschland jedes Jahr durch Suizid, noch mehr kämpfen mit suizidalen Gedanken. Irgendwann werden deshalb viele Arbeitgeber damit konfrontiert. Sie können sich darauf vorbereiten und so einen passenden Umgang mit einem sehr sensiblen Thema finden.



Die Gründe für Suizidgedanken sind vielfältig. Private Krisen wie Trennung oder finanzielle Sorgen können eine Rolle spielen. Häufigste Auslöser sind jedoch psychische Erkrankungen wie eine Depression. Mehr Menschen sterben in Deutschland durch Suizid als durch Verkehrsunfälle, Gewalttaten, illegale Drogen und Aids zusammen. Mehr als 70 Prozent sind Männer.

Offene Kommunikation und gesunde Arbeitskultur

Eine gesunde Arbeitskultur kann positiven Einfluss auf das seelische Wohlbefinden der Betroffenen haben. Damit tragen Arbeitgeber und Führungskräfte eine sehr große Verantwortung, die nicht im Arbeitsvertrag steht. Unternehmen,

in denen Beschäftigte über Schwierigkeiten sprechen können, ohne Nachteile befürchten zu müssen, sind hier gut aufgestellt. Auch das Gefühl, sinnvolle Tätigkeiten zu verrichten, und soziale Bindungen im Betrieb geben Menschen in schwierigen Phasen Halt.

Schulen und sensibilisieren

Neben organisatorischen Maßnahmen sind Schulungen in der Verhaltensprävention für Führungskräfte sinnvoll. Sie vermitteln ihnen, wie sie Belastungen bewältigen und Warnsignale depressiver Episoden wie Antriebslosigkeit oder Reizbarkeit frühzeitig erkennen. Aber auch Suizide können sich manchmal ankündigen. Wenn Mitarbeitende große Hoffnungslosigkeit äußern

oder sogar vermehrt von Suizid sprechen, können das Anzeichen für eine ernsthafte Krise sein.

Entschiedenes, zielgerichtetes Vorgehen zählt nicht zuletzt in akuten Situationen. Besteht konkrete Suizidgefahr, müssen umgehend Feuerwehr oder Polizei informiert werden. Über die Notrufnummern kann auch die Notfallseelsorge angefordert werden. Die wichtigste Regel: die betroffene Person niemals allein lassen.

Wer schon im Vorfeld für diese Regel sensibilisiert und Gefährdeten durch ein stabiles Teamgefüge und offene Kommunikation Halt gibt, kann im besten Fall Notsituationen vorbeugen. So kann eine unterstützende Arbeitsatmosphäre Mitarbeitende mit und ohne psychische Vorerkrankungen stärken sowie im Ernstfall Leben retten. ◦

HILFE IN AKUTEN KRISEN

Falls Sie selbst Hilfe im Umgang mit psychischen Krisen benötigen oder Sie das Gefühl haben, jemand in Ihrem Umfeld sei gefährdet, ist die Telefonseelsorge rund um die Uhr kostenfrei erreichbar unter **0800 1110111**.

Auch der ärztliche Notdienst unter **116 117** und die Website **suizidprophylaxe.de** können akut weiterhelfen.

Der Gesundheit die Hand reichen

Kribbeln, Krämpfe, Kraftverlust: Menschen, die mit wiederkehrenden Handbewegungen arbeiten, sind häufig einer Vielzahl von Beschwerden ausgesetzt. Wie können Arbeitgeber gegensteuern?

Der sogenannte Mausarm ist eines von vielen weiteren Beschwerdebildern, die durch wiederkehrende Bewegungen entstehen können und somit unter RSI-Syndrom (Repetitive Strain Injury Syndrome) fallen. Es umfasst funktionelle und strukturelle Belastungen oder Schäden an Muskeln, Sehnen, Sehnenscheiden, Nerven und Gelenken, die durch wiederholte, lang anhaltende oder einseitige Bewegungen entstehen. Betroffen sind vor allem Personen, die regelmäßig am Bildschirm arbeiten, aber auch Pflegekräfte und Beschäftigte in der Produktion, an der Kasse oder im Handwerk.

Besonders häufig treten Karpaltunnelsyndrom, Sehnenscheidenentzündung oder der sogenannte Tennisellenbogen auf. Diese Erkrankungen entstehen nicht über Nacht. Sie sind das Ergebnis Tausender kleiner Bewegungen, die über Wochen, Monate oder Jahre vollzogen werden. Sie führen zu einer Überlastung der betroffenen Bereiche. Wenn diese nicht ausheilen, entzünden sich Sehnen und Nerven, die Beweglichkeit kann abnehmen, und es können Schmerzen selbst bei kleinster Belastung entstehen.

Doch neben der praktischen, mechanischen Belastung spielen auch äußere Faktoren eine



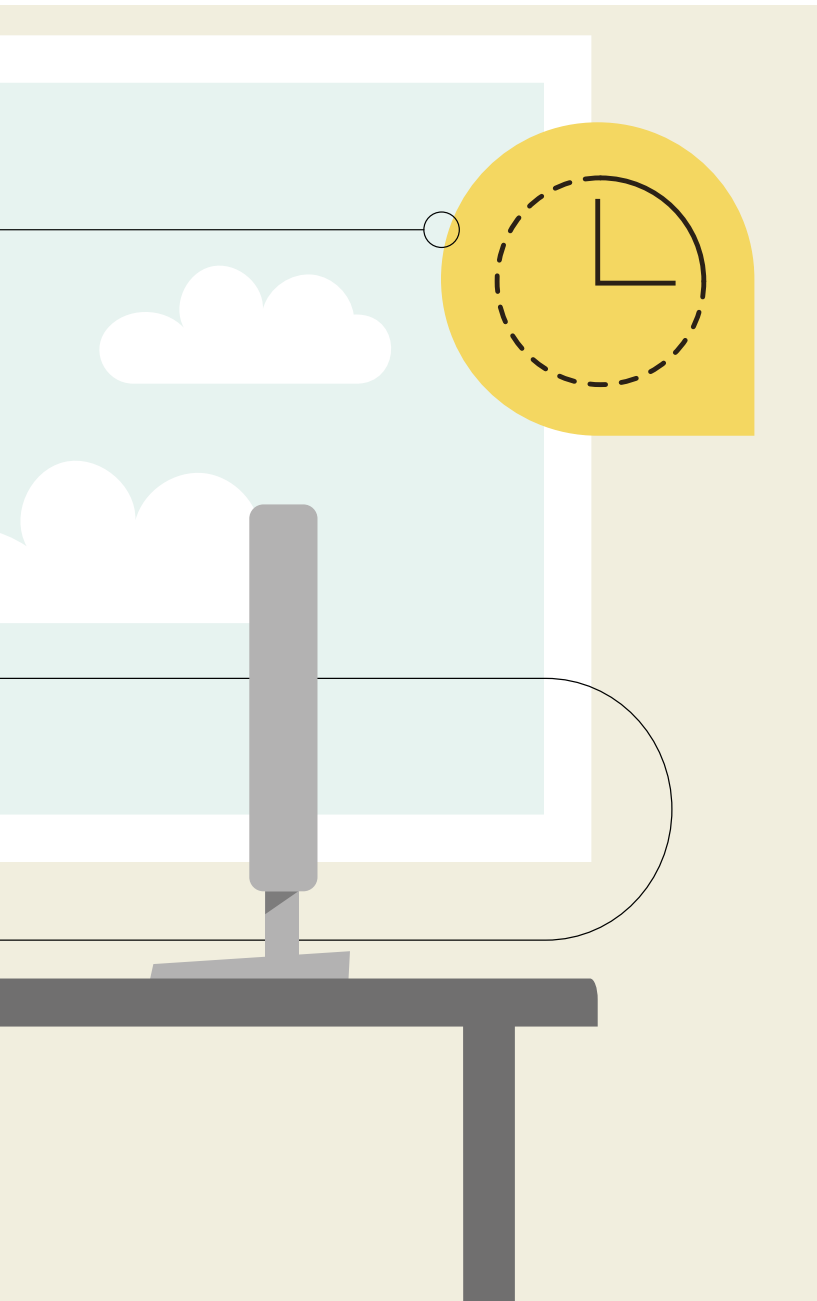
Grund für Ausfalltage

19,5 %

aller krankheitsbedingten Fehltage in Deutschland entfielen 2023 auf Muskel- und Skeletterkrankungen.

29,9 %

der Arbeitnehmer in Deutschland gaben an, nach Arbeitsbelastung „oft“ Schmerzen in Händen oder Unterarmen zu haben.



Wer ist betroffen?

40–70 Jahre

ist die Altersspanne, in der die meisten Menschen von einem Karpaltunnelsyndrom betroffen sind, Frauen deutlich häufiger als Männer.

Quellen: WIdO-Fehlzeiten-Report, 2024; AOK; BAuA, 2018.

Rolle: Monotone Tätigkeiten, hoher Zeitdruck und zu wenige Pausen begünstigen RSI. Führungskräfte und Beschäftigte können allerdings vorsorgen.

So können Arbeitgeber RSI entgegenwirken


Regelmäßige Pausen sind ohnehin wichtig. Zur Vorbeugung von RSI sind sie sogar essenziell. Führungskräfte können das unterstützen, indem sie kleine Bewegungs- oder Dehnpausen fest im Arbeitsalltag etablieren (zum Beispiel mit einer kurzen gemeinschaftlichen „Bildschirmpause“ nach Meetings). Auch eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung beugt vor: Ergonomische Mäuse, Mauspads und Tastaturen, passend ausgerichtete Bildschirme und höhenverstellbare Stühle und Tische wirken sich positiv auf Körperhaltung aus, wenn sie im richtigen Winkel genutzt werden.

Ein paar alltagstaugliche Miniübungen können Teams und einzelne Beschäftigte zusätzlich ausprobieren, um den Bewegungsapparat weiter zu entlasten:

- Hände und Arme mehrmals pro Stunde locker ausschütteln
- eine Faust bilden, kurz halten, öffnen und Finger spreizen. Zehnmal wiederholen
- Hände um das Handgelenk kreisen, abwechselnd mit offener und geschlossener Faust
- Handflächen vor der Brust in Gebetshaltung zusammenpressen, zehn Sekunden halten, dann lösen

Diese kurzen Bewegungen fördern die Durchblutung, lockern die Muskulatur und können helfen, Beschwerden vorzubeugen. ◦



 So unterstützt die AOK

Gesunde Pause

Anregungen für eine gesunde Pausengestaltung erhalten Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/gesunde-pausen

Tipps bei Mausarm

Die AOK bietet Wissenswertes zum Thema und Übungen, die gegen einen Mausarm helfen können:

→ aok.de/mz/mausarm

Respekt beginnt an der Basis



Ein Projekt des BGF-Instituts der AOK zeigt, wie Unternehmen langfristig die Arbeitszufriedenheit und Anerkennung von Basisarbeitenden fördern können.

Sie liefern Pakete aus, reinigen Büroräume und helfen in Pflegeeinrichtungen: Basisarbeitende. Rund 20 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in solchen Anlernberufen. Sie verrichten wichtige Arbeit, die oft unsichtbar ist und nicht angemessen wertgeschätzt wird.

Unternehmen, die die Gesundheit und Motivation ihrer Basisarbeitenden stärken, profitieren gleich mehrfach: Sie erhöhen die Zufriedenheit, binden wertvolle Mitarbeitende und erhöhen ihre Attraktivität im Wettbewerb um Arbeitskräfte.

ORBiT: mehr Respekt für Basisarbeitende

Basisarbeitende sind oft physisch und psychisch stark belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) werden sie jedoch aufgrund von Sprachbarrieren kaum erreicht, da besonders viele Menschen mit Migrationshintergrund in Basistätigkeiten arbeiten, wie das Statistische Bundesamt ermittelte.

Hier setzt das Projekt ORBiT („Organisationaler Respekt und Basisarbeit in der Transformation“) an, ein vom BMAS gefördertes Forschungsprojekt, welches das BGF-Institut der AOK gemeinsam mit weiteren Partnern und Unternehmen mit Basisarbeitenden umsetzt. Herzstück ist ein mehrsprachiges Kurzscreening, das digital ausgefüllt werden

kann und die von den Basisarbeitenden wahrgenommene Arbeitswirklichkeit abbildet. Ziel ist es, die Bedingungen für Basisarbeitende zu verbessern, ihre Zufriedenheit zu stärken und damit letztlich auch die Bindung an die Unternehmen zu festigen.

Screening, Folgeworkshop und Maßnahmen

Die Ergebnisse des Projekts mit drei Pilotunternehmen zeigen: „Mit dem Screening ist ein erster analytischer Schritt möglich“, sagt Dr. Birgit Schauerte, Projektleiterin von ORBiT. Danach sei es wichtig, mit den Basisarbeitenden zu sprechen, nicht über sie. In moderierten Folgeworkshops analysierten die Mitarbeitenden die Ergebnisse und erarbeiteten Optimierungsvorschläge für den Arbeitsalltag. Diese wurden anschließend mit den Führungskräften in praktische Maßnahmenpläne übertragen.



DAS PROJEKT

Mehr über das Projekt „ORBiT – Organisationaler Respekt und Basisarbeit in der Transformation“ sowie die KI-Plattform für Führungskräfte von ORBiT und der IST-Hochschule erfahren Sie unter:

→ [bgf-institut.de](https://www.bgf-institut.de) > Science > Forschungsprojekte > Respekt und Basisarbeit/ORBIT

BASISARBEIT UND FEHLTAGE

Rund

19%

der 20- bis 34-Jährigen in Deutschland waren 2022 ohne Berufsabschluss.

An rund

30

Tagen fielen Basisarbeitende 2022 im Durchschnitt krank aus.

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2024; BGF-Institut, 2023.



Dr. Birgit Schauerte
Projektleiterin von
ORBiT und Team-
leiterin Forschung
& Entwicklung
beim BGF-Institut

Vorgesetzte als zentrale Unterstützende

Durch Zitate der Basisarbeitenden wie „Wir sind nur eine Personalnummer“ oder „Wir sind nur jemand, der den Dreck wegmacht“ wurde deutlich: Fehlender Respekt stellt in allen drei Pilotunternehmen eine alltägliche Belastung dar. Neben einem wertschätzenden Miteinander und Anerkennung für die geleistete Arbeit wünschen sie sich Weiterbildungsmöglichkeiten und Führungskräfte, die sich für sie einsetzen.

„Vorgesetzte nehmen im gesamten BGF-Prozess bei der Organisation und Ansprache der Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle ein“, weiß die Projektleiterin. Gerade direkte Führungskräfte unterstützen oft bei alltäglichen Fragen rund um das Gesundheits- und Versorgungssystem.


Basisarbeitende erreichen

Die Ergebnisse zeigen Unternehmen konkrete Ansatzpunkte auf, die über eine veränderte Haltung bei Management und Führungskräften den Boden für einen respektvolleren und unterstützenden Umgang mit Basisarbeitenden bereiten. Speziell für Führungskräfte gibt es dazu die mehrsprachige KI-basierte Plattform wegweisergesundheit.de, die alle Fragen

zu privaten und beruflichen Gesundheits- und Krankheitsthemen beantwortet. Für den Einstieg in diesen umfassenden BGF-Prozess rät Birgit Schauerte zu einem Gesundheitstag speziell für Basisarbeitende mit Angeboten zur Rückengesundheit und Ernährungsberatungen, begleitet von einem mehrsprachigen Informationsschreiben der Personalabteilung.

„Es ist wichtig, dass Basisarbeitende erkennen: Mein Unternehmen macht sich stark für meine Gesundheit und Zufriedenheit“, weiß die Projektleiterin. Und das sei für alle Betriebe erreichbar, unabhängig von Größe und Branche. ◦



 So unterstützt
die AOK

Neues AOK-Seminarvideo

Das Video zum Seminar „Reinigen, liefern & Co: Basisarbeit wertschätzen“ beleuchtet typische Belastungen von Basisarbeitenden und zeigt, wie Arbeitgeber mit Führung, Betriebskultur und Strukturen gezielt unterstützen können:

→ aok.de/fk/seminar-basisarbeit

So wirkt der Urlaub länger

Der Erholungseffekt nach dem Urlaub verpufft oft schnell. Mit einer Willkommenskultur und klaren Strukturen können Arbeitgeber die Rückkehr ihrer Beschäftigten in den Arbeitsalltag so gestalten, dass positive Energie lange erhalten bleibt.

Im Urlaub wird die Batterie wieder aufgeladen und der Kopf wird frei. Beste Voraussetzungen, um danach motiviert und produktiv ans Werk zu gehen.

Aber die Realität sieht oft anders aus: Viele tun sich schwer, nach einer längeren Pause wieder in den Arbeitsrhythmus zu finden. Aufgestaute Aufgaben sorgen für Stress. „Studien belegen, dass der Erholungseffekt meist innerhalb der ersten Arbeitswoche verblasst“, sagt Dr. Anne Kemter von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Anlauf zum Urlaub

Damit das nicht passiert, ist es wichtig, sowohl die Auszeit selbst als auch die Rückkehr gut zu planen. Das richtige Timing ist dabei schon der erste Knackpunkt. „Gerade in Phasen hoher Belastung, wenn wir Erholung am dringendsten brauchen, schaffen wir es oft nicht, sie uns zu nehmen und effektiv umzusetzen“, erklärt Kemter.

Führungskräfte können hier Impulse geben, um rechtzeitig mit kurzen Erholungs-



Dr. Anne Kemter
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin bei
der Bundesanstalt
für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

phasen gegenzusteuern. Eine Auszeit von um die acht Tagen hat dabei bereits vergleichbare Effekte wie ein mehrwöchiger Urlaub.

Erholung gelingt jedoch nur, wenn Arbeitsstress nicht mit in die Freizeit genommen wird. Um solchen sogenannten Übertragungseffekten vorzubeugen, empfiehlt Kemter, zwischen intensiven Phasen und Urlaubsbeginn bewusst Pufferzeiten einzuplanen.

Regelungen entlasten

Ebenso wichtig sind klare Vertretungsregelungen. „Ohne diese kann der Urlaub sogar Stress verursachen“, sagt Timo Vogelsang, Professor an der Frankfurt School of Finance & Management. Offizielle Übergaberegelungen können dafür sorgen, dass der Urlaub nicht im Schatten eines drohenden E-Mail-Bergs steht.

„Der Erfolg von Erholung hängt entscheidend von der Fähigkeit ab, abzuschalten“, erklärt Kemter. Wer im Urlaub ständig Mails lese oder erreichbar bleibe, habe deutlich geringere Erholungseffekte. Darum brauche es klare Kommunikationsregeln im Unternehmen und Führungskräfte, die diese Regeln auch durchsetzen, wenn Mitarbeitende sie aus eigenem Antrieb ignorieren.

Willkommen zurück

Nach dem Urlaub erleichtert ein Start zur Wochenmitte den Übergang. Die Möglichkeit zum Homeoffice in den ersten Tagen unterstützt die sanfte Rückkehr in den Arbeitsalltag ebenfalls. Und natürlich gilt auch jetzt,

» Der Erfolg von Erholung hängt entscheidend von der Fähigkeit ab, abzuschalten.«

Dr. Anne Kemter



» Weiche Faktoren haben einen großen Einfluss auf die Motivation.«

Timo Vogelsang

dass eine ausführliche Übergabe mit klaren Zielsetzungen für die kommenden Wochen den Wiedereinstieg erheblich vereinfacht.

Kemter betont zudem, dass positive Erinnerungen an die Auszeit den Urlaub gefühlt verlängern können. Eine ehrliche Nachfrage kann diesen Effekt befördern. Zusätzlicher Vorteil: Durch das gezeigte Interesse fühlen sich die Mitarbeitenden gesehen und geschätzt.


„Solche weichen Faktoren haben großen Einfluss auf die Motivation“, weiß auch



Timo Vogelsang
Professor an der
Frankfurt School
of Finance &
Management

Vogelsang. „Selbst wenn der Einstieg stressig ist, kann das Gefühl von Sinnhaftigkeit, Gemeinschaft und Gebrauchtwerden im Team diesen Stress ein Stück weit ausgleichen.“ Anders gesagt: An einen Arbeitsplatz, an dem man sich wohlfühlt, kehrt man gerne zurück und findet leichter wieder in den Alltag. ◦



 So unterstützt die AOK

Erholung im Alltag

Mindestens genauso wichtig wie der Urlaub sind regelmäßige Erholungsphasen im beruflichen Alltag. Wie eine gesunde Pause aussieht, erfahren Sie in unserem Arbeitgeberportal.

→ aok.de/fk/gesunde-pausen

Silver Worker

Mehr Ältere sind berufstätig

Rund 7,8 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte waren 2024 in Deutschland zwischen 55 und 65 Jahre alt. Das entspricht circa 23% aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze. Die Quote hat damit einen neuen Höchststand erreicht, zehn Jahre zuvor (2014) lag sie noch bei 17%. Einer der Gründe ist das fortgeschrittene Alter der Beschäftigten, die den geburtenstarken Jahrgängen (1954 bis 1969) angehören.

Insbesondere im Dienstleistungsbereich verzeichnet die Bundesagentur für Arbeit einen steigenden Anteil Älterer, im verarbeitenden Gewerbe gab es einen leichten Rückgang.

Unternehmen können unter anderem von der Lebens- und Berufserfahrung älterer Beschäftigter profitieren. Besonders erfolgreich sind altersgemischte Teams, in denen sich die Fähigkeiten unterschiedlicher Generationen ergänzen. Tipps zum Umgang mit Altersdiversität im Betrieb finden Führungskräfte auf:

→ aok.de/fk/diversitaet

ÄLTERE BESCHÄFTIGTE

Circa
23% **19,5**

der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 2024 im Alter von 55 bis unter 65 Jahren.

Millionen Menschen gehörten 2022 den geburtenstarken Jahrgängen 1954 bis 1969 an.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, September 2025; Institut der deutschen Wirtschaft, Oktober 2024.

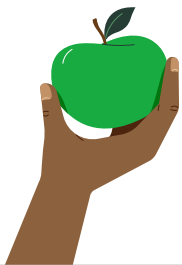


Studie

Gesundheitskompetenz stärken

Laut dem Ergebnisbericht „Gesundheitskompetenz in Deutschland 2024“ verfügen mehr als 75% der Bevölkerung über eine niedrige Gesundheitskompetenz. Das heißt, es fällt ihnen schwer, gesundheitsrelevante Informationen zu finden, zu verstehen, zu beurteilen und anzuwenden. Sie verhalten sich daher meist ungesünder, was ihre Fehlzeiten am Arbeitsplatz erhöhen kann. Befragt wurden 2.000 Internetnutzende. Dabei zeigt sich ein Negativtrend: 2014 betrug der Anteil der Menschen mit geringer Gesundheitskompetenz noch 54,3%, im Jahr 2020 waren es 64,2%. Durch gezielte BGF-Maßnahmen können Unternehmen die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden fördern. Mehr auf:

→ aok.de/fk/betriebliche-gesundheit
 > Betriebliche Gesundheitsförderung



Alarmierendes Ergebnis

75,8%

der Befragten in
 Deutschland verfügen
 über eine niedrige
 Gesundheitskompetenz.

Quelle: „Gesundheitskompetenz in Deutschland. Überarbeitete Fassung“. TUM School of Medicine and Health TU München, 2025.



Ernährung

Gesunde Tröster

Schokoriegel, Eiscreme, Pizza: Manchmal kann eine Portion „Soulfood“ helfen, Stress oder Frust abzubauen – es wird auch „Comfort Food“ genannt. Die beliebtesten „Seelentröster“ sind allerdings süß und kalorienhaltig. Doch Studien zeigen: Es gibt gesunde Lebensmittel, die die Psyche positiv beeinflussen können. Dazu zählen zum Beispiel Omega-3-haltige Speisen wie Walnüsse, Fisch oder gesunde Öle, aber auch Obst und Gemüse. Besonders empfehlenswert ist eine vorwiegend pflanzenbasierte und naturnahe Kost. Sie sorgt für eine gesunde Darmflora, was sich positiv auf die Psyche auswirkt. Praktische Tipps für eine ausgewogene Ernährung im Job erhalten Arbeitgeber auf:

→ aok.de/fk/ernaehrungstipps

Homeoffice

Gesund arbeiten auf Distanz

Jede fünfte Stellenausschreibung in Deutschland enthält die Option, im Homeoffice zu arbeiten, wie eine aktuelle Studie des ifo Instituts und der Stanford-Universität zeigt. Doch was müssen Unternehmen ergonomisch und vertragsrechtlich bei Arbeitsplätzen im privaten Umfeld beachten? Ein neuer Themenbereich im AOK-Fachportal für Arbeitgeber gibt Tipps für eine gesunde Zusammenarbeit auf Distanz und beantwortet viele weitere wichtige Fragen:

→ aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/homeoffice



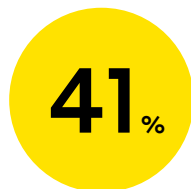
Diversität

Weibliche Führungskräfte: Mittelstand liegt vorn

Laut dem „Leadership Monitor 2025“ von HR Works beschäftigen 41 % der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) weibliche Führungskräfte. Damit nimmt der Mittelstand eine Vorreiterrolle ein, denn im Durchschnitt aller Unternehmensgrößen sind es nur 38 %. Die wenigsten Frauen in Führungspositionen gibt es in Unternehmen mit 500 bis 1.000 Mitarbeitenden (32 %). Befragt wurden 2.083 Beschäftigte in Vollzeit (76 %) und Teilzeit (24 %) im Alter zwischen 18 und 69 Jahren aus verschiedenen Branchen.

Wie Arbeitgeber Geschlechtervielfalt auf allen Ebenen umsetzen können und welche Vorteile diverse Teams bieten, erfahren sie auf:

→ aok.de/fk/diversitaet



41 %
der KMU in Deutschland beschäftigen laut einer Umfrage Frauen in Führungspositionen.

Quelle: HR Works, „Leadership Monitor 2025“.



Positive Emotionen

Unmut in Produktivität umwandeln

Unmut am Arbeitsplatz mindert nicht zwangsläufig die Produktivität. Laut einer Studie der Universität Hohenheim kommt es vielmehr darauf an, wie Beschäftigte mit ihrem Ärger umgehen. Wer seinen Unmut konstruktiv äußert und offen anspricht, kann die freigesetzte Energie häufig nutzen, um Konflikte zu lösen und Arbeitsziele zu erreichen, fanden die Forschenden heraus. Eine Voraussetzung dafür sei

unter anderem ein starkes Teamgefühl. Führungskräfte können dazu beitragen, dass sich die Beschäftigten eingebunden und wohlfühlen. In der Aufzeichnung des AOK-Online-Seminars „Positive Emotionen am Arbeitsplatz“ erhalten sie praxisnahe Tipps, wie sie Kraftquellen und Ressourcen im Team fördern können:

→ aok.de/fk/online-seminars-video

IN BESTEN HÄNDEN



Medizinisches Hitzetelefon von AOK-Clarimedis: Hilfe bei hohen Temperaturen

Sie haben Fragen zu Beschwerden bei Hitze, bemerken Symptome oder möchten sich über gesundheitliche Maßnahmen zum Hitzeschutz informieren?

Das Fachärzteteam und die medizinischen Expertinnen und Experten des Hitzetelefon von AOK-Clarimedis stehen AOK-Versicherten täglich zur Verfügung.

- Einfach die Versicherungsnummer bereithalten und 0800 1 265 265 anrufen.
- Ohne Gebühren, die AOK trägt die Kosten.
- Für AOK-Versicherte ist das Hitzeteam an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr erreichbar.

→ aok.de/bayern/clarimedis

Erholung

Abschalten nach Feierabend

Eine Studie der Universität Trier zu leistungsbezogener Vergütung zeigt, wie entscheidend Erholung für Gesundheit und Wohlbefinden ist. Zwar kann Leistungsdruck die Produktivität steigern, doch er erhöht zugleich Stress und soziale Belastungen. Besonders wirksam dagegen ist laut Studie die psychologische Distanz zur Arbeit: Wer nach Feierabend gedanklich abschalten kann, erlebt deutlich weniger negative Emotionen wie Sorgen oder Ärger und ist zufriedener mit Gesundheit, Schlaf und Familienleben. Wie Arbeitgeber Beschäftigte unterstützen können, sich nach Feierabend mental von der Arbeit zu distanzieren, erfahren sie auf:

→ aok.de/fk/entspannung-und-erholung



Prävention

Herzgesundheit im Betrieb stärken

Herz-Kreislauf-Erkrankungen (HKE) gehören laut Auswertung des Instituts für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF-Institut) zu den häufigsten Gründen für Arbeitsunfähigkeit. Jeder zwölfte Beschäftigte war 2024 davon betroffen. Eine der Hauptursachen für HKE ist neben einem ungesunden Lebensstil dauerhafter Stress. Auch große Hitze im Sommer stellt

für Menschen mit Herz- oder Blutdruckproblemen eine besondere Gefährdung dar. Eine ausgewogene, ballaststoffreiche Ernährung kombiniert mit ausreichend Bewegung kann HKE vorbeugen. Die Deutsche Herzstiftung stellt im Internet Präventionstipps und Infomaterial für Betriebe bereit:

→ deutsche-herzstiftung.de



Live-Webinar für Azubis: Gemeinsam gegen Cybermobbing

Digitale Kommunikation gehört heute selbstverständlich zur Ausbildung und zum Berufsalltag. Doch Konflikte im Netz können schnell eskalieren – mit persönlichen und beruflichen Folgen. Das kostenlose Webinar unterstützt Auszubildende dabei, ihre digitale Kompetenz zu stärken und sicher und professionell mit Konflikten umzugehen. Inhalte des Seminars:

- was Cybermobbing ist
- wie digitale Konflikte entstehen
- mögliche (arbeits-)rechtliche Folgen
- sich im Netz schützen
- den eigenen Selbstwert stärken
- souverän und professionell reagieren
- an wen sich Betroffene wenden können

Termin: Dienstag, 13. Oktober 2026, 18:30–20:00 Uhr
Hier geht's zur Anmeldung:

→ www.aok.de/bayern/cybermobbingwebinare

Steuerbonus

SV-Beiträge von der Aktivrente

Seit Jahresbeginn gibt es den als „Aktivrente“ bezeichneten Steuerbonus. Beschäftigte über der Regelaltersgrenze können seitdem bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei verdienen. Wichtig: Der Steuervorteil bei der Aktivrente hat keine Auswirkungen auf die Sozialversicherungsbeiträge. Sie werden vom beitragspflichtigen Arbeitsentgelt berechnet, also von dem Teil, der die Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt.

→ aok.de/fk/rente-und-beschaeftigung

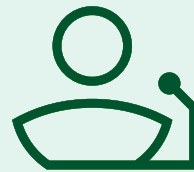


Haushaltsscheck

Abbuchung am 31. Juli

Das Haushaltsscheckverfahren ist ein vereinfachtes Melde- und Beitragsverfahren für private Arbeitgeber. Es ist verpflichtend für geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten, deren Arbeitsentgelte unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegen. Wer eine Haushaltshilfe anstellt, meldet sie als Minijob an und führt Beiträge ab. Die nötigen Daten gehen direkt online oder per Formular an die Minijob-Zentrale, die alle Abgaben berechnet und sie halbjährlich abbucht. Das passiert zum 31. Juli für den Zeitraum Januar bis Juni sowie zum 31. Januar des Folgejahres für den Zeitraum Juli bis Dezember.

→ aok.de/fk/sozialversicherung/minijobs/haushaltsscheckverfahren



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert mit den Seminarvideos der AOK

Haben Sie ein Online-Seminar verpasst oder möchten die Inhalte ansehen, wenn es Ihnen besser passt? Mit unseren Seminarvideos haben Sie einen kompakten Überblick über wichtige Themen rund um Sozialversicherung und betriebliche Gesundheit.

Zusammenarbeit der Generationen

GenZ und Babyboomer: Welche Faktoren sind für die Zusammenarbeit von Menschen verschiedenen Alters entscheidend? Das Video liefert umsetzbare Werkzeuge für Ihr Team und Sie erfahren anhand von Praxisbeispielen, wie es in anderen Unternehmen gelungen ist.

Entgeltabrechnung: Praxistipps

In diesem Video geben die Referierenden wertvolle Hinweise zu Fragen in der Entgeltabrechnung. Zu den Inhalten gehört auch, wann Sachbezüge wie Gutscheine, Geschenke, E-Firmenwagen oder E-Bikes beitrags- und steuerpflichtig sind.

Alle Videos der Online-Seminare finden Sie hier:

→ aok.de/fk/seminarvideos



Online-Trainings

Wollen Sie sich gern noch weiter flexibel fortbilden? Die kostenfreien Online-Trainings der AOK können Sie einfach in Ihren Arbeitsalltag integrieren und Ihr fachspezifisches Wissen weiter vertiefen:

→ aok.de/fk/bayern/online-training

»Es ist wichtig, sich auf Augenhöhe zu begegnen«

Uschi Glas ist eine der bekanntesten deutschen Schauspielerinnen. Hier erzählt sie, worauf es bei einer langen und erfolgreichen Karriere ankommt.



Ich bin immer neugierig geblieben.

Frau Glas, Sie stehen seit mehr als 60 Jahren vor der Kamera. Wie schaffen Sie es, so lange vorne mit dabei zu sein?

Ich bin dankbar, dass es mir immer wieder gelungen ist, in neue Rollen und auch neue Altersgruppen hineinzuwachsen. Ich bin immer neugierig geblieben. Außerdem ist Disziplin das A und O. Ohne Begabung geht es nicht, aber Disziplin sorgt dafür, dass du deine Rolle verinnerlichst und nicht nur Text aufsagst.

Welche Qualitäten wünschen Sie sich von Kolleginnen und Kollegen?

Ich habe gerade einen Film abgedreht. Dabei gab es nicht ein einziges Mal Differenzen, weil alle Profis waren und einen respektvollen Umgangston hatten. Für mich ist wichtig, dass niemand niedergeschrien oder schikaniert wird. An Filmsets kommt das wie im Leben immer mal wieder vor. Das ist unnötig und nicht akzeptabel.

Wie motivieren Sie ein Team?

Indem ich professionell und freundlich bin. Es ist wichtig, sich auf Augenhöhe zu begegnen. Außerdem bin ich oft die Älteste am Set. So kann ich jemandem leicht das Du anbieten. Das hat seine Vorteile.

Sie sind Botschafterin des „Deutschen Orthopäden- und Unfallchirurgen-Verbands“ und fordern Menschen zur Osteoporose-Vorsorgeuntersuchung auf. Warum?

Osteoporose ist eine Volkskrankheit, die Millionen Menschen betrifft, aber viele sind sich dessen nicht bewusst. Schon als junge Frau habe ich darüber nachgedacht, warum ältere Menschen, vor allem Frauen, sich bei Stürzen so oft den Oberschenkelhals brechen. Ob man gefährdet ist, kann man beispielsweise durch die Messung der Knochendichte herausfinden. Das dauert nur wenige Minuten und tut nicht weh. Und ist man betroffen, kann man mit gesunder Ernährung, Bewegung und gegebenenfalls Medikamenten vorbeugen und behandeln. Ich möchte, dass wir länger gesund bleiben.

Uschi Glas (82)

ist seit ihrem Durchbruch 1968 eine der bekanntesten deutschen Film- und Seriendarstellerinnen. Sie wurde 1998 mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet.





Der AOK-Urlaubsplaner
**Teamplanung
leicht gemacht**

Wer hat noch Resturlaub und wer fehlt wann? Der AOK-Urlaubsplaner hilft Führungskräften und Personalverantwortlichen, die Abwesenheiten ihres Teams mit bis zu 25 Personen schnell und übersichtlich zu koordinieren.



Kostenlos herunterladen
und losplanen:
aok.de/fk/urlaubsplaner

AOK. Die Gesundheitskasse.