AOK

AOK Bayern. Die Gesundheitskasse.

gesundes unternehmen

3·2026
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

Auch wenn es dampft Arbeiten ohne Druck

→ S. 4

AOK-Ausbildungs-Plus → S. 10

6 Fakten zu Ausbildung und SV → S. 15

Uschi Glas im Interview → S. 23

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/KU

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.

www.blauer-engel.de/uz195
• ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
• emissionsarm gedruckt
• aus 100 % Altpapier
LF8

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 gesundes 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.

Jederzeit für Sie erreichbar

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

Titelfoto: fotostorm via Getty Images, Editorial: AOK Bayern

TITEL
LEISTUNGSDRUCK

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

8 Gesunde Leistung statt Überlastung
Eine Werbeagentur zeigt, wie kleine Maßnahmen große Wirkung erzielen

MAGAZIN

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

15 6 Fakten zu Ausbildung und SV
Die wichtigsten Punkte rund um Vergütung und Sozialversicherung für Azubis

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

AUF EINEN BLICK

19 Auf einen Blick
News und Fakten

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

Fotos: Luis Alvarez (o.L.) / Hill Street Studios (o.M.) via Getty Images, Dieter Mayr (o.r.)

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

(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 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.

Auch die innere Einstellung führt 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. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes oder Stress durch neue Technologien wie zum Beispiel künstliche Intelligenz (KI) erzeugen ebenfalls Druck.

Druck abbauen

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

→

Foto: ljubaphoto via Getty Images

Alles in Ordnung: Gute Planung beugt Druck vor

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 gesünder und motivierter, wenn Druck abgebaut wird. Das gelingt, indem hohe Anforderungen im Einklang mit ausreichenden Ressourcen wie Zeit, Unterstützung, Anerkennung und Mitgestaltung stehen. Besonders in kleinen Unternehmen, in denen Aufgaben oft besser zu überblicken sind, können Führungskräfte die Initiative ergreifen und die Arbeitssituation gemeinsam mit ihrem Team besprechen.

„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?“

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

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, 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 gibt.

Fotos: Luis Alvarez via Getty Images, TU Braunschweig / privat (Porträts)

BESTANDSAUFNAHME

Wie hoch ist der Druck im Unternehmen?

Diese Fragen an Mitarbeitende können helfen:

- 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?

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 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.

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

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**

Gesunde Leistung statt Überlastung

Die Werbeagentur Holl aus Meppen zeigt, wie kleine Maßnahmen zusammen große Wirkung erzielen können.

Konkurrenzkampf, Leistungsdruck, Überstunden: Alltag in Agenturen? Nicht in einem kleinen Betrieb im Emsland, der zeigt, dass es auch ganz anders geht. In der Werbeagentur Holl in Meppen startet jede Woche mit einem Teammeeting. Was war los, was steht an? Was lief gut, wer braucht gegebenenfalls Unterstützung?

„Es ist der wichtigste Termin der Woche und er wird vom Team sehr geschätzt. Den verschieben wir nur im Notfall", sagt Carola Holl. Die Chefin von acht Mitarbeitenden macht sich viele Gedanken, wie sie Arbeit gerecht verteilen kann. „Wir sind alle mit dem Herzen bei der Sache. Aber wir haben auch alle nur zwei Hände und arbeiten, um zu leben, nicht umgekehrt. Niemand soll sich überlastet fühlen. Durch das wöchentliche Meeting bleiben wir im Austausch und können dauerhafte Belastungsausreißer nach oben vermeiden."

Daneben gibt es ausführliche Jahresgespräche. Was bewegt die Beschäftigten? Was wünschen sie sich? Was brauchen sie, um gut arbeiten zu können? „Wir leben Partizipation. Aufgaben werden bei uns, wo es möglich ist, auch nach Lust und individuellen Stärken verteilt. Dann macht die Arbeit einfach mehr Spaß", so Holl. Für die Qualitätssicherung wurde in der Agentur ein Vieraugenprinzip eingeführt. Das entlastet die einzelnen Teammitglieder, weil so niemand ganz allein für etwas verantwortlich ist, was an die Kundschaft rausgeht.

Carola Holl
Geschäftsführerin der Werbeagentur Holl

Volle Flexibilität und Fokus auf Erholung

In der Agentur gilt außerdem Vertrauensarbeitszeit. „Ich setze ganz bewusst auf Eigenverantwortung. Wenn jemand zum Beispiel einen Arzttermin hat oder sein Kind spontan früher aus der Kita abholen muss, dann ist das kein Problem", sagt Carola Holl. Die einzige Regel: Es muss kurz kommuniziert werden, damit alle im Team Bescheid wissen. An zwei Tagen in der Woche arbeiten die Mitarbeitenden im Homeoffice. Das nähme im Alltag zusätzlichen Zeitdruck raus und beschert allen mehr Freizeit, weil der Arbeitsweg wegfällt.

Carola Holl ist zudem wichtig, dass alle ihren Urlaub nehmen und auch genießen können. „Diese längeren Erholungszeiten sind entscheidend für die Gesundheit und die Motivation. Im Agenturgeschäft ist die Arbeit leider nicht immer planbar, manchmal ist ganz unerwartet viel los. Trotzdem musste ich in 20 Jahren noch nie jemandem seinen Urlaub wieder streichen", freut sich die Arbeitgeberin. Auch Überstunden werden möglichst vermieden oder, wenn sie ausnahmsweise

Bewegungseinheiten gehören bei Holl zum Alltag

»Ich achte immer darauf, dass das Verhältnis von Mitarbeitenden und anfallender Arbeit stimmt.«

Carola Holl

doch einmal anfallen, zeitnah wieder ausgeglichen. „Mir ist wichtig, dass sich mein Team schnell von der zusätzlichen Belastung erholen kann und sie nicht allzu lange mit sich herumschleppen muss“, erklärt Holl. Für all das muss es genug Ressourcen geben. „Ich achte immer darauf, dass das Verhältnis von Menschen und anfallender Arbeit stimmt.“

BGM wirkt

2020 hat der Betrieb in Kooperation mit der AOK zudem ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) aufgesetzt. „Der Prozess hat allen viel Spaß gemacht und gutgetan. Wir haben tolle Maßnahmen entwickelt“, erzählt Holl. Gemeinsames gesundes Kochen in der Mittagspause oder kleine Sporteinheiten gehören seither zum Agenturalltag und fördern auch den informellen Austausch. „Jedes Jahr setzen wir seither beim BGM ein neues Fokusthema“, erzählt Holl. Zuletzt stand das Thema Stressmanagement zur Diskussion. Doch vom Team hieß es dazu nur: Vielen Dank, aber kein Bedarf. Für Carola Holl eine sehr schöne Rückmeldung: „Unsere Maßnahmen scheinen zu wirken.“

Fotos: AOK (SYMBOLBILD), Agentur Holl (Porträt)

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 Ausbildende 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**

Foto: StefaNikolic via Getty Images

AOK Bayern. Die Gesundheitskasse.

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-beschaeftigungen**

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 beschäftigte 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 Stiefelternteil 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**

32 Stunden

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

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.

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

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 11.

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 Fachbegriffe, alles ist übersichtlich an einem Ort vereint.

→ **aok.de/fk/rechtsdatenbank**

6 Fakten
zu Ausbildung und Sozialversicherung

Startklar für neue Azubis

Beginnen junge Menschen eine Berufsausbildung, werden sie sozialversicherungspflichtig. Damit der Einstieg der Azubis in den Job reibungslos klappt, ist es für Arbeitgeber hilfreich, die wichtigsten Punkte rund um Vergütung und Sozialversicherung für Azubis zu kennen.

21,1
Jahre

war das Durchschnittsalter bei Ausbildungsbeginn im Jahr 2021. Im Jahr 1999 lag dieser Wert bei 19,2.

Quelle: BA-Beschäftigungsstatistik, 2023.

1 Ausbildungsvergütung So hoch ist die Mindestausbildungsvergütung bei Ausbildungsstart 2026:
1. Ausbildungsjahr: 724 Euro
2. Ausbildungsjahr: 854 Euro
3. Ausbildungsjahr: 977 Euro
4. Ausbildungsjahr: 1.014 Euro

2 Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber und Azubi tragen die Beiträge zur Sozialversicherung (inklusive Zusatzbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung) jeweils zur Hälfte. Minijob- und Übergangsbereichsregeln gelten bei Ausbildungsverhältnissen nicht. Der Pflegeversicherungszuschlag fällt für kinderlose Azubis ab 23 Jahren an.

3 Sachbezüge wie freie Unterkunft, Mahlzeiten oder ein Jobticket sind beitragspflichtig. Sie werden mit den amtlichen Werten angesetzt, dürfen aber höchstens 75 Prozent der Bruttoausbildungsvergütung ausmachen. Die amtlichen Sachbezugswerte können sich verringern, etwa wenn sich mehrere Personen eine Unterkunft teilen.

4 Umlage Bei der Erhebung der Beschäftigtenzahl zur Umlage U1 sind Azubis ausgenommen. Ihre Vergütung fließt aber in die Bemessungsgrundlage zur Beitragsberechnung bei U1, U2 und Insolvenzgeldumlage ein. Auch eine Erstattung der gezahlten Bezüge erfolgt im Rahmen des U1- bzw. U2-Verfahrens.

5 Besonderheiten bei der Meldung Weil Ausbildungszeiten bei der Rentenberechnung besonders berücksichtigt werden, ist bei der Anmeldung (Meldegrund „10“) der Personengruppenschlüssel „102“ anzugeben. Die Sofortmeldepflicht bestimmter Branchen gilt auch bei Azubis. Bleibt die Person nach Ausbildungsende im Betrieb, erfolgt eine Abmeldung mit dem Grund „33“ und eine Anmeldung mit dem Grund „13“.

6 Entgeltfortzahlung bei Azubis Erkrankt ein Azubi, zahlt der Arbeitgeber die Vergütung bis zu sechs Wochen weiter. Das gilt auch, wenn Azubis ihr krankes Kind betreuen oder sie während der Berufsschule arbeitsunfähig werden.

Informiert ins neue Ausbildungsjahr
Von Ausbildungsplan über Berufsbildungsgesetz bis Sozialversicherung. Infos rund um die Ausbildung finden Arbeitgeber unter:

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

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 Routinen übernimmt, entsteht Raum für kreative und sinnerfüllte Arbeit. Mit intelligenter Schichtplanung oder ergonomischen Analysen kann KI außerdem helfen, Stress und körperliche Belastung zu reduzieren.

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.

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

Wo Chancen sind, lauern meist auch Risiken. „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.

SEMINARVIDEO

„KI und Arbeit"

In rund 75 Minuten gibt das 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**

KI kann mit Ideen für Bewegung unterstützen

Deshalb kommt es auf die Art der Einführung an. „Nur wenn Mitarbeitende einbezogen werden, kann KI gesundheitsförderlich wirken“, betont Lennefer. Entscheidend sei, offene Kommunikationsräume zu schaffen, in denen Beschäftigte ihre Sorgen äußern können und gehört werden.

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 Mitarbeitenden mitnehmen“, sagt Lennefer. Trainings oder Praxislabore, in denen Mitarbeitende KI im geschützten Rahmen ausprobieren, können zusätzlich helfen, Vertrauen, Akzeptanz und Kompetenzen aufzubauen.

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.“

Dr. Thomas Lennefer
Referent für BGF beim AOK-Bundesverband

Und es lohnt sich

Denn Unternehmen, die KI gesundheitsförderlich gestalten, profitieren dreifach: Sie reduzieren Belastungen, 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**

Fotos: Olena Malik via Getty Images, privat (Porträt)

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

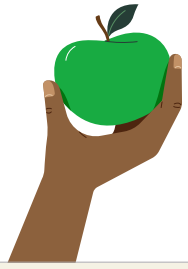
AOK Bayern. Die Gesundheitskasse.

AOK

Studie

Gesundheits-kompetenz 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**

Fotos: Kelvin Murray / South agency via Getty Images

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 beschäftigten 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-seminare-als-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 Hitzetelefons 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**

Fotos: Johnce / Maskot via Getty Images

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.

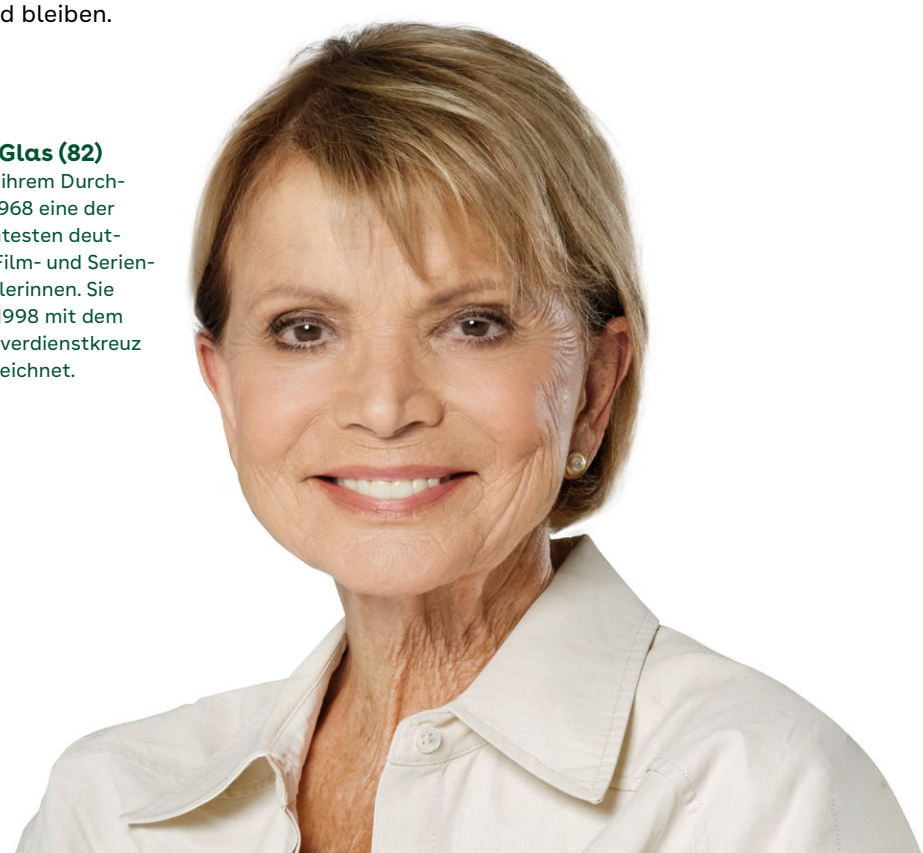
Frau Glas, Sie stehen seit mehr als 60 Jahren vor der Kamera. Wie schaffen Sie es, so lange vorne mit dabei zu sein?
Ich bin dankbar, dass es mir immer wieder gelungen ist, in neue Rollen und auch neue Altersgruppen hineinzuwachsen. Ich bin immer neugierig geblieben. Außerdem ist Disziplin das A und 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 Serien-darstellerinnen. Sie wurde 1998 mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet.



»

Ich bin immer neugierig geblieben.

Foto: Dieter Mayr

AOK

Der AOK-Urlaubsplaner

Teamplanung leicht gemacht

Wer hat noch Resturlaub und wer fehlt wann? Der AOK-Urlaubsplaner hilft Führungskräften und Personalverant-wortlichen, 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.