

4 • 2026
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Wichtige Infos
für Personal-
verantwort-
liche

**Ausgeschlafen
statt ausgepowert.
Gut schlafen,
gut arbeiten**

→ S. 4

KI und Weiterbildung → S. 12

Online-Geschäftsstelle der AOK → S. 24

Mit Köpfchen gegen Migräne → S. 30

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

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

Verlag und Redaktion**bis 30.6.2026:**

Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Verlag und Redaktion**ab 1.7.2026:**

muehlhausmoers corporate
communications GmbH
Potsdamer Straße 96
10785 Berlin

zebra group
Kaßbergstraße 35
09112 Chemnitz

Redaktionsleitung:

Stella Pfeifer, Felix Enzian

Regionalredaktion**AOK Bayern:**

Felix Hofmann

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:

28. August 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



Ganz schön ausgeschlafen

Wie gut haben Sie letzte Nacht geschlafen? Die Antwort auf diese Frage sagt nicht nur etwas über Ihr persönliches Wohlbefinden aus, sie steht auch im Zusammenhang mit Ihrer Leistungsfähigkeit und Gesundheit. Auch für Ihr Team gilt: Wer ausgeschlafen ist, arbeitet konzentrierter, trifft bessere Entscheidungen und bleibt langfristig gesünder.

Was haben Sie als Arbeitgeber mit dem Schlaf Ihrer Beschäftigten zu tun? In unserer Titelgeschichte erfahren Sie, dass das eine ganze Menge ist. Der Grundstein für gesunden Schlaf wird schon während des (Arbeits-) Tages gelegt. Wir haben praxisnahe Tipps für Sie zusammengestellt, mit denen Sie große Wirkung erzielen können.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und heute Abend eine geruhreiche Nacht.

Irmgard Stippler

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

TITEL
SCHLAF**4 Gut schlafen, besser arbeiten?**

Arbeitgeber können die Erholungsfähigkeit der Beschäftigten stärken

10 Schluss mit „9 to 5“

Das Softwareunternehmen awork passt die Arbeitszeiten an den individuellen Rhythmus an

MAGAZIN

**12 Weiterbildung in einer digitalen Welt**

Wie Arbeitgeber durch Fortbildungen Innovation und Beschäftigte stärken

15 Gesund essen, gesund schlafen

Richtige Ernährung im Schichtdienst

16 Mehr für den Masterplan Prävention

Jahresbilanz Gesundheitsförderung der AOK Bayern

17 Gesunde Arbeit beginnt im Kopf

Einladung zum BGM-Event der AOK Bayern

18 Wissen im Doppelpack

Informationen, Beratung und Service der AOK Bayern

**23 Nicht nur das Nötigste**

Inneren Kündigungen entgegenwirken

24 Digital verbunden

Online-Geschäftsstelle „Mein AOK-Arbeitgeber-service“

26 Neues zum Jahreswechsel

Das kommt 2027 in der Sozialversicherung

27 Aber bitte mit Sonne

Gegen den Winterblues: Pausen im Freien fördern die Produktivität

28 Ein Hoch auf den Herbst

Regionales und saisonales Gemüse sorgt im Joballtag für ausgewogene Ernährung

AUF EINEN BLICK

**30 Mit Köpfchen gegen Migräne**

So können Arbeitgeber unterstützen

32 Wer nicht fragt, bleibt ungesund

Wie eine Mitarbeiterbefragung abläuft und wie Betriebe davon profitieren

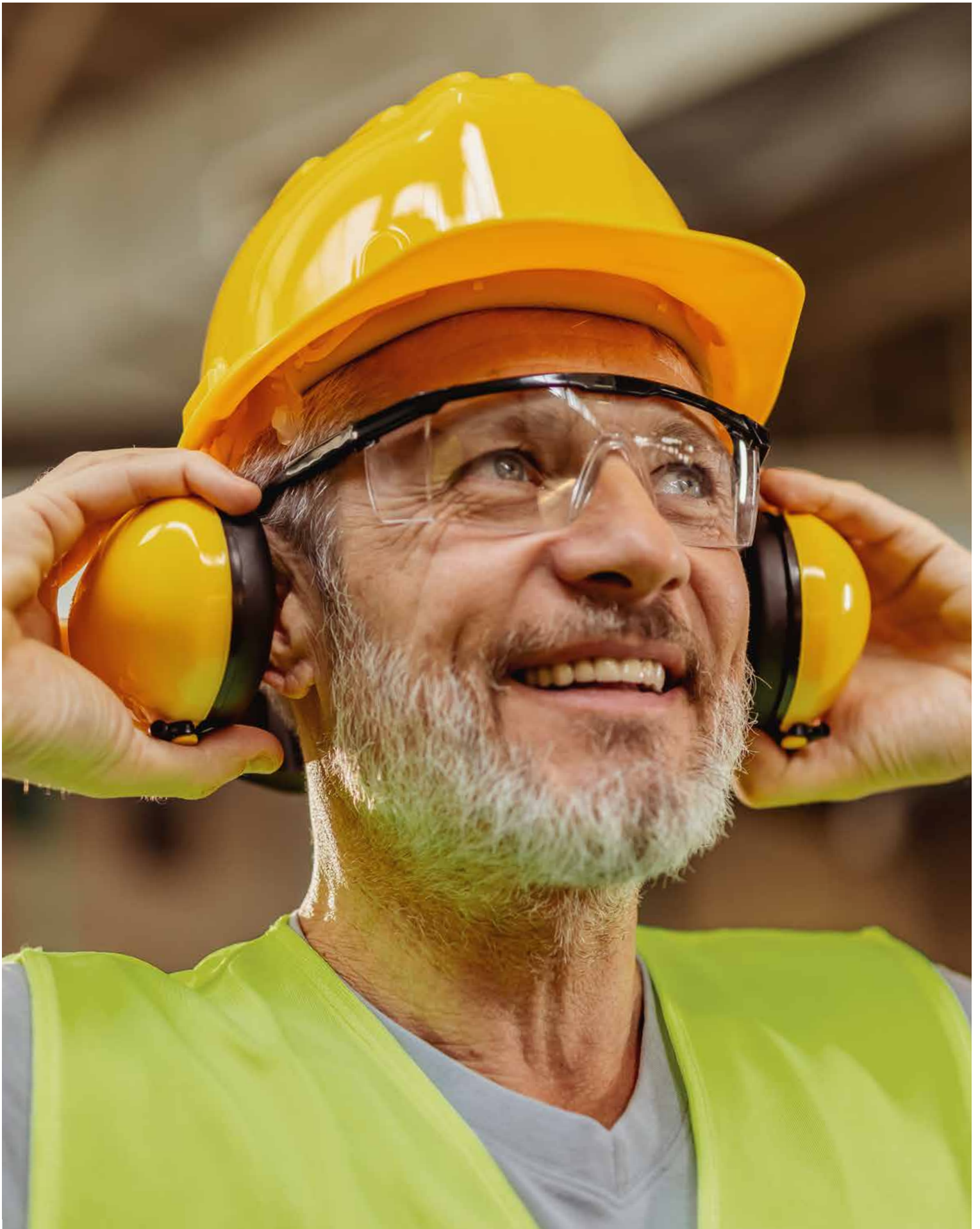
34 Auf einen Blick

News und Fakten

39 „Ich versuche, Seriosität mit Leichtigkeit zu paaren“

Nachrichtensprecher und Moderator Mitri Sirin im Interview





Gut schlafen, besser arbeiten?



Wer ausreichend und ungestört schläft, ist am nächsten Tag ausgeruht und fit. Arbeitgeber profitieren, wenn Beschäftigte mit Energie und Leistungsfähigkeit bei der Arbeit sind. Der Grundstein für guten Schlaf wird schon während des Arbeitstages gelegt.

Schlaf ist ein wichtiger Baustein für ein gesundes Leben. Nachts regenerieren Körper und Gehirn, das Immunsystem wird gestärkt und die Energiereserven aufgefüllt. Sieben bis neun Stunden Schlaf pro Nacht sind ideal, möglichst zu regelmäßigen Zeiten. Die Realität sieht oft anders aus: „Zwei Drittel der Beschäftigten kennen schlechten Schlaf, ein Drittel leidet unter Schlafstörungen, rund 10 bis 15 Prozent haben chronische Schlafprobleme“, sagt Prof. Dr. Ingo Fietze, Leiter des Interdisziplinären Schlafmedizinischen Zentrums an der Charité Berlin.

Deshalb ist es wichtig, dass Beschäftigte die Arbeit nicht mit nach Hause nehmen, auch nicht im Kopf. Denn der Schlaf hat Auswirkungen auf den Arbeitsalltag. „Jede Nacht mit unter sechs Stunden Schlaf mindert die kognitive Leistungsfähigkeit“, so Fietze. „Wir können uns schlechter konzentrieren, das Risiko für Fehler und Arbeitsunfälle steigt.“ Andersherum gilt: Wer gut schläft, arbeitet konzentrierter, ist besser drauf, kann bessere

Entscheidungen treffen und lebt langfristig gesünder. Anhaltender Schlafmangel dagegen kann Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Depressionen und Übergewicht begünstigen und die Infektanfälligkeit erhöhen. Arbeitgeber profitieren also mehrfach von ausgeruhten Mitarbeitenden.

Schlaf-Work-Balance

Wie beeinflusst die Arbeit also den Schlaf? „Manche nehmen Sorgen von der Arbeit mit ins Bett, haben dadurch Einschlaf- oder Durchschlafprobleme, andere arbeiten wegen starrer Arbeitszeiten permanent gegen ihre innere Uhr und fühlen sich ausgelaugt“, sagt Dr. Gerhard Blasche, der an der Medizinischen Universität Wien zu den Themen Arbeit, Ermüdung und Erholung forscht. Auch Dauerstress, etwa durch eine zu hohe Arbeitsbelastung, Druck oder Konflikte, sehr lange Arbeitstage, Schicht- und Bereitschaftsdienste sowie eine ständige Erreichbarkeit, insbesondere in den Abendstunden, können laut dem



Experten den Schlaf stören. „Das sogenannte Work-Life-Blending schafft die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit ab. Das geht zulasten der Beschäftigten, zumindest derjenigen, die glauben, ständig erreichbar sein zu müssen. Das ist auch ein Führungsthema“, sagt Patricia Lück von der Abteilung Prävention des AOK-Bundesverbands. Der Grundstein für guten Schlaf wird also bereits am (Arbeits-) Tag gelegt.

BGF wirkt

Für Unternehmen ergeben sich dadurch viele Ansatzpunkte, im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) die Erholungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu fördern. „Arbeitgeber müssen zunächst anerkennen, dass Schlaf wichtig für die Leistungsfähigkeit ist und ihn nicht als Privatsache betrachten“, sagt Blasche. Schlafmediziner Fietze sieht das ähnlich: „Bei Schlafproblemen gibt es für Betroffene kaum Anlaufstellen und das Problem wird oft ignoriert. Würden mehr Arbeitgeber das Thema ernst nehmen, könnten sie die richtigen Weichen stellen und den Menschen helfen.“

Soziale Unterstützung ist wichtig

Arbeit kann so gestaltet werden, dass Beschäftigte sie nicht mit nach Hause und ins Schlafzimmer nehmen. Die Führungskräfte spielen dabei eine Schlüsselrolle: Sie können mit guter Planung in Projekten, ausreichenden Zeit- und Personalressourcen und smarten Zielen Stress und Überlastung vermeiden und mit klaren Regeln zur Erreichbarkeit dafür sorgen, dass Arbeit nicht in den Feierabend mitgenommen wird. Auch die soziale Unterstützung von Mitarbeitenden, gerade in stressigeren Arbeitsphasen, ist wichtig. Eine Analyse der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) kam zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte, die tatkräftige und moralische Unterstützung durch ihre Führungskraft oder Kolleginnen oder Kollegen erfahren, deutlich seltener über Erschöpfung, Müdigkeit, Reizbarkeit oder Schlafstörungen berichten.

5 Tipps für ausgeruhte Mitarbeitende



- 1 Arbeitszeiten möglichst flexibel gestalten, um auf individuelle Schlafbedürfnisse einzugehen.
- 2 Arbeit so strukturieren, dass sie schaffbar ist und ausreichend Pausen möglich sind.
- 3 Führungskräfte sensibilisieren und soziale Unterstützung als wichtige Ressourcenfunktion leben.
- 4 Grenzen für die digitale Erreichbarkeit nach Feierabend gemeinsam verabreden und späte Anrufe und E-Mails vermeiden.
- 5 Beschäftigte über gesunden Schlaf aufklären und ihnen Entspannungs- und Bewegungsangebote machen.



Prof. Dr. Ingo Fietze
Leiter des Interdisziplinären Schlafmedizinischen Zentrums an der Charité Berlin



Patricia Lück
Referentin für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) bei der AOK

Flexibel sein

Eine wichtige Stellschraube für erholsamen Schlaf sind zudem die Arbeitszeiten. Ideal sind flexible Modelle, die individuelle Schlafrhythmen berücksichtigen. „Es ist für alle Seiten sinnvoll, wenn Mitarbeitende dann arbeiten können, wenn sie sich am leistungsfähigsten fühlen“, sagt Gerhard Blasche. Was den Schlaf angeht, ist Gleitzeit vorteilhaft: Wer früh fit ist, startet früh, wer später am Tag besser arbeiten kann, später. Die Flexibilität hilft auch beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflegetätigkeiten.

Im Wechselrhythmus

Schichtarbeit ist in vielen Betrieben unverzichtbar und sie erfordert, gegen die innere Uhr zu arbeiten. Auf Dauer ist das für den Organismus belastend. Doch im Sinne aller können Schichtpläne (schlaf-)gesünder gestaltet werden. Günstig sind vorwärts rotierende Systeme (Früh-Spät-Nacht) mit maximal drei Nachtschichten am Stück und einer mindestens 24-stündigen Erholungszeit nach einer Nachtschichtphase. Schichten sollten früh geplant und möglichst nicht kurzfristig geändert werden.

Lang strecken statt schwer buckeln: Ausreichend Erholung ist wichtig für die Gesundheit der Beschäftigten



Mach mal Pause

Und wie sieht es aus mit dem Powernap im Büro? „Der bringt tatsächlich viel“, sagt Fietze. „Fünf bis zehn Minuten Schlaf reichen, um wieder leistungsfähiger zu werden.“ Der Experte wünscht sich, dass die Schlafpausen auch in der deutschen Arbeitskultur normalisiert werden.

„Die Pausengestaltung ist das A und O, wenn es um die individuelle Leistungs- und Erholungsfähigkeit geht“, sagt Patricia Lück. „Da kommt es vor allem auf den Ausgleich an. Mal was anderes machen als während der Arbeit.“

Gerade bei kognitiv anspruchsvollen Arbeiten oder wenn viel im Sitzen gearbeitet wird, ist Bewegung ein guter Ausgleich. Für körperlich arbeitende Beschäftigte ist es dagegen sinnvoll, sich in Pausen auszuruhen. Regelmäßige Bildschirmpausen und alle 60 bis 90 Minuten eine Kurzpause sind sinnvoll. „Wenige Minuten, in denen kurz etwas anderes gemacht wird: durchatmen, in die Ferne statt auf einen Bildschirm schauen oder sich ein wenig reckeln und dehnen“, sagt Patricia Lück.

Erholung gelingt am besten, wenn Arbeitgeber für die Verpflegungs- und Ruhepausen angenehme Räume anbieten, in die Mitarbeitende sich zurückziehen können.



 So unterstützt die AOK

Gute Nacht, guter Tag

Erholbarer Schlaf ist kein Zufall. Wie Arbeitgeber ihre Beschäftigten dabei unterstützen können, nachts zur Ruhe zu kommen und am Tag bei der Arbeit leistungsfähig zu sein.

→ aok.de/fk/schlafgut





Die kleine Pause
zwischen durch in der
Ruhezone kann
Wunder wirken

Viel Tageslicht am Arbeitsplatz kann die Produktivität fördern, zu wenig Tageslicht sorgt für schlechteren Schlaf und hemmt somit die Produktivität. Kurz vor Feierabend, zum Ende der Nachtschicht und zu Hause sollte zu helles Licht reduziert werden, um die Bildung des Schlafhormons Melatonin nicht zu hemmen.

Wissen hilft

Arbeitgeber können ihren Mitarbeitenden nützliches Wissen über gesunden Schlaf und eine gute Schlafhygiene vermitteln, auch wenn Schlaf nicht in ihre Verantwortung fällt. Bewegungsangebote und Entspannungs- und Achtsamkeitstechniken können organisiert werden. Das hilft beim Abschalten am Abend und erhöht die Chance für eine erholsame Nacht und einen guten nächsten Arbeitstag. ○



Dr. Gerhard Blasche
Professor am
Zentrum für Public
Health an der
Medizinischen
Universität Wien



So unterstützt
die AOK



Besser führen

Das Online-Programm „Gesund führen“ sensibilisiert Führungskräfte für ihre Vorbildfunktion und zeigt ihnen den Weg zu einem gesunden Führungsverhalten:

→ aok-gesundfuehren.de

Entspannter sein

Das kostenlose AOK-Programm „Stress im Griff“ zeigt, wie Stress vermieden und herausfordernden Situationen entspannter begegnet werden kann:

→ stress-im-griff.de



Am Ball bleiben

Wer konzentriert an einer Sache dranbleiben kann, erlebt Zufriedenheit. Doch wie gelingt es, sich von Unterbrechungen abzuschildern – und wie lange kann man sich überhaupt am Stück konzentrieren?

Alle Infos und Tipps zur Konzentration erfahren Sie auf dem Poster.



Mehr erfahren auf:
aok.de/fk/bayern/poster

AOK Bayern. Die Gesundheitskasse.



Schluss mit „9 to 5“



Menschen sind zu unterschiedlichen Zeiten leistungsfähig.
Für das Softwareunternehmen awork sind flexible Arbeitszeiten
deshalb ein fester Teil der Unternehmensphilosophie.

Arbeit sollte Spaß machen: Das ist einer der Grundsätze von awork. Das Hamburger Softwareunternehmen entwickelt ein Projektmanagement-Tool, das die Zusammenarbeit von Teams verbessert. Und legt auch im eigenen Unternehmen Wert darauf, dass sich die mehr als 50 Mitarbeitenden wohlfühlen.

Dazu gehört, dass sie dank flexibler Arbeitszeiten so arbeiten können, wie es zu ihrem Rhythmus und zum Unternehmen passt. „Ich glaube daran, dass Menschen ihre beste Arbeit leisten, wenn sie zu den für sie sinnvollen Zeiten arbeiten können“, sagt Geschäftsführer Tobias Hagenau. „Manche sind schon frühmorgens, andere erst ab dem späten Vormittag produktiv. Diese individuellen Leistungskurven zu respektieren, war uns von Anfang an wichtig.“

Flexibilität

Wenn die Stelle es erlaubt, muss sich bei awork niemand für seine Arbeitszeiten rechtfertigen. Nur

wenige Teammitglieder sind ausgeprägte Lerchen oder Eulen und beginnen vor 8 Uhr oder arbeiten regelmäßig bis spät in die Nacht. Etwa 90 Prozent des Teams arbeiten in einem groben Zeitfenster von 10 bis 17 Uhr. Innerhalb dieser Zeitspanne gibt es aber individuelle Präferenzen: Manche starten früher, andere später. „Ob jemand um 7 Uhr oder um 11 Uhr beginnt, spielt für uns keine Rolle. Solange die Arbeitsergebnisse stimmen und Teamabläufe nicht blockiert werden, respektieren wir individuelle Präferenzen“, sagt Hagenau. Auch Arzttermine während der Arbeitszeit oder längere Mittagspausen sind möglich, wenn andere Teammitglieder, die das eventuell betrifft, darüber informiert werden.

Vertrauen

Die Flexibilität funktioniert, weil die Unternehmenskultur bei awork auf Vertrauen baut und es klare Rahmenbedingungen gibt. „Wir lassen unsere Mitarbeitenden

» Solange die Arbeitsergebnisse stimmen und Teamabläufe nicht blockiert werden, respektieren wir individuelle Präferenzen.«

Tobias Hagenau

eigenverantwortlich über ihre Arbeitszeit entscheiden. Sie wissen aber, dass die Teamarbeit funktionieren muss, dass bestimmte Termine eingehalten werden müssen und die individuelle Arbeitszeit nicht dazu führen darf, dass



Tobias Hagenau
Geschäftsführer
des Softwareunter-
nehmens awork

Projekte ins Stocken geraten“, so Hagenau. Feste Meeting-Zeiten und Kommunikationsrichtlinien stellen sicher, dass trotz unterschiedlicher Arbeitsrhythmen eine effektive Zusammenarbeit möglich ist.

Das Team nutzt verschiedene Tools für die Zusammenarbeit. Wann Nachrichten gelesen und beantwortet werden müssen und wann nicht, ist klar definiert. „Wir erwarten explizit keine

24/7-Verfügbarkeit“, sagt Hagenau. Zudem gibt es regelmäßige Teammeetings, gemeinsame Präsenztage sowie quartalsweise mehrtägige Events vor Ort, bei denen das ganze Team zusammenkommt. „Diese Termine stehen lange im Voraus fest und sind fix in allen Kalendern eingeplant. Das schafft Verlässlichkeit, die flexible Arbeitszeiten erst wirklich funktionieren lässt. Es ist also nicht so, dass wir das einfach laufen lassen. Wir investieren aktiv in das System“, sagt Hagenau.

Teamgefühl

Und das lohnt sich. Die Zufriedenheit und Produktivität im Team sind durchweg hoch. Hagenau ist

überzeugt, dass die zeitliche Flexibilität dazu einen wesentlichen Beitrag leistet. Und er beobachtet noch einen weiteren Effekt: „Wer die Freiheit hat, seine Arbeitszeiten selbst zu gestalten, akzeptiert auch, in besonders intensiven Projektphasen oder Notfällen außerhalb seiner präferierten Zeiten einzuspringen.“ „Gegenseitige Flexibilität“ nennt der Arbeitgeber das. Und weiß: Der Ansatz kann das Teamgefühl erheblich stärken. „Statt einer Stechuhr-Mentalität entsteht eine Kultur, in der alle am gleichen Strang ziehen. Ich glaube, dass das zu einer höheren intrinsischen Motivation führt: Menschen arbeiten nicht für die Uhr, sondern für den gemeinsamen Erfolg.“ ◉



Weiterbildung in einer digitalen Welt



Um ihre Innovationskraft zu erhalten, brauchen Unternehmen immer neue Kompetenzen. Für Arbeitgeber lohnt sich eine gelebte Weiterbildungskultur mehrfach: Sie steigert die Produktivität, stärkt die Innovationsfähigkeit und verbessert zugleich die Mitarbeitendenbindung.

Weiterbildung stärkt die Innovationsfähigkeit von Unternehmen und kann im Wettbewerb um Fachkräfte den entscheidenden Unterschied bedeuten. Betriebe profitieren zudem etwa durch effizientere Arbeitsprozesse, weniger Fehleranfälligkeit und schnelleres Reagieren auf technologische Veränderungen. Ein entsprechendes Angebot erhöht

auch die Arbeitszufriedenheit in der Belegschaft, mit positiven Effekten auf Motivation und Fehlzeiten. In einer Bitkom-Studie geben deshalb 86 Prozent der Beschäftigten an, dass Weiterbildung für sie fest zum Berufsalltag dazugehört.

Dennoch plant laut einer Bertelsmann-Studie aktuell nur rund die Hälfte der

Beschäftigten in Deutschland eine Weiterbildung, Tendenz sinkend. Gründe sind unter anderem, dass sie sich von der Vielzahl der Angebote überfordert fühlen oder nicht wissen, welche Weiterbildung sinnvoll für sie oder ihre Aufgabe ist.

Dabei machen wirtschaftliche und technologische Umbrüche kontinuierliches Lernen heute wichtiger denn je, um die Innovationskraft und damit den Anschluss zu erhalten.

Große Lücke beim Thema KI

Bei künstlicher Intelligenz (KI) zeigt sich besonders deutlich, dass Unternehmen Beschäftigte noch stärker zu Fortbildungen ermutigen können – und beim KI-Einsatz auch schulen müssen (EU AI Act). 81 Prozent der Unternehmen sehen KI als wichtigste Zukunftstechnologie. Gleichzeitig bieten 43 Prozent bislang keine diesbezüglichen Schulungen an. Gründe hierfür können unter anderem fehlende interne Expertise zum Thema oder der Fachkräftemangel sein, der Ressourcen bindet.

Doch ohne fachliche Einführung fehlt vielen Mitarbeitenden Wissen im Umgang mit neuen Tools, etwa mit Blick auf Datensicherheit und Persönlichkeitsrechte. Gleichzeitig sorgt der Wandel auch für Verunsicherung. Hier kann Weiterbildung ansetzen und realistische Erwartungen schaffen und Handlungssicherheit vermitteln. Davon profitieren die Unternehmen, denn qualifizierte Mitarbeitende können der Schlüssel für stabile Arbeitsabläufe, bessere Entscheidungen im Alltag und einen konstruktiven Umgang mit Veränderungen sein.

Hindernisse für Arbeitgeber

Damit Beschäftigte Weiterbildungsangebote nutzen, ist finanzielle Unterstützung durch das Unternehmen wichtig. Müssen Mitarbeitende die Kosten selbst tragen oder in der Freizeit lernen, sinkt ihre Bereitschaft zur Teilnahme an entsprechenden Angeboten deutlich. Gleichzeitig ist Weiterbildung auch für Unternehmen teuer: Neben den direkten Kosten fallen indirekte Kosten durch Ausfallzeiten ins Gewicht, wenn Mitarbeitende während der Schulung im Arbeitsalltag fehlen.

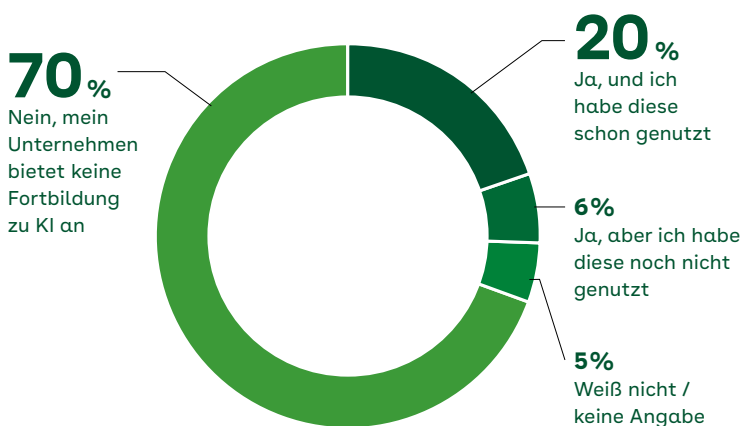
Zusätzlich fehlt es vielen Betrieben an zeitlichen Kapazitäten. Prof. Dr. Hubert Ertl, Forschungsdirektor am Bundesinstitut für Berufsbildung, beschreibt die Situation als Zwickmühle: „Einerseits möchten Arbeitgeber, dass Mitarbeitende neue Kompetenzen ins Unternehmen einbringen. Andererseits ist es gerade in Zeiten des Fachkräftemangels schwierig, motivierte Kräfte für Weiterbildungen freizustellen.“

Weiterbilden, weitersagen

Unternehmen verfügen über viele Stellschrauben, um die Weiterbildung im Betrieb zu stärken. Ein wichtiger erster Schritt besteht darin, vorhandene Angebote sichtbar zu machen, etwa im Intranet, am Schwarzen Brett oder durch regelmäßige Hinweise in Teammeetings. Oft entstehen Weiterbildungswünsche erst, wenn Mitarbeitende wissen, welche Möglichkeiten es gibt. Eine zentrale Rolle spielt zudem die Lernkultur im Unternehmen. Diese basiert auf einem klaren Bekenntnis →

Fortbildungen zum Thema künstliche Intelligenz

Wie ist der Stand beim Wissen über künstliche Intelligenz in deutschen Unternehmen? Viele Betriebe bieten keine Formate zum Thema an.



Basis: Erwerbstätige ab 16 Jahren (n = 513), Abweichung von 100 Prozent rundungsbedingt
Quelle: Bitkom-Studie „Künstliche Intelligenz in Deutschland“, 2026.

zu ständigem Lernen, das im Unternehmen beispielsweise durch eine systematische Weiterbildungsplanung gelebt wird. Eine Ansprechperson oder zentrale Stelle im Unternehmen erleichtert Beschäftigten außerdem den Zugang zu Weiterbildungsangeboten.

Auf der anderen Seite brauchen Mitarbeitende Raum zum Experimentieren und regelmäßige Informations- oder praxisorientierte Lernformate.

Von Vorbildern und Mentoren

Besonders wirksam ist, wenn Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen. Vorgesetzte, die sich weiterbilden und dann über ihre Erfahrungen reden, wirken als Katalysator für das gesamte Team. Mitarbeitende mit Vorwissen, sogenannte Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren, können dabei weniger erfahrenen Beschäftigten unter die Arme greifen, zum Beispiel mit Praxistipps. Lernpausen bieten zudem kurze, planbare Formate, um Wissen zu teilen und neue Themen auszuprobieren.

Zeit für Weiterbildung

Daneben helfen klare Perspektiven für Mitarbeitende. Materielle Anreize wie Gehaltserhöhungen oder neue berufliche Titel spielen dabei ebenso eine Rolle wie die Aussicht auf mehr Verantwortung und Sinn in der Arbeit. Auch die Vermittlung, wie die gelernten Inhalte konkret im Arbeitsalltag helfen, kann motivieren.

Doch auch die beste Motivation hilft wenig, wenn im Arbeitsalltag keine Zeit für Bildung bleibt. „Nicht jede Qualifizierung muss eine mehrtägige Schulung sein“, sagt Ertl. „Je nach Inhalt bieten sich oft auch kurze Lerneinheiten an, die sich in Pausen oder Leerlaufzeiten einbauen lassen.“ Gerade hier bietet KI neue Möglichkeiten, beispielsweise durch intelligente Lernprogramme.

Lernen hat Zukunft

Angesichts der schnellen Fortschritte von KI mag Weiterbildung manchen überholt erscheinen. Warum etwas lernen, wenn die Technologie es ohnehin schneller kann? Ertl stellt klar: „Dass KI Menschen in ihren



Wissensvorsprung schaffen: weiterbilden und das Gelernte teilen



Prof. Dr. Hubert Ertl
Forschungsdirektor
am Bundesinstitut
für Berufsbildung

zentralen Kompetenzen ersetzt, davon sind wir in den meisten Bereichen beruflicher Tätigkeit noch ein gutes Stück entfernt.“

Bis dahin werden sich viele Berufe verändern. Unternehmen, die jetzt auf Weiterbildung setzen, geben Orientierung, stärken die Resilienz ihrer Belegschaft und positionieren sich als innovative Arbeitgeber. ◉



So unterstützt
die AOK

Stress 4.0

Die ständige Erreichbarkeit durch digitale Arbeitsweisen führt oft zu einer wahren Informationsflut. Im AOK-Fachportal für Arbeitgeber erfahren Führungskräfte, wie sie klare Grenzen für sich und die Beschäftigten setzen.

→ aok.de/fk/stressfrei-arbeiten



Gesund essen, gesund schlafen

Die richtige Ernährung kann guten Schlaf fördern. Das ist gerade im Schichtdienst wichtig. Worauf es dabei ankommt.

Im Schichtdienst laufen Stoffwechselvorgänge wie die Verdauung mitunter zeitversetzt ab und Mahlzeiten werden zu Zeiten eingenommen, die für den Körper nicht optimal sind. Laut Deutscher Gesellschaft für Ernährung (DGE) ist ein regelmäßiger Rhythmus beim Essen im Schichtdienst daher entscheidend, um Schlafstörungen zu vermeiden. Bei Früh- und Spätschichten sollten die Hauptmahlzeiten zu den dafür üblichen Zeiten eingenommen

werden, also Mittagessen beispielsweise zwischen 12 und 14 Uhr. Ein Snack am Vor- und Nachmittag gibt zusätzlich Energie, wenn ein Leistungstief droht.

Vor der Nachtschicht füllt ein ausgewogenes Abendessen die Energiespeicher. Große Mengen und schwer Verdauliches sind nachts nicht ratsam, da die Verdauungsleistung auf Sparflamme läuft. Gegen Mitternacht beugt ein bekömmlicher Snack Leistungstiefs

vor, also eine Kleinigkeit, die nicht fettig, scharf oder süß ist. Von ein bis sechs Uhr morgens isst man idealerweise nichts, vier Stunden vor dem Schlafengehen sollte auf Koffein verzichtet werden. Kommt dazwischen doch Hunger auf, eignet sich eine Kleinigkeit wie ein belegtes Vollkornbrot, etwas Joghurt mit Haferflocken oder ein Stück Gemüse. Ein kleines Frühstück nach der Nachtschicht beugt Hunger vor, der den Schlaf stören könnte.

Ausgewogen, bekömmlich und vielfältig sind die Zauberworte

Gerichte mit vielen pflanzlichen Lebensmitteln (Vollkorngetreide, Hülsenfrüchte, Gemüse, Obst, Nüsse), ergänzt um Milchprodukte, Fleisch und Fisch, darüber freut sich der Körper. Dazu sind täglich mindestens 1,5 Liter Wasser oder ungesüßter Tee wichtig. Nachts wirken warme Getränke wohltuend. Arbeitgeber können ihre Mitarbeitenden über die richtige Ernährung im Schichtdienst aufklären, Rezepte bereitstellen und sie gerade nachts mit passenden Snacks in den Pausenräumen oder in Automaten bei der Umsetzung unterstützen. Auch Kühlschränke und Geräte zum Aufwärmen mitgebrachter Speisen sind sinnvoll. ◦



Mehr für den Masterplan



Im vergangenen Jahr hat die AOK Bayern mehr als 1,35 Millionen Menschen mit Prävention erreicht. Künftig wird sie noch stärker bei Gesundheitsfähigkeit unterstützen.



Die AOK Bayern baut ihr Engagement in der Gesundheitsförderung systematisch aus. Insgesamt investierte die AOK Bayern, Bündnispartner des Masterplans, rund 41,8 Millionen Euro in Präventionsmaßnahmen, was einem Plus von etwa 3,5 Prozent gegenüber 2024 entspricht. „Die Zahlen belegen eindrucksvoll, dass wir mit unseren Angeboten die Menschen vor Ort in ihren Lebenswelten erreichen – ganz im Sinne des Masterplans Prävention, der auf nachhaltige Gesundheitsförderung im Alltag setzt“, sagt Dr. Irmgard Stippler, Vorstandsvorsitzende der AOK Bayern.

Die Gesundheitskasse setzt auf altersgerechte, alltagstaugliche Präventionsangebote. Themen wie Bewegung, gesunde Ernährung und psychische Gesundheit stehen im Mittelpunkt. Insgesamt erreichte die AOK Bayern 2025 rund 740.000 Menschen in Kitas, Schulen, Hochschulen oder im Rahmen von kommunalen Projekten – ein Plus von 24 Prozent im Vergleich zu 2024. Die Nachfrage nach individuellen Präventionsangeboten und -beratungen ist ebenfalls um knapp 23 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen.

DATEN & FAKTEN

+20%

mehr Personen wurden mit Präventionsangeboten erreicht: Von 1,1 Mio. (2024) stieg die Zahl auf 1,35 Mio. (2025).

Quelle: AOK Bayern, 2026.

Auch digitale Formate tragen zunehmend zur niedrigschwelligen Prävention bei: Etwa jedes siebte Angebot fand online statt. Die AOK Bayern fördert jährlich bis zu zwei zertifizierte Präventionskurse mit jeweils bis zu 150 Euro.

Kernkompetenz für den Alltag

Gerade auch für Berufstätige weitet die AOK Bayern ihr Angebot aus. Rund 500.000 Beschäftigte in 2.640 Unternehmen profitierten im vergangenen Jahr von Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), zwei Prozent mehr als im Vorjahr. Etwa ein Drittel der BGF-Ausgaben floss in den Schwerpunktbereich Pflegeeinrichtungen.

Ziel ist zudem, die Eigenverantwortung der Versicherten zu stärken. Es geht darum, die persönlichen Ressourcen zu aktivieren und einen guten Umgang mit Belastungen im Alltag einzuüben. „Wir nutzen sehr bewusst unsere lokale Verankerung aktiv und arbeiten vor Ort eng mit allen relevanten Akteuren wie beispielsweise Kommunen, Betrieben, Ärzten, Pflege und Politik zusammen, um die Menschen in ihrer ganz konkreten Alltagssituation zu erreichen“, betont Stippler.

Gesunde Arbeit beginnt im Kopf

Neurowissenschaftliche Impulse für mehr gesunde Lebensjahre:
Das hybride BGM-Event inklusive Preisverleihung zum Gesund-
Macher Award in Nürnberg und online.



Dr. Laura Wünsch Neurowissenschaftlerin, Autorin und Expertin für Mental Health und Gründerin von Neuroscience Consulting. Sie berät unter anderem internationale Unternehmen im Bereich mentale Gesundheit und menschenzentrierte Unternehmenskultur.



Save the Date: Wie gesunde und zugleich leistungsfördernde Arbeit vor dem Hintergrund steigender Anforderungen, hoher Dynamik und wachsender Komplexität in der Arbeitswelt gelingen kann, zeigt das hybride BGM-Event der AOK Bayern. Im Fokus stehen praxisnahe Impulse für Unternehmen sowie die Bedürfnisse junger Beschäftigter in einer sich wandelnden Arbeitswelt – für mehr gesunde Lebensjahre.

Ein besonderes Highlight erwartet Sie mit der Keynote der renommierten Neurowissenschaftlerin Dr. Laura Wünsch. Anschaulich und inspirierend vermittelt sie, wie sich

Stress, Reizüberflutung und anhaltende Belastung auf unser Gehirn auswirken und welche konkreten Ansätze helfen, wirksam gegenzusteuern. Ein weiterer Höhepunkt ist der Award-Talk mit den Preisträgerinnen und Preisträgern des GesundMacher Awards 2026. Lernen Sie die ausgezeichneten Praxisbeispiele kennen und erfahren Sie aus erster Hand, wie Gesundheitsprojekte erfolgreich in den Gewinner-Unternehmen umgesetzt werden. Vernetzen Sie sich mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern aus ganz Bayern und lassen Sie sich inspirieren. ◊



**BGM-Event
der AOK Bayern**

Gesunde Arbeit beginnt im Kopf

4. November 2026 in Nürnberg und
per Livestream, von 14–16.15 Uhr.

Mehr erfahren und
anmelden unter



→ [aok.de/bayern/
jungebeschaeftigtearbeitswelt](https://aok.de/bayern/jungebeschaeftigtearbeitswelt)

Wissen im Doppelpack

Immer auf dem neuesten Stand: Kompakte und kostenlose Informationen für Personalverantwortliche und die Entgeltabrechnung.

Eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung und eine fehlerfreie Entgeltabrechnung sind wichtige Voraussetzungen für zufriedene Mitarbeitende und reibungslose Prozesse im Unternehmen. Damit Sie gesetzliche Änderungen sicher und rechtzeitig umsetzen können, brauchen Sie aktuelle und verlässliche Informationen. Die AOK Bayern unterstützt Sie dabei als kompetenter Partner mit praxisnahen Informationen, persönlicher Beratung und umfassendem Service:



AOK-InfoKompakt

Gezielt informiert Sie der kostenlose E-Mail-Service AOK-InfoKompakt durch Ihre persönliche AOK-Beraterin oder Ihren persönlichen AOK-Berater.

Sie wählen einfach die Themen aus, die für Sie relevant sind:

- **Gesetzliche Änderungen** zum Jahreswechsel
- **Gesundheitsangebote** und praktische Gesundheitstipps
- **Aktuelle Entwicklungen** im Versicherungs-, Melde- und Beitragsrecht
- **Regionale Veranstaltungen**
- **Online-Seminare** für Firmenkunden

AOK-InfoKompakt richtet sich an Arbeitgeber, Mitarbeitende in Personal- und Lohnbüros sowie Steuerberaterinnen und Steuerberater. Profitieren Sie von aktuellen, praxisorientierten Informationen, die genau zu Ihren Interessen passen.

Jetzt kostenfrei anmelden:

→ aok.de/fk/bayern/infokompakt

AOK-Arbeitgeber-Newsletter »gesundes unternehmen«

Mit dem Arbeitgeber-Newsletter der AOK Bayern erhalten Sie jeden Monat die wichtigsten Neuigkeiten rund um Sozialversicherung, Personalmanagement und betriebliche Gesundheit direkt per E-Mail.

Ihre Vorteile auf einen Blick:

- **Aktuelle Informationen** zu Änderungen im Sozialversicherungsrecht
- **Praxisnahe Impulse und Expertentipps** zur Gesundheit im Betrieb
- **Weiterführende Inhalte und Services** im AOK-Arbeitgeberportal
- **Direkte Anmeldemöglichkeiten** zu Online-Seminaren

Der Newsletter richtet sich an Arbeitgeber, Mitarbeitende in Personal- und Lohnbüros sowie Steuerberaterinnen und Steuerberater.

Jetzt kostenlos abonnieren und bestens informiert bleiben:

→ aok.de/fk/bayern/newsletter

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

personal wissen

4·2026



Sozialversicherung 2027

Die Reformen im Blick

Pflege, Rente, Krankenversicherung:
In der SV stehen Reformen an,
die sich auf die Entgeltabrechnung
auswirken. Wie es derzeit um
beschlossene und geplante
Maßnahmen steht.

Beiträge bei Minijobs

Der pauschale Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung für geringfügig entlohnt Beschäftigte (aktuell 13 Prozent) steigt. Er wird ab 2027 nach dem allgemeinen Beitragssatz (14,6 Prozent) zuzüglich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes bemessen. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz wirkt sich künftig auf den Faktor F im Übergangsbereich aus. Er wird regulär bis zum 1. November für das Folgejahr festgelegt.

Noch offen: Der Entwurf zum Pflegeeneuordnungsgesetz (PNOG) sieht einen pauschalen PV-Arbeitgeberbeitragssatz von 3,6 Prozent für gewerbliche Minijobs vor (1,5 Prozent bei Minijobs in Privathaushalten). Ebenfalls noch keine Gesetzeskraft hat der Vorschlag der Rentenkommission, die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für geringfügig entlohnte Minijobben abzuschaffen.



DATEN UND FAKTEN

58

Die Rentenkommission empfiehlt, die Altersgrenze für Altersteilzeit von 55 auf 58 Jahre anzuheben und künftig an die Regelaltersgrenze zu koppeln. Altersteilzeit im Blockmodell soll künftig nicht mehr möglich sein.

Änderungen im höheren Entgeltbereich

Bereits beschlossen ist die einmalige Erhöhung der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der KV um 3.600 Euro, die zum Jahreswechsel zusätzlich zur regulären Anpassung erfolgt. Auch die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) wird 2027 zusätzlich um 3.600 Euro erhöht. Zudem haben Arbeitgeber noch eine dritte JAEG zu beachten (Bestandschutzregel). Arbeitgeber prüfen daher zu Jahresbeginn den Krankenversicherungsstatus ihrer Beschäftigten.

Nach dem PNOG-Entwurf soll sich die Beitragsbemessungsgrenze der Pflegeversicherung künftig an der allgemeinen JAEG der Krankenversicherung orientieren. Derzeit entspricht sie betragsmäßig der niedrigeren besonderen JAEG. In der Praxis würde das einen Sprung von aktuell 5.812,50 Euro auf voraussichtlich über 7.000 Euro monatlich bedeuten. Die endgültigen Rechengrößen für 2027 legt die Bundesregierung im Herbst fest. Sie finden Sie dann aktuell auf aok.de/fk/sv-werte

Weitere Anpassungen

Beschlossene Sache ist der KV-Zuschlag für familienversicherte Ehepartnerinnen und -partner von 2,5 Prozent, der ab 2028 unter bestimmten Bedingungen fällig wird. Laut PNOG-Entwurf soll für diese Personengruppe zudem ein Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung von 0,52 Prozent kommen. Geplant ist außerdem, dass der PV-Beitragszuschlag für Kinderlose ab 2027 von derzeit 0,6 auf 0,7 Prozentpunkte steigt.



So unterstützt die AOK

Sobald die genannten Punkte Gesetzeskraft erlangen, informiert Ihre AOK Sie. Entweder im AOK-Fachportal für Arbeitgeber auf aok.de/fk oder mit dem AOK-Newsletter für Arbeitgeber.

→ aok.de/fk/newsletter



Pläne und Neuerungen

Entgeltfortzahlung und eAU

Der eine Teil der neuen Regelungen und Verfahren zur Arbeitsunfähigkeit (AU) ist bereits fest terminiert, der andere Teil noch politischer Plan.

Bereits umgesetzt: verbessertes eAU-Verfahren ab dem 1. Januar 2027

Der Meldegrund „6“ wird zum „Sonderfall“ und deckt neben teilstationären Krankenhausbehandlungen auch ambulante Reha-Maßnahmen und ähnliche Behandlungen ab, für die es bisher keine elektronische Rückmeldung gab.

Bei Verlängerung einer Reha- oder Vorsorge-maßnahme erfolgt eine automatische Mitteilung an den Arbeitgeber über das voraussichtliche Ende, ohne erneute Anfrage bei der Krankenkasse.

Ändert sich bei Krankenhausaufenthalten das geplante Entlassungsdatum oder liegt das tatsächliche Enddatum vor, wird der alte Datensatz künftig automatisch storniert und durch die aktuelle Meldung ersetzt.

Beschlossene Sache: Teil-AU ab 2028

Ab dem 1. Januar 2028 können Beschäftigte mit ärztlichem Attest 25, 50 oder 75 Prozent der bisherigen Arbeitszeit leisten, während sie für den anderen Teil der Zeit weiterhin krankgeschrieben sind. Stimmt der Arbeitgeber der Teil-AU zu, zahlt er das Entgelt für die geleisteten Stunden. Für den verbleibenden Anteil erhalten die Beschäftigten Krankengeld von der Krankenkasse. Das technische Abrufverfahren für Arbeitgeber soll bis zum 1. Juli 2028 vom GKV-Spitzenverband bereitgestellt werden.

Politisch diskutiert: Attest ab Tag 1, Ende der Telefon-AU

Die Regierungskoalition plant die verpflichtende Vorlage einer AU-Bescheinigung ab dem ersten Krankheitstag. Arbeits- und Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen können eine spätere Vorlage vorsehen. Außerdem ist geplant, die telefonische Krankschreibung abzuschaffen. Das Gesetzgebungsverfahren für beide Maßnahmen soll bis Jahresende abgeschlossen sein. Konkrete Termine zur Umsetzung gibt es noch nicht.

Kurzfristige Beschäftigung

Landwirtschaft oder Mischbetrieb

Bei kurzfristigen Beschäftigungen in der Landwirtschaft gilt die Zeitgrenze von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen im Kalenderjahr (statt drei Monaten oder 70 Arbeitstagen in anderen Branchen). Ist ein Betrieb sowohl in der Landwirtschaft als auch in Nebenbereichen tätig, richtet sich die Zeitgrenze nach dem Schwerpunkt: Arbeiten die meisten Beschäftigten (egal ob Voll- oder Teilzeit) im landwirtschaftlichen Bereich, gelten die längeren Zeitgrenzen. Alternativ wird dies nach den Arbeitsstunden beurteilt. Dafür gibt der



Betrieb eine Prognose zu Jahresbeginn ab, die für das Kalenderjahr gilt.

Arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten nicht im landwirtschaftlichen Bereich, handelt es sich nicht um einen landwirtschaftlichen Betrieb im Sinne dieser Regelung. Das gilt auch, wenn die Mehrzahl der Arbeitsstunden nicht im landwirtschaftlichen Bereich liegt. Dann sind für alle kurzfristig Beschäftigten die kürzeren Zeitgrenzen maßgeblich, auch für die, die im landwirtschaftlichen Teil arbeiten.

KURZMELDUNGEN

Mindestlohn und Minijobgrenze 2027

Der Mindestlohn steigt ab dem 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro brutto je Stunde. Die Verdienstgrenze für Minijobs (Geringfügigkeitsgrenze) erhöht sich 2027 auf 633 Euro monatlich (7.596 Euro pro Jahr), da sie an den Mindestlohn gekoppelt ist. Eine Beschäftigung im Übergangsbereich (Midijob) liegt ab 2027 bei einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 633,01 bis 2.000 Euro vor. Die Bundesregierung hat die Erhöhung 2025 mit der Fünften Mindestlohnanpassungsverordnung beschlossen. Eine weitere Reform ist geplant. Diese und mehr aktuelle Infos gibt die AOK im Rahmen von Trends & Tipps zum Jahreswechsel.

Aktuelle Fragen zur Aktivrente

Im Fragenkatalog zur Aktivrente hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) zwei Punkte klargestellt: Beschäftigte im Übergangsbereich erhalten den Steuervorteil auf ihr gesamtes Arbeitsentgelt und nicht nur auf den für die SV-Beitragsberechnung relevanten, fiktiven Betrag. Zudem mindern vorrangige Steuerbefreiungen die Höhe der Aktivrente nicht. Mit der 2026 eingeführten Aktivrente ist das Arbeitsentgelt von Beschäftigten nach Erreichen der Regelaltersgrenze bis 2.000 Euro monatlich steuerfrei.

Sie fragen, Experten antworten

WEITERBESCHÄFTIGUNG AB DER REGELALTERSGRENZE

Eine Arbeitnehmerin hat die Regelaltersgrenze erreicht, arbeitet jedoch weiter und beantragt zunächst keine Altersrente. Welche Auswirkungen hat das auf die Sozialversicherung? Muss ich die Beitragsgruppe ändern? Und entfällt der Beitragsanteil der Arbeitnehmerin zur Rentenversicherung, obwohl sie noch keine Altersrente bezieht?

Auch ohne Rentenbezug wirkt sich das Erreichen der Regelaltersgrenze auf die SV aus: In der Arbeitslosenversicherung endet die Beitragspflicht mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird. Deshalb gelten ab diesem Zeitpunkt der Beitragsgruppenschlüssel „1121“ und der Personengruppenschlüssel „101“.

Auf die Rentenversicherung hat das Erreichen der Regelaltersgrenze allein keine Auswirkung. Solange keine Altersvollrente bezogen wird, bleiben Beschäftigte und Arbeitgeber grundsätzlich rentenversicherungspflichtig und tragen ihre jeweiligen Beitragsanteile. Erst mit dem Bezug einer Altersvollrente entfällt der Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Rentenversicherung.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



40,3 Prozent der Mütter und Väter haben 2025 das ElterngeldPlus in Anspruch genommen. Das ist der höchste Wert seit der Einführung im Jahr 2016.

Quelle: Statistisches Bundesamt Destatis, 2026.

Teilzeit und ElterngeldPlus

Beruf und Familie vereinbaren

Immer häufiger nutzen Beschäftigte mit Kindern das ElterngeldPlus, wenn sie nach der Geburt in Teilzeit arbeiten wollen. Wer als Arbeitgeber die wichtigsten Regelungen kennt, kann seine Beschäftigten optimal bei der Planung des Wiedereinstiegs unterstützen.

Beim ElterngeldPlus erhalten Eltern nur die Hälfte des Basiselterngeldes, aber sie können es doppelt so lange beziehen. Aktuell liegt die Höchstbezugsdauer bei 28 Monaten. Beschäftigte, die Elterngeld beziehen, dürfen maximal 32 Stunden pro Woche arbeiten.

Arbeitgeber sind weder für die Bearbeitung des Antrages noch für die Auszahlung zuständig. Beschäftigte beantragen ElterngeldPlus selbst bei der zuständigen

Elterngeldstelle. Zum Antrag gehört eine Arbeitgeberbescheinigung. Diese erhalten Arbeitgeber von ihren Beschäftigten und tragen dort unter anderem die geplante Arbeitszeit und das voraussichtliche Entgelt während des Elterngeldbezuges ein.

Möchten Beschäftigte in Teilzeit arbeiten, während sie Elterngeld beziehen, müssen sie das bis sieben Wochen vor dem geplanten Beginn beim Arbeitgeber anmelden, etwa per E-Mail. Ist das Kind zwischen drei und acht Jahre alt, gilt eine Frist von 13 Wochen.

Die Bundesregierung erarbeitet derzeit Vorschläge, um das Basiselterngeld und das ElterngeldPlus zu reformieren. Welche Änderungen 2027 kommen, erfahren Sie bei AOK Trends & Tipps auf:

→ aok.de/fk/jahreswechsel



So unterstützt die AOK

Von der Meldung über SV-Beiträge bis zum Kündigungsschutz: Mit der Elternzeit-Checkliste der AOK haben Arbeitgeber alle relevanten Punkte im Blick, wenn Beschäftigte in Elternzeit gehen.

→ aok.de/fk/elternzeit

AKTUELL

Wiederholte AU: Schritt für Schritt erklärt

Wenn Beschäftigte häufig arbeitsunfähig erkrankt sind, ist oft unklar, wie lange der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen muss und wann die Krankenkasse mit Krankengeld einspringt. Im neuen AOK-Video erläutern wir die einzelnen Schritte in den digitalen Verfahren anhand eines konkreten Beispiels.

→ aok.de/fk/video-efz

Einmal im Monat: AOK-Newsletter

Aktuelle Änderungen in der Sozialversicherung, praktische Tipps zur Gesundheit im Betrieb oder Seminarangebote der AOK: Mit unserem Newsletter gesundes unternehmen bleiben Sie auf dem Laufenden. Gleich anmelden:

→ aok.de/fk/newsletter

Nicht nur das Nötigste

Kündigen Beschäftigte innerlich, kann das Folgen fürs gesamte Unternehmen haben. Wie Arbeitgeber dem entgegenwirken können.



Beschäftigte mit hoher emotionaler Bindung an ihr Unternehmen fehlen laut Gallup Engagement Index 2025 im Schnitt 41 Prozent seltener als Mitarbeitende ohne emotionale Bindung. Die Identifikation mit dem Betrieb wirkt sich also direkt auf Fehlzeiten und Gesundheit aus. Fühlen sich Mitarbeitende dem Unternehmen nicht mehr verbunden, kann das zur inneren Kündigung führen.

Innere Kündigung beschreibt die Haltung, nur noch das Minimum an Arbeitsleistung für das Unternehmen zu erbringen, zu dem sie vertraglich verpflichtet sind. Betroffene zeigen weder Eigeninitiative noch Engagement und leisten stattdessen „Dienst nach Vorschrift“, ohne das Arbeitsverhältnis tatsächlich zu beenden. Wer innerlich gekündigt hat, identifiziert sich nicht mehr mit dem Unternehmen und distanziert sich von beruflichen Inhalten. Betroffene fühlen sich oft entfremdet von Aufgaben, dem Team oder dem Sinn ihrer Arbeit. Sie sind dauerhaft unmotiviert, desinteressiert oder unzufrieden mit ihrer

Tätigkeit, sprechen den Zustand jedoch nicht offen an. Dieser Prozess verläuft meist lautlos und ist für Führungskräfte oft schwer zu erkennen. Auslöser sind häufig enttäuschte Erwartungen, Konflikte, Überlastung, (wahrgenommene) mangelnde Mitbestimmung oder ungünstige Führungs- und Arbeitsbedingungen.

Was können Arbeitgeber tun?

Innere Kündigung zu unterschätzen, kann Folgen für Arbeitsqualität und Produktivität haben. Arbeitgeber können versuchen vorzubeugen, indem sie Arbeitsbedingungen regelmäßig prüfen und Mitarbeitenden Anerkennung und echte Beteiligung bieten.

1. Arbeitgeber können Wertschätzung entgegensetzen. Sie wird im Arbeitsalltag unter anderem durch eine offene und respektvolle Kommunikation sichtbar. Entscheidend ist, dem Team zu vermitteln: Eure Arbeit und ihr seid von Bedeutung für das Unternehmen.

INNERE KÜNDIGUNG

77%

der Beschäftigten in Deutschland verspüren eine geringe emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber.

119

Mrd. €

wirtschaftlicher Schaden entstand deutschen Unternehmen im Jahr 2025 durch Folgen innerer Kündigung.

Quelle: Gallup Engagement Index, 2025.

2. Arbeitsbelastung realistisch planen und Aufgaben im Team gerecht und transparent verteilen. Prioritäten können intern kommuniziert werden, damit sich das ganze Team einbezogen fühlt.

3. Faire Aufgabenverteilung kann Vertrauen in die Organisation stärken: Mitarbeitende erleben, dass Leistungen gesehen und Ressourcen angemessen berücksichtigt werden.

4. Ergänzend hilft eine klare Kommunikation von Entscheidungswegen. Das verringert das Risiko, dass Beschäftigte sich übergangen fühlen oder sich zurückziehen. Sondern dann erleben sie, dass sie Einfluss auf ihre Arbeitsabläufe haben und nicht nur ausführend tätig sind. ○



So unterstützt
die AOK

Innere Kündigung erkennen

Im AOK-Fachportal für Arbeitgeber erfahren Führungskräfte, wie sie Anzeichen erkennen und ihnen aktiv entgegenwirken können.

→ aok.de/fk/innere-kuendung

Digital verbunden



Elektronisches Postfach, Beitragskonto oder Meldestand:
„Mein AOK-Arbeitgeberservice“ bündelt wichtige Vorgänge für Unternehmen
an einem Ort. Auch Steuerberatungen lassen sich einbinden.

Zahlreiche Vorgänge mit der AOK Bayern können mittlerweile über die Online-Geschäftsstelle „Mein AOK-Arbeitgeberservice“ erledigt werden. Eine zentrale Funktion ist das elektronische Postfach. Über dieses gehen Nachrichten und Dokumente direkt vom Unternehmen an die AOK – und umgekehrt. „Gerade bei Unterlagen mit personenbezogenen Daten ist ein klar geregelter digitaler Übertragungsweg wichtig. Die Korrespondenz bleibt im Postfach archiviert und kann dort bei Bedarf erneut aufgerufen werden“, sagt Sandra Sedlmeier aus dem Fachbereich Online-Portale bei der AOK Bayern.

Das Portal ist rund um die Uhr erreichbar und für die Nutzung auf mobilen Geräten optimiert. Dadurch lassen sich beispielsweise Nachrichten oder Kontoinformationen auch von anderen Orten als vom Arbeitsplatz aus abrufen. Zudem können Unternehmen die bei der AOK gemeldeten Beschäftigten einsehen. Angezeigt werden darüber hinaus freiwillig versicherte sowie bereits abgemeldete Mitarbeitende.

Immer tagesaktuell

Die Übersicht enthält unter anderem Versicherungszeiten, Namen, Beitrags- und Personengruppen sowie Versicherungsnummern. Arbeitgeber können die Angaben nach offenen Meldungen und Abmeldungen filtern sowie nach Namen oder Beschäftigungszeit sortieren. „Die Übersicht hilft vor allem dann,



Sandra Sedlmeier
Fachbereich
Online-Portale bei
der AOK Bayern

wenn Arbeitgeber nachvollziehen möchten, welcher Meldestand bei der AOK vorliegt. Offene Meldungen lassen sich gezielt herausfiltern, ohne dass zunächst einzelne Vorgänge zusammengesucht werden müssen“, so Sandra Sedlmeier.

Auch das Beitragskonto ist Bestandteil der Online-Geschäftsstelle. Arbeitgeber können dort den aktuellen Kontostand einsehen und einzelne Buchungen nachvollziehen. Filter nach Abrechnungszeitraum und Buchungstext erleichtern die Suche nach bestimmten Zahlungen oder Buchungsvorgängen. Damit haben Unternehmen stets eine tagesaktuelle Übersicht über die auf ihrem Beitragskonto erfassten Zahlungen.

Zugriff erweiterbar

Unternehmen, die ihre Entgeltabrechnung über eine Steuerberatung oder ein Buchhaltungsbüro abwickeln lassen, können diesen Stellen ebenfalls Zugriff auf die Online-Services ermöglichen. Voraussetzung ist, dass sich Arbeitgeber und Abrechnungsstelle über „Mein AOK-Identifikationsmanagement für Geschäftspartner“ registrieren. Sind die betreffenden Nutzenden im Account der Abrechnungsstelle als „einladbar“ hinterlegt, kann der Arbeitgeber sie seinem Account hinzufügen und gezielt Rechte für bestimmte Bereiche und Funktionen erteilen.

Die Entscheidung über Zugriffsrechte bleibt beim Arbeitgeber. Berechtigungen



Ihr Weg zu »Mein AOK-Arbeitgeberservice«

So registrieren Sie Ihr Unternehmen in 5 Schritten

1 Portalzugang

- Startseite → fk.meine.aok.de öffnen
- Auf „**Registrieren**“ klicken
- **Datenschutz- und Nutzungsbedingungen** lesen und akzeptieren

2 Dateneingabe

- **Persönliche Daten** eingeben
- **Bestätigungslink** per E-Mail erhalten
- **E-Mail-Adresse bestätigen**

3 Identitätsprüfung

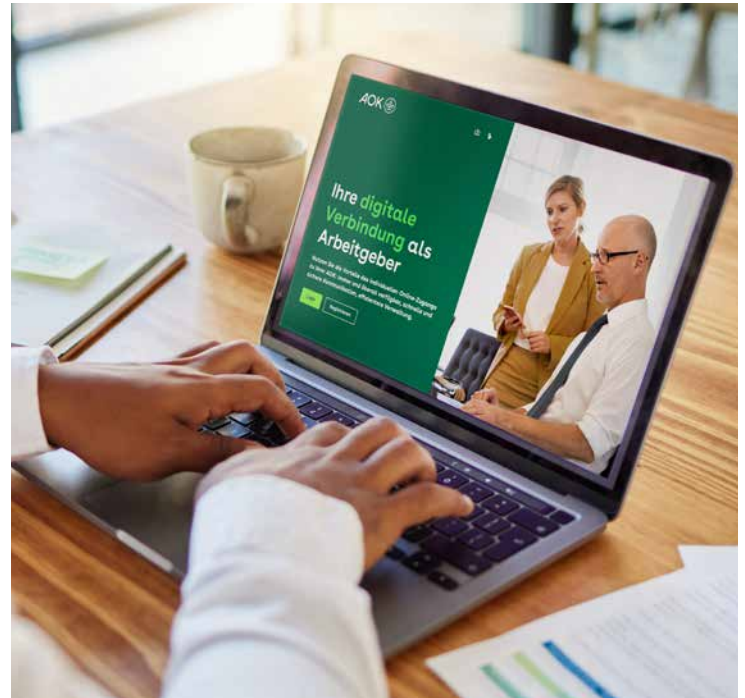
- Entweder mit der **AOK-Ident-App** und mit **Personalausweis** oder **vor Ort in einer Postfiliale**
- Damit sind Sie der sogenannte „**Owner**“

4 Registrierung

- **Unternehmensdaten** eingeben
- **Unternehmen verifizieren**
- Für die **Freischaltung** erhalten Sie eine PIN per Brief

5 Mitarbeitende

- **Betriebsnummern oder Institutionskennzeichnungen** hinzufügen
- **Mitarbeitende einladen** und Rollen/Rechte verwalten



können jedoch selbstverständlich geändert oder vollständig entzogen werden. „Unternehmen entscheiden selbst, welche Personen auf welche Funktionen zugreifen dürfen. Das ist vor allem für die Zusammenarbeit mit externen Abrechnungsstellen relevant“, betont Sandra Sedlmeier.

Ein Owner, viele Möglichkeiten

Die Verwaltung der Zugänge inklusive der Betriebsnummern und der weiteren Nutzen erfolgt durch den sogenannten „Owner“. Dieser Status wird einer Person zugeordnet, zusätzlich erfolgt die Verifizierung der Organisation, in der die Person tätig ist. Anschließend kann der Owner weitere Nutzende einladen und die erforderlichen Berechtigungen für den Arbeitgeberservice zuweisen. ○

Weitere Informationen zur Registrierung und zum Funktionsumfang:

→ aok.de/fk/bayern/tools/mein-aok-arbeitgeberservice



§

§

Neues zum Jahreswechsel

Das kommt 2027

o

Der Jahresanfang 2027 bringt viele gesetzliche Änderungen, die sich auf die Entgeltabrechnung auswirken. Das Spezial Trends & Tipps Ihrer AOK informiert Sie tagesaktuell.

§

§



Vom Pflegeneuordnungsgesetz bis zu den Reformpaketen der Regierungskoalition: Zahlreiche Neuerungen werden nach der Sommerpause verhandelt und in den letzten Wochen des Jahres beschlossen. Die AOK greift im Rahmen des Trends & Tipps-Specials 2026/27 die wichtigsten Punkte zum Jahreswechsel auf. Unter anderem:

- Reformen bei der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung mit relevanten Punkten für die Entgeltabrechnung
- Das Jahressteuergesetz 2026 mit Auswirkungen auf die Sozialversicherung
- Änderungen bei Mini- und Midijobs
- Meldeverfahren: Neuerungen und Praxistipps für die Verfahren DEÜV, DTA-EEL, eAU und euBP
- Rechengrößen 2027 mit Änderungen aus den Reformpaketen der Bundesregierung

Die Seiten Trends & Tipps im AOK-Fachportal für Arbeitgeber informieren stets aktuell. Klar, verständlich und anschaulich werden die Neuerungen in der Sozialversicherung erklärt. Die beliebten Checkbriefe fassen die zentralen Punkte auf einen Blick zusammen – der perfekte Überblick für den Abrechnungsalltag.

→ aok.de/fk/jahreswechsel

Kostenfreies Seminar-on-demand „Trends & Tipps 2027“

An mehreren Terminen von November bis Januar können Sie sich exklusiv im Seminar-on-demand Videos ansehen, in denen alle Neuerungen zum Jahreswechsel verständlich und praxisnah erklärt werden. Die Videos lassen sich an den Seminartagen flexibel zwischen 8 und 17 Uhr starten, unterbrechen und fortsetzen. Während der Seminarzeiten stehen Expertinnen und Experten der AOK live für fachliche Fragen im Chat zur Verfügung. Melden Sie sich gleich zum Termin Ihrer Wahl an! o

→ aok.de/fk/online-seminare



So unterstützt die AOK

Immer up to date mit dem Aktualisierungsservice

Melden Sie sich in Ihrem persönlichen Bereich auf aok.de/fk für den Aktualisierungsservice an. Sobald sich bei den Themen rund um den Jahreswechsel etwas ändert, erhalten Sie automatisch eine Benachrichtigung per E-Mail.

→ aok.de/fk → Persönlicher Bereich

Aber bitte mit Sonne



In der dunklen Jahreszeit leiden viele Mitarbeitende unter dem sogenannten Winterblues. Zum Glück können Arbeitgeber einiges tun, um die Stimmung aufzuhellen.



Auch wenn es noch etwas dauert, der nächste Sommer kommt: Sonne, Sonne und noch mal Sonne. Dann fließt das Serotonin in Strömen, denn das Tageslicht beschenkt uns Stunde um Stunde. Kein Grund mehr für den Winterblues, den das Schlafhormon Melatonin spielt. Müdigkeit, Antriebslosigkeit und gedrückte Stimmung sind Schnee von gestern. Was können Arbeitgeber tun, um ihren Teams in der dunklen Jahreszeit mehr Sonne zu verschaffen?

Tageslicht für Vitamin D

Wenn Beschäftigte die hellen Stunden im Büro oder in der Werkstatt verbringen, fehlt ihnen Sonnenlicht. Es ist aber wichtig, denn es kurbelt

die Produktion des körpereigenen Vitamin D an. Das sorgt unter anderem für ein starkes Immunsystem und Leistungsfähigkeit.

Flexible Arbeitszeiten ermöglichen den Mitarbeitenden, tagsüber auch mal nach draußen zu gehen. In der dunklen Jahreszeit können Beschäftigte außerdem Teile ihrer Arbeit auf den Abend verlegen, um in einer verlängerten und gesunden Mittagspause draußen bei einem Spaziergang oder Sport Sonne zu tanken. Und wenn Mitarbeitende ihre längere Pause gemeinsam verbringen, kann davon auch der Zusammenhalt im Team profitieren. Neben der Pause können auch Besprechungen während der Arbeitszeit nach draußen verlegt

werden, zum Beispiel als „Walk & Talk“. Angebote wie diese stärken die betriebliche Gesundheit nicht nur durch Licht und Bewegung, sondern auch durch sozialen Austausch: ein wichtiger Faktor für gute Stimmung.

Es werde Licht

Ergänzend lohnt es sich, die Arbeitsplätze möglichst hell und freundlich zu gestalten, indem sie beispielsweise nah an Fenstern eingerichtet werden. Wo natürliches Licht nicht ausreicht, kann künstliches Sonnenlicht unterstützen, beispielsweise durch Tageslichtlampen. Grundsätzlich gilt für die Beleuchtung von Arbeitsräumen eine Lux-Zahl von 500, bei anspruchsvollen Sehaufgaben empfiehlt das Deutsche Institut für Normung sogar 750 Lux. Und ein gemütlicher Pausenraum mit Ausblick erfreut alle. 



So unterstützt
die AOK

Die Arbeit ins rechte Licht rücken

Für die Beleuchtung an Arbeitsplätzen gibt es gesetzliche Regelungen. Tipps, die über diese Grundlagen hinausgehen, finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber.

→ aok.de/fk/beleuchtung-am-arbeitsplatz



Ein Hoch auf den Herbst



Wenn die Tage kürzer und kühler werden, haben viele regionale Lebensmittel Hochsaison. Heimisches Gemüse kann allen gesund und genussvoll durch die goldene Jahreszeit helfen.

Färben sich die Blätter an den Bäumen langsam gelb und rot, sind die Stände an den Wochenmärkten in der Regel prall gefüllt. Ob Wurzelgemüse, Bittersalate oder Kohl: In der Erntezeit ist Gemüse von heimischen Feldern besonders reich an Nährstoffen.

Davon können auch Unternehmen profitieren, denn ausgewogene Ernährung schafft beste Voraussetzungen für Fitness und Leistungsfähigkeit.

Gemeinsam genießen

Neben den gesundheitlichen Vorteilen bietet saisonale Ernährung auch Chancen für das Miteinander am Arbeitsplatz: Gemeinsame Kochpausen oder Spaziergänge über den nächstgelegenen Wochenmarkt, kleine Koch-Challenges für das kreativste Herbstgericht oder das Teilen von Lieblingsrezepten können den Austausch im Team fördern und neue Impulse für eine ausgewogene Ernährung

REZEPT

Kürbissuppe mit Ingwer und Orangensaft

Serviert mit Vollkornbrötchen ist dieser herbstliche Klassiker ein wahrer Vitamin-Booster und kann in fast jeder Kaffeeküche aufgewärmt werden.



Zutaten

1 kg Hokkaido-Kürbis, frisch, geputzt	300 ml Orangensaft
800 g Möhren, frisch	Jodsalz, Pfeffer
60 g Zwiebeln	10 ml Sojasoße
5 g Ingwer, frisch	20 ml Zitrone (Fruchtsaft)
30 ml Rapsöl	400 g Kürbiskerne
1,3 l Gemüsebrühe	600 g Vollkornbrötchen

Zubereitung:

Für die Suppe Kürbis, Möhren, Ingwer und Zwiebeln in grobe Stücke schneiden und in Öl andünsten. Mit Brühe aufgießen und etwa 15 bis 20 Minuten weich kochen.

Sehr fein pürieren. Orangensaft unterrühren, mit Salz, Pfeffer, Sojasoße und Zitronensaft abschmecken und noch mal erwärmen. Mit Kürbiskernen garnieren.

Vollkornbrötchen dazu servieren.

Ausgabemenge pro Person:

Suppe: ca. 410 g, Brötchen: ca. 60 g

Nährstoffe pro Person:

492 kcal Energie; 22,4 g Eiweiß; 23,5 g Fett; 53,8 g Kohlenhydrate; 12,8 g Ballaststoffe; 4,4 mg Vitamin E; 0,6 mg Vitamin B1; 72 µg Folat; 25,5 mg Vitamin C; 69 mg Calcium; 193 mg Magnesium; 5,1 mg Eisen

geben. Gerade in mittelgroßen Unternehmen lassen sich solche Aktionen oft unkompliziert organisieren. Oft reicht bereits eine gut ausgestattete Büroküche zum Zubereiten, Aufbewahren und Erwärmen einfacher Gerichte. Ganz nebenbei: „Meal Prepping“, also das Vorkochen für die ganze Woche, ist ein aktueller Ernährungstrend.

Werden dabei heimische Zutaten genutzt, leisten alle Beteiligten einen Beitrag zum Klimaschutz. Denn mit kurzen Transportwegen und geringer Lagerdauer hat regionales Saison Gemüse in der Regel eine gute Ökobilanz.

Gut fürs Immunsystem

Viele Herbstgemüse gelten als regelrechte „Immun-Booster“. So auch der Kürbis: Als echter Klassiker der Saison enthält er unter anderem Betacarotin, aus dem der Körper Vitamin A bildet. Das trägt zur stabilen Funktion des Immunsystems bei. Zudem liefert er reichlich Ballaststoffe, die lange sättigen und die Verdauung unterstützen.

Auch Pastinaken sind reich an wertvollen Inhaltsstoffen. Sie enthalten unter anderem Ballaststoffe, Vitamin C sowie Mineralstoffe wie Kalium und Magnesium. Ihr leicht süßlicher Geschmack kommt in Suppen und Pürees ebenso gut zur Geltung wie in einem schnellen Ofengemüse.

Eine Vitaminquelle ist auch Rosenkohl, dessen Erntezeit im Herbst beginnt. Er hat einen besonders hohen Gehalt an Vitamin C, ist aber auch reich an Vitamin K, Folsäure und sekundären Pflanzenstoffen mit antientzündlicher Wirkung. ○



So unterstützt
die AOK

Ernährung ist ein wichtiger Bestandteil der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Wie Unternehmen gesunde Ess- und Trinkgewohnheiten etablieren können, erfahren Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/ernaehrungstipps

Mit Köpfchen gegen Migräne

Migräne betrifft viele Beschäftigte und kann den Arbeitsalltag erheblich einschränken. Arbeitgeber haben viele Möglichkeiten, gezielt vorzubeugen, um Fehlzeiten zu verringern.

Migräne ist die häufigste neurologische Erkrankung in Deutschland. Rund 18 Millionen Menschen sind betroffen, Frauen deutlich häufiger als Männer. Bei den meisten erreicht die Krankheit zwischen dem 20. und 50. Lebensjahr ihren Höhepunkt – also genau in der Phase, in der viele beruflich besonders aktiv sind. Arbeitgeber tun gut daran, frühzeitig gemeinsam mit dem Team vorbeugende Strukturen zu schaffen.

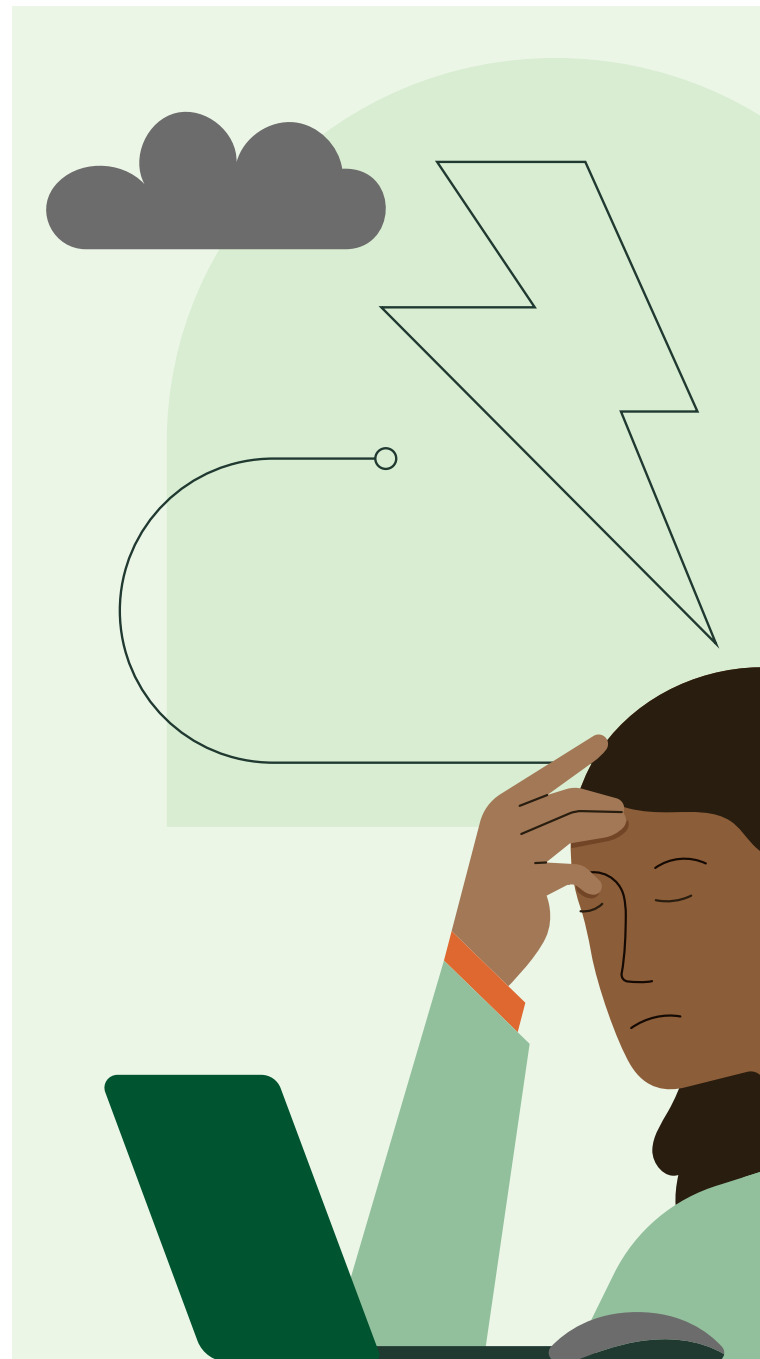
Mehr als ein Kopfschmerz

Rund ein Viertel der Bevölkerung setzt Migräne mit gewöhnlichen Kopfschmerzen gleich und unterschätzt deshalb das Ausmaß der Krankheit. Migräne ist eine ernst zu nehmende Erkrankung mit teils schweren Symptomen, die von Person zu Person stark variieren. Manche werden ohne Vorwarnung von einer Attacke getroffen. Bei anderen kündigt sie sich Stunden vorher an, zum Beispiel durch Heißhunger oder plötzliche Müdigkeit.

Ist die Migräne erst einmal akut, kann sie bis zu drei Tage anhalten. Neben starken Kopfschmerzen leiden Betroffene häufig unter Licht- und Lärmempfindlichkeit, Erschöpfung, Übelkeit, Schwindel sowie Seh- oder Sprachstörungen. Arbeiten ist in dieser Phase oft nicht möglich, nicht zuletzt, weil bereits kleine Bewegungen die Beschwerden verstärken können.

Migräne mitdenken

Migräne existiert. Diese Erkenntnis hilft, sie im Arbeitsalltag mitzudenken. Es ist eine Binsenweisheit mit wahren Hintergrund: Wer über Themen spricht,



Wer ist betroffen?

175%

häufiger sind Frauen wegen Migräne krankgeschrieben als Männer.

5,33

Krankschreibungen wurden 2024 bei weiblichen Beschäftigten je 100 AOK-Versicherte verzeichnet, bei Männern 1,94.



Fehltage wegen Migräne

14,38

Fehltage pro 100 AOK-versicherte Beschäftigte entstanden 2024 durchschnittlich durch Migräne.

Quelle: AOK/BGF-Institut 2025.

nimmt ihnen das Drohpotenzial. Alle können dazu beitragen, dass es im Unternehmen ein Klima des „Darüberredens“ gibt. So kann das ganze Team gemeinsam nach Lösungen suchen.

Auslöser erkennen und meiden

So individuell wie die Symptome sind auch die Auslöser. Einige lassen sich nicht beeinflussen: ein plötzlicher Wetterumschwung etwa. Andere können identifiziert und dann gezielt vermieden werden. Im Arbeitskontext zählen dazu schlechte Beleuchtung, flackernde Bildschirme, intensive Gerüche, unregelmäßige Pausen oder hohe Lärmbelastung.

Auch psychische Faktoren spielen eine zentrale Rolle: Dauerstress, hohe Arbeitsbelastung oder soziale Konflikte im Team können die Häufigkeit von Attacken erhöhen. Viele dieser Auslöser lassen sich durch eine präventiv gestaltete Arbeitsumgebung und klar abgesprochene Pausenstrukturen bereits vorab reduzieren.

Kleine Schrauben mit Wirkung

Manchmal reichen kleine Anpassungen: Bessere Beleuchtung, ein geeigneter Bildschirm oder ein ruhiger Arbeitsplatz können bereits spürbare Entlastung bringen. Auch Stressbewältigungstrainings oder kognitive Verhaltenstherapien unterstützen beim Umgang mit der Krankheit. In akuten Phasen, die während der Arbeitszeit auftreten, können Arbeitgeber abgedunkelte, ruhige Rückzugsräume bereitstellen. Flexible Arbeitsmodelle ermöglichen es Betroffenen zudem, auf die Signale ihres Körpers zu hören und rechtzeitig Pausen einzulegen. ○



So unterstützt
die AOK

Ganz gelassen

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

→ stress-im-griff.de

Gesunde Pause

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

→ aok.de/fk/gesunde-pausen

Fragen, verstehen, gesünder arbeiten



Wer die Gesundheit im Unternehmen verbessern will, sollte wissen, was die Beschäftigten bewegt. Eine Mitarbeitendenbefragung kann dafür eine wichtige Grundlage liefern. Ein AOK-Experte erklärt, wie solch eine Befragung abläuft.

In vielen Branchen stehen Unternehmen derzeit unter Druck. Die Gesundheit der Beschäftigten kann dabei schnell in den Hintergrund rücken. Dabei spielt sie immer eine wichtige Rolle, ganz besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

„Gesunde Mitarbeitende tragen dazu bei, dass Betriebe belastbar bleiben und Krisen besser bewältigen“, erklärt Dr. Thomas Lennefer von der Abteilung Prävention bei der AOK. „Umgekehrt ist ein starkes Stressempfinden im Team ein wichtiges Warnsignal dafür, dass zum Beispiel Abläufe nicht optimal funktionieren.“

Eine Mitarbeitendenbefragung verschafft Führungskräften einen Überblick über die Situation im Unternehmen weit über Gesundheitsfragen hinaus.

Zeit, nachzufragen

Wenn Arbeitgeber regelmäßig alle zwei bis drei Jahre eine Mitarbeitendenbefragung durchführen, können sie Entwicklungen nachvollziehen. Das gilt auch, wenn sich Belegschaften und Arbeitsweisen im Laufe der Zeit verändern. Besonders sinnvoll sind Befragungen außerdem, wenn Veränderungen im Unternehmen anstehen, etwa durch die Einführung neuer Technologien.

Eine gute Vorbereitung ist dabei entscheidend. Um mögliche Vorbehalte abzubauen, sollten Mitarbeitende frühzeitig über Ablauf und Ziele der Befragung informiert werden.

Ein klares Signal, dass die Unternehmensleitung hinter dem Projekt steht und die Ergebnisse ernst nimmt, ist essenziell. Dr. Lennefer empfiehlt zu diesem Zweck die Einrichtung eines sogenannten Steuerkreises. In diesem Team treiben Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen den Prozess gemeinsam voran.

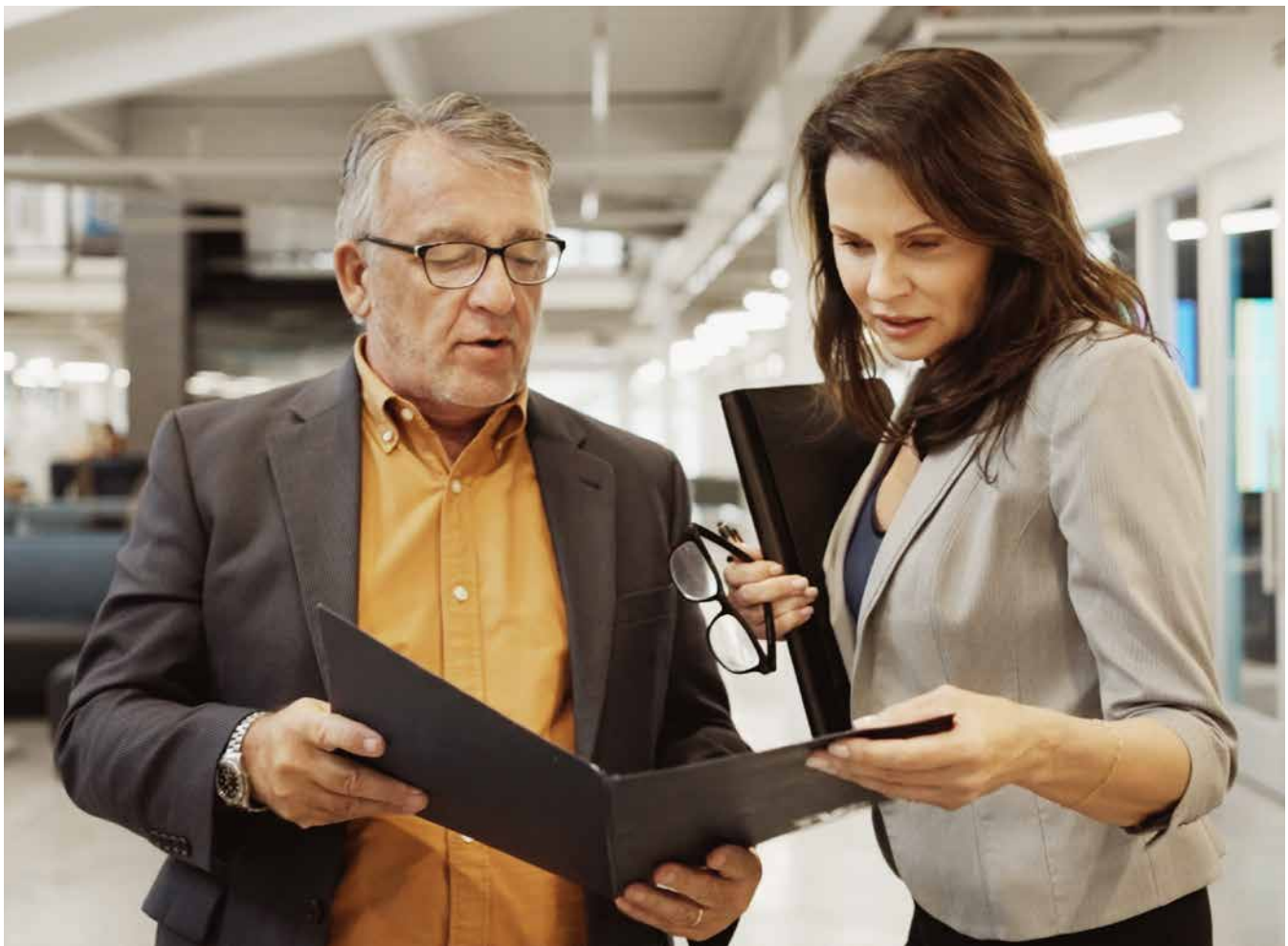
Für eine rege Teilnahme empfiehlt es sich zudem, das Ausfüllen der Fragebögen während der Arbeitszeit zu ermöglichen.

Einfach und flexibel

Heute werden Mitarbeitendenbefragungen meist digital durchgeführt. Die Beschäftigten erhalten einen Link und beantworten die Fragen innerhalb eines festgelegten Zeitraums in anonymisierter Form. Die AOK stellt dafür Fragenkataloge bereit, die sich an die jeweilige Situation im Unternehmen anpassen lassen.

Im Mittelpunkt stehen neben gesundheitlichen Faktoren wie Ergonomie, Arbeitszufriedenheit und Stressbelastung auch allgemeine Themen, die großen Einfluss auf das Wohlbefinden im Team haben können. Dazu zählen der Informationsfluss im Unternehmen, Unterstützung durch die Führungsebene oder die Zusammenarbeit zwischen Abteilungen.

Es empfiehlt sich, die Ergebnisse offen im Betrieb zu kommunizieren. Vor allem in größeren Unternehmen können dabei trotz des anonymisierten Verfahrens oft Rückschlüsse auf Bedarfe in einzelnen Teams gezogen werden.



„So ist zum Beispiel erkennbar, wenn in einer Abteilung der Informationsfluss nicht gut funktioniert“, erklärt Lennefer. „Dann lassen sich gezielt Maßnahmen entwickeln, um dort Verbesserungen anzustoßen.“

Erst fragen, dann handeln

Unerlässlich ist, dass die Ergebnisse der Befragung in konkrete Schritte übersetzt werden. „Das Ziel der Befragung ist, Themen sichtbar zu machen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln“, sagt Lennefer. „Das Schlimmste wäre, die Mitarbeitenden erst nach ihren Bedürfnissen zu fragen und diese im Nachgang einfach zu ignorieren.“

Workshops können dabei helfen, konkrete Maßnahmen zu erarbeiten. Sowohl hierbei als auch bei der späteren Umsetzung unterstützt die AOK mit individuellen Angeboten. Natürlich sind Mitarbeitendenbefragungen immer mit organisatorischem Aufwand verbunden. Führungskräfte lernen dabei jedoch, was in



Dr. Thomas Lennefer
Stellvertretender
Abteilungsleiter
Prävention beim
AOK-Bundesverband

ihrem Unternehmen passiert und wie es der Belegschaft geht. So werden sie befähigt, Maßnahmen passgenau zu planen und die Wirksamkeit von Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) zu steigern. Das spart Ressourcen und verbessert die Zufriedenheit im Unternehmen. ○



**So unterstützt
die AOK**

Digitale Angebote

Nicht nur die Befragung selbst, auch viele Gesundheitsangebote lassen sich heute unkompliziert digital umsetzen. Die AOK stellt hier ein vielseitiges Spektrum bereit, das von Online-Coachings bis hin zu unterstützenden Apps reicht.

→ aok.de/fk/digitale-angebote

Kantinenessen

Am besten lecker und gesund

Was in der Kantine auf den Teller kommt, soll vor allem schmecken. Das sagen zumindest 99 % der Beschäftigten in einer Befragung für den Ernährungsreport 2025 des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat (BMLEH). Der Gesundheitsaspekt steht für die Studienteilnehmenden an zweiter Stelle. Er ist für 90 % sehr wichtig oder wichtig. Insbesondere weibliche Beschäftigte sprechen sich mit 93 % für gesunde Zutaten aus (Männer: 86 %). Bei den 14- bis 29-Jährigen sind es nur 83 %. Auf kalorienarmes Essen achten insgesamt 36 %.

74 % aller Studienteilnehmenden legen Wert darauf, dass zur Mahlzeit Salat gehört, bei den Frauen gaben dies sogar 78 % an, während Männern insbesondere Fleischgerichte wichtig sind (74 %). Frauen sind hingegen eher für vegetarische oder vegane Gerichte zu begeistern (47 %).

Leicht umzusetzende Tipps für eine ausgewogene Ernährung am Arbeitsplatz gibt es auf:

→ aok.de/fk/gesund-essen-bei-der-arbeit

MAHLZEIT!

15 % **90** %

der Befragten essen mindestens einmal pro Woche in der Kantine, 21 % mindestens einmal monatlich.

von ihnen legen Wert darauf, dass Essen gesund ist. Die Bedeutung steigt mit zunehmendem Alter.

Quelle: BMLEH-Ernährungsreport (Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat), 2025.



Arbeitsmarkt

Fehlende Führungskräfte

Laut Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (iwd) finden viele Unternehmen hierzulande kein Personal für Führungspositionen. Im Jahr 2025 waren demnach circa 28.000 leitende Stellen vakant. Als abschreckend bezeichneten circa drei von vier Befragten vor allem eine zu hohe Arbeitsbelastung (77 %) und die große Verantwortung (75 %), einhergehend mit der Sorge, nicht mehr genügend Zeit für ihr Privatleben zu haben (73 %); darunter jeweils mehr als 80 % teilzeitbeschäftigte Frauen. Das AOK-Online-Programm „Gesund führen“ unterstützt Führungskräfte unter anderem dabei, ihre innere Balance zu finden:



→ aok-gesundfuehren.de

Karriere? Nein, danke.

14 %

der Beschäftigten würden eine Führungsposition übernehmen.

43 %

schließen dies für sich aus.

Quelle: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (iwd), 2026.



Umfrage

Life-Balance gewinnt an Bedeutung

Laut Randstad Arbeitsbarometer 2026 hat die Life-Balance von Beschäftigten weiter an Bedeutung gewonnen. Für 38 % der Befragten in Deutschland ist sie der Hauptgrund für den Verbleib im aktuellen Job, noch vor Gehalt oder Benefits (16 %). Nur die Arbeitsplatzsicherheit spielt hierzulande eine etwas wichtigere Rolle (39 %). 74 % der Befragten schätzen ihre Life-Balance bereits als „gut“ ein. Wie sie noch besser werden kann:

→ aok.de/fk/life-balance



Diverse Teams

Ausländische Beschäftigte

Die KOFA-Studie „Frauen als Schlüssel zur Fachkräftesicherung“ zeigt: Ausländische weibliche Beschäftigte sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt unterrepräsentiert und nehmen oft Helferrinnentätigkeiten in der Gebäudereinigung, Gastronomie, Lagerwirtschaft und Altenpflege wahr. Außerdem haben laut der Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung 40 % der insgesamt 1,3 Millionen arbeitslosen Frauen

keine deutsche Nationalität. Hier bestehe die Chance, ein großes Potenzial zu heben. Die KOFA-Fachleute empfehlen neben einer besseren Kinderbetreuung und flexiblen Teilzeitangeboten, Qualifikationen aus anderen Ländern leichter anzuerkennen. Tipps zur Umsetzung diverser Teams erhalten Arbeitgeber unter:

→ aok.de/fk/diversitaet

Umfrage

Digitale Benefits zunehmend beliebt

Immer mehr Beschäftigte erwarten digitale Benefits, zum Beispiel für Fitness oder Mobilität. Sie werden als Bestandteil einer modernen Arbeitskultur verstanden. Oft ist auch die Rede von sogenannten Work-Life-Wallets. Eine YouGov-Umfrage ergab, dass für 39 % ein digitales Benefit-Angebot die Attraktivität eines Arbeitgebers „auf jeden Fall“ erhöhe. 45 % der Befragten ist es sehr wichtig, 38 % immerhin wichtig, die Benefits frei wählen und an den persönlichen Lebensstil anpassen zu können. 96 % wünschen sich eine digitale Einlöseform, am beliebtesten ist mit 37 % die App.



Seminar-Reihe

Mehr Kraft in Pflege und Beruf

Pflege eines Angehörigen bringt Beschäftigte in einen Spagat. Auf der einen Seite ist da die körperliche und emotionale Belastung durch die häusliche Situation. Auf der anderen sind die Menschen an ihrem Arbeitsplatz voll gefordert. Vielleicht werden berufliche Themen nach Feierabend mit nach Hause genommen. Oder die Sorge um die zu pflegende Person belastet die Konzentration bei der

Arbeit. Für ausreichend Kraft ist wichtig, auf die eigenen Gesundheitsressourcen zu achten. Sechs interaktive Online-Workshops vermitteln hilfreiche Methoden, um die eigenen und beruflichen Ressourcen zu stärken, Gesundheitskompetenz auszubauen und neue Kraft zu tanken. Zu den Seminaren:

→ aok.de/fk/bayern/pflegende-angehoerige-im-job

IN BESTEN HÄNDEN



Stress an der Wurzel packen

Stress kann den Schlaf stören. Das AOK-Online-Programm „Stress im Griff“ unterstützt die Teilnehmenden dabei, Stresspotenziale zu erkennen und gelassener damit umzugehen. Sie lernen zudem, Stress durch Entspannungstechniken zu lindern bzw. ihn gar nicht erst aufkommen zu lassen. Das Programm ist für alle ab 18 Jahren möglich.

→ stress-im-griff.de



Entspannt einschlafen mit Kind

Kommt das Kind schwer zur Ruhe, können Rituale und Entspannungstechniken helfen. Die Aumio-App unterstützt Sechs- bis Zwölfjährige beim Abendritual und vermittelt spielerisch Techniken aus Achtsamkeit und Meditation. Angelegt als Präventionskurs über 24 Einheiten à 20 Minuten, übernimmt die AOK Bayern die Kosten bei erfolgreicher Teilnahme. Mehr Infos:

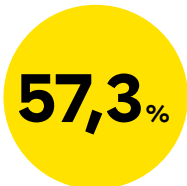
→ aok.de/pk/bayern > Suchwort: Aumio

Präsentismus

Öfter krank zur Arbeit

Laut einer Umfrage der Jobplattform indeed unter 1.000 Berufstätigen in Deutschland geht die Hälfte von ihnen (49 %) heute häufiger krank zur Arbeit als früher. Mit 63 % liegen insbesondere die 18- bis 27-Jährigen, die der sogenannten Generation Z angehören, deutlich über dem Durchschnitt. Am niedrigsten fällt der Wert bei den Beschäftigten zwischen 58 und 67 Jahren aus. Von ihnen gaben nur 39,5 % an, trotz Erkrankung zu arbeiten. Als Hauptgrund nannten 34,8 % der Befragten Solidarität gegenüber ihrem Team. Mehr über die Folgen des Präsentismus und wie Betriebliche Gesundheitsförderung dabei unterstützen kann, Fehlzeiten zu vermeiden, erfahren Arbeitgeber unter:

- aok.de/fk/betriebliche-gesundheit
- > Fehlzeiten
 - > Präsentismus und seine Folgen



der Beschäftigten glauben, in ihrem Unternehmen werde erwartet, dass sie auch im Krankheitsfall arbeiten.

Quelle: indeed, 2026.



Arbeitgeberattraktivität

BGF: besser passgenau statt breit gestreut

Der iga.Report 49 der Initiative für Gesundheit und Arbeit bestätigt: Es besteht ein Zusammenhang zwischen einer qualitativ hochwertigen Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und hoher Arbeitgeberattraktivität, Bindung und Arbeitszufriedenheit. Das ergab eine deutschlandweite Befragung von 1.847 Beschäftigten. Entscheidend sei dabei weniger die Breite des Angebots an gesundheitsförderlichen Maßnahmen als vielmehr die Passgenauigkeit. Das gilt insbesondere für kleinere Betriebe, die über eingeschränkte Möglichkeiten verfügen. Hier sollten laut Studie strukturelle Verbesserungen im Alltag im Vordergrund stehen.

- aok.de/fk/betriebliche-gesundheit



Prävention – Fitness

Sie sind viel unterwegs oder wollen zeitlich unbunden etwas für Ihre Gesundheit tun? Dann sind unsere Online-Präventionsangebote genau das Richtige für Sie. Die digitalen Angebote von CyberHealth helfen dabei, gesunde Gewohnheiten zu stärken. Es gibt Fitness-, Sport- und Entspannungskurse sowie eine Raucherentwöhnung.

So fällt es leichter, aktiv etwas für die eigene Gesundheit zu tun. Nutzen auch Sie jederzeit und überall das Kursangebot auf Ihrem PC, Tablet oder Smartphone. Gemeinsam mit unserem Kooperationspartner CyberHealth haben wir unser Angebot für Sie entsprechend erweitert. Versicherten der AOK Bayern steht es kostenlos zur Verfügung.

- aok.de/bayern/cyberhealth



Erreichbarkeit

An den Feiertagen abschalten

Ständige Erreichbarkeit an Feiertagen und im Urlaub kann negative Auswirkungen auf die mentale und körperliche Gesundheit von Beschäftigten haben. Darauf weist unter anderem die Initiative für Gesundheit und Arbeit (iga) hin. Zu den möglichen Beschwerden gehören chronischer Stress, Burn-out-Symptome, Schlafstörungen oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Führungskräfte sollten festlegen, dass digitale Tools in der Freizeit abgeschaltet werden, klare Vertretungs- und Erreichbarkeitsregeln organisieren und mit gutem Beispiel vorangehen. Das AOK-Online-Programm unterstützt sie bei einem gesunden Führungsverhalten:

→ aok-gesundfuehren.de

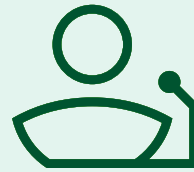
Ab 2027

Übergangsbereich startet bei 633,01 Euro

Durch die **Erhöhung** des Mindestlohns verschiebt sich die Grenze des Übergangsbereichs. Er reicht ab 1. Januar 2027 von 633,01 Euro bis 2.000 Euro. Liegt das Arbeitsentgelt innerhalb dieser Spanne, entrichten Beschäftigte reduzierte SV-Beiträge bei gleichzeitig vollem Sozialversicherungsschutz. Für Arbeitgeber können die Beiträge bei Midijobs in manchen Fällen sogar günstiger sein als bei Minijobs.

Mit dem Übergangsbereichsrechner der AOK können Sie die konkrete Beitragshöhe ermitteln:

→ aok.de/fk/minijob-und-uebergangsbereichsrechner



Angebote für Arbeitgeber

Was ändert sich im neuen Jahr?

Trends & Tipps 2027

Zum Jahreswechsel gibt es viele Neuregelungen in der Sozialversicherung. Unsere Seminare zeigen, was Arbeitgeber und Personalverantwortliche dazu wissen müssen. Themen sind unter anderem:

- Sozialversicherungsbeiträge und Rechengrößen 2027
- Änderungen bei der Pflegeversicherung
- Neue Regeln für Minijobs und den Übergangsbereich
- Änderungen bei der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL)
- Neues bei Meldeverfahren
- Auswirkungen der Rentenreform
- Ausblick auf 2027/2028

Die Seminare-on-demand finden ab dem 24. November 2026 statt. An den Seminartagen beantworten AOK-Expertinnen und -Experten von 8 bis 17 Uhr – an bestimmten Tagen auch zwischen 11 und 20 Uhr – fachliche Fragen live im Chat.



Jetzt kostenlos anmelden via QR-Code oder unter:

→ aok.de/fk/seminarsuche



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

→ aok.de/fk/kontakt

»Ich versuche, Seriosität mit Leichtigkeit zu paaren«

Mitri Sirin ist Nachrichtensprecher und Moderator. Hier erzählt er, wie er auch angesichts schlechter Nachrichten den Spaß an der Arbeit behält.

Mitri Sirin, Sie sind eines der Gesichter der heute-Nachrichten. Im Hintergrund arbeitet eine große Redaktion für Sie. Wie motivieren Sie Ihr Team?

Ich suche immer den Kontakt. Mich inspiriert das. Ich gehe jeden Tag von Redakteurin zu Redakteur und quatsche mit allen. Das scheint mein Team zu motivieren. Die meisten Leute arbeiten gerne mit mir.

Das Nachrichtengeschäft ist sehr schnelllebig, Sie müssen viele negative Nachrichten verkünden. Wie gehen Sie mit dem Stress um?

Es passiert tatsächlich immer mehr zur gleichen Zeit. Ich nehme mir Auszeiten, um damit klarzukommen, und versuche, meine Seriosität mit einer Leichtigkeit zu paaren. Aber natürlich muss ich sagen, was ist. Viele schlechte Nachrichten nehme ich mit nach Hause, das scheuert an der Seele. Was mir dann hilft, ist Engagement.

Ihre Eltern gehörten zur syrischstämmigen christlichen Minderheit in der Türkei und kamen in den 60er-Jahren nach Deutschland. Sie engagieren sich gegen Fremdenfeindlichkeit. Was machen Sie konkret?

Ich fühle mich als Deutscher, aber in meiner Brust schlägt auch das türkisch-syrische Herz. Wenn Fremdenfeindlichkeit und Alltagsrassismus zunehmen, fühle ich mich als Journalist verpflichtet, Menschen aufzuklären. Darum gehe ich in Schulen und spreche mit Schülerinnen und Schülern.

Wenn Sie das ZDF-Morgenmagazin moderieren, müssen Sie um 3.30 Uhr aufstehen. Welche Tipps haben Sie für Morgenmuffel?

Ich bin sehr dankbar, dass ich so einen tollen Job habe, da ist das Aufstehen leicht. Als Tipp für die, denen es schwerfällt: Möglichst viel am Vorabend vorbereiten, morgens Musik anschalten und – wenn möglich – sich nach der Arbeit noch mal hinlegen.

Mitri Sirin (55)

spricht unter anderem die ZDF-Nachrichtensendung heute und moderiert das Morgenmagazin. Der dreifache Vater engagiert sich ehrenamtlich für das Childaid Network.



Ich fühle mich als Journalist verpflichtet, Menschen aufzuklären.



Neues in der Sozialversicherung zum Jahreswechsel

„Trends & Tipps 2027“

Bei unseren Seminaren-on-demand können Sie sich an 12 Tagen mit Seminarvideos zu den verschiedenen Jahreswechselthemen informieren.

Am Tag des Seminars loggen Sie sich mit Ihren Zugangsdaten ganz einfach über Ihren Browser ein. Das geht von 8 bis 17 Uhr – so wie es am besten in Ihren Tagesablauf passt. An zwei Terminen sogar von 11 bis 20 Uhr. Unsere SV-Fachleute beantworten Ihre Fragen zu den Jahreswechselthemen in Echtzeit.

Melden Sie sich schnell und einfach ab dem 7. Oktober 2026 für die Teilnahme an.



Mehr erfahren auf:
aok.de/fk/jahreswechsel

AOK. Die Gesundheitskasse.