

4·2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Wichtige Infos
für Personal-
verantwort-
liche

Grenzenlos arbeiten? Digitale Medien und Gesundheit

→ S. 4

Cannabis am Arbeitsplatz → S. 19

Klimaschutz? Köstlich → S. 22

Martin Rütter im Interview → S. 31

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Hessen
Basler Straße 2
61352 Bad Homburg
aok.de/hessen

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:

Jochen Brenner

Redaktionsleitung:

Maria Zeitler, Per Horstmann (stv.)

Fachredaktion:

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

Regionalredaktion**AOK Hessen:**

Ralf Metzger, Jürgen Merz,
Tanja Bader

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:

11. September 2025

Mit der kostenfreien Aussendung des Magazins **gesundes unternehmen** kommt die AOK Hessen 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.

Detlef Lamm
Vorsitzender des Vorstandes
der AOK Hessen



Digital ist besser?

Künstliche Intelligenz und die fortschreitende Digitalisierung verändern nicht nur das Gesundheitswesen, auch die Arbeitswelt verändert sich. Schon bei Chatprogrammen und Diensthandys beginnt die Frage: Wie können Unternehmen einen sinnvollen Umgang mit digitalen Medien und Technologien etablieren und dabei die Gesundheit ihrer Beschäftigten im Blick behalten?

Wie so oft ist es eine Frage der Ausgewogenheit. Wie viel Flexibilität fordert die Work-Life-Balance, wie viel Erreichbarkeit ist nötig? Diese Ausgabe unseres Magazins beschäftigt sich damit, wie Arbeitgeber die Vorteile der Digitalisierung und konkrete Angebote nutzen können, um ihre Mitarbeitenden gesund zu halten – und welche Regeln sinnvoll sein können, um gesundheitliche Risiken zu minimieren.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

Ihr 

Jederzeit für Sie erreichbar

**Firmenservice**

Für Fragen rund um Beiträge, Meldungen und Co. für Sie da unter
069 66816-335556 montags bis
freitags von 8 bis 17 Uhr oder
→ aok.de/fk/hessen/kontakt

Fachportal für Arbeitgeber

Die Lösung für Ihre Fragen unter
→ aok.de/fk/hessen

Online-Geschäftsstelle

Einfach und sicher kommunizieren
→ fk.meine.aok.de

Feedback

Welche Erfahrung haben Sie mit uns gemacht? Lassen Sie es uns wissen.
069 66816-335555 oder
→ aok.de/fk/hessen/feedback

TITEL DIGITAL UND GESUND



4 Und jetzt: Abschalten?
Sinnvoller und gesunder Einsatz digitaler Medien im Betrieb

10 Der Log-in zur digitalen Gesundheit
Ein IT-Unternehmen setzt auf viele Tools – aber einen gemeinsamen Leitfaden

MAGAZIN



12 Klar, übersichtlich, nutzungsfreundlich
Die neu strukturierte AOK-Rechtsdatenbank für Arbeitgeber

19 Cannabis am Arbeitsplatz
Wie Arbeitgeber erfolgreich Suchtprävention betreiben

20 Gesundheit in der Altenpflege fördern
Das AOK-Angebot QualiPEP bietet wertvolle Checklisten

22 Klimaschutz? Köstlich.
Durch nachhaltige Ernährung Gesundheit und Klima schützen

24 Neues in der Sozialversicherung 2026
Informationen zu gesetzlichen Neuerungen

25 Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten: Was dann gilt
Bedingungen für die Krankenversicherungspflicht

AUF EINEN BLICK



26 Auf einen Blick
News und Fakten

31 „Ich trainiere Hunde, aber vor allem ihre Menschen“
Hundetrainer Martin Rütter über Respekt, Geduld und Bürohund



Thema
Voller Durchblick: Entspannte Augen bei der Arbeit
Übungen und Routinen etablieren





Und jetzt: Abschalten?



Digitale Medien und Technologien können den Arbeitsalltag effizienter, flexibler und gesünder gestalten, wenn Arbeitgeber sie richtig implementieren und die Belegschaft sie sinnvoll nutzt.

Die Digitalisierung ist in deutschen Unternehmen allgegenwärtig. Sie verändert Arbeitsprozesse, Kommunikationswege und Strukturen und beeinflusst damit auch das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten.

Diese Entwicklung bringt zahlreiche Vorteile mit sich. Digitale Kommunikationsmittel wie Chats und Videokonferenzen ermöglichen in vielen Branchen flexibles Arbeiten, insbesondere im Homeoffice. Das erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und sorgt für Entlastung im Alltag. Eine Studie des Fraunhofer-Instituts bestätigt diesen Effekt: Knapp drei Viertel der Befragten empfanden durch mobiles Arbeiten weniger Stress.

Digitale Gesundheitsförderung

Digitale Medien lassen sich auch gezielt zur Stärkung der Beschäftigtengesundheit einsetzen. So bietet die AOK unter anderem eine Vielzahl an Programmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF): von smarten Ernährungs-Apps bis hin zum AOK-Rückentrainer.

Mit dem Online-Programm „Stress im Griff“ unterstützt die AOK beispielsweise Führungskräfte und Beschäftigte, Belastungen

auch durch den digitalen Wandel besser begegnen zu können. Auf aok.de/fk/newwork erhalten Arbeitgeber viele Tipps, wie sie die Gesundheitskompetenz ihrer Beschäftigten steigern können.

Grenzenlos digital?

Wie jede Innovation bringt auch die Digitalisierung Herausforderungen mit sich. Hannes Zacher, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Leipzig, sagt: „Es kommt darauf an, möglichst viele Vorteile zu nutzen und dabei die Nachteile zu minimieren.“

Eine der Herausforderungen besteht darin, dass die Einführung neuer digitaler Technologien von Beschäftigten zunächst als stressig empfunden werden kann. Vertraute Routinen müssen umgestellt und neue Prozesse erlernt werden. Das ist anstrengend und kann Beschäftigte verunsichern.

Zudem birgt die Möglichkeit, jederzeit und von fast überall aus zu arbeiten, bei allen Vorteilen auch die Gefahr der Entgrenzung, also der Verwischung des Abstands zwischen Arbeit und Privatleben. Wer noch im Bett E-Mails checkt und am Wochenende berufliche Anrufe entgegennimmt, verliert



Flexibilität in Grenzen: Klare Kommunikationsregeln vermeiden die Überlastung von Beschäftigten



zusehends diese Trennung. Langfristig kann dies die Erholungsfähigkeit beeinträchtigen und das Risiko für gesundheitliche Probleme bis hin zum Burn-out erhöhen. Hier können Arbeitgeber durch ein strukturiertes Grenzmanagement ansetzen, also Strategien und Bestimmungen, um die Vorteile des flexiblen Arbeitens gesund zu gestalten.

Flexibilität hat auch eine Kehrseite

Das ist gut zu wissen, denn: „Wenn Mitarbeitende selbst steuern können, wann und wo sie arbeiten, kann das die Life-Balance verbessern“, erklärt Jan Dettmers, Leiter des Lehrstuhls für Arbeits- und Organisationspsychologie an der FernUniversität in Hagen. „Doch aus diesem Vorteil erwächst oft die Erwartung – von Kollegen, Vorgesetzten oder Kunden –, dass die Flexibilität genutzt wird, um auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten und -orte Aufgaben zu übernehmen und ständig erreichbar zu sein.“ Dabei reicht laut Dettmers oft schon die theoretische Möglichkeit, kontaktiert zu werden, damit Beschäftigte nicht mehr wirklich abschalten können.



Prof. Hannes Zacher
Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Leipzig

Essenziell ist darum die Etablierung einer Unternehmenskultur, in der Gesundheit aktiv gefördert wird. Zacher betont hier die Bedeutung eines klar geregelten Grenzmanagements, auf Englisch Boundary Management.

Dieses Verfahren begrenzt die Erreichbarkeit der Mitarbeitenden, etwa durch verpflichtende Offline-Pausen oder einen Kommunikations-Knigge, der vorsieht, dass E-Mails nach 18 Uhr erst für den folgenden Morgen eingeplant werden.

Gesunde Abschaltnkultur

Klar definierte Erreichbarkeitsfenster können ebenfalls helfen, die Arbeit und Freizeit klarer zu trennen. Wenn Beschäftigte ein Arbeitshandy nutzen, können Arbeitgeber klare Regeln aufstellen und anbieten, dass das Handy nach Feierabend ausgeschaltet werden kann. Falls das Telefon auch privat genutzt wird: Viele Chatprogramme bieten die Möglichkeit, Benachrichtigungen außerhalb der Arbeitszeiten automatisch stummzuschalten.

Diese Ruhe ist auch für Menschen wichtig, die nicht primär digital arbeiten, aber

trotzdem über ihr Handy mit dem Arbeitsplatz verbunden sind. Selbst informelle Gruppen-Chats sollten hin und wieder bewusst stummgeschaltet werden, damit niemand am Feierabend durch einen Gruß vom Chef aus der Freizeit gerissen wird.

Diese gesunde Abschaltkultur können Arbeitgeber auch fördern, indem sie die Arbeit der Beschäftigten gut strukturieren. Klare Urlaubsvertretungen verhindern, dass Mitarbeitende denken, sie müssten sich sogar vom Sofa aus der Ferienwohnung einbringen. Und grundsätzlich gilt zur Vermeidung von Entgrenzung: Wohldosierte und realistische Aufgabenpakete verhindern von vornherein, dass die Arbeitszeit regelmäßig überschritten wird.

Klare Regeln, gute Vorbilder

Besonders Führungskräfte neigen dazu, digitale Arbeitsweisen zu nutzen, um freiwillig zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. Gleichzeitig sollten sie einen gesunden Umgang mit digitalen Medien vorleben.

„Als Chef oder Chefin kann ich einen Standard setzen, indem ich selbst gesunde Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben einhalte“, sagt Zacher. Wer nach Feierabend keine E-Mails mehr schreibt oder Mitarbeitende nicht anruft, setzt damit ein klares Zeichen, dass Erholungsphasen und persönliche Zeit respektiert werden.

Vorgesetzte haben nicht nur eine Vorbildfunktion, sondern auch die Aufgabe, darauf zu achten, dass im Team die geltenden Normen eingehalten werden. Gerade bei



Jan Dettmers
Leiter des Lehrstuhls für Arbeits- und Organisationspsychologie an der FernUniversität in Hagen

Mitarbeitenden im Außendienst ist es sinnvoll, in regelmäßigen Gesprächen mögliche Überlastungen frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern.

Digital – und zwar richtig

Trotz einiger Herausforderungen gibt es also zahlreiche Möglichkeiten, digitale Risiken zu minimieren und die Potenziale sinnvoll zu nutzen. Aufklärung ist dabei das A und O. Arbeitgeber können dazu beitragen, indem sie Informationen bereitstellen. So können sie das Bewusstsein für digitalen Stress stärken und diesem dadurch aktiv entgegenwirken.

Zusätzlich empfiehlt es sich, Beschäftigte durch regelmäßige, niedrigschwellige Schulungen beim richtigen Umgang mit Homeoffice und zeitlicher Flexibilität zu unterstützen. Neben digitalen Kommunikationsregeln und einem aktiven Grenzmanagement können hierbei auch Informationen zu Ergonomie am Arbeitsplatz oder gesunden Pausen vermittelt werden – für ein ganzheitlich gesundes Arbeiten.

Besonders sinnvoll sind Schulungen im Rahmen der Einführung neuer digitaler Tools. Zusätzlich zu den technischen



»Die fortschreitende Digitalisierung bietet Unternehmen und Beschäftigten immer bessere Möglichkeiten, die Arbeitswelt flexibel zu gestalten. Dies gilt auch für die Betriebliche Gesundheitsförderung. Digitale Formate können individuell und zielgerichtet dabei helfen, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu verbessern. Die AOK stellt dafür zahlreiche digitale Angebote für Beschäftigte und Führungskräfte bereit.«



Dr. Stefan Hoehl
Verwaltungsratsvorsitzender der AOK Hessen



So unterstützt
die AOK



Stressbewältigung

Ganz gleich, wie er entsteht: Stress kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Das AOK-Programm „Stress im Griff“ hilft, besser mit Stresssituationen umzugehen.

→ stress-im-griff.de



Im Austausch
bleiben: Persön-
liche Kommunika-
tion bleibt auch
in digitalen
Zeiten wichtig

Grundlagen können dabei auch Sorgen und Bedenken der Belegschaft thematisiert werden, um ein positives Gefühl des gemeinsamen Fortschritts zu vermitteln. In Jobs, die sich durch die Digitalisierung stark verändern, können sich Weiterbildungsangebote lohnen. Unter bestimmten Voraussetzungen gibt es seit 2024 das staatliche Qualifizierungsgeld. Das erleichtert es Unternehmen, ihre Mitarbeitenden langfristig zu binden und weiterzuentwickeln. Und es gibt psychologische Sicherheit für Beschäftigte, die fürchten, langfristig von neuen Technologien ersetzt zu werden.

Händedruck statt Mausclick

Trotz aller Vorteile der digitalen Arbeitswelt bleiben persönliche Kontakte auch weiterhin wichtig. Digitale Medien können den direkten Austausch zwischen Menschen nicht vollständig ersetzen. Auch in stark digitalisierten Unternehmen empfiehlt es sich daher, regelmäßig Zeit für soziales Beisammensein einzuplanen – für persönliche Meetings, Gruppenkurse vor Ort oder gemeinsame Events zur Förderung der Unternehmenskultur. „Es spricht vieles dafür, nicht zu hundert Prozent

BGF AUF DEM SCHIRM?

Knapp

56%

der befragten Beschäftigten gaben in einer Studie an, digitale Gesundheitsangebote am Arbeitsplatz zu nutzen, wenn sie verfügbar sind.

Quelle: Nöhammer, E. & Fischmann, W., 2023.

im digitalen Raum zu arbeiten, sondern den direkten menschlichen Kontakt zu pflegen“, erklärt Zacher. „Das tut uns gut, denn darauf sind wir evolutionär ausgelegt.“ So bleibt der persönliche Austausch unverzichtbar in der digitalen Arbeitswelt. Und ist durch keine Software zu ersetzen. ◊



So unterstützt
die AOK

Betriebliche Gesundheitsförderung

Nutzen Sie die Vorteile der Digitalisierung – auch für die Gesundheit Ihrer Belegschaft. Die AOK bietet zahlreiche digitale Angebote für Beschäftigte und Führungskräfte.

→ aok.de/fk/chancen-der-digitalisierung

Gesund @ home

Das AOK-Programm „Gesund im Homeoffice“ unterstützt Beschäftigte und Führungskräfte dabei, die Arbeit von zu Hause sicher und produktiv zu gestalten.

→ aok-homeoffice.de/uebersicht



Voller Durchblick: Entspannte Augen bei der Arbeit

Stundenlang auf den Bildschirm, die Werkbank oder den OP-Tisch zu starren, ist anstrengend. Denn auch die Augen brauchen mal eine Pause. Arbeitgeber können einiges dazu beitragen, damit ihre Beschäftigten den Durchblick behalten. Infos und Tipps zur Augengesundheit erhalten Sie auf unserem Poster.



Mehr erfahren auf:
[aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/
gesunde-arbeit](https://aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/gesunde-arbeit)



Das passende Gesundheits-
poster finden Sie unter
aok.de/fk/hessen/poster

Der Log-in zur digitalen Gesundheit



Dutzende digitale Tools, ein gemeinsamer Leitfaden:
Wie Unternehmen digitale Prozesse gesund gestalten,
zeigt der IT- und Internetdienstleister TMT.

Digitaler geht es kaum: Die TMT GmbH & Co. KG ist nicht nur Dienstleister für IT und Internet in der Region Bayreuth. Der Mittelständler mit rund 55 Angestellten lebt digitale Zusammenarbeit auch selbst im Alltag. Über 100 digitale Tools – vom internen Chat bis hin zu komplexen Ticketsystemen – sind im Einsatz. Seit der Pandemie wird zudem ein Großteil der Arbeit im Homeoffice erledigt.

Um diese umfassende Digitalisierung für die Beschäftigten gesund zu gestalten, nahm TMT 2019 an einem Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur „Prävention für sicheres und gesundes Arbeiten mit digitalen Technologien“ teil. Ein Team von acht Leuten, vom Azubi bis zum Geschäftsführer, analysierte in mehreren Workshops die größten Herausforderungen der digitalen Zusammenarbeit.

Gegen die digitale Flut

In dem Projekt zeigte sich, dass die Vielfalt an Kommunikationskanälen beim Team zu Unsicherheit führte.

„Welchen Kanal verwende ich für welche Art von Kommunikation?“, beschreibt Markus Spona, Prokurist bei TMT, das Kernproblem. Die fehlende Klarheit sorgte für Stress. Weitere Herausforderungen lagen im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice sowie in der Frage, wie das Unternehmen die Einführung neuer Software-Tools möglichst reibungslos und stressfrei gestalten konnte.

Die Analyse mündete schließlich in ein „Leitbild für die digitale Zusammenarbeit“, das allgemeine Werte für die Kommunikation bei TMT festlegt. Kommunikation sollte grundsätzlich transparent und wertschätzend sein, dabei aber immer gezielt erfolgen. So wurde beispielsweise festgelegt, Fragen direkt an die zuständigen Personen zu richten, anstatt sie in Gruppen zu posten. Unnötige Kommunikation sollte so möglichst vermieden werden.

Um Klarheit beim Thema Erreichbarkeit zu schaffen, führte TMT eine Kernarbeitszeit von 10 bis 16 Uhr ein. Zusätzlich zeigt

» Ich bin jetzt in meiner Freizeit.
Können wir das morgen klären? «

Markus Spona

der Status des internen Chatprogramms an, ob jemand gerade konzentriert arbeitet oder im Homeoffice oder im Büro verfügbar ist. Auf diese Weise werden Störungen vermieden und der persönliche Austausch gefördert. Und vor Ort gilt: „Wir möchten, dass die Mitarbeitenden öfter mal beim Kollegen oder der Kollegin im Büro vorbeischauen, anstatt alles digital zu regeln“, erklärt Spona.

Vom Leitbild zur Kultur

Mit einem Leitbild allein ist es jedoch nicht getan, betont Spona. Viel wichtiger sei eine



Markus Spona
Prokurist beim
IT-Dienstleister TMT

Unternehmenskultur, die die digitale Gesundheit der Beschäftigten ernst nimmt und persönliche Grenzen respektiert. „Bei uns ist es völlig in Ordnung zu sagen: ‚Ich bin jetzt in meiner Freizeit. Können wir das morgen klären?‘“

Der Leitfaden wird indes gut angenommen, gerade weil er mit reger Beteiligung der Belegschaft

verabschiedet wurde. Die digitale Zusammenarbeit läuft inzwischen weitgehend reibungslos.

Trotz der erfolgreichen Implementierung digitaler Prozesse setzt TMT bewusst nicht ausschließlich auf digitale Kommunikation. Mindestens einmal pro Woche treffen sich die einzelnen Teams persönlich im Büro. „Wir haben einfach gemerkt, dass persönliche Gespräche effektiver sind als Videokonferenzen“, sagt Spona und lächelt. So zeigt TMT, wie sich digitale Prozesse effizient und gesund gestalten lassen – ohne die menschliche Komponente aus den Augen zu verlieren. ◉



**So unterstützt
die AOK**

New Work

Die moderne Arbeitswelt gesund gestalten: Wo Unternehmen ansetzen können, erfahren Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber.

→ aok.de/fk/newwork

Gesund führen

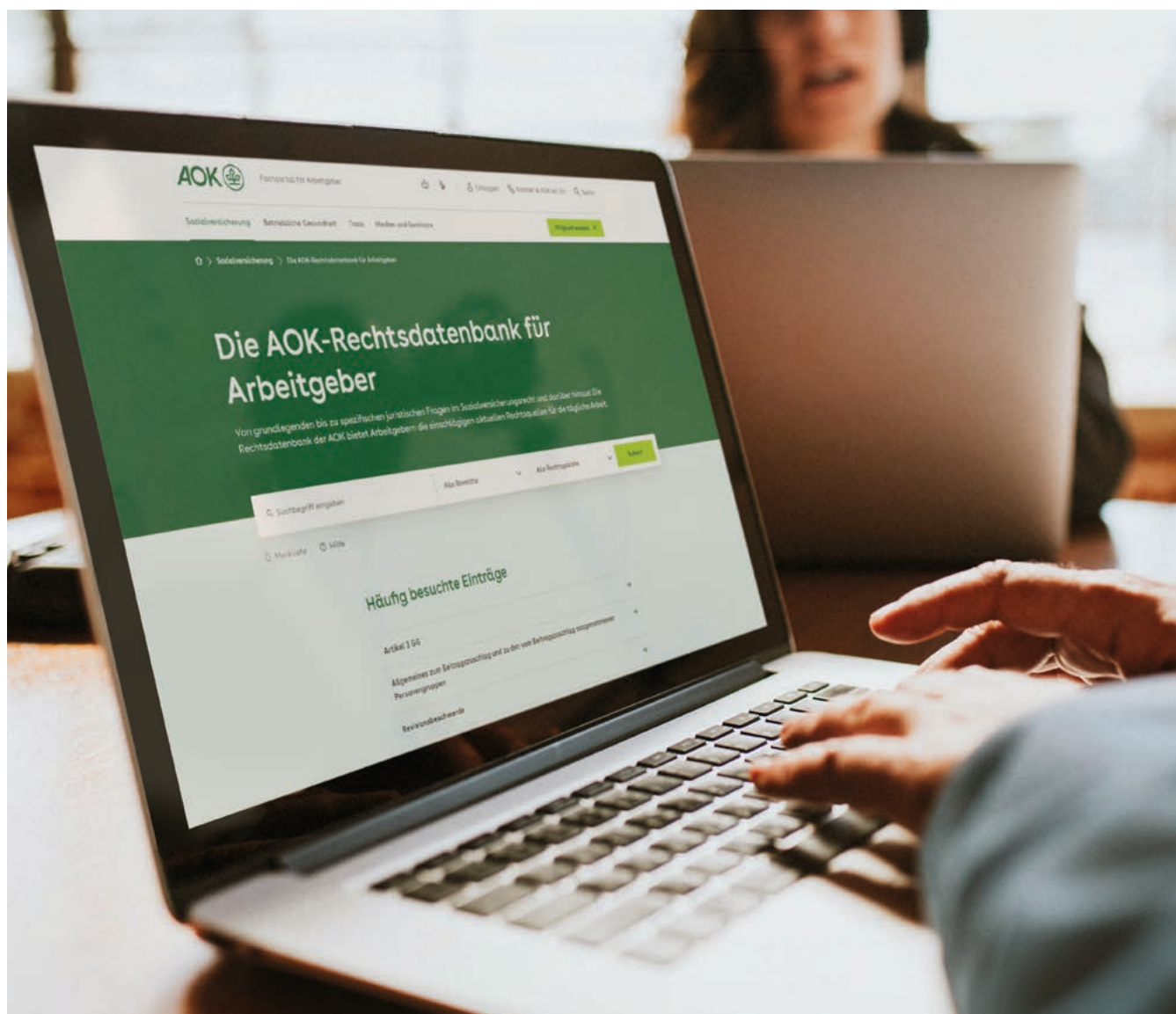
Digitale Gesundheit fängt mit guter Führung an. Das Programm „Gesund führen“ unterstützt Sie dabei.

→ aok-gesundfuehren.de

Klar, übersichtlich, nutzungsfreundlich



Die relevanten Rechtsquellen für die tägliche Personalarbeit an einem Platz, regelmäßig aktualisiert und klar strukturiert: willkommen in der frisch überarbeiteten AOK-Rechtsdatenbank.



Ein Arbeitgeber sucht die genauen Bestimmungen für Geringfügigkeit. Eine Abteilungsleiterin informiert sich über die konkreten Schutzfristen für schwangere Mitarbeiterinnen. Und eine Personalverantwortliche schlägt ein Gerichtsurteil zur Abgeltung von Überstunden nach. Sie alle finden in der überarbeiteten AOK-Rechtsdatenbank schnell und zuverlässig, was sie suchen.

→ aok.de/fk/rechtsdatenbank



Suchen und finden

Die Eingabe eines Begriffs ins Suchfeld erzeugt eine Trefferliste, die über Filter eingegrenzt werden kann. Wer etwa nach einem konkreten Paragraphen eines Gesetzes, einem Gerichtsurteil oder der Erklärung eines Fachbegriffs sucht, setzt beim entsprechenden Bereich ein Häkchen. Auch die Eingrenzung nach Rechtsgebiet (Sozialversicherungs-, Arbeits- oder Steuerrecht sowie Sonstige) ist möglich.

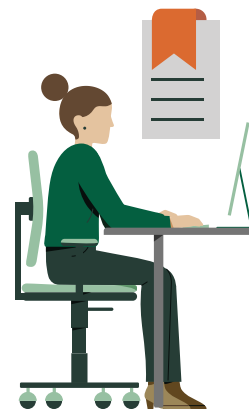
Sollten zu einem Begriff keine passenden Ergebnisse vorhanden sein, zum Beispiel weil mehrere Schreibweisen oder Synonyme existieren, schlägt das Tool automatisch Treffer mit ähnlichen Begriffen vor.

Orientierung behalten

Alternativ zur Suchfunktion kann eine Recherche auch über einen der neun Inhaltsbereiche starten. Mit der neuen Navigationsleiste behalten Sie bei der Suche nach einer Rechtsquelle den Überblick: In einer Randspalte zeigt die Leiste an, in welchem Bereich und auf welcher Ebene Sie sich gerade befinden. Für mehr Übersicht lässt sich diese Navigationsleiste auch vergrößern.



Per Pfeilnavigation können Sie einfach durch die Rechtsquellen blättern. Gibt es thematisch verwandte Quellen, werden diese am Ende eines Eintrags verlinkt. Schaltflächen bei den Einträgen ermöglichen schnelles Kopieren, Speichern oder Drucken der jeweiligen Textstellen.



Persönlicher Bereich

Wer bestimmte Inhalte häufiger nachschlägt, kann dafür Lesezeichen im persönlichen Bereich anlegen. Dieser steht nach einer Registrierung und Anmeldung im Arbeitgeberportal zur Verfügung. Neben dieser Merkfunktion erhalten registrierte Nutzende im AOK-Expertenforum Antworten auf konkrete Fragen. Wenn Sie noch nicht registriert sind, können Sie in wenigen Minuten ein kostenfreies Konto anlegen. →

DIE INHALTE DER AOK-RECHTSDATENBANK

Gesetze

Vom AAG bis zur ZPO: Arbeitgeber können die genauen Gesetzestexte nachschlagen, die den Handlungsrahmen für ihre Tätigkeit bilden.

Verordnungen

Verordnungen regeln, wie Gesetze auszuführen sind. Die Rechtsdatenbank enthält neben der Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung weitere wichtige Verordnungen für die Personalarbeit.

Richtlinien

Richtlinien, wie die Geringfügigkeitsrichtlinie zu Minijobs, klären Fragen zur Auslegung von Gesetzestexten in der Praxis.

Grundsätze

In Grundsätzen und Vereinbarungen haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung auf gemeinsame Verfahren verständigt. Die Grundsätze enthalten Anweisungen, Interpretationen und Erläuterungen zu sozialversicherungsrechtlichen und angrenzenden rechtlichen Fragen.

Rundschreiben

Die Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Knappschaft und der

Bundesagentur für Arbeit klären Auslegungsfragen zur Umsetzung von Rechtsvorschriften in der Praxis.

Besprechungsergebnisse

Die SV-Träger klären regelmäßig Fragen zum gemeinsamen Beitrags-einzug und zu den Meldevorfahren und veröffentlichen ihre Ergebnisse.

BMF-Schreiben

Die Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen beinhalten allgemeine Weisungen zu verschiedenen steuerrechtlichen Vorschriften.

Urteile

Für Arbeitgeber relevante Urteile des Bundessozialgerichts, des Bundesfinanzhofs, des Bundesarbeitsgerichts, des Bundesverfassungsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs helfen bei der Einordnung rechtlicher Fragen in der Personalarbeit. Für einen besseren Überblick können Sie Urteile nach Gericht und Jahr der Veröffentlichung filtern.

Fachbegriffe von A bis Z

Wie werden „Unständig Beschäftigte“ definiert und was fällt unter „Sachbezüge“? Das AOK-Lexikon erklärt Fachbegriffe aus Sozialversicherung, Steuer- und Arbeitsrecht.



Zuverlässig recherchieren

Gesetzliche Regelungen zur Sozialversicherung ändern sich häufig. Die AOK beobachtet ständig Neuerungen im SV-Recht und aktualisiert die Inhalte regelmäßig, sodass die Recherche für alle Nutzenden jederzeit verlässlich ist. Ein Lexikon mit Erklärungen zu Fachbegriffen in der Sozialversicherung und im Steuer- und Arbeitsrecht rundet das Angebot ab, damit alle Quellen gut zu verstehen sind.



Alles an einem Ort

Die AOK-Rechtsdatenbank enthält jene Quellen, die für die Personalarbeit wichtig sind, an einer Stelle verfügbar und klar strukturiert. Neben Gesetzen und höchstrichterlichen Urteilen sind auch Rundschreiben und Besprechungsergebnisse der Sozialversicherungsträger, weitere Anwendungshinweise des Gesetzgebers sowie ein Lexikon der Fachbegriffe hinterlegt. So erhalten Sie schnell praxistaugliche Lösungen für Ihr rechtliches Anliegen. Weitere tiefgehende SV-Fachinformationen finden Sie jederzeit im AOK-Fachportal für Arbeitgeber. o



So unterstützt
die AOK

Mit ihrer klaren Struktur und den zusätzlichen Funktionen erleichtert die neue AOK-Rechtsdatenbank die Recherche und spart dadurch Zeit. Testen Sie selbst:

→ aok.de/fk/rechtsdatenbank



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

personal wissen

4•2025



Minijobgrenze steigt voraussichtlich

Mindestlohn ab 2026 bei 13,90 Euro

Der gesetzliche Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2026 voraussichtlich weiter an: von 12,82 Euro auf 13,90 Euro. Dadurch ändern sich auch die Geringfügigkeitsgrenze und die Werte im Übergangsbereich.

Der gesetzliche Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2026 von 12,82 Euro auf 13,90 Euro. Das hat die Mindestlohnkommission Ende Juni beschlossen. Die Bundesregierung folgt dem Vorschlag voraussichtlich. Bereits Anfang des Jahres hatte sich die Kommission dafür ausgesprochen, sich am Referenzwert von 60 Prozent des Medianlohns der Vollzeitbeschäftigten zu orientieren, den auch die Europäische Mindestlohnrichtlinie empfiehlt. Die Regierungsparteien hatten im Koalitionsvertrag eine mögliche Erhöhung des Mindestlohns auf 15 Euro genannt. Stattdessen kommt es nun zu einer stufenweisen Anhebung auf 13,90 Euro für 2026 und auf

14,60 Euro für das Jahr 2027. Die Bundesregierung will per Rechtsverordnung die Neuerung beschließen.

Neue Minijobgrenze: Die Geringfügigkeitsgrenze ist an den Mindestlohn gekoppelt. Seit 2022 orientiert diese Grenze sich an einer Beschäftigung zum Mindestlohn mit einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden. Sie steigt 2026 von bisher 556 Euro voraussichtlich auf 603 Euro.

Auswirkungen auf Midijobs: Durch diese voraussichtliche Anhebung der Minijobgrenze verändern sich auch die Werte für den Übergangsbereich. Ein sogenannter Midijob, also eine Beschäftigung im Übergangsbereich, liegt 2026 demnach vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig im Entgeltbereich von 603,01 Euro bis 2.000 Euro liegt. Die obere Entgeltgrenze von 2.000 Euro bleibt auch 2026 unverändert.

Keine Mindestlohnpflicht gilt bei

- Auszubildenden
- unter 18-Jährigen ohne Berufsabschluss
- ehrenamtlich Tätigen
- Langzeitarbeitslosen (in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung)
- Pflichtpraktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium
- Orientierungspraktikum bis zu drei Monate bei Berufs- oder Studienwahl (bei Überschreitung der drei Monate entsteht rückwirkend ein Anspruch auf den Mindestlohn ab dem ersten Praktikumstag)



DATEN UND FAKTEN

Mindestlohn in Europa

22

In 22 von 27 EU-Mitgliedstaaten gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn.

Quelle: Statista, 2025.



So unterstützt die AOK

Was ist zu tun, wenn das geringfügige Entgelt einmal überschritten wird? Wie hoch sind die Arbeitgeberbeiträge im Übergangsbereich? Informieren Sie sich im Bereich Sozialversicherung im AOK-Arbeitgeberportal.

→ aok.de/fk/sozialversicherung



Neu ab 2026

Digitales Verfahren bei Entsendung in Abkommensstaaten

Ab dem 1. Januar 2026 nutzen Arbeitgeber, die Beschäftigte in Staaten mit Sozialversicherungsabkommen mit Deutschland entsenden, ausschließlich das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren.

Bei Entsendungen in die sogenannten Abkommensstaaten übermitteln Arbeitgeber ab 2026 die Anträge ausschließlich an die gesetzliche Krankenkasse der oder des Beschäftigten.

Abkommensstaaten sind jene Staaten, mit denen Deutschland ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat.

Analog zur A1-Bescheinigung läuft das Verfahren über das Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal.

Die zuständige Krankenkasse übermittelt ihre elektronische Rückmeldung innerhalb von drei Arbeitstagen an den Arbeitgeber. Dieser stellt dem oder der Beschäftigten die Bescheinigung dann unverzüglich zur Verfügung.

Anträge für Angehörige

Für Selbstständige und weitere Personen, zum Beispiel Familienangehörige der Beschäftigten, ist entweder die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) oder die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) zuständig. Das hängt vom Ziel-land und dem jeweiligen Sozialversicherungsabkommen ab. Anträge an die DRV Bund sind vorerst weiter in Papierform zu stellen und werden auch in dieser Form beantwortet. Hier startet das digitale Verfahren später.

Bei Ausnahmevereinbarungen mit Chile, China, Japan und Kanada ist die DVKA nur für den Abschluss der Ausnahmevereinbarung und die jeweilige Krankenkasse beziehungsweise die DRV Bund für die Ausstellung der Entsendebescheinigung zuständig.



So unterstützt die AOK

Was Sie rund um die Entsendung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ins Ausland wissen müssen, steht auf:

→ aok.de/fk/sozialversicherung/entsendungen-a1-bescheinigung



Entgeltfortzahlung

Krank am Feiertag

Arbeitgeber zahlen bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit das Entgelt für in der Regel maximal

42 Kalendertage fort. Was aber gilt, wenn Beschäftigte an einem Feiertag wegen einer Krankheit arbeitsunfähig sind?

Laut Entgeltfortzahlungsgesetz zahlt der Arbeitgeber in diesem Fall jenes Entgelt, das ohne die Arbeitsunfähigkeit entstanden wäre. Das bedeutet: Auch eventuelle Feiertagszuschläge fallen an, die steuer- und beitragspflichtig sind.

Umlageverfahren U1

Betriebe mit bis zu 30 Beschäftigten erhalten auch bei Arbeitsunfähigkeit an einem Feiertag einen Teil der Entgeltkosten inklusive etwaiger Feiertagszuschläge über die Umlagekasse U1 erstattet. Den Antrag dafür stellen die Arbeitgeber elektronisch über ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal.

KURZMELDUNGEN

Datenaustausch Kinderkrankengeld

Zum 1. Januar 2026 wird der Abgabegrund „02“ im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen erweitert. Wenn Freistellungen wegen Erkrankung des Kindes im Rahmen einer Betreuung zu Hause und einer stationären Mitaufnahme nahtlos aufeinanderfolgen, erfragt die Krankenkasse mit Abgabegrund „72“ beim Arbeitgeber die Anzahl der freigestellten Arbeitstage wegen häuslicher Betreuung. Der Arbeitgeber antwortet mit dem Abgabegrund „73“.

Ausweitung des eAU-Verfahrens

Rehabilitationsleistungen und Krankenhausaufenthalte, die von der gesetzlichen Unfallversicherung getragen werden, sollten bereits in das eAU-Verfahren (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) einbezogen werden. Dies verzögert sich allerdings noch. Im Lauf des nächsten Jahres ist erst damit zu rechnen.

Sie fragen, Experten antworten

URLAUBSABGELTUNG UND EINMALZAHLUNG BEI TODESFALL

Bei einem verstorbenen Arbeitnehmer wird die finale Abrechnung erstellt. Er hat Resturlaubstage aus mehreren Vorjahren, die in unserem Betrieb nicht verfallen. Welchem Jahr ordne ich diese Beträge bei der Berechnung der SV-Beiträge zu?

Das für die Arbeitsleistung bis zum Todestag gezahlte Arbeitsentgelt (auch Mehrarbeit oder Lohnnachzahlung) ist beitragspflichtig, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung. Die Urlaubsabgeltung wird wie eine Einmalzahlung behandelt und zur Berechnung der SV-Beiträge dem Abrechnungsmonat zugeordnet. Auf die Fälligkeit der Zuwendung kommt es nicht an.

Einmalzahlungen, die nach dem Ende der Beschäftigung erfolgen, werden dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zugeordnet, auch wenn in diesem kein Arbeitsentgelt anfällt. Liegen darüber hinaus in diesem Jahr SV-Tage vor, ist die Einmalzahlung beitragspflichtig. Ohne SV-Tage ist sie beitragsfrei.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum

Einmalzahlungen

So berechnen Sie die SV-Beiträge



Die jährlichen Beitragsbemessungsgrenzen 2025:

Krankenversicherung: 66.150 Euro,
Rentenversicherung: 96.600 Euro

Bei der Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge ist die Unterscheidung zwischen laufendem und einmaligem Entgelt wichtig. Das ist auch bei der Zahlung von Weihnachtsgeld relevant.

Als laufendes Arbeitsentgelt gelten alle Einnahmen, die Beschäftigte wiederkehrend für ihre Tätigkeit in einem bestimmten Zeitraum (Woche, Monat) erhalten. Dazu zählen etwa der Lohn, Mehrarbeitszuschläge oder Schichtzulagen.

Einmalig gezahltes Entgelt sind alle Zuwendungen ohne Bezug auf bestimmte

Entgeltabrechnungszeiträume, die in größeren Zeitabständen als monatlich gewährt werden und kein laufend gezahltes Arbeitsentgelt darstellen. Dazu zählen Einmalzahlungen wie das Weihnachts- oder das Urlaubsgeld.

Besondere Berechnung. Bei der Entgeltabrechnung wird geprüft, wie viel von einer Einmalzahlung beitragspflichtig ist. Dafür vergleicht der Arbeitgeber die anteilige Beitragsbemessungsgrenze mit dem bisherigen beitragspflichtigen Entgelt. Die Differenz zeigt, wie viel von der Einmalzahlung noch mit SV-Beiträgen zu belegen ist: Ist die Einmalzahlung kleiner als diese Differenz, ist sie komplett beitragspflichtig. Ist sie größer, sind Beiträge nur bis zur Höhe der Differenz zu zahlen.



So unterstützt die AOK

Die vorläufigen Grenzwerte zur Sozialversicherung für die Entgeltabrechnung für das kommende Jahr 2026 finden Sie auf:

→ aok.de/fk/sv-werte

AKTUELL

Einmal im Monat: AOK-Newsletter

Über aktuelle Änderungen in der Sozialversicherung regelmäßig informiert werden, relevante und praktische Informationen zur Gesundheit im Betrieb und jedes neue Seminarangebot der AOK frühzeitig erhalten? Der Newsletter für Arbeitgeber hält Sie auf dem Laufenden. Anmelden auf:

→ aok.de/fk/newsletter

Gut zu wissen: Fachportal für Arbeitgeber

Übersichtlich und umfassend informiert das AOK-Arbeitgeberportal zu Fragen der Sozialversicherung und der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Praktische Tools wie der Urlaubsplaner oder die Rechtsdatenbank sind nur einen Klick entfernt:

→ aok.de/arbeitgeber



Cannabis am Arbeitsplatz

Die Teillegalisierung von Cannabis wurde lange diskutiert, im April 2024 trat sie in Kraft. Seither stellt sich für Unternehmen die Frage: Wie mit Cannabis am Arbeitsplatz umgehen?

Nach dem anstrengenden Meeting auf einen Joint im Besprechungsraum? Seit dem 1. April 2024 sind der Anbau und Besitz von Cannabis in Deutschland mit Einschränkungen erlaubt. Da es kein gesetzliches Drogenverbot am Arbeitsplatz gibt, liegt es zuerst in der Verantwortung der Unternehmen, hier Regelungen zu schaffen. Berufsgenossenschaften wie die BG Verkehr empfehlen, den Konsum von Cannabis am Arbeitsplatz über Arbeitsanweisungen oder Betriebsvereinbarungen zu untersagen.

Neben Regelungen ist auch Prävention wichtig: Schulungen können die Beschäftigten über die Auswirkungen von Cannabis auf die eigene Gesundheit, Denkleistung, Reaktionszeit und über das Risiko von Arbeitsunfällen informieren.

Stress frühzeitig erkennen

Gerade Menschen mit Personalverantwortung nehmen eine Schlüsselrolle bei der betrieblichen Suchtprävention ein. Sie können geschult werden, um Warnsignale (zum Beispiel auffälligen Geruch,

Wesensveränderungen oder Nachlässigkeiten bei der Arbeit) sowie Überforderung und Stress bei Mitarbeitenden leichter zu erkennen. Die regelmäßige Überprüfung der Arbeitsanforderungen und Feedbackgespräche mit den Mitarbeitenden helfen, Belastungen zu erkennen und rechtzeitig gegenzusteuern.

Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) empfiehlt in einem Praxisleitfaden, suchtgefährdete Beschäftigte frühzeitig auf auffällige Verhaltensänderungen anzusprechen, ohne jedoch direkt eine Suchterkrankung zu unterstellen. Es liege nicht in der Verantwortung der Führungskraft, eine Sucht zu therapieren. Aber sie kann Mitarbeitende darin unterstützen, frühzeitig professionelle Hilfe zu suchen und in Anspruch zu nehmen, schreibt die DHS. Zugleich kann sensibel und ohne übermäßigen Druck auf mögliche Konsequenzen eines weiterbestehenden Fehlverhaltens hingewiesen werden. ◦



So unterstützt
die AOK

Wie können Arbeitgeber mit der Cannabislegalisierung umgehen und wie können sie sich aufstellen, um Risiken durch den Konsum für Beschäftigte und in der Arbeitswelt zu minimieren? Das erfahren Sie auch in unserem Online-Seminar „Cannabis und Suchtprävention im Unternehmen“:

→ aok.de/fk/online-seminare

Angebote zu Suchtfragen im Internet

Unterstützung zum Thema Suchtverhalten im Job erhalten Arbeitgeber auch bei der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e.V.:

→ dhs.de > Lebenswelten
> Sucht am Arbeitsplatz

Gesundheit in der Altenpflege fördern

Ein praktisches Werkzeug, um den Stand der Gesundheitsmaßnahmen im eigenen Unternehmen zu bewerten und zu planen: das AOK-Angebot QualiPEP.



QualiPEP steht für „Qualitätsorientierte Prävention und Gesundheitsförderung in Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Pflege“. Wer die Gesundheit aller Menschen in einer Pflegeeinrichtung verbessern möchte, profitiert bei diesem AOK-Angebot vom Blick auf zwei Aspekte: die Belange der Beschäftigten und die der Bewohnenden. Unternehmen können mithilfe praxiserprobter Checklisten herausfinden, welche Strukturen, Prozesse und Maßnahmen gesundheitsförderlich sind und den Bedarf der Mitarbeitenden und Bewohnenden treffen.

Das Unternehmen überprüft sich selbst und erhält Anregungen zur Weiterentwicklung. Die Checklisten und thematisch begleitenden Poster beruhen auf wissenschaftlich fundierten Qualitätskonzepten und wurden gemeinsam mit Pflegeeinrichtungen entwickelt. Die Hauptchecklisten dienen als eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe, wenn Einrichtungen gesunde Lösungen entwickeln, umsetzen, verstärken oder optimieren möchten.

Fünf Themenschwerpunkte

Wer bereits in Sachen Prävention oder Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) aktiv ist, kann sich gleich die fünf Checklisten zu diesen Themen vornehmen:

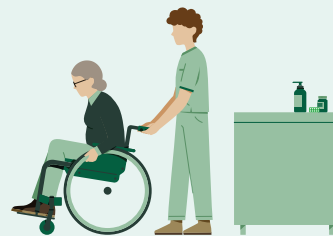
- Ernährung
- körperliche Aktivität
- Stärkung mentaler Ressourcen
- psychosoziale Gesundheit
- Vorbeugen von Konflikten

Die Listen wurden im Projekt umfassend durch Piloteinrichtungen getestet. Ein Ergebnis ist: Häuser mit ganz unterschiedlichen Rahmenbedingungen können QualiPEP

Pflegekräfte erfolgreich halten

Laut Fehlzeiten-Report 2024 ist das psychosoziale Klima entscheidend für die Bindung von Pflegekräften. In dieser Branche besteht demnach ein hoher Wechselwille bis hin zu Überlegungen, den Beruf aufzugeben.

Ist das Arbeitsklima gut und der Arbeitgeber bemüht sich um die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden, lässt sich die Wechselbereitschaft der Beschäftigten halbieren.



FEHLZEITEN UNTERSCHEIDEN SICH STARK

Die Arbeitsbelastung in der Pflege ist hoch – das zeigen die AU-Tage von AOK-Versicherten im Branchenvergleich:

34,7 Tage

fehlten Beschäftigte in der Altenpflege im Jahr 2023.

7,5 Tage

fehlten Beschäftigte in Berufen der Hochschullehre und -forschung.

Quelle: Fehlzeiten-Report des WIdO, 2024.

erfolgreich einsetzen. Hilfreich sind der modulare Aufbau und die Möglichkeit, schrittweise vorzugehen.

Mithilfe der Checkliste lassen sich konkrete Maßnahmen ableiten. Beim Thema Ernährung kann es zum Beispiel um die Frage gehen, wie sich Beschäftigte bei der Essensauswahl einbinden lassen und wie gemeinsames Essen in der Teamkultur verankert werden kann. Die Erkenntnisse aus der Arbeit mit QualiPEP sind also direkt umsetzbar.

Langfristige Strategien

Durch ihre Systematik und die Möglichkeit, sie wiederholt anzuwenden, eignen sich die QualiPEP-Checklisten gut dazu, eine langfristige Strategie für einen Gesundheitsförderungsprozess zu entwickeln und die Ziele systematisch anzugehen.

Viele Einrichtungen sehen QualiPEP als Start in einen Prozess, den sie langfristig beibehalten wollen. ◉



So unterstützt die AOK

Hintergrund: QualiPEP

QualiPEP war ursprünglich ein Forschungsförderprojekt des AOK-Bundesverbands im Auftrag des Bundesgesundheitsministeriums in Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Pflege. Zwischen 2017 und 2021 wurde ein Qualitätsrahmen für Ansätze und Maßnahmen der Prävention, der (Betrieblichen) Gesundheitsförderung und der Gesundheitskompetenz entwickelt und erprobt.

Mehr im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/qualipep

Klimaschutz? Köstlich.



Was wir essen, hat Einfluss auf das Klima. Wie eine nachhaltige Ernährung aussehen kann und wie Arbeitgeber und Beschäftigte davon profitieren.

Die Herstellung von Lebensmitteln verbraucht Ressourcen, verursacht Treibhausgase und wirkt sich so auf das Klima aus. Vor allem tierische Produkte fallen hier ins Gewicht. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) warnt: Wenn wir die Produktion und unseren Konsum von Lebensmitteln nicht verändern, gefährden wir unseren Planeten. Sich nachhaltig zu ernähren, heißt, den eigenen ökologischen Fußabdruck zu minimieren. „Die wichtigsten Stellschrauben sind, weniger Fleisch zu essen und unverarbeitete, saisonale Lebensmittel aus regionalem Anbau zu bevorzugen“, sagt Tanja Lehnort, Ernährungsexpertin und Beraterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement beim Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung Köln.

Wettbewerbsvorteil

Nachhaltig(er) zu essen verbessert die CO₂-Bilanz der Beschäftigten, des Unternehmens, der Welt und fördert die Gesundheit. „Durch höheren Obst- und Gemüsekonsum erhält der Körper mehr Nährstoffe. Das kann sich positiv auf das Immunsystem sowie die Darm- und Herzgesundheit auswirken“, so Lehnort. Unternehmen, die sich Nachhaltigkeit auf die Fahne geschrieben haben, können Klimaschutz und Mitarbeitendengesundheit verbinden und eine nachhaltige Ernährung ihrer Beschäftigten unterstützen. Das Engagement kann auch helfen, Fachkräfte anzuziehen und Mitarbeitende an den Betrieb zu binden.

Schon ein Stupser wirkt

Nachhaltige Ernährung ist erlernbar. Arbeitgeber können mit Workshops, Newslettern, Rezepten, Gesprächen



Nachhaltigkeit in der eigenen Ernährung

68%

der Deutschen würden sich gerne nachhaltiger ernähren.

36%

haben ihr Essverhalten aufgrund der Klimakrise in den letzten Jahren verändert.

Quelle: AOK-Umfrage zur klimaschonenden Ernährung, 2024.



Was ist die Planetary Health Diet?

Mit der Ernährung etwas für die eigene Gesundheit und gleichzeitig für die Umwelt tun. Die Planetary Health Diet zeigt, wie das geht. Mehr Infos finden Sie hier:

→ aok.de/mz/planetary-health-diet

und anderen Ansatzpunkten Impulse ins Team geben. Stichwort Nudging (Anstupser): Manchmal reicht schon ein kleiner Anstoß, um zum Nachdenken und Umdenken zu führen.

„Ein guter Hebel sind auch Kochevents. Da können alle die Erfahrung machen, dass es vegetarische Alternativen gibt, die nachhaltig sind und schmecken“, sagt Lehnort. Das Essensangebot im Betrieb kann ebenfalls bewusste Ernährungsentscheidungen fördern. Etwa, indem mehr vegetarische Gerichte in der Kantine angeboten und prominent beworben werden.

„Wichtig ist, nicht direkt alles zu verändern, sondern Nachhaltigkeit Schritt für Schritt zu fokussieren“, weiß Lehnort. „Die geliebte Currywurst gibt es also weiterhin, aber vielleicht zusätzlich eine vegetarische Variante. Auch ein reiner Veggie-Tag inspiriert, bewusster zu essen. Lebensmittelabfälle und Verpackungen zu reduzieren, fördert ebenfalls Nachhaltigkeit. Arbeitgeber können dafür Mehrwegbehälter für Essen und Getränke mit Firmenlogo anbieten.“

Jeder Schritt zählt

Unternehmen ohne Kantine können einen Korb mit Obst und Gemüse saisonal und regional bestücken und auf nachhaltige Essensangebote in der Nähe hinweisen. „Bei Snacks ist Unverpacktes besonders nachhaltig. Wie Nüsse in Schraubgläsern mit einer schönen kleinen Schaufel dabei, statt eines Schokoriegels“, sagt Lehnort und betont: „Jeder Schritt zählt. Schon ein vegetarischer Tag pro Woche spart bereits eine Menge CO₂ ein.“ Laut einer Oxford-Studie aus dem Jahr 2023 spart eine Person mit einem fleischfreien Tag pro Woche hochgerechnet 100 Kilogramm CO₂ im Jahr ein. Das entspricht einer Fahrstrecke von mehr als 500 Kilometern mit einem benzinbetriebenen Pkw. ◉



So unterstützt
die AOK

Gesunde Gewohnheiten, gesundes Team

Ernährung, Bewegung, gesunde Pausenräume und noch mehr: Arbeitgeber können einiges tun, um gesunde Entscheidungen zu unterstützen:

→ aok.de/fk/gesunde-gewohnheiten



Neues in der Sozialversicherung 2026



Zum Start in das neue Jahr gibt es viele gesetzliche Neuerungen, die sich auf die Entgeltabrechnung auswirken.

Das Trends & Tipps-Spezial Ihrer AOK informiert Sie tagesaktuell.

Die AOK greift im Rahmen des Trends & Tipps-Spezials 2025/26 die wichtigsten Punkte zum Jahreswechsel auf. Unter anderem:

- Mindestloohnerhöhung: Auswirkungen auf Minijobs und Übergangsbereich
- Pflegeversicherung: Praxistipps für das digitale Verfahren,

Freistellung zur Pflege von Angehörigen und neue Beitragsätze

- Entsendungen: Digitales A1-Verfahren auch für Staaten mit SV-Abkommen
- Meldeverfahren: Neuerungen und Praxistipps für die Verfahren DEÜV, DTA-EEL und eAU

Stets aktuell informieren die Trends & Tipps-Seiten im AOK-Fachportal für Arbeitgeber. Die Sozialversicherungsthemen sind kompakt und anschaulich aufbereitet. Die neuen Checkbriefe fassen die zentralen Punkte auf einen Blick zusammen – der perfekte Überblick für den Abrechnungsalltag.

→ aok.de/fk/jahreswechsel

Neu: Kostenfreies Seminar-on-demand „Trends & Tipps 2026“

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!

→ aok.de/fk/online-seminare



So unterstützt die AOK

Immer up to date mit dem Aktualisierungsservice

In Ihrem Persönlichen Bereich auf aok.de/fk haben Sie die Möglichkeit, sich für den Aktualisierungsservice anzumelden. Sobald sich bei den Neuerungen zum Jahreswechsel etwas ändert, erhalten Sie automatisch eine Benachrichtigung per E-Mail.

→ aok.de/fk > Einloggen

Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten: Was dann gilt

Überschreiten Beschäftigte, die bisher krankenversicherungspflichtig waren, zum Jahreswechsel die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG), werden sie unter bestimmten Bedingungen krankenversicherungsfrei.



Zum Jahreswechsel ändert sich die Höhe der allgemeinen JAEG von derzeit 73.800 Euro auf voraussichtlich 77.400 Euro. Arbeitgeber prüfen zum Jahreswechsel, ob das regelmäßige Entgelt über dieser Grenze liegt. Wird die JAEG überschritten, endet die Krankenversicherungspflicht mit Ablauf des Kalenderjahres der Überschreitung. Das gilt allerdings nur, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt voraussichtlich auch die JAEG des folgenden Kalenderjahres überschreitet. Es ist unerheblich, ob das Überschreiten durch eine

Entgelterhöhung, eine berufliche Veränderung oder die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung erfolgt.

Vorausschau auf Jahresentgelt

Um eine valide Aussage treffen zu können, ob Beschäftigte die JAEG überschreiten werden, rechnet der Arbeitgeber das vereinbarte Arbeitsentgelt auf das nächste Kalenderjahr hoch. Stehen Veränderungen des Entgelts bereits fest oder sind mit hinreichender Sicherheit absehbar (Entgelterhöhungen oder -minderungen), werden sie in

die Prognose einbezogen. Entgeltbestandteile, die sich auf den Familienstand beziehen (zum Beispiel Kinderzuschläge), bleiben dabei unberücksichtigt.

Führen rückwirkende oder zum Jahresbeginn wirksame Entgelterhöhungen erstmals zum Überschreiten der JAEG, bleibt die Krankenversicherungspflicht zunächst bestehen. Sie endet frühestens mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das erhöhte Entgelt entstanden ist. ○



So unterstützt die AOK

Im Arbeitgeberpodcast „AOK im Ohr“ erklären Fachleute, warum die Prüfung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts der Beschäftigten gerade zum Jahreswechsel so wichtig ist. Abrufbar im Fachportal für Arbeitgeber, bei Apple Podcasts und Spotify.

→ aok.de/fk/podcast

Ob das Jahresarbeitsentgelt überschritten wird, berechnen Sie mit dem JAE-Rechner:

→ aok.de/fk/jae-rechner

Gender-Pay-Gap

Lohnlücke verkleinert sich

Der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern, der sogenannte Gender-Pay-Gap, hat sich in Deutschland zwischen 2023 und 2024 so stark verringert wie nie zuvor seit der ersten Erhebung im Jahr 2006.

Laut Statistischem Bundesamt (Destatis) sank er von 18 % auf 16 %. Mit einem durchschnittlichen Brutto-Stundeneinkommen von 22,24 Euro verdienen Frauen aber noch immer 4,10 Euro weniger als Männer.

Als Grund für den leichten Anstieg der Gehälter vermuten die Destatis-Fachleute, dass Frauen nun vermehrt in besser bezahlten Jobs und Branchen arbeiten sowie häufiger Führungsaufgaben übernehmen. Im verarbeitenden Gewerbe, das traditionell mehr Männer als Frauen beschäftigt, lag der Verdienstunterschied mit 19 % relativ hoch.

→ aok.de/fk/diversitaet

GENDER-PAY-GAP

22,24 €

beträgt das durchschnittliche Einkommen
pro Stunde bei Frauen.

16 %

verdienen Frauen im Schnitt weniger
als Männer.

Quelle: Destatis, 2024.



Meetings

Perfektes Timing

Fast drei von vier Beschäftigten (73 %) halten einen Besprechungsbeginn um oder vor 8 Uhr morgens für zu früh. Der ideale Zeitpunkt für Meetings ist laut der Umfrage von Owl Labs zwischen 9.30 und 15.30 Uhr. Wer Besprechungen zu diesen Zeiten plant, erreicht die meisten und zufriedensten Teilnehmenden.

Die Umfrage ergab außerdem, dass 59 % der Befragten Zeit im Kalender blocken, um sich vor zu vielen Meetings zu schützen. Das Institut interviewte dazu 2.000 Vollzeitbeschäftigte in Deutschland im Alter von über 18 Jahren in Unternehmen mit mehr als zwei Mitarbeitenden. Weitere Tipps für Führungskräfte:

→ aok-gesundfuehren.de



Gründe für Präsenz im Büro?

51 %

der Arbeitnehmenden glauben, dass ihr Arbeitgeber von ihnen verlangt, im Büro zu arbeiten, weil das „schon immer so gemacht wurde“.

Quelle: Owl Labs, State of Hybrid Work, 2024.



Teilzeitkräfte

Anreize zur Stunden-aufstockung

56,5 % der Unternehmen* würden die Stunden ihrer Teilzeitkräfte gerne aufstocken. Das zeigt eine Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft. Um das zu erreichen, halten sie verschiedene Ansätze für möglich: von der flexibleren Gestaltung der Arbeitszeiten bis zu einer Ausweitung des mobilen Arbeitens und der stärkeren Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen. Gut ein Viertel der Unternehmen erwägt zudem, das betriebliche Gesundheitsangebot zu erweitern, um körperliche Belastungen zu reduzieren und frühzeitig Problemen vorzubeugen. Nützliche Tipps dazu gibt es im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/betriebliche-gesundheit

*Quelle: KOFA-Kompakt, 11/2024.



Generation Z

Jüngere arbeiten mehr

Die Erwerbsquote der 20- bis 24-Jährigen ist im Vergleich zu 2015 um 6,2 % auf 75,9 % gestiegen* – und zwar bei Männern wie Frauen gleichermaßen. Das ist das Ergebnis einer Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Ein Erklärungsansatz ist, dass Studierende in den letzten Jahren vermehrt Nebenjobs ausüben. Das legt der steigende Anteil von Teilzeitbeschäftigungen Studierender nahe. Daneben haben sich die Studienzeiten verkürzt und ermöglichen einen früheren Einstieg in den Beruf.

*Quelle: IAB-Forum, Februar 2025.

Weiterbildung

Grundkompetenzen stärken

Mehr als 20% der Erwachsenen in Deutschland können laut der aktuellen „Survey of Adult Skills“ (PIAAC), auch Pisa-Studie für Erwachsene genannt, nicht gut lesen. Dadurch haben sie Probleme, einfache Alltagsaufgaben zu bewältigen. Unternehmen können die Grundkompetenzen ihrer Teams wie Leseverständnis sowie mathematische und Problemlösekompetenz fördern.

Damit unterstützen sie die Beschäftigten dabei, sich weitere Fähigkeiten anzueignen, und erhöhen ihre Aufstiegsmöglichkeiten. So können Betriebe das interne Know-how erweitern und dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Volkshochschulen und andere Bildungsträger bieten Weiterbildungsmaßnahmen an.



der Arbeitskräfte in Deutschland sind unterqualifiziert: Ihr höchster Bildungsabschluss liegt unter dem für ihre Beschäftigung erforderlichen Niveau.

Quelle: OECD-Studie „Survey of Adult Skills“ (PIAAC), 2024.



AOK Hessen

Fünffach ausgezeichnet



Bei der AOK Hessen profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte von vielfältigen Präventionsangeboten, digitalen Services und persönlicher Beratung. Das Ergebnis des aktuellen FOCUS-MONEY/DFSI GKV-Guide 2025 hebt dieses vielfältige Leistungsangebot der AOK Hessen hervor: Gleich fünf Auszeichnungen – für Sportler (exzellent), junge Leute (sehr gut), Berufseinsteiger (sehr gut), Familien (sehr gut) sowie als Beste Krankenkasse für Familien 2016–2025 – zeigen, dass die AOK Hessen für Versicherte in unterschiedlichen Lebenslagen die passende Versorgung bereithält.

TERMINE



10.–12.11.2025

Handelsblatt-Jahrestagung zur bAV

„Betriebliche Altersversorgung 2025“ lautet das Thema der Handelsblatt-Jahrestagung in Berlin. Auf dem Programm stehen News und Fakten zur bAV. Außerdem lädt das Event zu Inspiration, Austausch und Möglichkeiten zum Networking ein.

→ live.handelsblatt.com/event/jahrestagung-betriebliche-altersversorgung



24.–25.11.2025

Deutscher Ausbildungsleiterkongress DALK

Mehr als 1.000 Fach- und Führungskräfte der dualen Berufsausbildung kommen im Congress Center Düsseldorf auf dem DALK zusammen. Deutschlands größter Kongress für Ausbildungsverantwortliche bietet hochkarätige Keynotes und eine Plattform für exklusiven Austausch.

→ deutscher-ausbildungsleiterkongress.de

Psychische Belastungen

Mentale Gesundheit im Mittelstand

Führungskräfte in mittelständischen Betrieben haben in den vergangenen Jahren bei ihren Beschäftigten zunehmende psychische Belastungen beobachtet. So die Tendenz einer nicht repräsentativen Studie des Marktforschungsinstituts Innofact AG im Auftrag der ias Stiftung (Institut für Arbeits- und Sozialhygiene Stiftung der Bundesvereinigung Prävention und

Gesundheitsförderung e.V.). Darin stimmten 48 % von 303 Befragten dieser Aussage zu.

Hier finden Arbeitgeber Anregungen, was sie für die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten tun können:

→ aok.de/fk/psychische-gesundheit

Quelle: Innofact AG im Auftrag der ias Stiftung, 2024.



Foto: alvarez via Getty Images



Achtsamkeits-BINGO

Innere Balance

Das Achtsamkeits-BINGO

der Initiative für Gesundheit und Arbeit (iga) unterstützt Beschäftigte mit 24 spielerischen Übungen dabei, innere Balance im Arbeitsalltag zu finden und so frische Energie zu gewinnen. Dafür wurden wissenschaftliche Erkenntnisse zur Achtsamkeit zusammengestellt. Im Team gespielt stärken die Übungen noch dazu das Miteinander. Es gibt das Bingo als interaktive, digitale Version sowie als PDF-Datei zum Download. Mehr Infos unter:

→ iga-info.de/veroeffentlichungen/arbeitshilfen



28.11.2025
Tag der Krebsvorsorge

Der Aktionstag von AOK und Deutscher Krebsgesellschaft soll Krebsfrüherkennungsuntersuchungen ins Bewusstsein rücken sowie über ihre Bedeutung für die Heilungs- und Überlebenschancen aufklären.

→ aok.de/pk/leistungen/krebsvorsorge-frueherkennung



3.-5.12.2025
Online Educa Berlin

Bei der internationalen Messe Online Educa Berlin (OEB) geht es um die technisch gestützte Aus- und Weiterbildung. Fachleute können sich in Form von Präsentationen, Foren oder Workshops über das gesamte Spektrum innovativer EdTech-Lösungen (technologische Bildungsangebote) informieren.

→ oeb.global

Ernährung und Bewegung

Gesunde Gewohnheiten, gesundes Team

Was können Führungskräfte tun, damit Beschäftigte gesunde Gewohnheiten etablieren? Gerade in stressigen Zeiten treffen viele Menschen eher ungesunde Entscheidungen. Insbesondere zuckerhaltige Getränke und kalorienreiche Snacks sind heutzutage überall verfügbar. Wer zu viel davon zu sich nimmt, also mehr Kalorien aufnimmt, als verbrannt werden können, läuft Gefahr, übergewichtig zu werden. Betriebe können hier aufklären, welche gesunden Alternativen es gibt, aber auch ganz konkrete Angebote machen. Von gesunden Mahlzeiten in der Kantine über bewegungsfördernde Arbeitsplätze bis hin zu einladenden Pausenräumen gibt es für Arbeitgeber viele Möglichkeiten, gesunde Entscheidungen zu unterstützen.

→ aok.de/fk/gesunde-gewohnheiten



Pflegeversicherung

Bestehende Beschäftigte: Initialabruf bis 31.12.2025

Seit 1. Juli 2025 melden Arbeitgeber neue Beschäftigte neben der SV verpflichtend zum digitalen Nachweisverfahren in der Pflegeversicherung bei der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) an.

Das läuft über das Entgeltabrechnungssystem (oder SV-Meldeportal). Für alle Beschäftigten, die vor dem 1. Juli 2025 in einem laufenden Beschäftigungsverhältnis standen, nimmt der Arbeitgeber einen Initialabruf vor. Dafür ist Zeit bis zum 31. Dezember 2025. Nachweise für berücksichtigungsfähige Kinder sind dann in den meisten Fällen nicht mehr nötig.



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: aktuelle Online-Seminare

Trends & Tipps 2026

Welche Änderungen erwarten Arbeitgeber und Personalverantwortliche 2026 in der Sozialversicherung? Ob Minijobs, Mindestlohn, DTA-EEL-Meldeverfahren oder Entsendungen: Die Trends & Tipps-Seminare geben wie jedes Jahr Orientierung über anstehende Änderungen. Mit dem neuen Format Seminar-on-demand sind Sie dabei zeitlich noch flexibler.

Cannabis und Suchtprävention im Unternehmen

Die teilweise Legalisierung von Cannabis stellt Arbeitgeber vor Herausforderungen. Wie können sie für gesundheitliche Folgen und Risiken bei der Arbeit sensibilisieren? Wie kann das Thema zum Beispiel in Betriebsvereinbarungen ergänzt werden? Diese und weitere Fragen zur Suchtprävention beantworten wir in unserem Online-Seminar im Dezember.



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 trainiere Hunde, aber vor allem ihre Menschen«

o

Der bekannte Hundetrainer Martin Rütter ist ein großer Fan von Bürohunden. Warum, das verrät er im Interview.

Außerdem gibt er Tipps, was ein Team tun kann, wenn es zwischen Zwei- und Vierbeinern knirscht.



Hunde haben positiven Einfluss auf das Betriebsklima.

Herr Rütter, wenn Mensch und Hund nicht miteinander klarkommen, an wem liegt es dann?

In 99 Prozent aller Fälle ist der Mensch das Problem. Herrchen und Frauchen projizieren oft ihre eigenen Wünsche auf den Hund. Deshalb ist es fast immer der Mensch, der seine Einstellungen und Verhaltensweisen ändern muss. Darum heißt mein Leitspruch: Ich trainiere Hunde, aber vor allem ihre Menschen.

Wie gehen Sie mit schwierigen Herrchen und Frauchen um?

Mit Respekt und Geduld. Wenn es sein muss, erkläre ich den Leuten hundertmal, was sie falsch machen, denn letztlich dient es dem Wohle des Hundes und der Hund-Mensch-Beziehung. Humor ist bei mir immer dabei, denn Hundetraining muss Spaß machen. Wir müssen nicht immer alles so verbissen sehen.

Wer einen Hund hat, braucht Geduld und Respekt vor seinem Tier. Lässt sich das lernen?

Respektvoll sollten wir ja immer miteinander umgehen – egal, ob wir über das Verhältnis zwischen Zwei- und Vierbeinern oder das zwischen Zweibeinern sprechen. Geduld habe ich von meinem ersten Hund Mina gelernt. Wenn ich ungeduldig wurde, wurde sie ruhiger und hat einen Gang zurückgeschaltet. Ich wollte sie verändern, musste aber kapieren, dass das nicht geht. Ich habe durch den Hund begriffen, dass ich auch mal fünfzehn gerade sein lassen kann.

Was halten Sie von Bürohunden?

Total viel. Studien belegen, dass Hundehalter konzentrierter arbeiten, wenn sie ihr Tier am Arbeitsplatz dabei haben. Außerdem haben Hunde einen positiven Einfluss auf das Betriebsklima. Aber natürlich müssen alle Mitarbeitenden mit der Anwesenheit des Hundes einverstanden sein.

Martin Rütter

(55) ist Deutschlands bekanntester Hundetrainer. Er bildet Hunde sowie ihre Halterinnen und Halter nach einem von ihm entwickelten System aus.





Neues in der Sozialversicherung zum Jahreswechsel

„Trends & Tipps 2026“:
Die Anmeldung zu den Seminar-on-demand-Terminen zum Jahreswechsel ist ab Oktober möglich.

Ab 11. November 2025: alle Änderungen in der Sozialversicherung für 2026.



Mehr erfahren auf:
aok.de/fk/jahreswechsel

AOK Hessen
Die Gesundheitskasse.