

4 • 2025
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Gesunde Grenzen setzen Digitale Medien und Gesundheit

→ S. 4

5 Fakten zur eAU → S. 15

AOK-Rechtsdatenbank → S. 16

Martin Rütter im Interview → S. 23

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/KU

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

8 Flexibel und gesund
Ein Techdienstleister setzt auf klare Regeln in der digitalen Kommunikation

MAGAZIN



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

15 5 Fakten zur eAU
Worauf Arbeitgeber bei der digitalen Krankmeldung achten müssen

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

AUF EINEN BLICK



18 Auf einen Blick
News und Fakten

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



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 eine spürbare Entlastung im Alltag. Eine groß angelegte Studie des Fraunhofer-Instituts bestätigt diesen Effekt: Knapp drei Viertel der Befragten empfanden durch mobiles Arbeiten weniger Stress.

Digitale Gesundheitsförderung

Digitale Medien lassen sich gezielt zur Stärkung der Beschäftigtengesundheit einsetzen. So bietet die AOK zahlreiche Programme 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?

Eine der Herausforderungen der Digitalisierung besteht darin, dass die Einführung neuer 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, die Gefahr der Entgrenzung, also der Verwischung des Abstands zwischen Arbeit und Privatleben. 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

„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





Ein Kinderspiel?
Arbeitgeber
können unter-
stützen, Familie
und Beruf gesund
zu vereinen

zu sein.“ Dabei reicht laut Dettmers oft schon die theoretische Möglichkeit, kontaktiert zu werden, damit Beschäftigte nicht mehr wirklich abschalten können.

Umso essenzieller ist darum die Etablierung einer Unternehmenskultur, in der Gesundheit aktiv gefördert wird. Hannes Zacher, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Leipzig, 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, Beruf und Freizeit klarer zu trennen. Wenn Beschäftigte ein Arbeits handy nutzen, ist es gut, wenn der Chef oder die Chefin klare Regeln aufstellt und festlegt, das Handy nach Feierabend auszuschalten.



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

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 können hin und wieder bewusst stummgeschaltet werden, damit niemand am Feierabend durch einen Gruß vom Chef aus der Freizeit gerissen wird.

Für Arbeitgeber ist es auch möglich, die gesunde Abschaltnkultur zu 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.

Reden wir darüber

„In großen Unternehmen sind solche Normen oft durch Betriebsvereinbarungen klar geregelt“, erklärt Jan Dettmers. „Das fehlt häufig in kleineren Firmen. Diese haben dagegen

den Vorteil, direkter mit ihren Mitarbeitenden im Austausch zu stehen.“ Dadurch können sie gezielter auf individuelle Bedürfnisse eingehen und maßgeschneiderte Lösungen entwickeln, damit die gemeinsamen Werte im Arbeitsalltag berücksichtigt werden.

Klare Regeln, gute Vorbilder

Führungskräfte neigen besonders 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 ein klares Zeichen, dass Erholungsphasen und persönliche Zeit respektiert werden.

Digital – und zwar richtig

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



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

in regelmäßigen Gesprächen eine mögliche Überlastung frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern.

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.

Händedruck statt Mausclick

Trotz aller Vorteile der digitalen Arbeitswelt bleiben persönliche Kontakte 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 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. o

»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

Betriebliche Gesundheitsförderung

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

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



Flexibel und gesund



Für kleine Betriebe ist es oft besonders herausfordernd, auch bei hybridem Arbeiten die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und die Nutzung digitaler Lösungen gesund zu gestalten. Ein Beispiel, wie es gelingen kann, liefert das Unternehmen Bonisoft Technologies.

Bonisoft Technologies unterstützt Firmen als Techdienstleister mit einem datengetriebenen Anreizsystem dabei, das Potenzial ihrer Beschäftigten bestmöglich auszuschöpfen. Die eigene Belegschaft des jungen Unternehmens aus dem

Emsland ist noch recht überschaubar: Neun Mitarbeitende arbeiten hier zusammen, und zwar komplett digital. Ein zentrales Büro gibt es nicht, das Team ist über ganz Deutschland und Europa verteilt. Die Kommunikation läuft

über Chatprogramme, E-Mail und Ticketsysteme, ergänzt durch regelmäßige Tages- und Wochenmeetings. Abgesehen von einem festgelegten Erreichbarkeitsfenster für Kolleginnen und Kollegen mit Kundenkontakt genießt das

Team eine große Flexibilität in der Gestaltung des Arbeitsalltags.

„Für viele in meinem Team ist es essenziell, jederzeit und von überall aus arbeiten zu können“, berichtet Maximilian Hunfeld, Gründer und CEO von Bonisoft. „Das funktioniert natürlich nur digital.“ Doch genau hier liegt eine besondere Herausforderung: Wenn alle ihren Arbeitstag individuell gestalten, besteht das Risiko, dass Arbeit und Freizeit verschwimmen. Mit potenziellen negativen Folgen für die Gesundheit, von Schlafstörungen bis hin zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen, aber auch für das Unternehmen, wenn gemeinsame Projekte stagnieren, weil Kolleginnen und Kollegen nicht zeitgleich arbeiten und sich Absprachen verzögern.

Gegen die digitale Flut

Für Hunfeld liegt die Lösung in der richtigen Unternehmenskultur. Deshalb hat Bonisoft früh klare Regeln für die digitale Kommunikation definiert. So sind geschäftliche Nachrichten ausschließlich über das offizielle Chatprogramm erlaubt, private Kanäle bleiben tabu. Ebenso wird großer Wert darauf gelegt, die Arbeitszeiten der Belegschaft zu respektieren. Wer seinen Status auf „abwesend“ gesetzt hat oder konzentriert an einer Aufgabe arbeitet, muss nicht sofort reagieren. So beugt Bonisoft einer unkontrollierten digitalen Flut gezielt vor.

Als Gründer sieht sich Hunfeld in besonderer Verantwortung, diese



Maximilian Hunfeld
Gründer und
CEO von Bonisoft

» Für viele in meinem Team ist es essenziell, jederzeit und von überall aus arbeiten zu können.«

Maximilian Hunfeld

Kultur aktiv vorzuleben und durchzusetzen. Dazu gehört auch, Überlastung frühzeitig zu erkennen. Ein Beispiel: Ein Entwickler hatte über einen längeren Zeitraum hinweg viele Überstunden geleistet und sogar an Wochenenden gearbeitet. Um die „digitale Ruhe am Wochenende“ sicherzustellen, ließ Hunfeld die Zugänge zum Unternehmensnetzwerk zeitweise sperren.

Ein gesundes Vorbild

Noch wichtiger als solche Kontrollmaßnahmen ist jedoch die Vorbildfunktion der Führungskräfte. Hunfeld sieht sich in einer doppelten Rolle: „Einerseits muss ich als Gründer der Leistungsbereitschaft vorleben. Andererseits möchte ich zeigen, dass das auch auf gesunde Weise möglich ist.“ Besonders wichtig ist ihm, deutlich zu machen, dass alle im Unternehmen bei Bedarf vertreten werden können. „Meine Mitarbeitenden sollen sehen: Wenn ich mal wirklich aussetzen muss, dann geht das.“ Um das zu unterstreichen, nimmt Hunfeld sich auch selbst bewusst Auszeiten und

überträgt in dieser Zeit die Verantwortung an sein Team.

Hunfeld hat seine eigene Gesundheit im Blick. Mit einer KI-Anwendung prüft er regelmäßig sein Stresslevel und entwickelt gegebenenfalls Maßnahmen zur Entlastung. Zudem sucht er kontinuierlich nach Wegen, monotone Aufgaben durch digitale Lösungen zu automatisieren, um mehr Raum für kreative Zusammenarbeit zu schaffen.

Zurück in die echte Welt

Trotz aller digitalen Möglichkeiten legt man bei Bonisoft großen Wert auf persönliche Begegnungen. Selbst die freiheitsliebendsten Teammitglieder sind darum verpflichtet, sich drei- bis viermal im Jahr für zweitägige Treffen zusammenzufinden, an Workshops teilzunehmen und gemeinsame Abende zu verbringen. In Zukunft soll dieser persönliche Austausch weiter ausgebaut werden. „Die Flexibilität bleibt“, betont Hunfeld, „aber wir brauchen attraktive Orte für echte Begegnungen.“ ◦



**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

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 gleichzeitig: 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.

Fünf Themenschwerpunkte

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

- Ernährung
- körperliche Aktivität
- Stärkung mentaler Ressourcen

- psychosoziale Gesundheit
- Vorbeugen von Konflikten

Langfristige Strategien umsetzen

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

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 Weihnachtsgeld 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



5 Fakten zur eAU

Die digitale Krankmeldung entwickelt sich weiter

Das Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ist etabliert. Das liegt nicht zuletzt daran, dass die Abläufe kontinuierlich optimiert werden.



1 Individueller Abruf

Arbeitgeber rufen Daten zu Arbeitsunfähigkeitszeiten ihrer gesetzlich versicherten Beschäftigten seit 2023 digital bei der zuständigen Krankenkasse ab. Das tun sie über ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal. Der Abruf darf nur individuell erfolgen, nachdem Beschäftigte sich krankgemeldet haben. Sie müssen also ihren Arbeitgeber weiterhin unverzüglich über ihre Arbeitsunfähigkeit informieren.

2 Abrufzeitpunkt bei erstmaliger AU

Wenn Beschäftigte erst am vierten Tag eine ärztliche Bescheinigung ihrer Arbeitsunfähigkeit für den Arbeitgeber benötigen, ist der eAU-Abruf ab dem fünften Tag nach der Krankmeldung sinnvoll. Ist die ärztliche Bescheinigung ab dem ersten Tag Pflicht, kann der Abruf ab dem zweiten Tag erfolgen. Andernfalls kann es sein, dass der Krankenkasse noch keine eAU-Daten vorliegen.

3 Anhaltende AU

Dauert die Arbeitsunfähigkeit an, wird eine Folgebescheinigung ausgestellt. Arbeitgeber rufen die eAU-Daten für jeden Folgezeitraum separat ab. Als Abfragedatum geben sie den ersten Tag nach Ende der bisherigen Bescheinigung an.

4 Ausnahmen

Das eAU-Verfahren gilt nicht bei

- im Ausland ausgestellten AU-Bescheinigungen,
- Krankheit eines Kindes,
- Minijobs in Privathaushalten und
- privat krankenversicherten Beschäftigten.

5 Verbesserte Rückmeldungen

Seit 2025 erhalten Arbeitgeber präzisere Rückmeldungen von den Krankenkassen. So werden sie etwa automatisch über das tatsächliche Entlassungsdatum von Beschäftigten aus dem Krankenhaus informiert.

Weitere Informationen rund um die eAU finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber sowie in unserem Seminar-on-Demand. Tipp: Das Chatprotokoll beim Video beantwortet viele konkrete Praxisfragen.

→ aok.de/fk/seminar-als-video/eau-neuerungen

→ aok.de/fk/eau

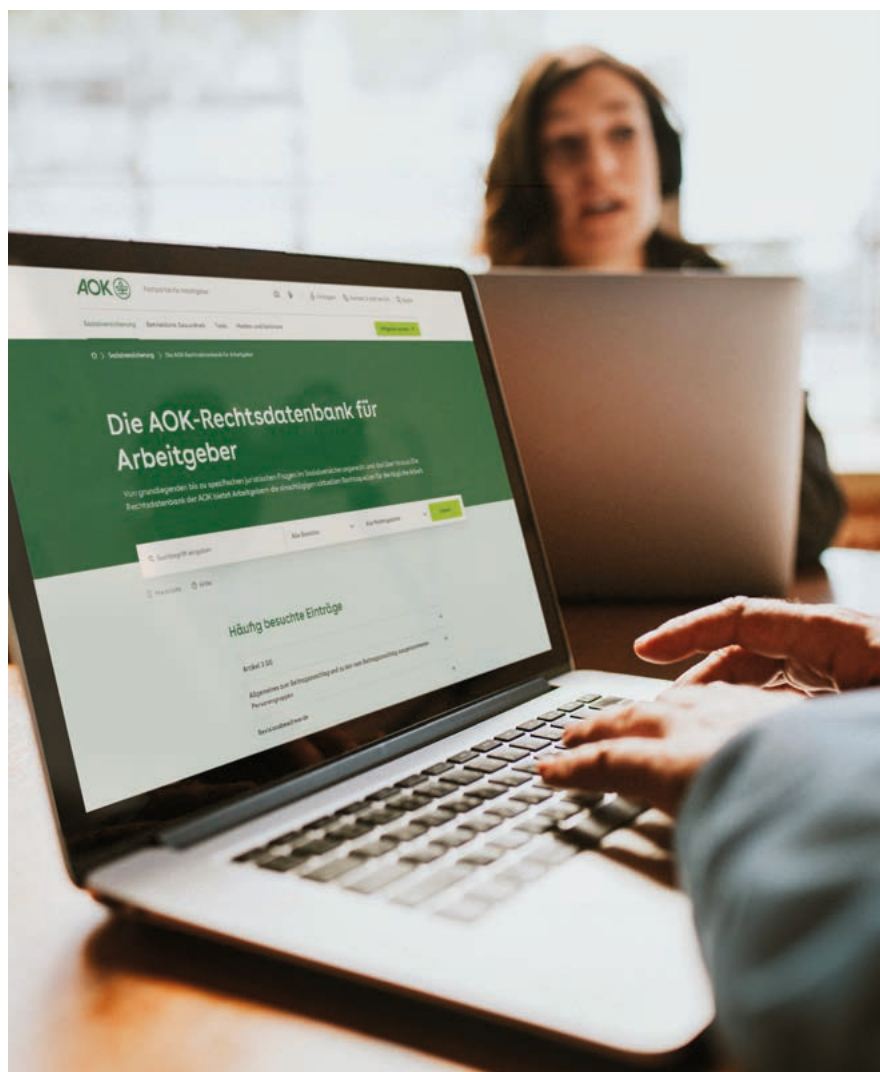
95%

aller AU-Bescheinigungen bei der AOK gehen inzwischen digital ein.



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.



DIE INHALTE DER AOK- RECHTSDATENBANK

Gesetze im genauen Wortlaut

Verordnungen zur Ausführung von Gesetzen

Richtlinien klären Fragen zur Auslegung von Gesetzen in der Praxis

Grundsätze der SV-Spitzenorganisationen zu gemeinsamen Verfahren

Rundschreiben klären praktische Auslegungsfragen zur Umsetzung von Rechtsvorschriften

Besprechungsergebnisse der SV-Träger zum gemeinsamen Beitragseinzug und zu den Meldeverfahren

BMF-Schreiben mit allgemeinen Weisungen zu steuerrechtlichen Vorschriften

Urteile, die Arbeitgeberthemen betreffen, filterbar nach Gericht und Jahr

Fachbegriffe aus Sozialversicherung, Steuer- und Arbeitsrecht erklärt das AOK-Lexikon



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

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

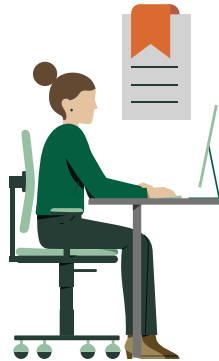
Die Eingabe eines Begriffs ins Suchfeld erzeugt eine Trefferliste, die über Filter eingegrenzt werden kann: nach Ergebnisart oder Rechtsgebiet. Sollten zu einem Begriff keine passenden Ergebnisse vorhanden sein, etwa, weil mehrere Schreibweisen oder Synonyme existieren, schlägt das Tool automatisch Treffer 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. Übersichtliche 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.

Zuverlässig recherchieren

Gesetzliche Regelungen zur Sozialversicherung ändern sich häufig. Die AOK beobachtet ständig Neuerungen im SV-Recht und aktualisiert die Inhalte regelmäßig. Ein Lexikon mit Erklärungen zu Fachbegriffen aus Sozialversicherung und Recht 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 relevant sind, an einer Stelle verfügbar und klar strukturiert. Neben Gesetzen und höchstgerichtlichen 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. ◉



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.