

2 · 2026
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Ein Rezept für
gesunde Teams
**BGF für Berufs-
startende**

→ S. 4

Wichtige Infos
für Personal-
verantwort-
liche

Cool bleiben trotz Hitze → S. 12

AOK-Expertenforum → S. 19

Wie viel Salz ist gesund? → S. 22

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:

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:

3. März 2026

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



Ein guter Anfang bestimmt die Richtung

Auch im vergangenen Jahr lag der Krankenstand in Deutschland auf einem konstant hohen Niveau. In der Politik wurde daher verstärkt über Maßnahmen zur Begrenzung der Belastungen der Unternehmen bei der Entgeltfortzahlung diskutiert. Als AOK Hessen leisten wir einen wichtigen Beitrag, um Ausfallzeiten in Betrieben zu verringern. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) kann helfen, die Gesundheit von Mitarbeitenden zu erhalten oder zu verbessern.

Doch wie steht es um das Gesundheitsbewusstsein von Berufseinsteigenden? Können Arbeitgeber die Betriebliche Gesundheitsförderung konkret für sie ausgestalten? Welche gesunden Routinen helfen im Arbeitsleben? Und welche Rolle und Verantwortung kommt den Führungskräften dabei zu?

Antworten auf diese und weitere Fragen wollen wir Ihnen in dieser Ausgabe Ihres Arbeitgebermagazins „gesundes unternehmen“ geben.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

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
BERUFSEINSTIEG**



4 Ein gesunder Einstieg
Unternehmen können Berufseinsteiger dabei unterstützen, motiviert und gesund in den Job zu starten

10 Gesunde Mitarbeitende mit starkem Charakter Die Stadtwerke Kiel setzen Gesundheitsangebote gezielt für junge Menschen um

MAGAZIN



12 Cool bleiben trotz Hitze
Die steigenden Temperaturen stellen auch Unternehmen vor Herausforderungen. Mit einem Interview mit Eckart von Hirschhausen

19 Wo echte Fachleute weiterhelfen
Das AOK-Expertenforum unterstützt Arbeitgeber bei Fragen rund um SV

20 New Work im Handwerk
Wie Unternehmen Prinzipien neuer Arbeit umsetzen

22 Das Salz in der Suppe
Salz ist gesund und wichtig – aber wann ist es zu viel?

24 Klare Regeln sind Pflicht
Wie Arbeitgeber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorbeugen können

AUF EINEN BLICK



26 Auf einen Blick
News und Fakten

31 „Ich betreibe ganz wenig Mikromanagement“
Alena Buyx, ehemalige Vorsitzende des Deutschen Ethikrats, im Interview



Poster: Frühlingsfit
Wie das Team nach dem Winter wieder fit wird





Ein gesunder Einstieg



Der Berufseinstieg ist eine aufregende Lebensphase, in der viele Weichen für Gesundheit, Engagement und Motivation gestellt werden. Betriebliche Gesundheitsförderung unterstützt Auszubildende und junge Beschäftigte dabei.

Der Start ins Berufsleben ist nicht nur der Beginn der Karriere, sondern auch ein wichtiger Moment für die eigene Gesundheit. Denn bereits hier wird ein persönlicher Grundstein für die Haltung der jungen Beschäftigten gelegt. Eine Investition der Betriebe in Fachkenntnis und gesundes Arbeitsleben der jungen Menschen zahlt sich langfristig aus: Motivierte Mitarbeitende, funktionierende Teams und eine gute Unternehmenskultur machen den Betrieb zukunftsfähig. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) kann eine zentrale Rolle dabei spielen, auf Wünsche und Herausforderungen beim Berufsstart einzugehen, und dazu beitragen, dass sich ungesunde Gewohnheiten gar nicht erst einschleichen.

Eine Ausbildung oder Einarbeitung von Berufsstartenden, die individuelle Bedürfnisse berücksichtigt, kann jungen Menschen zum Beispiel helfen, das theoretische Wissen aus Schule und Studium in den praktischen Arbeitsabläufen umzusetzen.

Mentorinnen und Mentoren im Betrieb, beispielsweise Azubis im dritten Lehrjahr oder erfahrene Kolleginnen und Kollegen, leisten beim Onboarding und bei der Integration der Neuen wichtige Dienste und machen sie auf Gesundheitsangebote im Betrieb aufmerksam. Sie sind Ansprechpersonen, stehen mit den Führungskräften in Kontakt, unterstützen

in jeder Lage und sorgen durch persönlichen Dialog für das Gelingen.

Azubis schätzen BGF

Die Anforderungen der Arbeit können sich auch körperlich und psychisch bemerkbar machen. In einer Studie des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) berichten 63,7 Prozent der AOK-versicherten Auszubildenden von körperlichen Belastungen. 52,3 Prozent geben mentale Beschwerden im Zusammenhang mit der Arbeit an. Zudem ist die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen bei jungen Menschen unter 30 in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

Wohl auch deshalb sind Themen wie eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Freizeit gerade für die junge Generation längst entscheidende Kriterien bei der Berufswahl. So schätzen ganze 80 Prozent der bei der AOK versicherten Azubis Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung als wertvoll ein. Je konkreter, desto besser.

Individuelle Lösungen

Welches Angebot im Einzelfall sinnvoll ist, stellen die BGF-Fachleute der AOK in fundierten Bestandsaufnahmen in den Betrieben fest. „Wir betrachten unter anderem, welche Erkrankungen im Unternehmen häufig





Gut präsentiert:
Berufsstartenden
BGF schmackhaft
machen

aufzutreten und welche gesundheitlichen Themen intern bereits diskutiert werden“, beschreibt Paulin Fiedler, Projektkoordinatorin für Betriebliche Gesundheitsförderung bei der AOK, den Prozess. Dabei werden Mitarbeitende und Führungskräfte so früh wie möglich etwa in Befragungen um ihre Einschätzung gebeten und in die Planung von BGF-Maßnahmen eingebunden. „Denn nur wenn die Beschäftigten merken, dass ihre Meinung ernst genommen wird, entsteht echte Beteiligung, die den Grundstein für eine gelungene BGF-Strategie bildet.“ Das stärkt ihre Motivation.

Unterstützung vor Ort und digital

Die regionalen Ansprechpersonen der AOK für BGF begleiten Unternehmen aller Branchen bei der Planung, Durchführung und Auswertung solcher Angebote. Dabei setzt die AOK

bevorzugt auf interaktive Formate mit hohem Praxisbezug wie Workshops zu gesundem Schlaf oder gesunder Ernährung. „Wichtig ist uns, dass die Teilnehmenden sich als Fachleute für ihren Arbeitsplatz aktiv einbringen können und umsetzbare Lösungsansätze finden“, erklärt Fiedler. Wertvoll sei der Austausch innerhalb der eigenen Altersgruppe.

Die Ergebnisse des Austauschs können dann weitergetragen werden, zum Beispiel in einen Steuerkreis. Dieser bildet meist die Basis für BGF und besteht je nach Unternehmensstruktur etwa aus Geschäftsführung, Mitarbeitendenvertretungen und Interessierten. Betriebe, die Auszubildende und junge Mitarbeitende einbinden, können diese Altersgruppe zielgenau begleiten. Denn der Steuerkreis durchzieht die gesamte Zusammenarbeit und steuert alle Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. „Der Steuerkreis hilft



Paulin Fiedler
Projektkoordinatorin für BGF bei der AOK

» Führungskräfte unterschätzen häufig ihre Vorbildfunktion.«


Paulin Fiedler

als regelmäßiges Gremium, das Thema BGF voranzubringen und den Erfolg sowie weitere Bedarfe etwa durch Befragungen zu analysieren“, so Fiedler.

Stress, lass nach

Der Berufseinstieg kann auch stressig sein. Beispielsweise ist der Umgang mit Leistungsdruck oder Prüfungsangst ein Thema, bei dem Unterstützung im Team und persönliche Betreuung elementar sind.

Hier kommt das sensible Thema Suchtprävention ins Spiel. Neben Alkohol, Tabak und Cannabis können auch digitale Abhängigkeiten relevant werden, zum Beispiel Social Media, Online-Glücksspiel oder Gaming. „Gerade hier profitieren die Teilnehmenden von Präventionsmaßnahmen davon, das eigene Verhalten zu reflektieren und miteinander ins Gespräch zu kommen“, betont Fiedler. Dieser Austausch ist der erste Schritt, um Verhaltensweisen zu hinterfragen und Veränderungen anzustoßen. Daran können in einem zweiten Schritt konkrete BGF-Angebote

 So unterstützt die AOK

Stress im Griff

Profitieren Sie vom kostenfreien AOK-Programm „Stress im Griff“. Nach der Analyse ihrer Stressmuster bekommen Teilnehmende vier Wochen lang Tipps für eine entspanntere Lebensweise:

→ stress-im-griff.de



anknüpfen. Sie unterstützen Beschäftigte gezielt dabei, gesundes Verhalten im Alltag zu festigen, und helfen Unternehmen, Prävention dauerhaft im Betrieb zu verankern.

Andauernder Stress kann jedoch krank machen. Mit gutem Zeitmanagement können Beschäftigte dem teilweise vorbeugen. Auch hier kann die AOK gezielt unterstützen. Besondere Programme für Azubis oder Angebote zu Ernährung, Bewegung und Entspannung kommen bei jungen Menschen gut an.

Wenn es trotzdem mal zu ungesundem Stress kommt: Erholung und ausreichend Schlaf bauen Stressbelastung ab. Gerade regenerierende Pausen können Berufsstartenden von den Vorgesetzten vorgelebt und gut vermittelt werden: Sie sind wichtig, um gesund und fit zu bleiben.

Zusammen gesund

Von einem gesunden Arbeitsplatz profitieren Beschäftigte und Arbeitgeber. Sie können die Nutzung eines ergonomischen Arbeitsplatzes und konkrete Bewegungsangebote fördern: Bewegte Pausen sowie Informationen und Workshops zum Thema bewegte Arbeitswelt helfen dabei, gesunde Routinen zu etablieren, die dauerhaft für mehr Bewegung aller Beteiligten bei der Arbeit sorgen.

Gesund führen

Das soziale Miteinander spielt eine zentrale Rolle für das Wohlbefinden der Belegschaft. Eine wichtige Grundlage dafür ist gesundheitsorientierte Führung. „Führungskräfte unterschätzen häufig ihre Vorbildfunktion“, sagt Fiedler. „Dabei lässt sich das Wohlbefinden der Mitarbeitenden durch gezielt wertschätzendes Verhalten nachweislich verbessern.“ Regelmäßige Feedbackformate schaffen zudem Raum für den offenen Austausch über Belastungen und Bedürfnisse.

Ein besonders attraktiver Zugang für die Arbeit mit Berufseinsteigenden ist die positive Führung, die vor allem die Stärken und Ressourcen in den Blick nimmt: So werden das soziale Miteinander und positive Erlebnisse gefördert, die Stärken der Einzelnen hervorgehoben und Erfolge und Sinn in der Tätigkeit betont. Das Modul „Positiv führen“ im →

AOK-Online-Programm „Gesund führen“ gibt Führungskräften wertvolle Hinweise für die Arbeit mit dieser Zielgruppe.

Gesundheitsförderung wirkt

Wenn die Umsetzung von BGF gelingt, profitieren alle: Die Beschäftigten entwickeln ein stärkeres Gesundheitsbewusstsein, das Betriebsklima kann sich verbessern und der Krankenstand sinkt mitunter deutlich. Darüber hinaus stärkt ein passgenaues Angebot auch die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber.

BGF-Maßnahmen sind eine langfristige Investition mit einer wichtigen Voraussetzung: „Nachhaltige Ergebnisse erfordern eine systematische Kombination aus Verhältnisprävention und der Stärkung gesundheitsbewussten Verhaltens“, rät Fiedler. Wichtig ist daher, dass Unternehmen das Thema nicht nur punktuell aufgreifen, sondern langfristig begleiten. ◦



So unterstützt die AOK

Ausbildung und SV

In der Sozialversicherung gelten besondere Regeln bei der Beschäftigung von Auszubildenden. Im AOK-Fachportal für Arbeitgeber finden Unternehmen alle wichtigen Informationen:

→ aok.de/fk/sozialversicherung/ausbilden

Umgang mit Süchten

Ob Alkohol, Medikamente oder soziale Medien: Sucht kann im Arbeitskontext schwerwiegende Folgen haben. Wir zeigen, wie Arbeitgeber frühzeitig gegensteuern können:

→ aok.de/fk/suchtpraevention

»Ein einziger Ausfalltag wegen Krankheit kostet Unternehmen in Deutschland im Durchschnitt zwischen 400 und 500 Euro. Betriebliche Gesundheitsförderung ist auch eine Chance, Impulse für einen gesünderen Lebensstil zu setzen, was zu geringeren Fehlzeiten führen kann. Gesunde, zufriedene Beschäftigte sind zudem motivierter und leistungsfähiger. Die AOK Hessen ist bei allen Fragen rund um die Gesundheit im Betrieb eine kompetente Ansprechpartnerin.«



Dr. Stefan Hoehl
Verwaltungsratsvorsitzender
der AOK Hessen



Anleitung im
Arbeitsalltag: von
erfahrenen Fach-
kräften lernen



Frühlingsfit: frische Luft, frischer Kopf

Wenn die Tage wieder länger werden, heißt es: ab nach draußen. Denn Bewegung im Freien bringt den Kreislauf in Schwung und sorgt für mehr Energie. Arbeitgeber können einiges dafür tun, dass ihr Team nach den kalten Wintermonaten wieder fit wird.

Infos und Tipps für mehr Bewegung im Frühling erhalten Sie auf unserem Poster.



Mehr erfahren auf:
aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/gesunde-arbeit



Das passende Gesundheitsposter finden Sie unter:
aok.de/fk/hessen/poster

AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.

AOK 

Gesunde Mitarbeitende mit starkem Charakter



Die Stadtwerke Kiel zählten 2025 zu den besten Ausbildungsbetrieben Deutschlands. Wir haben nachgefragt, welche Angebote zur Gesundheitsförderung das Unternehmen jungen Mitarbeitenden macht.

Vielfältig, zugänglich und praxisnah: So zeigt sich das Gesundheitsangebot der Stadtwerke Kiel, koordiniert von einer eigenen Gesundheitsmanagerin. Das Unternehmen bietet ein Jobrad-Programm, mobile Massagen, betriebliche Suchthilfe und Betriebssport. Zusätzlich gibt es jeden Monat einen Gesundheitsschwerpunkt. Über das Intranet, in Seminaren und bei Aktionen informiert es zu Themen von Ernährung über Rückengesundheit bis hin zur Krebsprävention.

Besondere Bedarfe

„Diese Angebote gelten für unsere ganze Belegschaft und damit selbstverständlich auch für junge Mitarbeitende und Auszubildende“, erklärt Larissa Lohse, Gesundheitsmanagerin bei den Stadtwerken Kiel. Darüber hinaus sieht sie bei der Zielgruppe jedoch auch spezielle Bedarfe, auf die das Unternehmen systematisch eingeht.

„Auszubildende sind in einer besonders herausfordernden Lebenssituation. Viele ziehen

gerade erst von zu Hause aus, versorgen sich zum ersten Mal selbst und erleben im Beruf ungewohnte Belastungen: von körperlich anstrengender Arbeit bis hin zu gesteigertem Prüfungsstress.“ Zudem falle es laut Lohse gerade jungen Menschen schwer, Berufliches und Privates klar zu trennen. „Probleme aus dem privaten Umfeld werden nicht selten mit an den Arbeitsplatz gebracht.“

Spezielle Angebote

Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, haben die Stadtwerke Kiel eigene Programme für ihre Auszubildenden entwickelt. So startete im vergangenen Jahr das „Azubi Fit“-Programm, das Themen aufgreift, die auch für junge Menschen relevant sind: von gesunder Ernährung über Stressbewältigung bis hin zu Life-Balance.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf mentalen Themen, für die die junge Generation offen ist. In Seminaren lernen die Auszubildenden, mit psychischen Belastungen umzugehen, entsprechende Anzeichen

» Wir wollen nicht nur gute Fachkräfte ausbilden, sondern gesunde Menschen mit starkem Charakter.«

Larissa Lohse

bei anderen zu erkennen und diese offen anzusprechen.

„In der Ausbildung liegt ein starker Fokus auf dem Fachlichen“, erklärt Lohse. „Aber wir leisten auch viel Persönlichkeitsarbeit.“

Die Auszubildenden unterstützen die Azubis etwa darin, eigene Bedürfnisse zu erkennen und zu formulieren. Deshalb stehen sie in engem Austausch mit den Azubis. „Wir wollen nicht nur gute Fachkräfte ausbilden, sondern gesunde Menschen mit starkem Charakter.“



Ruhig Blut: Angebote zur Stressbewältigung gehören zu einer ganzheitlichen Gesundheitsförderung



Larissa Lohse
Gesundheits-
managerin der
Stadtwerke Kiel

Nachfragen heißt wertschätzen

Welche Maßnahmen dafür geeignet sind, definiert Lohse nicht im Alleingang. „Es gibt die besten Vorsätze“, erklärt sie, „aber wenn sie nicht die Bedürfnisse der Mitarbeitenden treffen, bringt es nichts.“ Deshalb führten die Stadtwerke im Mai 2025 eine gesundheitsbezogene Mitarbeitendenbefragung durch, deren Ergebnisse in den kommenden Monaten und Jahren in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Schon die Möglichkeit, sich


einzubringen, stärke das Wohlbefinden, sagt Lohse. Das bestätigten auch die Auszubildenden: „Der wertschätzende Umgang mit jungen Mitarbeitenden ist ein wichtiger Grund, warum wir als Ausbilder so gut bewertet werden.“

Für die Stadtwerke zahlt sich Betriebliche Gesundheitsförderung darum gleich mehrfach aus: Sie stärkt die Arbeitgebermarke, reduziert Ausfälle und sorgt dafür, dass Mitarbeitende leistungsfähiger bleiben und seltener chronisch erkranken. Darüber hinaus fördern gemeinsame Aktionen und gegenseitige Fürsorge den Zusammenhalt in der Belegschaft. Für Larissa Lohse ist Gesundheit deshalb ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur.

Um gerade junge Menschen für das Thema zu begeistern, sei

die richtige Kommunikation entscheidend. Lohses Tipp für andere Unternehmen: „Gesundheit muss nicht trocken sein. Wer Aktionen als Event gestaltet, sorgt dafür, dass sie nicht als lästige Pflicht, sondern als echter Benefit wahrgenommen werden.“ ◦



 So unterstützt die AOK

Azubis fördern

Wer die Gesundheit von Auszubildenden stärkt, investiert in die Zukunft und bindet Fachkräfte langfristig ans Unternehmen. Mehr erfahren im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

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



Cool bleiben trotz Hitze



Weltweit steigende Temperaturen stellen Unternehmen auch in Deutschland vor neue Herausforderungen.

Betriebe, die ihnen aktiv begegnen, können profitieren.

Denn Klimaschutz ist Gesundheitsschutz.

Die Sonne brennt auf der Baustelle, der Ventilator im Büro läuft auf Hochtouren: Heiße Sommertage mit mehr als 30 Grad Celsius könnten in Zukunft immer mehr zur Regel werden. Doch bei hohen Temperaturen sind Menschen weniger leistungsfähig, die betriebliche

Produktivität sinkt. Denn der Körper ist dem nur bedingt gewachsen. Flüssigkeitsverbrauch, Ernährung, Bewegungsradius, Schattenbedarf, Konzentrationsfähigkeit und Psyche: Die Temperatur beeinflusst alles. Zudem verhindern heiße Nächte die nötige Erholung.

Hitze als Risiko

Hitze und ihre Folgen können viele Auswirkungen haben. Von mehr Arbeitsunfällen bis hin zu höherer Konfliktneigung. Besonders empfindlich reagieren ältere Menschen, Schwangere und Beschäftigte mit Erkrankungen. Zusätzlich belastet ist, wer körperlich schwer – besonders im Freien – arbeitet oder isolierende Schutzbekleidung trägt. Sie verstärkt die Hitzebelastung, aber ohne sie wachsen die Unfallgefahr sowie das Risiko, Schadstoffen oder Krankheitserregern ausgesetzt zu sein. Hinzu kommt: Luftverschmutzung belastet die Atemwege. Laut Versorgungs-Report „Klima und Gesundheit“ der AOK in Zusammenarbeit mit dem Mercator Research Institute on Global Commons and Climate Change (MCC) steigen hitzebedingte Hospitalisierungen merklich. All das schadet Mitarbeitenden und Arbeitgebern.

Mehr Flexibilität tut gut

Erreicht die Raumtemperatur 30 Grad oder mehr, müssen Unternehmen laut Arbeitsstättenverordnung Schutzmaßnahmen ergreifen. Empfohlen sind sie bereits ab 26 Grad. Um dem nachzukommen, können Unternehmen unter Berücksichtigung des Arbeitsschutzes ihre Arbeitsbedingungen bei Hitze lockern, zum Beispiel durch flexible Arbeitszeiten. Statt im Büro zu schwitzen, können Arbeitgeber Beschäftigten außerdem ermöglichen, bei Temperaturen über 30 Grad auf Wunsch ins Homeoffice zu wechseln. In der Produktion oder auf Baustellen helfen Früh- und Nachtschichten, die heiße Tageszeit zu umgehen. Zusätzliche Erholungs- und Schattenpausen sorgen für bessere Konzentration und Motivation, auch Flüssigkeitszufuhr ist wichtig.

Lockerere Dresscodes im Sommer, atmungsaktive Arbeitskleidung für Außeneinsätze oder UV-Schutzkleidung für Handwerk und Bau reduzieren die Belastung spürbar. Dabei helfen Sonnenschutzfolien an Fenstern, Jalousien oder Ventilatoren. Moderne Lüftungssysteme verbessern das Arbeitsklima zusätzlich – im wahrsten Sinne des Wortes.

GESUNDHEITSFAKTOR HITZE

33%

der Deutschen fühlen sich durch anhaltende sommerliche Hitze stark oder sehr stark beeinträchtigt.

84%

der Deutschen finden Umweltschutz wichtig oder sehr wichtig.

81%

der Deutschen unter 30 Jahren machen sich Sorgen wegen des Klimawandels.

Klimafreundliche Gebäude

Unternehmen können nicht nur für ihre Beschäftigten sorgen, sondern auch ihre Liegenschaften an die klimatischen Änderungen anpassen. Einige Beispiele dafür sind die energetische Sanierung von Bürogebäuden, beispielsweise durch entsprechende Dämmung, reflektierende Fassaden oder Dachbegrünung zur natürlichen Kühlung. Gleichzeitig leisten Unternehmen so einen Beitrag zur deutschen Klimaanpassungsstrategie des Bundesumweltministeriums.

Doppelter Gewinn

Viele mittelständische Unternehmen haben erkannt, dass Gesundheits- und Umweltpunkte längst Teil ihres Employer Brandings sind. Wer etwa nachhaltige und regionale Verpflegung in der Kantine anbietet oder Arbeitswege klimafreundlich gestaltet, beispielsweise mit Jobrädern oder Jobtickets für öffentliche Verkehrsmittel, fördert nicht nur die Gesundheit und erhöht damit die Produktivität, sondern punktet besonders bei jüngeren Generationen. Studien zeigen, dass Bewerbende Arbeitgeber bevorzugen, die Nachhaltigkeit ernst nehmen und gleichzeitig die Gesundheit ihrer Beschäftigten fördern.

Es lohnt sich, Klima- und Gesundheitsschutz fest im betrieblichen Alltag zu verankern. Wer seine Leute einbindet, zuhört und offen über Ziele spricht, gewinnt doppelt: Vertrauen und Motivation. Gleichzeitig wächst in der Belegschaft das Bewusstsein für ein klimafreundliches Verhalten. ◦



So unterstützt die AOK

Klimaschutz und Arbeitswelt

Inspiration zu nachhaltigen Strategien in Sachen Mobilität, Verpflegung der Beschäftigten oder grüne Erholungsräumen finden Unternehmen im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/nachhaltigkeit-im-unternehmen

Quelle: WldOmonitor, 2025.

→ Eckart von Hirschhausen sagt:

» Es braucht eine Lobby der Zukunft.«

Der Arzt und Klimaexperte über die Folgen zunehmender Hitzewellen, die Rolle von Unternehmen und warum Klimaschutz auch Gesundheitsschutz ist.



Eckart von Hirschhausen, wie belasten Extremwetterereignisse die Beschäftigten von Unternehmen?

Die Produktivitätseinbußen und die Fehltage und Krankheitslast für Unternehmen sind enorm. In Hitzewellen steigen Unfälle, Fehlentscheidungen, psychische Erkrankungen und es gibt nachweislich mehr Hassmails. Auf gut Deutsch: Wir werden aggressiver und drehen durch. Bei allen Berufsgruppen, die im Freien arbeiten, wirkt sich Hitze besonders stark aus. Polizei, Feuerwehr und alle, die in der Landwirtschaft die Grundlage für unser Dasein und die Lebensmittel schaffen, leiden.

Inwiefern profitieren Arbeitgeber auch wirtschaftlich, wenn

sie Klimaschutz und Gesundheitsschutz zusammendenken?

Wir fragen oft kurzfristig: Was kostet mich Klimaanpassung heute? Die viel wichtigere Frage ist doch: Was kostet es uns, weiterzumachen wie bisher? Das Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung hat die Folgekosten hochgerechnet und kommt auf Milliardenbeträge, die uns an Wirtschaftsleistung verloren gehen. Wenn wir leistungsfähig bleiben wollen, müssen wir jetzt investieren.

Klimakrise, Kriege, Naturkatastrophen: Die aktuelle Weltlage stimmt immer mehr Menschen hoffnungslos. Wie gelingt es, dennoch Hoffnung zu schöpfen?

Kürzlich ist ein großes Vorbild

von mir verstorben, die wunderbare Schimpansen-Forscherin Jane Goodall. Der Satz, den sie uns hinterlässt: „Die größte Gefahr für unsere Zukunft ist Apathie. Was du machst, macht einen Unterschied, und du musst entscheiden, was für einen Unterschied du machen willst.“ Das bedeutet konkret: Jeder kann jeden Tag jemanden bewegen, der mehr bewegen kann. Es ist unmöglich, die Welt im Ehrenamt zu retten, solange andere sie hauptberuflich zerstören. Es braucht neue Allianzen, es braucht eine Lobby der Zukunft, die mindestens so gut organisiert und finanziert wird, wie die der fossilen Vergangenheit.

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

personal wissen

2 · 2026



SV bei Azubis

Ausbildung startet, Sozialversicherung läuft

Beginnen junge Menschen ihre Ausbildung, fallen sie zum ersten Mal unter die Sozialversicherungspflicht. Da hilft es, wenn Arbeitgeber die wichtigsten SV-Regelungen für Auszubildende kennen.

Die Grundlagen

Auszubildende sind unabhängig von der Höhe ihrer Vergütung immer sozialversicherungspflichtig. Die Minijobgrenze von 603 Euro (2026) und die Regelungen zum Midijob gelten für Azubis nicht. Die SV-Beiträge berechnen sich aus der Ausbildungsvergütung und werden grundsätzlich jeweils zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der oder dem

Auszubildenden getragen. Der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung wird für kinderlose Azubis ab 23 Jahren fällig.

Meldungen bei Azubis

Über das Entgeltabrechnungsprogramm melden Arbeitgeber neue Auszubildende zu Beginn der Beschäftigung unter Angabe ihrer Sozialversicherungsnummer bei der zuständigen Krankenkasse an. Dafür nutzen sie den Abgabegrund „10“ und den Personengruppenschlüssel (PGR) „102“. Dieser PGR gilt für alle Meldungen bis zum tatsächlichen Ende der Ausbildung. Er dient dafür, dass Ausbildungszeiten bei der Rentenberechnung später höher bewertet werden. Bleiben Azubis nach Ende der Ausbildung im Unternehmen, erfolgt eine Abmeldung mit dem Grund „33“ und eine Anmeldung mit dem Grund „13“.

Arbeitgeber aus Branchen mit Sofortmeldepflicht übermitteln zu Beginn der Ausbildung zusätzlich eine Sofortmeldung an die Datenstelle der Rentenversicherung. Dafür nutzen sie den Abgabegrund „20“.

Entgeltfortzahlung

Werden Azubis arbeitsunfähig krank, zahlt der Arbeitgeber die Vergütung bis zu sechs Wochen weiter. Im Gegensatz zu anderen Beschäftigten leistet der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung (EFZ) auch, wenn Azubis ihr krankes Kind betreuen müssen. Tarifverträge können längere Anspruchszeiträume vorsehen.

Umlagen

Nimmt ein Betrieb am Umlageverfahren U1 teil, erhält er die erstattungsfähigen Aufwendungen für die EFZ zurück. Zur Berechnung der Umlagen für die Ausgleichsverfahren bei Krankheit (U1) und Mutterschaft (U2) wird die Ausbildungsvergütung ohne Einmalzahlungen herangezogen. Allerdings werden Auszubildende bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl für die Teilnahme am U1-Verfahren nicht berücksichtigt.



DATEN UND FAKTEN

Ausbildung in Deutschland

475.950

Ausbildungsverträge wurden 2025 neu abgeschlossen.

Das sind rund

12.000

weniger als im
Jahr davor.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2025.



Mehrarbeit und SV

Überstunden einfach abrechnen

In vielen Betrieben gehört Mehrarbeit zum Alltag. Wie Überstunden sich auf die SV-Beiträge auswirken und welche Vereinfachungsregeln Arbeitgebern die Entgeltabrechnung erleichtern.

Die grundsätzliche Idee

Überstundenvergütungen zählen zum laufenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt. Der Grund: Überstunden sind stets zeitbezogen. Sie sind grundsätzlich dem Lohnabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem die Beschäftigten sie erarbeitet haben. Werden die Überstundenvergütungen zu

einem späteren Zeitpunkt nachgezahlt, sind sie daher auf jene Abrechnungszeiträume aufzuteilen, auf die sie entfallen. Dadurch wird eine Neuberechnung der Beiträge für die einzelnen Perioden notwendig.

Vereinfachtes Verfahren

Fallen regelmäßig Überstunden an, die erst zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt werden, gibt es vereinfachte Möglichkeiten: Arbeitgeber berechnen die Beiträge vom laufenden Entgelt und berücksichtigen die Überstunden dann im Folgemonat. Anstatt die Entgeltabrechnung des Erarbeitungsmonats zu berichtigen, erfolgt die Verbeitragung und die Besteuerung im Auszahlungsmonat. Überstunden können auch über mehrere Monate gesammelt werden. Der Arbeitgeber kann sie dann wie eine Einmalzahlung behandeln. Er berücksichtigt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze des Nachzahlungszeitraums. Die Auszahlung muss spätestens bis zum 31. März des Folgejahres erfolgen.

Umlagebeträge ermitteln

Werden Überstunden auf einmal abgegolten (Einmalzahlung), gelten sie dennoch als laufendes Arbeitsentgelt. Die Überstundenvergütung fließt daher auch bei Anwendung der Vereinfachungsregelung in die Berechnung der Umlagen U1 und U2 mit ein.

Gut dokumentieren

Eine detaillierte Dokumentation der geleisteten Überstunden ist wichtig. Nur so können Arbeitgeber bei Betriebsprüfungen nachvollziehbar belegen, wie das Entgelt und die daraus berechneten Beiträge ermittelt wurden.



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zur Ermittlung von SV-Beiträgen im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:
→ [aok.de/fk/sozialversicherung/
beitraege-zur-sozialversicherung](https://aok.de/fk/sozialversicherung/beitraege-zur-sozialversicherung)

Kurzfristige Beschäftigung

Höhere Zeitgrenzen in der Landwirtschaft

Seit 1. Januar 2026 gelten für kurzfristig Beschäftigte in der Landwirtschaft andere Zeitgrenzen. Sie wurden auf 90 Arbeitstage oder 15 Wochen im Kalenderjahr erhöht. Werden mehrere Beschäftigungszeiten zusammengerechnet, gelten 105 Kalendertage anstelle des 15-Wochen-Zeitraums.

Was weiterhin gilt: Die Beschäftigung muss nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt sein und sie darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden. In allen anderen Branchen bleibt es bei den Zeitgrenzen von 70 Arbeitstagen oder 3 Monaten



beziehungsweise 90 Kalendertagen im Kalenderjahr.

Mischbetriebe, die in der Landwirtschaft und in einem anderen Wirtschaftszweig tätig sind, gelten als landwirtschaftlich, wenn die Mehrheit der Beschäftigten im landwirtschaftlichen Teil arbeitet.

Zur Bestimmung der landwirtschaftlichen Betriebe sind die Kriterien des Statistischen Bundesamtes maßgeblich: **destatis.de > Suchwort: Klassifizierung landwirtschaftlicher Betriebe.**

KURZMELDUNGEN

Keine eAU-Abfrage bei Krankengeld

Die Abfrage einer eAU durch den Arbeitgeber ist nur für den Zeitraum einer Entgeltfortzahlung sinnvoll. Schließt sich eine Krankengeldzahlung an, kann der Arbeitgeber von einer Fortsetzung der Arbeitsunfähigkeit ausgehen. Seit 1. Januar 2026 erhalten Arbeitgeber automatisch eine Mitteilung der Krankenkasse über das Ende der Krankengeldzahlung. Eine vorherige Anfrage durch den Arbeitgeber ist nicht mehr notwendig.

Höhere Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale

2026 liegen die Werte für die jährliche Übungsleiterpauschale bei 3.300 Euro und für die Ehrenamtspauschale bei 960 Euro. Beide Beträge sind steuer- und beitragsfrei. Arbeitgeber können die Freibeträge entweder monatlich anteilig oder auf einmal anwenden. In Kombination mit einem Minijob kann nur eine der beiden Pauschalen genutzt werden. Der zeitliche Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit darf ein Drittel einer vollen Erwerbstätigkeit nicht übersteigen.

Sie fragen, Experten antworten

ÜBERGANGSBEREICH BEI BEFRISTETER ENTGELTÄNDERUNG

Ein Mitarbeiter reduziert befristet für sechs Monate seine Stundenzahl. Dadurch liegt sein Verdienst in dieser Zeit im Übergangsbereich. In der durchschnittlichen Jahresprognose wird er die Grenze von 2.000 Euro jedoch überschreiten. Wende ich trotzdem die Midijobregeln an?

Bei jeder dauerhaften Veränderung des regelmäßigen Arbeitsentgelts prüfen Arbeitgeber im Rahmen einer Prognose, ob maßgebende Entgeltgrenzen über- oder unterschritten werden. Ist die Entgeltminderung nur von kurzer Dauer, kann nicht auf starre Zeitgrenzen zurückgegriffen werden. In der Praxis ist sie jedoch anzunehmen, wenn die vorübergehende Minderung des Arbeitsentgelts höchstens drei Monate dauert. Wenden Sie daher in Ihrem Fall für die sechs Monate der befristeten Arbeitszeitänderung die Regelungen des Übergangsbereichs an. Nach Ablauf dieser Zeit nehmen Sie eine erneute Beurteilung vor.



Sie fragen, unsere Expertinnen und Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



Die Frist für die Monatsmeldung endet sechs Wochen nach Aufforderung.

Abgabegrund „58“

So funktioniert die GKV-Monatsmeldung

Bei Mehrfachbeschäftigten kann eine Überzahlung von SV-Beiträgen vorkommen, da Arbeitgeber die Gesamtverdienste nicht kennen. Das prüft die Krankenkasse nach Jahresende und fordert Arbeitgeber zur Erstellung einer GKV-Monatsmeldung auf.

Bei Mehrfachbeschäftigten kennen Arbeitgeber oft nicht die genaue Höhe des Verdienstes beim anderen Arbeitgeber. Da jeder die Beiträge aus dem bei ihm erzielten Entgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze berechnet, kann es zu einer Überzahlung kommen.

Wenn alle Entgeltmeldungen für das abgelaufene Kalenderjahr vorliegen, prüft die Einzugsstelle bei Mehrfachbeschäftigten,

ob möglicherweise zu Unrecht Beiträge gezahlt worden sind. Sie fordert dann von allen Arbeitgebern rückwirkend eine Monatsmeldung für Monate mit möglicher Überschreitung an. Dann wird die Beitragsbemessungsgrenze zwischen den Arbeitgebern im Verhältnis der jeweils erzielten Entgelte aufgeteilt. Nach der Prüfung sendet die Krankenkasse eine elektronische Rückmeldung mit dem korrekten (also dem anteilig reduzierten) Entgelt an die Arbeitgeber. Diese können dann im nächsten Abrechnungsmonat die notwendigen Beitragskorrekturen vornehmen.

Die GKV-Monatsmeldungen müssen mit der ersten Entgeltabrechnung nach Aufforderung der Einzugsstelle, spätestens innerhalb von sechs Wochen, übermittelt werden. In der Monatsmeldung sind das laufende und das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt getrennt anzuführen. Die Beträge sind ungerundet mit zwei Nachkommastellen anzugeben.



Weitere Inhalte

Neben dem laufenden und einmaligen Arbeitsentgelt enthält die Monatsmeldung auch die Betriebsnummer und die Versicherungsnummer der oder des Beschäftigten.



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zu Mehrfachbeschäftigung im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/mehrfachbeschaeftigung

AKTUELL

Online-Trainings der AOK

Zeitlich flexibel, ortsunabhängig und interaktiv weiterbilden: Die kostenfreien Online-Trainings der AOK können Mitarbeitende wie Führungskräfte einfach in den Arbeitsalltag einbauen. Die Themenpalette umfasst die Grundlagen der Sozialversicherung, die Beschäftigung von Studierenden, das Krankenkassenwahlrecht, den Übergangsbereich, die betriebliche Altersversorgung sowie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

→ aok.de/fk/online-trainings

Online-Seminare der AOK

Expertinnen und Experten informieren zu aktuellen Fragen aus Sozialversicherung und Betrieblicher Gesundheitsförderung: Nutzen Sie unsere attraktiven Online-Seminare für Arbeitgeber – eine innovative Möglichkeit für die berufliche Weiterbildung. Im Mai stehen die Seminare „Praxistipps für die Entgeltabrechnung“ sowie „Reinigen, liefern & Co: Basisarbeit wertschätzen“ auf dem Programm.

→ aok.de/fk/online-seminare

Wo echte Fachleute weiterhelfen

Fundierte Antworten auf komplexe sozialversicherungsrechtliche Fragen innerhalb von 24 Stunden: willkommen im AOK-Expertenforum.

Darf ich die Mitarbeiterin aus der Produktion während ihrer Elternzeit geringfügig beschäftigen? Der Kollege aus der Buchhaltung möchte für drei Wochen aus dem Ausland arbeiten: Ist das erlaubt? Und wie sieht es bei dem Werkstudenten aus, der die 20-Stunden-Grenze gelegentlich überschreitet?

Oft sind Fragen zu Sozialversicherungsthemen anspruchsvoll. Das AOK-Expertenforum hilft weiter. An Werktagen antworten Sozialversicherungsfachleute der AOK innerhalb von 24 Stunden auf individuelle Anliegen von Arbeitgebern. So funktioniert's:

1 Bestehende Fragen und Antworten lesen:

Wer einen Suchbegriff eingibt oder über die Themen navigiert, kann in den Fragen und Antworten anderer Nutzender recherchieren. Das geht auch ohne Anmeldung. Gerade bei aktuellen Gesetzesänderungen haben viele Personen ähnliche Anliegen.

2 Anmelden und einsteigen:

Sie finden das Expertenforum im Bereich „Tools“ oder können über aok.de/fk/expertenforum einsteigen. Um einen Eintrag zu erstellen, melden Sie sich im

AOK-Arbeitgeberportal im „Persönlichen Bereich“ an. Im Anmeldefenster besteht die Möglichkeit zur kostenfreien Registrierung für alle neuen Nutzenden.

3 Eigene Frage stellen:

Bitte klicken Sie auf die Schaltfläche „Neuer Beitrag“. Anschließend wählen Sie das passende Themengebiet. Verwenden Sie einen möglichst aussagekräftigen Titel. Erläutern Sie den Sachverhalt im Textfeld für den Beitrag. Möchten Sie bei einer Antwort per E-Mail benachrichtigt werden, setzen Sie das entsprechende Häkchen. Mit einem Klick auf „Veröffentlichen“ ist der Beitrag im Expertenforum öffentlich gepostet. Sie können nur einen eigenen Beitrag erstellen, wenn Sie eingeloggt sind.

4 Antwort erhalten:

Innerhalb von 24 Stunden (werktagen) melden sich die Sozial-

versicherungsfachleute der AOK und antworten direkt im Expertenforum auf Ihren Beitrag. Falls Sie das entsprechende Häkchen gesetzt haben, erhalten Sie dann eine Mitteilung per E-Mail.

5 Eigenes Wissen teilen:

Das Expertenforum dient auch als Plattform für den Austausch zu sozialversicherungsrechtlichen Themen zwischen den Nutzenden. Mit einem Klick auf „Antworten“ können Sie auf bestehende Beiträge reagieren. ○



So unterstützt die AOK

Expertenwissen für Arbeitgeber

Sie erreichen das AOK-Expertenforum rund um die Uhr über:

→ aok.de/fk/expertenforum

New Work im Handwerk

Arbeitszeit flexibel gestalten, Wertschätzung, Life-Balance: Viele Prinzipien der neuen Arbeitswelt gelten nicht nur für Dienstleistungs- oder Büroberufe. Einige lassen sich auch in Handwerksbetrieben umsetzen.

Nicht alles neu, aber manches: New Work beschreibt eine Arbeitswelt, in der Beschäftigte mehr Gestaltungsspielräume und Eigenverantwortung erleben.

Flexiblere Arbeitsmodelle, flache Hierarchien, agile Methoden und mehr Mitgestaltung sind wichtige Bausteine des Konzepts. Dazu gehört außerdem, den Fokus auf die Kompetenz der Beschäftigten zu legen (Stärken stärken) und ein modern strukturiertes Arbeitsumfeld zu schaffen. Alle profitieren davon, denn Menschen, die sinnerfüllt arbeiten, sind seltener krank. Das hat das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) herausgefunden.

Viele New-Work-Aspekte sind nicht nur im Büro umsetzbar. Auch im Handwerk lassen sich zentrale Prinzipien umsetzen.


Wie gelingt der Einstieg?

New-Work-Unternehmen sind durch ein hohes Maß an Flexibilität bezüglich der Arbeitszeit, des Arbeitsplatzes und der eigenen Aufgaben gekennzeichnet. Die zunehmende Digitalisierung spielt bei der Organisation von Teams eine entscheidende Rolle. Zunächst analysiert der Arbeitgeber mit den Beschäftigten die bestehenden Strukturen in Organisation, Führung und Gesundheitsmanagement. Dann



ermitteln sie gemeinsam, welche Elemente von New Work zum Betrieb passen. Dabei hilft ein ganzheitlicher Ansatz: Die Unternehmenskultur kann sich insgesamt ändern. Experimente sind möglich und sinnvoll, Ausprobieren gehört dazu. Zufriedene Menschen bringen Unternehmen voran. Arbeitgeber, die mit der Zeit gehen, sorgen für die Zukunft vor. ◦



 So unterstützt
die AOK

New Work umsetzen

Weitere Hintergründe zur neuen Arbeitswelt und Tipps, wie die Umsetzung gelingt, finden Arbeitgeber auf der Themenseite im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/newwork

Gesund führen

Das kostenlose Programm „Gesund führen“ der AOK zeigt Arbeitgebern in sieben Modulen, wie sie eine gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung gestalten können. Ergänzend gibt es dort auch das Modul „Führen auf Distanz“, das die gesunde Gestaltung von Arbeit im Homeoffice behandelt:

→ aok-gesundfuehren.de

**Wie kann das konkret aussehen?
Drei Beispiele:**

In einer Fahrradwerkstatt bespricht das Team täglich, wer welche Reparaturen übernimmt und wie die Tagesstruktur aussieht. Die Zielvorgaben kommen von der Leitung, die Umsetzung liegt beim Team. Dabei arbeiten die Beschäftigten in selbst organisierten Teams, die kurze Abstimmungsrunden nutzen und flexibel auf kurzfristige Kundenanfragen reagieren. Das fördert Eigenverantwortung, schafft Raum für Experimente und lässt die Mitarbeitenden Sinn in ihrer Arbeit erkennen. Individuelle Neigungen und Fähigkeiten werden berücksichtigt.



Ein Holzbetrieb schafft ein Arbeitsumfeld, in dem sich Beschäftigte zwischendurch von ihrer anstrengenden Arbeit entspannen können. Dazu gehört ein eigens eingerichteter Stillerraum als Rückzugsort. Der ruhige und abgeschirmte Bereich ist ideal, damit das Team Kraft schöpfen und Stress reduzieren kann, um mit neuer Konzentration an die Aufgaben zu gehen. So stärkt das Unternehmen sowohl das Wohlbefinden der Mitarbeitenden als auch ihre Produktivität.



Ein Malerbetrieb hat flexible Arbeitszeitmodelle eingeführt, die den Beschäftigten mehr Spielraum für ihre individuelle Lebenssituation lassen. Je nach Projektlage, Familienaufgaben oder persönlichen Bedürfnissen können Mitarbeitende früher anfangen, in verdichteten Wochen mehr arbeiten und in Ruhephasen länger Mehrarbeitsstunden abbauen. Durch eine enge Abstimmung im Team bleibt die Qualität der Arbeit gesichert. Das Ergebnis: mehr Life-Balance, weniger Stress und eine deutlich stärkere Bindung an den Betrieb.

Das Salz in der Suppe

Salz ist schmackhaft und lebenswichtig, kann aber zum Risikofaktor werden. Arbeitgeber können dazu beitragen, den Salzkonsum der Beschäftigten in Balance zu halten und Erkrankungen vorzubeugen.

Ohne Salz wären nicht nur die täglichen Mahlzeiten fade, es spielt auch eine tragende Rolle bei lebenswichtigen Aufgaben des Körpers wie dem Wasserhaushalt oder der Funktion von Nerven und Muskeln.

In Deutschland liegt das Problem jedoch nicht im Mangel, sondern im Überfluss: Frauen nehmen im Durchschnitt 8,4 Gramm Salz pro Tag zu sich, Männer etwa 10 Gramm. Dabei sollte der tägliche Verzehr nach verschiedenen Empfehlungen 5 bis 6 Gramm nicht überschreiten – etwa ein Teelöffel.

Volkskrankheit Bluthochdruck

Hintergrund der Empfehlungen ist der Zusammenhang von übermäßigem Salzkonsum mit mehreren Krankheiten, die auch für Unternehmen zur Belastung werden können. Salz wirkt appetitanregend und kann Übergewicht fördern, zudem hat es im Übermaß einen negativen Einfluss auf die Darmgesundheit und damit auf das Immunsystem. Nicht zuletzt gilt eine hohe Salzzufuhr als wichtiger Risikofaktor für Bluthochdruck. Eine langfristige Überlastung der Blutgefäße kann Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems begünstigen.



Die Dosis macht's

Nur

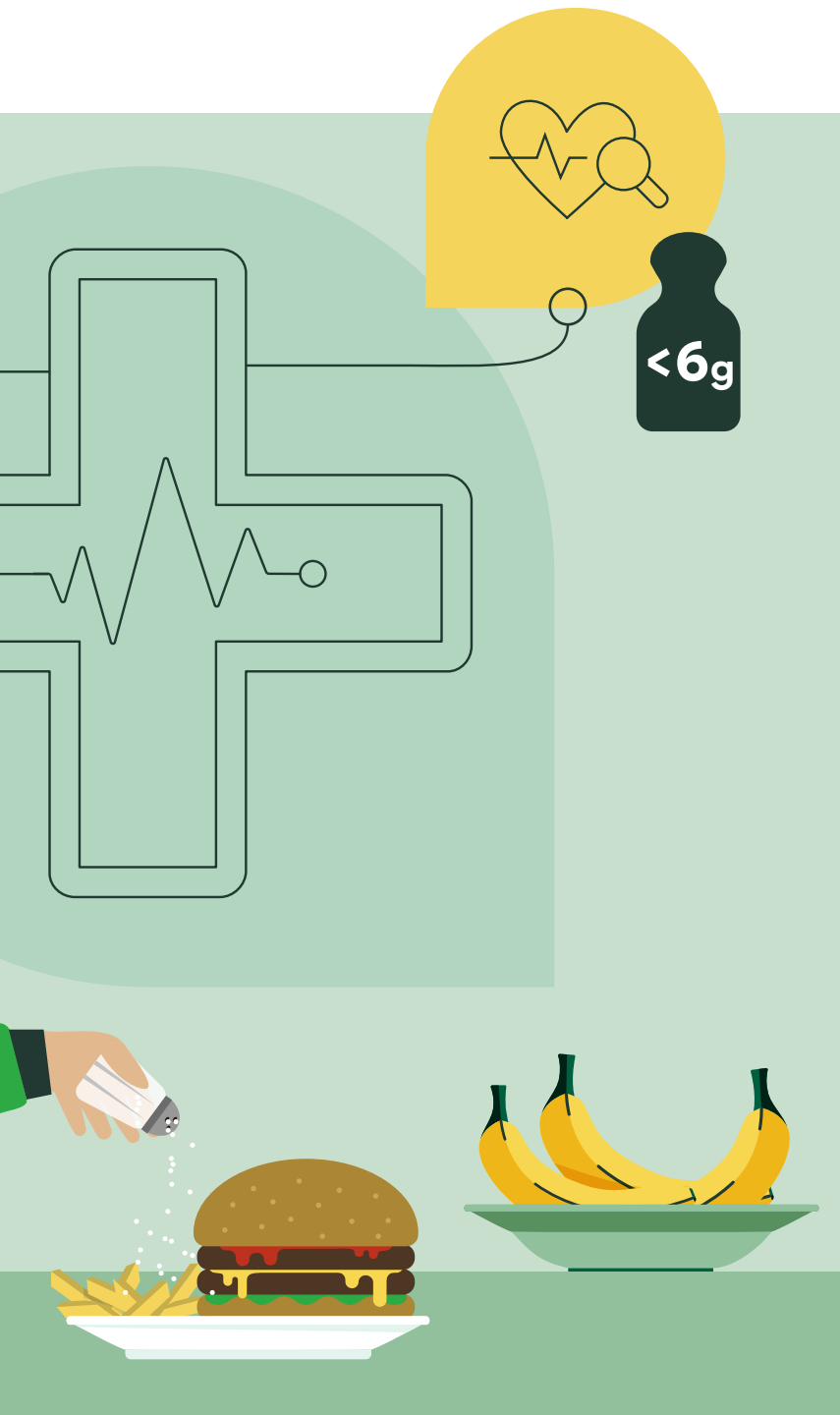
5-6_g

Salz am Tag werden von der DGE empfohlen.

Rund

30_{Mio.}

Menschen in Deutschland leiden an Bluthochdruck.



Versteckte Salze

Bis zu

90 %

des verzehrten Salzes wird über verarbeitete Lebensmittel wie Brot, Wurstwaren, Käse oder Knabberartikel aufgenommen.

Quellen: DGE, 2020; WIdO, 2023; Verbraucherservice Bayern, 2024.

Schnelle Erfolge

Eine Anpassung der Ernährungsgewohnheiten führt zu schnellen Verbesserungen. Im Rahmen einer Studie der Universität Vanderbilt in Nashville sank der Blutdruck der Teilnehmenden schon nach einer Woche mit salzreicher Kost deutlich. Über die Verpflegungsangebote am Arbeitsplatz können Unternehmen ihren Beschäftigten daher Gutes tun.

Das bloße Entfernen von Salzstreuern aus Pausenräumen und Kantinen ist kaum effektiv und sorgt potenziell für Frust im Team. Wichtiger ist das Speisenangebot an sich: Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE) bietet eine Zertifizierung für Caterer und Einrichtungen der Gemeinschaftsverpflegung an, die Unternehmen eine Orientierung an aktuellen Ernährungsempfehlungen garantiert.

Aufklärung und Angebote

Informationen über Inhaltsstoffe von Lebensmitteln können effektive Auswirkungen haben. Das geht per Aushang, Essberatung oder KI-gestützte Apps, die allein auf Basis von Fotos den Nährstoffgehalt ermitteln und auf verstecktes Salz hinweisen können. Das kann bei einer Ernährung mit weniger Salz unterstützen, das viele nach einer kurzen Umgewöhnung gar nicht mehr vermissen.

Arbeitgeber können viel für eine schmackhafte, salzärmere Ernährung im Betrieb tun. Und von einem bewussten Umgang mit Salz profitiert letztlich nicht nur der Arbeitgeber, sondern die Belegschaft selbst. ◦



So unterstützt die AOK

Ernährung im Arbeitsalltag

Eine ausgewogene Ernährung sorgt für mehr Energie und Konzentration im Berufsalltag. Wie sie am Arbeitsplatz funktioniert:

→ aok.de/fk/ernaehrungstipps

Klare Regeln sind Pflicht



Eine vertrauensvolle und offene Unternehmenskultur kann Beschäftigte vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schützen. Was Arbeitgeber außerdem tun können.

Ein respektvolles Miteinander dient nicht nur dem Betriebsklima. Es ist auch eine wirksame Prävention vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet ausdrücklich „ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten“.

Sexistische Witze, Anspielungen, das unerwünschte Zeigen pornografischer Darstellungen, ungewollte Berührungen oder offensive Blicke – sobald sich jemand damit nicht gut fühlt oder bei Ablehnung berufliche Nachteile befürchtet, ist von sexueller Belästigung die Rede. Denn entscheidend ist nicht die Absicht der Person, von der die Belästigung ausgeht, sondern wie die betroffene Person das Verhalten subjektiv wahrnimmt.

Frauen sind häufiger betroffen

Etwa 20 Prozent aller Beschäftigten haben sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bereits selbst oder in ihrem Arbeitsumfeld erlebt, bei Frauen sogar jede Dritte. 62 Prozent der Befragten fühlten sich von sexualisierten Kommentaren belästigt, 44 Prozent von unerwünschten Blicken oder Gesten, 26 Prozent von unerwünschten Berührungen. Das ergab eine EU-Erhebung über Gewalt im Jahr 2024. Was manchmal übersehen wird: Auch Mitarbeitende aus dem queeren Umfeld oder mit Behinderung erfahren gezielt sexuelle Belästigung, speziell auch Frauen mit Migrationshintergrund.

Befragungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ergaben, dass nicht nur das Befinden Einzelner, sondern auch das Betriebsklima leidet.

Klare Haltung der Arbeitgeber

Geschäftsführungen tun gut daran, sich eindeutig gegen sexuelle Belästigung auszusprechen. Auch wenn es eine Selbstverständlichkeit ist, vermittelt ein Statement dazu den Mitarbeitenden: Du bist uns wichtig, und das Thema ist uns wichtig.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat Informationen erarbeitet, die für das Thema sensibilisieren können. Einfache Umsetzungsbeispiele, bestenfalls auch in Leichter Sprache verfasst, können dazu beitragen, das Bewusstsein für sexualisiertes Fehlverhalten zu schärfen.

Dazu gehören beispielsweise

- ein im Team erarbeiteter, wertebasierter Verhaltenskodex,
- ein regelmäßiger, 60-minütiger, vertrauensvoller Austausch für Frauen in einem geschützten Raum,
- eine weibliche Vertrauensperson,
- ein Flyer, der Formen sexueller Belästigung inklusive Konsequenzen deutlich beschreibt – gedruckt und digital, um auch Mitarbeitende ohne Computerarbeitsplatz zu erreichen.

BERATUNG UND INFOS

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes stellt online weitere Informationen für Arbeitgeber, Betriebsratsmitarbeitende und Beschäftigte zur Verfügung:

→ antidiskriminierungsstelle.de > **Über Diskriminierung**
> **Lebensbereiche** > **Arbeitsleben**





Arbeitgeber können auch Broschüren, Plakate und Informationen über externe Beratungsstellen bereitstellen. Ombudsleute, Schulungen zur Sensibilisierung für alle Beschäftigten sowie verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche ergänzen die Maßnahmen.

Was folgt?

Arbeitgeber sind verpflichtet, Beschäftigte vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen und bei Verstößen geeignete Maßnahmen zu ergreifen – von der Abmahnung über eine Versetzung bis hin zur Kündigung der belästigenden Person. Bei strafrechtlich relevanten Formen wie belästigender Berührung bis zur verbalen oder sexuellen Nötigung sind laut Strafgesetzbuch (StGB) Polizei oder Staatsanwaltschaft zuständig.

Miteinander reden

Erreicht den Arbeitgeber dennoch eine Beschwerde, sind getrennte Gespräche mit den betroffenen Personen sinnvoll. Gegenüber-

NICHT WEGSCHAUEN

32%

der Frauen waren in ihrem Leben mindestens einmal von sexueller Gewalt am Arbeitsplatz betroffen.

3,3%


waren in den letzten zwölf Monaten von sexueller Gewalt am Arbeitsplatz betroffen.

Quelle: Eurostat, 2024.

stellungen sollte er jedoch vermeiden. Die Gespräche können von externen Fachleuten wie Konfliktberatungsstellen oder internen wie dem Betriebsrat begleitet werden. Wichtig ist, für die Schilderung genügend Zeit einzuräumen.

Arbeitgeber senden mit diesem Vorgehen ein eindeutiges Signal: Wir nehmen den Vorfall ernst und unterstützen unsere Mitarbeitenden im Kampf gegen sexuelle Belästigung. ◦



 So unterstützt die AOK

Sensible Gespräche führen

Ein Gesprächsleitfaden auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber enthält Tipps, wie Führungskräfte mit Fingerspitzengefühl mögliche psychische Herausforderungen ihrer Beschäftigten thematisieren können:

→ aok.de/fk/psychische-gesundheit

Studie

Mit Begeisterung bei der Arbeit

Beschäftigte in Deutschland sind nach eigener Aussage beruflich mehrheitlich engagiert und begeistert. Das zeigt eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln).

Konkret gab etwas mehr als jede zweite Person im Jahr 2024 an, dass ihr Job sie immer oder meistens begeistert. Außerdem fühlen sich gut 53% der Befragten bei der Arbeit zumindest meistens voller Energie. Langeweile kommt im Arbeitsalltag offenbar nicht auf: Die Mehrheit der Beschäftigten hat laut der Studie den Eindruck, dass die Arbeitszeit an den meisten Tagen wie im Flug vergeht. Zudem empfinden die meisten Menschen ihre berufliche Tätigkeit als sinnvoll: Rund 68% zweifeln nie oder selten an der Wichtigkeit ihrer Arbeit.

Führungskräfte haben einen großen Einfluss auf die Motivation von Beschäftigten. Tipps, wie Arbeitgeber das Engagement im Team steigern, finden Sie unter:

→ aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/positive-psychologie

ARBEIT MIT ENGAGEMENT

56%

geben an, dass ihre Arbeit sie zumindest meistens begeistert.

61,5%

der Beschäftigten sagen, dass bei der Arbeit die Zeit meistens oder immer wie im Flug vergeht.

Quelle: IW-Report Nr. 19, April 2025.



Prävention

Heuschnupfen am Arbeitsplatz

Die Nase läuft, die Augen jucken und tränen: Besonders im Frühling, wenn die Pollen fliegen, kann eine Pollenallergie die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten einschränken. Arbeitgeber können heuschnupfengeplagte Mitarbeitende durch verschiedene Maßnahmen unterstützen. Eine regelmäßige Reinigung der Arbeitsumgebung trägt beispielsweise dazu bei, die Belastung durch Allergene zu verringern. Zusätzlich können Pollenschutzgitter am Fenster, Luftfilter und Lüftzeiten helfen, die Pollenlast zu reduzieren. Wer unter Heuschnupfen leidet, profitiert zudem von flexiblen Arbeitszeitmodellen, da verschiedene Arten von Pollen zu unterschiedlichen Tageszeiten fliegen.



Allergien: So viele sind betroffen

36%

der Deutschen leiden unter einer ärztlich diagnostizierten Allergie.

59%

der betroffenen Allergikerinnen und Allergiker haben eine Pollenallergie.

Quelle: forsa-Umfrage im Auftrag der AOK, 2025.

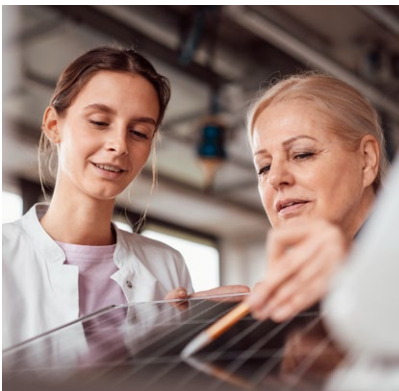


Engagement

Empathie-Award Pflege 2026

Ab sofort sucht die AOK Hessen wieder Berichte aus dem Pflegealltag und Vorschläge für ihren Empathie-Award. Er geht auch in diesem Jahr an besonders engagierte und verlässliche Profis aus der ambulanten und stationären Pflege. Teilnehmen können Pflegebedürftige, nahestehende Personen, aber auch Kolleginnen und Kollegen aus einem Pflegedienst oder Pflegeheim. Es geht um eine anschauliche Beschreibung einer konkreten Pflegesituation – möglichst aus den vergangenen Monaten. Dabei soll eine Pflegefachkraft eine wichtige, positive Rolle spielen und sich durch besonderes Engagement und empathische Zuwendung auszeichnen. Einsendungen bitte entweder per E-Mail an Riyad.Salhi@he.aok.de oder postalisch an **AOK – Die Gesundheitskasse in Hessen, Pressestelle, 64520 Groß-Gerau**, schicken. Mehr dazu:

→ empathie.hessen.aok.de



Duales Studium

Neuer Höchststand

Das duale Studium gewinnt für Unternehmen zunehmend an Bedeutung. 2024 waren laut Berufsbildungsbericht des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) 141.733 Studierende in Zusammenarbeit mit 56.852 Betrieben in 1.749 dualen Studiengängen eingeschrieben.

Damit wurde ein neuer Höchststand erreicht. Thematische Schwerpunkte bei dualen Studiengängen sind die Bereiche Wirtschaft und Management, Technik und Ingenieurwissenschaften, Informatik sowie Sozialwissenschaften und Gesundheitswesen.

Diversität

Beschäftigung Geflüchteter als Chance

Immer mehr Unternehmen integrieren geflüchtete Menschen. Das ergab eine Befragung der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP). 57% der teilnehmenden Betriebe haben 2025 trotz schwieriger Wirtschaftslage Bewerbende mit Fluchthintergrund eingestellt (ein leichter Anstieg gegenüber 56% im Vorjahr). Etwas mehr als die Hälfte bezeichnet ihre Erfahrungen als überwiegend positiv. Zum Beispiel sehen knapp 70% der Unternehmen in der Integration Geflüchteter ein wirksames Mittel gegen den Fachkräftemangel. Wie sich kulturelle Vielfalt im Unternehmen gesund gestalten lässt, erfahren Sie unter:

→ aok.de/fk/diversitaet



Rund 55% der befragten Unternehmen haben überwiegend positive Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten.

Quelle: Gemeinsame Befragung von Bundesagentur für Arbeit und Deutscher Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP), Mai 2025.



Raus aus der Frühjahrsmüdigkeit

Energie tanken

Die **Frühjahrsmüdigkeit** ist kein Mythos, sie betrifft viele Menschen und hat biologische Gründe. Statt aktiv in den Arbeitsalltag zu starten, fühlen sich betroffene Beschäftigte im Frühling müde, abgeschlagen und antriebslos. Ursachen sind hormonelle Umstellungen und Temperaturwechsel, die Kreislauf und Blutdruck belasten können. Arbeitgeber können gegenhalten und zum Beispiel ein Meeting im Freien abhalten oder zu einem Spaziergang in der Pause anregen. Denn Bewegung an der frischen Luft bringt den Kreislauf in Schwung. Auch eine gesunde, vitaminreiche Ernährung und bewusste Entspannungspausen helfen gegen Frühjahrsmüdigkeit.

TERMINE



21.-22.4.2026
Zukunft Personal Süd

Die Messe Zukunft Personal Süd in Stuttgart ist die führende Veranstaltung für Personalmanagement in Süddeutschland. Im Fokus stehen Trends der Arbeitswelt von morgen. Zahlreiche Vorträge, Workshops und Best Practices bieten neue Impulse für Arbeitgeber.

→ zukunft-personal.com > Expo-Events > ZP sued



28.4.2026 – Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die International Labour Organisation (ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen und hat 2003 den Aktionstag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz eingeführt. Ziel ist, Prävention zu fördern und die Bedeutung von gesunden Arbeitsbedingungen weltweit hervorzuheben.

→ ilo.org/de

„49 gewinnt“

Kreative Ideen für kleine Unternehmen

Gesundheit ist keine Frage der Unternehmensgröße: Beim Ideenwettbewerb „49 gewinnt“ der BGF-Koordinierungsstelle konnten Betriebe mit bis zu 49 Mitarbeitenden ihre kreativen Ansätze zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz einreichen. Die Resonanz war groß: Rund 180 Vorschläge aus ganz Deutschland gingen ein. Unter den prämierten Ideen finden sich innovative Ansätze wie ein „Resilienzkofter“, Vorschläge zu Achtsamkeitspausen und mehr Bewegung im Schichtdienst. Die Unternehmen entwickeln nun ihre Ideen gemeinsam mit Gesundheitsfachleuten zu konkreten Maßnahmen weiter. Die Gewinnerideen sind hier zu sehen:

→ 49gewinnt.de/#gewinnerideen



Ausbildung

Berufsqualifikation fördern

Laut einer Umfrage der Bertelsmann Stiftung unter 14- bis 25-Jährigen haben sich gut 20 Prozent dafür entschieden, nach dem Verlassen der Schule zunächst auf eine Ausbildung zu verzichten und ohne formale Berufsqualifikation zu arbeiten. Insbesondere junge Menschen mit niedrigem Bildungsniveau tendieren dazu, weil sie sich nach eigenen Aussagen wenig Chancen auf einen

Ausbildungsplatz ausrechnen. Dadurch droht die Quote an ungelerten Arbeitskräften weiter zu steigen, die 2023 unter den 20- bis 34-Jährigen bei rund 19% lag. Gleichzeitig fehlen Fachkräfte. Wie Arbeitgeber ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb steigern können, erfahren sie auf:

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



28.5.2026 – Internationaler Aktionstag für Frauengesundheit

Seit 1987 macht der Aktionstag auf die Wichtigkeit von physischer und psychischer Gesundheit von Frauen aufmerksam. Er soll dazu beitragen, über die spezifischen Gesundheitsbedürfnisse von Frauen zu informieren und Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Gesundheit zu fördern.

→ frauengesundheitsportal.de



**17.–18.6.2026
TALENTpro Expofestival**

Bei der Veranstaltung für HR-Fachleute im Zenith in München geht es um Recruiting, Talentmanaging und Employer Branding. Das Branchentreffen verbindet Festivalambiente mit spannenden, praxisnahen Vorträgen und Gelegenheit zum Austausch und Networking.

→ talentpro.de

Elektronische Meldung

Mutterschaftsgeld im Minijob

Auch bei geringfügig Beschäftigten übermitteln Arbeitgeber die notwendigen Daten zur Berechnung des Mutterschaftsgelds elektronisch an die Krankenkasse. Diese Meldung erfolgt mit dem Abgabegrund „03“ (Entgeltbescheinigung Krankenversicherung bei Mutterschaftsgeld) über das Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal. Auch Minijobberinnen haben während der Mutterschutzfristen Anspruch auf Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse. Wie bei anderen Beschäftigten zahlen Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, wenn das vorherige Nettoentgelt über 13 Euro je Kalendertag lag. Die Ausgaben dafür erhalten sie über die Ausgleichskasse U2 bei der Minijob-Zentrale ersetzt.

→ aok.de/fk/u2

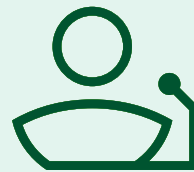


BSG-Urteil

Dienstwagen gilt nicht als Mindestlohn

Das Bundessozialgericht (BSG) hat entschieden, dass die Überlassung eines Firmenwagens nicht den gesetzlichen Mindestlohn ersetzen kann. Zwei Arbeitgeber hatten ihren Teilzeitkräften ausschließlich einen Dienstwagen als Vergütung gewährt und nur darauf Sozialabgaben gezahlt. Die Deutsche Rentenversicherung Bund verlangte jedoch zusätzlich Beiträge auf den nicht gezahlten Mindestlohn – zu Recht, wie das BSG urteilte. Bereits gezahlte Beiträge für den Firmenwagen ändern daran nichts.

→ aok.de/fk/ueberblick-minijobs



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: Aktuelle Online-Seminare

Personaleinsatz bei anderen Arbeitgebern

Unternehmen können ihr Personal auf verschiedene Arten bei anderen Arbeitgebern einsetzen. Das Online-Seminar im April beantwortet Fragen zu sozialversicherungs- sowie arbeitsrechtlichen Regelungen und gibt praktische Tipps.

Praxistipps für die Entgeltabrechnung

In diesem Online-Seminar der AOK im Mai geben die Referierenden wertvolle Tipps zu Fragen in der Entgeltabrechnung, beispielsweise zu Gutscheinen, Geschenken, E-Firmenwagen und E-Bikes. Die Referierenden stellen dabei heraus, inwieweit der jeweilige Sachbezug beitrags- und steuerpflichtig ist.

Basisarbeitende wertschätzen

Reinigen, liefern & Co.: Basisarbeitende sind für viele Bereiche des Lebens wichtig. Wie können Arbeitgeber ihre Leistung wertschätzen und sie gesund halten? Diese und weitere Fragen beantwortet das Online-Seminar im Mai.



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 betreibe ganz wenig Mikromanagement «

Alena Buyx ist eine deutsche Wissenschaftlerin und war vier Jahre lang Vorsitzende des Deutschen Ethikrats. Hier spricht sie darüber, wie sie auch bei herausfordernden Fragen Ruhe bewahrt.



Ich gebe breite Verantwortungs- und Handlungsspielräume.

Wie trifft man als Führungskraft schwierige Entscheidungen, wenn es weder Richtig noch Falsch gibt?

Wenn möglich: Zeitdruck rausnehmen, neben die Situation treten und so als Führungskraft die Emotionen runterkühlen und Ruhe reinbringen. So kann man möglicherweise zur Erkenntnis kommen, dass es doch „Falsch“ und „Richtig“ und verschiedene Optionen gibt, das Ziel zu erreichen.

Während der Pandemie haben Sie Ruhe und Überblick behalten. Wie haben Sie das geschafft?

Weil ich in der klinischen Ethikberatung tätig bin, bin ich es gewohnt, mit Menschen zu arbeiten, die in existenziellen Situationen unter enormem Druck stehen. In meinem Beruf geht es oft um Leben und Tod. Wenn um einen herum Sorge, Angst und Emotion herrschen, muss ich einen kühlen Kopf bewahren. Ich habe das jahrelang trainiert. Dennoch war es auch für mich sehr herausfordernd, während der Pandemie die Vorsitzende des Deutschen Ethikrats zu sein. Aber es hat mir sehr geholfen, dass die Verantwortung innerhalb des Ethikrats auf vielen Schultern verteilt war.

Wie motivieren Sie Ihr Team?

Ich gebe ganz viel Vertrauensvorschuss und betreibe ganz wenig Mikromanagement. Ich gebe breite Verantwortungs- und Handlungsspielräume. Ich stelle die besten Leute ein, die ich kriegen kann, und die lasse ich dann machen. Ich hole mir oft Einschätzungen und auch Rat von meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zugleich bin ich immer für mein Team da und mache regelmäßig Supervision. Ich investiere viel in eine gute Teamkultur. Wenn jemand nicht bereit ist, diese Teamkultur mitzuleben, gibt es schnell ein klärendes Gespräch. Ich versuche, intensiv auf die Bedürfnisse der Einzelnen einzugehen, aber das Team darf darunter nicht leiden.

Alena Michaela Buyx (47) ist Professorin für Ethik der Medizin und Gesundheitstechnologien und Direktorin des Instituts für Geschichte und Ethik der Medizin an der Technischen Universität München. Von 2020 bis 2024 war sie Vorsitzende des Deutschen Ethikrats.





Wichtige Infos? Kommen zu Ihnen. Der AOK-Newsletter für Arbeitgeber

Aktuelle Informationen zur Sozialversicherung, Hinweise zu Seminaren und konkrete Ideen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung: Der Newsletter der AOK bietet Ihnen Monat für Monat genau das, was Sie im Betriebsalltag weiterbringt. Kompakt, verlässlich und kostenlos.



Jetzt abonnieren
unter [aok.de/fk/
newsletter](https://aok.de/fk/newsletter)

AOK Hessen
Die Gesundheitskasse.