

4 · 2025

Das Arbeitgebermagazin  
der AOK

# gesundes unternehmen

Wichtige Infos  
für Personal-  
verantwortliche

## Grenzenlos arbeiten? Digitale Medien und Gesundheit

 [Hier klicken](#)

BGF in der Praxis:  
Haus St. Josef

 [Hier klicken](#)

Workshop  
Wechseljahre

 [Hier klicken](#)

Martin Rütter  
im Interview

 [Hier klicken](#)

Dr. Jürgen Peter  
Vorstandsvorsitzender der  
AOK Niedersachsen



## Digital ist besser?

**Die Digitalisierung** geht immer weiter, nicht zuletzt durch ständig verbesserte Anwendungen der künstlichen Intelligenz (KI). Aber schon bei Chatprogrammen und Arbeitshandys beginnt die Frage: Wie können Unternehmen einen sinnvollen Umgang mit digitalen Medien und Technologien etablieren und dabei die Gesundheit ihrer Beschäftigten dennoch nicht gefährden?

Wie so oft ist es eine Frage der Ausgewogenheit. Wie viel Flexibilität fordert die Life-Balance, wie viel Erreichbarkeit ist nötig?

In dieser Ausgabe unseres Magazins geben wir Anreize, 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.

Herzlichst

Ihr Dr. Jürgen Peter  
Vorstandsvorsitzender  
der AOK Niedersachsen

### So funktioniert's

Navigieren Sie mit einem Klick auf die Symbole durch das Magazin.



Über einen Klick auf die Links gelangen Sie auf weiterführende Internetseiten und Downloads.

**TITEL DIGITAL UND GESUND**

- **Und jetzt: Abschalten?**  
Sinnvoller und gesunder Einsatz digitaler Medien im Betrieb
- **Künstliche Intelligenz für mehr Wohlbefinden**  
Die vielseitigen Vorteile von KI im Arbeitsalltag
- **Der Log-in zur digitalen Gesundheit**  
Ein IT-Unternehmen setzt auf viele Tools – aber einen gemeinsamen Leitfaden

**MAGAZIN**

- **BGF in der Praxis**  
Haus St. Josef in Salzburg: gesunde Führung, gesunde Pflege
- **Pro & Kontra**  
Mein Schreibtisch, meine Regeln?
- **Klar, übersichtlich, nutzungsfreundlich**  
Die neu strukturierte AOK-Rechtsdatenbank für Arbeitgeber
- **Cannabis am Arbeitsplatz**  
Wie Arbeitgeber erfolgreich Suchtprävention betreiben
- **Neues in der SV 2026**  
So erhalten Arbeitgeber tagesaktuelle Infos für die Entgeltabrechnung
- **JAEG überschritten?**  
Was jetzt für die Krankenversicherungspflicht gilt

- **Volle Leistung ohne Hirndoping**  
Was tun, wenn Mitarbeitende Neuroenhancer nehmen?
- **Klimaschutz? Köstlich.**  
Nachhaltige Ernährung für Gesundheit und Klima
- **Beine machen**  
Schritte-Challenge bis nach Kapstadt
- **Wir sind das Team**  
Positive Teamkultur motiviert und hält gesund
- **Stark durch die Wechseljahre**  
Gendergerechte BGF hilft, Fachkräfte zu binden

**AUF EINEN BLICK**

- **Auf einen Blick**  
News und Fakten
- **„Ich trainiere Hunde, aber vor allem ihre Menschen“**  
Hundetrainer Martin Rütter über Respekt, Geduld und Bürohunde
- **Kontakt**  
So erreichen Sie die AOK

- **personal wissen-**  
der Service zu Sozialversicherung und Recht





# Und jetzt: Abschalten?



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



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

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

### Digitale Gesundheitsförderung

Digitale Medien lassen sich auch gezielt zur Stärkung der Beschäftigtengesundheit einsetzen. So bietet die AOK unter anderem eine Vielzahl an Online-Programmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).

Mit dem Online-Programm „Stress im Griff“ unterstützt die AOK beispielsweise Führungskräfte und Beschäftigte, Belastungen auch durch den digitalen Wandel besser begegnen zu können. Arbeitgeber erhalten [hier](#) viele Tipps, wie sie die Gesundheitskompetenz ihrer Beschäftigten steigern können.

### Grenzenlos digital?

Wie jede Innovation bringt auch die Digitalisierung Herausforderungen mit sich. Hannes Zacher, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Leipzig, sagt: „Es kommt darauf an,

möglichst viele Vorteile zu nutzen und dabei die Nachteile zu minimieren.“

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

Zudem birgt die Möglichkeit, jederzeit und von fast überall aus zu arbeiten, 



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



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

bei allen Vorteilen auch die Gefahr der Entgrenzung, also der Verwischung des Abstands zwischen Arbeit und Privatleben. Wer noch im Bett E-Mails checkt und am Wochenende berufliche Anrufe entgegennimmt, verliert zusehends diese Trennung. Langfristig kann dies die Erholungsfähigkeit beeinträchtigen und das Risiko für gesundheitliche Probleme bis hin zum Burn-out erhöhen. Hier können Arbeitgeber durch ein strukturiertes Grenzmanagement ansetzen, also Strategien und Bestimmungen, um die Vorteile des flexiblen Arbeitens gesund zu gestalten.

### Flexibilität hat auch eine Kehrseite

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



**Ganzheitlich digital:** Zu gesunder moderner Arbeit gehören auch das Bewusstsein für Ergonomie und gesunde Pausen

die theoretische Möglichkeit, kontaktiert zu werden, damit Beschäftigte nicht mehr wirklich abschalten können.

Essenziell ist darum die Etablierung einer Unternehmenskultur, in der Gesundheit aktiv gefördert wird. Zacher betont

## BGF AUF DEM SCHIRM?

Knapp

**56%**

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

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



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.

[→ Hier klicken](#)

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 Abschaltkultur

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

Diese Ruhe ist auch für Menschen wichtig, die nicht primär digital arbeiten, aber trotzdem über ihr Handy mit dem Arbeitsplatz verbunden sind. Selbst informelle Gruppen-Chats sollten hin und wieder bewusst stummgeschaltet werden, damit niemand am Feierabend durch einen Gruß vom Chef aus der Freizeit gerissen wird.

Diese gesunde Abschaltkultur können Arbeitgeber auch fördern, indem sie die Arbeit der Beschäftigten gut strukturieren. Klare Urlaubsvertretungen verhindern, dass Mitarbeitende denken, sie müssten sich sogar vom Sofa aus der Ferienwohnung einbringen. Und grundsätzlich gilt zur Vermeidung von Entgrenzung: Wohldosierte und realistische [→](#)



Zurück zum Inhalt

Aufgabenpakete verhindern von vornherein, dass die Arbeitszeit regelmäßig überschritten wird.

### **Klare Regeln, gute Vorbilder**

Besonders Führungskräfte neigen dazu, digitale Arbeitsweisen zu nutzen, um freiwillig zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. Gleichzeitig sollten sie einen

gesunden Umgang mit digitalen Medien vorleben.

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



### **Christoph Meinecke**

Verwaltungsratsvorsitzender  
der AOK Niedersachsen,  
Vertreter der Arbeitgeberseite

»Die AOK unterstützt Firmen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung mit konkreten analogen und digitalen Angeboten, wie sich die Themen Gesundheit und Stressbewältigung in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Auch die Unternehmenskultur kann gemeinsam mit Fachleuten der AOK gesundheitsgerecht gestaltet werden. Dabei steht die persönliche Beratung immer an erster Stelle. Nehmen Sie gern Kontakt auf.«



### **Lars Niggemeyer**

Verwaltungsratsvorsitzender  
der AOK Niedersachsen,  
Vertreter der Versichertenseite

»Prävention und Gesundheitsförderung sind wichtige Aufgabenfelder in unserem Gesundheitswesen. Ob Bewegung, Ernährung oder Stressprävention – die AOK bietet eine große Bandbreite an Online-Programmen wie Stress im Griff und bezuschusst qualitätsgeprüfte Gesundheitskurse vor Ort, mit denen Mitarbeitende neben der Betrieblichen Gesundheitsförderung eigenständig etwas für ihre Gesundheit tun können.«

Erholungsphasen und persönliche Zeit respektiert werden.

Vorgesetzte haben nicht nur eine Vorbildfunktion, sondern auch die Aufgabe, darauf zu achten, dass im Team die geltenden Normen eingehalten werden. Gerade bei Mitarbeitenden im Außendienst ist es sinnvoll, in regelmäßigen Gesprächen mögliche Überlastungen frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern.

**Im Austausch bleiben: Persönliche Kommunikation bleibt auch in digitalen Zeiten wichtig**

### Digital – und zwar richtig

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

Zusätzlich empfiehlt es sich, Beschäftigte durch regelmäßige, niedrigschwellige Schulungen beim richtigen Umgang mit Homeoffice und zeitlicher Flexibilität zu unterstützen. Neben digitalen Kommunikationsregeln und einem aktiven Grenzmanagement können hierbei auch Informationen zu Ergonomie am [→](#)



Arbeitsplatz oder gesunden Pausen vermittelt werden – für ein ganzheitlich gesundes Arbeiten.

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

### Händedruck statt Mausclick

Trotz aller Vorteile der digitalen Arbeitswelt bleiben persönliche Kontakte auch weiterhin wichtig. Digitale Medien können den direkten Austausch zwischen Menschen nicht vollständig ersetzen. Auch in stark digitalisierten Unternehmen empfiehlt es sich daher, regelmäßig Zeit für soziales Beisammensein einzuplanen – für persönliche Meetings, Gruppenkurse vor Ort oder gemeinsame Events zur Förderung der Unternehmenskultur. „Es spricht vieles dafür, nicht zu hundert Prozent im digitalen Raum zu arbeiten, sondern den direkten menschlichen Kontakt zu pflegen“, erklärt Zacher. „Das tut uns gut, denn darauf sind wir evolutionär ausgelegt.“ So bleibt der persönliche Austausch unverzichtbar in der digitalen Arbeitswelt. Und ist durch keine Software zu ersetzen. ○



### So unterstützt die AOK

#### Betriebliche Gesundheitsförderung

Die AOK Niedersachsen bietet Ihrem Betrieb eine bedarfsgerechte Kombination aus analogen und digitalen Lösungen. Dabei steht die persönliche Beratung an erster Stelle. Bis zu drei Jahre begleiten und unter-

stützen wir Ihr Unternehmen beim Aufbau gesundheitsförderlicher Strukturen und führen alle Angebote kostenfrei in Präsenz, digital oder hybrid durch. Darüber hinaus profitieren unsere Projekt-Betriebe von der neuen digitalen BGF-Plattform **AOK atWork**, mit der Sie

Gesundheitsmaßnahmen optimal planen und alle Beschäftigten dazu informieren können. Auch enthält AOK atWork Tipps, Wissenswertes und spannende Tools, zum Beispiel für betriebsinterne Challenges.

[→ Hier klicken](#)





# Künstliche Intelligenz für mehr Wohlbefinden



Sie kann Texte schreiben, Videos generieren, kreative Ideen entwickeln und das Wohlbefinden der Belegschaft fördern: Künstliche Intelligenz ist vielseitig.

Foto: Hiramman via Getty Images

**Künstliche Intelligenz (KI)** kann Arbeitsplätze effizienter und gesünder machen. So zeigt sich der Nutzen von KI beispielsweise im Bereich der Inklusion. Die Technologie kann Barrieren abbauen, indem sie Informationen zugänglicher macht und Kommunikation erleichtert. Menschen mit Behinderung nutzen die Technologie deshalb überdurchschnittlich häufig und empfinden sie als wichtige Unterstützung im Arbeitsalltag.

Bei der Stressbewältigung kann künstliche Intelligenz eine Rolle spielen, indem sie personalisierte Strategien entwickelt, den Berufsalltag besser zu meistern. Die betreffende Person beschreibt zum Beispiel ihre aktuellen Herausforderungen und Stresssymptome und der KI-Chatbot reagiert mit gezielten Vorschlägen zur besseren Tagesplanung und zu konkreten Entspannungsübungen. So entsteht eine direkte, individuelle Unterstützung, die hilft, Stress frühzeitig zu erkennen und besser zu bewältigen.

Zudem kann KI eine wertvolle erste Anlaufstelle für Beschäftigte sein, die psychologische Unterstützung suchen. Da sie von vielen Menschen als neutrale Instanz wahrgenommen wird, fällt es hier oft leichter, offen über Sorgen und Ängste zu sprechen und dann bei Bedarf den nächsten Schritt zu wagen.

### **Teilhabe ist alles**

Damit der Einsatz von KI tatsächlich das Wohlbefinden fördert, ist es jedoch essen-

ziell, die Belegschaft bei der Einführung von Anfang an einzubeziehen. Nur durch einen offenen Dialog kann sichergestellt werden, dass die Bedenken und Vorbehalte der Beschäftigten – etwa die Sorge um Datenschutz oder vor einem möglichen Jobverlust durch Automatisierung – ernst genommen und transparent adressiert werden.

Nicht zuletzt gilt es, die Wirkung der Technologie auf das Wohlbefinden der Belegschaft langfristig zu beobachten. Gerade in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt ist der persönliche Austausch deshalb wichtiger denn je, um ein gesundes und harmonisches Arbeitsumfeld zu schaffen. ○



 **So unterstützt die AOK**

### **Video zum Online-Seminar- KI**

In der Aufzeichnung des AOK-Seminars „KI und Arbeit – wie uns die digitale Transformation beeinflusst“ erfahren Arbeitgeber, wie sie KI gesundheitsfördernd einsetzen:

 **Hier klicken**

# Der Log-in zur digitalen Gesundheit



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



Foto: Artist GNDphotography via Getty Images (SYMBOLBILD)



Zurück zum Inhalt

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

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

### Gegen die digitale Flut

In dem Projekt zeigte sich, dass die Vielfalt an Kommunikationskanälen beim Team zu Unsicherheit führte. „Welchen Kanal verwende ich für welche Art von Kommunikation?“, beschreibt Markus Spona, Prokurist bei TMT, das Kernproblem. Die fehlende Klarheit sorgte für Stress. Weitere Herausforderungen lagen im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice sowie in der Frage, wie das Unternehmen die Einführung neuer Software-Tools möglichst reibungslos und stressfrei gestalten konnte.



**Markus Spona**  
Prokurist beim IT-Dienstleister TMT

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

Um Klarheit beim Thema Erreichbarkeit zu schaffen, führte TMT eine Kernarbeitszeit von 10 bis 16 Uhr ein. Zusätzlich zeigt der Status des internen Chatprogramms an, ob jemand gerade konzentriert arbeitet oder im Home-



office oder im Büro verfügbar ist. Auf diese Weise werden Störungen vermieden und der persönliche Austausch gefördert. Und vor Ort gilt: „Wir möchten, dass die Mitarbeitenden öfter mal beim Kollegen oder der Kollegin im Büro vorbeischaun, anstatt alles digital zu regeln“, erklärt Spona.

### Vom Leitbild zur Kultur

Mit einem Leitbild allein ist es jedoch nicht getan, betont Spona. Viel wichtiger sei eine Unternehmenskultur, die die digitale Gesundheit der Beschäftigten ernst nimmt und persönliche Grenzen respektiert. „Bei uns ist es völlig in Ordnung zu sagen: ‚Ich bin jetzt in meiner Freizeit. Können wir das morgen klären?‘“

Der Leitfaden wird indes gut angenommen, gerade weil er mit reger Beteiligung der Belegschaft verabschiedet wurde. Die digitale Zusammenarbeit läuft inzwischen weitgehend reibungslos.

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

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

Markus Spona



 So unterstützt die AOK

### New Work

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

 [Hier klicken](#)

### Gesund führen

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

 [Hier klicken](#)

# Überbetrieblicher Austausch: ein echter Mehrwert



Die AOK Niedersachsen unterstützt das Haus St. Josef in Salzbergen beim Aufbau eines strukturierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Ein Thema ist die Förderung der psychischen Gesundheit.



„Dass es den Mitarbeitenden gut geht, war schon immer mein Anliegen“, sagt Jessica Weiß. Keine Frage also, dass die Verwaltungsleiterin in der Pflegeeinrichtung Haus St. Josef die Aufgabe als BGM-Koordinatorin gern übernahm. Professionelle Unterstützung beim Aufbau eines strukturierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) leistet die AOK Niedersachsen als erfahrener Präventionspartner, und das bis zu drei Jahre lang. Eine erste Präsentation von BGM-Beraterin Gabriele Neumann überzeugte die Führungskräfte, aus der daraufhin ein BGF-Steuerkreis hervorging.

### Informationsfluss zwischen Team und Steuerkreis

„In einem ersten wichtigen Schritt haben wir monatliche Teamsitzungen wie im Pflegebereich in allen Abteilungen eingeführt“, erklärt Einrichtungsleiter Frank Kenning. In diesen Meetings sind die sieben Führungskräfte und drei Vertretungen nah an den Bedürfnissen der insgesamt 115 Beschäftigten und tragen diese in den Steuerkreis weiter. Zuvor fand eine gründliche Analyse statt. Nachdem die von der AOK erhobenen AU-Zahlen einen Anstieg der psychischen Erkrankungen gezeigt hatten, sollten die Ursachen genauer ermittelt werden. Dafür führte die Gesundheitskasse eine anonyme Mitarbeitendenbefragung durch. Die Ergebnisse zeigten psychische Belastungen und insgesamt den Wunsch nach verbesserter Kommunikation. Die Förde-

rung der psychischen Gesundheit wurde daher das aktuelle (jährlich wechselnde) BGM-Schwerpunkt-thema, so die Koordinatorin. Denn sie weiß: Psychische Belastungen betreffen alle Ebenen und Berufsgruppen. Im Haus St. Josef gehören dazu nicht nur Pflege- und Betreuungsfachkräfte, sondern auch Verwaltungsangestellte, Mitarbeitende in Wäscherei, Küche, Reinigung und Haustechnik – und nicht zuletzt die Führungskräfte. →



**Jessica Weiß**  
Verwaltungsleitung und  
BGM-Koordinatorin



**Frank Kenning**  
Einrichtungsleitung

## Gewaltprävention und gesundes Führen

Insbesondere zwei AOK-Angebote greifen dieses Thema in der Einrichtung auf: Der Workshop „TakeCare“ vermittelt Fachwissen zu Stressmanagement, Resilienzaufbau und Methoden zur Deeskalation von Konflikten im Pflegebetrieb. „Gesund führen“ soll Führungskräfte dabei unterstützen, ihre eigene Gesundheit und die ihrer Teams zu stärken. Erste Führungskräfte nahmen an dem überbetrieblichen Kombi-Angebot teil, das Onlinemodule mit Präsenz-Workshops verbindet. Damit geht die AOK Niedersachsen flexibel und service-orientiert auf individuelle Bedarfe ein. Führungskräfte aus ambulanten sowie vollstationären Einrichtungen aus der Region treffen sich zu diesem Thema



Foto: Haus St. Josef

und lernen mit- und voneinander. „So profitieren gerade kleinere Betriebe, die sonst keine Möglichkeit hätten, Workshops durchzuführen“, sagt BGM-Beraterin Gabriele Neumann. „Sie sehen den Austausch und die gemeinsame Reflexion als echten Mehrwert.“ Das bestätigt auch Jessica Weiß, die darüber hinaus die Treffen des AOK-Netzwerks KMU-Kompetenz schätzt.

## Gesundheitstage und Hilfe zur Selbsthilfe

Vielfältige BGF-Angebote, von der Ernährungs- und Ergonomieberatung bis zu Bewegung und Stressbewältigung, erwarten die Mitarbeitenden zweimal im Jahr in Salzbergen beim Gesundheitstag des Betriebs. Zu Beginn von der AOK unterstützt, wird die Veranstaltung nun von der Einrichtung selbst organisiert. Ein Highlight beim letzten Mal war der Altersanzug mit Gewichten an den Gelenken, Kopfhörern und Brillen, was körperliche Einschränkungen im Alter simulieren und dafür Verständnis schaffen soll. Neben professionellen Gesundheitsangeboten wird im Haus St. Josef aber auch Hilfe zur Selbsthilfe aus dem Team großgeschrieben – bis hin zu aktiven Ausflügen. [→](#)

**Highlight beim Gesundheitstag:  
Der Altersanzug simuliert  
altersbedingte Einschränkungen**



Zurück zum Inhalt

## GESUND FÜHREN – DAS KOMBI-ANGEBOT

Die Kombination aus Präsenz- und Onlinemodulen unterstützt Führungskräfte bei der Reflexion und Umsetzung von gesunder Führung im betrieblichen Alltag:

 **Hier klicken**

Frank Kenning und Jessica Weiß beobachten als Folge des BGM eine gewachsene Selbstfürsorge und Zufriedenheit. Dies bestätigen auch die letzten Evaluierungen, zuletzt die Ergebnisse einer zweiten Mitarbeitendenbefragung. Der Einrichtungsleiter bezeichnet BGF-Angebote als Wertschätzung und ist davon überzeugt, dass sie dadurch Mitarbeitende binden können.

Zusätzlich motiviert der Betrieb die Beschäftigten mit einer besonderen Idee zum Mitmachen: In einem Bonusheft sammeln die Beschäftigten Punkte für gesunde Aktivitäten und erhalten am Ende einen Gutschein von der Einrichtung – wie beispielsweise für Sportartikel, Massagen oder Saunabesuche.

Das Fazit von Jessica Weiß bringt es auf den Punkt: „Gesunde, zufriedene Mitarbeitende sind die beste Grundlage für eine hochwertige Pflege und ein starkes Team.“ 



### So unterstützt die AOK

Pflegekräfte sind bei ihrer täglichen Arbeit besonderen Belastungen ausgesetzt. Das hat überdurchschnittlich hohe Krankheits- und Fehlzeiten zur Folge. Mit besonderen Angeboten zu pflegetypischen Präventionsthemen unterstützt die AOK Niedersachsen gezielt ambulante und stationäre Pflegebetriebe sowie Krankenhäuser – kostenfrei und aus einer Hand: vom Gesundheitstag über erste Workshops oder Online-Angebote bis hin zum Aufbau eines nachhaltigen Gesundheitsmanagements (BGM). Als erfahrener Präventionspartner beraten und begleiten wir Ihren Pflegebetrieb gern persönlich!

#### **Kontakt: Pflegekoordination Prävention**

 **0511 1676-16188** oder  
**0441 93641-16187**

 **pflegekoordination@nds.aok.de**

 **Weitere Informationen**



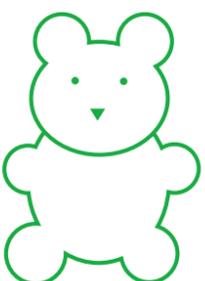
## Mein Schreibtisch, meine Regeln?

Bilder, Blumen, persönliche Gegenstände: In einigen Unternehmen richten Beschäftigte ihre Arbeitsplätze individuell ein. Manche Betriebe untersagen das. Was spricht für, was gegen die persönliche Gestaltung des Arbeitsplatzes?



PRO

## » Her mit den Fotos, Glücksbringern und dem Schal des Lieblingsvereins.«



**Laut einer Studie** des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) ist das Ausleben von Individualität vielen Beschäftigten wichtig. Wie können Arbeitgeber darauf eingehen?

Zum Beispiel, indem sie erlauben, den Arbeitsplatz nach eigenen Wünschen zu gestalten. Vieles spricht dafür: Persönliche Gegenstände wie Fotos, Blumen oder die Lieblingstasse können dazu beitragen, dass sich Menschen am Arbeitsplatz wohlfühlen.

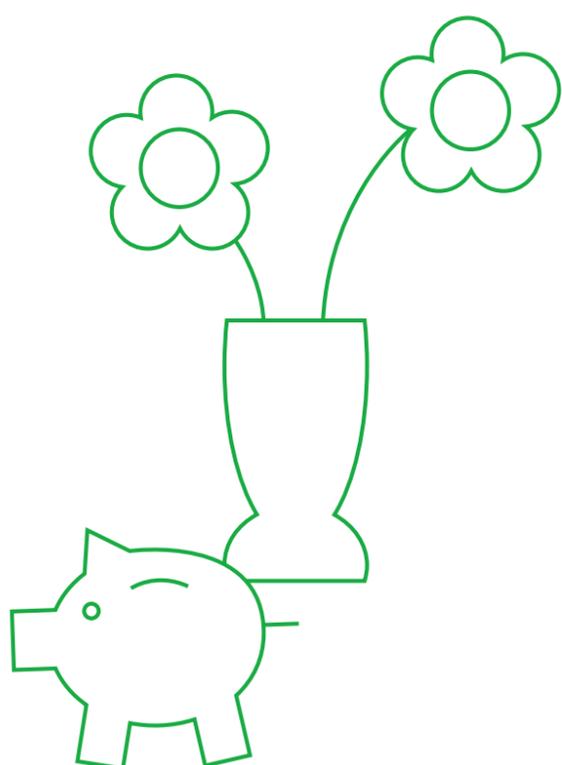
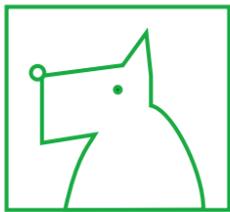
Durch die Möglichkeit zur individuellen Arbeitsplatzgestaltung drückt ein Unternehmen Wertschätzung dem Team gegenüber aus. Das kann die Identifikation mit dem und die Bindung an das Unternehmen erhöhen. Ganz nach dem Motto: „Hier darf ich sein, wie ich bin.“ Persönlich gestaltete Arbeitsplätze können so zu einem guten Arbeitsklima beitragen. Außerdem können sie inspirieren, motivieren und die Kreativität fördern. Ein selbst gestaltetes Umfeld erlaubt das eher als ein anonymer Arbeitsplatz.

Die Angst vor Durcheinander ist unbegründet: Feste Regeln können dafür sorgen, dass die Dekoration nicht überbordend oder gar unangebracht ist und andere stört. Also her mit den Fotos, Glücksbringern und dem Schal des Lieblingsvereins. Vielleicht entsteht dadurch ja auch das ein oder andere Gespräch im Team. Und das stärkt wiederum das Miteinander.



## KONTRA

## » Persönliche Dinge stören auf dem Schreibtisch und haben keine Funktion.«



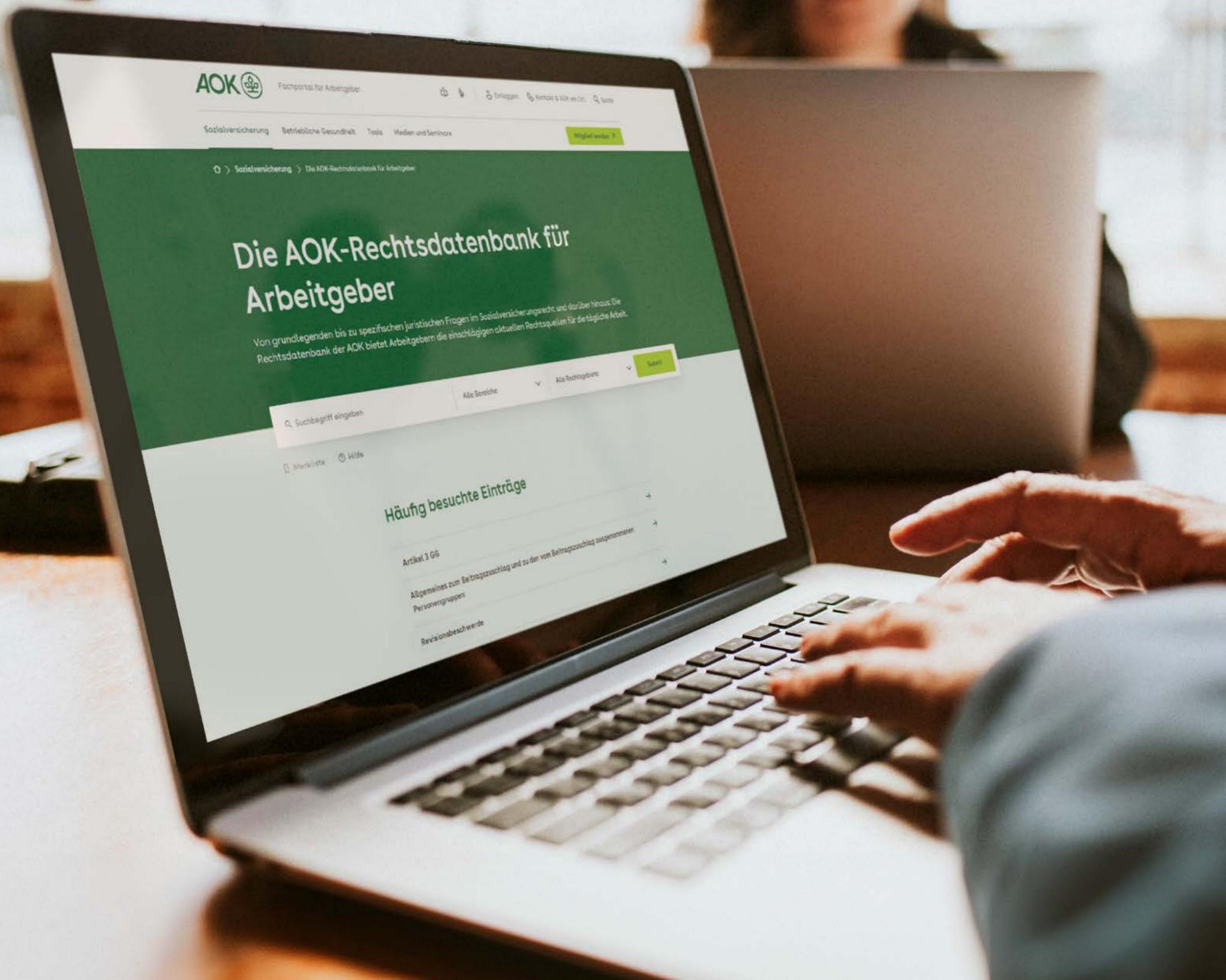
**Die Arbeitswelt hat sich** in den letzten Jahren stark gewandelt. Alles ist dynamischer und flexibler, hybrides Arbeiten ist vielerorts Alltag. Dabei stören persönliche Dinge auf den Schreibtischen. Sie haben keine Funktion und deswegen gehören sie nicht dahin.

Dekoartikel, Fotos, Gebasteltes: All das kann von der Arbeit ablenken und bei fehlenden Regeln zu einem uneinheitlichen, unordentlichen Erscheinungsbild des Arbeitsplatzes führen. Das wirkt gerade bei Kundenbesuchen unprofessionell.

Bei Desksharing ist die persönliche Gestaltung gar nicht oder nur mit zusätzlichem Zeitaufwand fürs Wegräumen der persönlichen Gegenstände möglich. Zudem erhöht jedes zusätzliche Objekt den Reinigungsaufwand. Vom Sicherheitsrisiko, das brennbare Dekomaterialien mit sich bringen können, ganz zu schweigen. Nicht zuletzt liegt in der individuellen Gestaltung des Arbeitsplatzes auch Konfliktpotenzial, denn andere Mitarbeitende können sich daran stören. Ist das das Ausleben der eigenen Individualität wert? Nein.

Zumal eine aktuelle Studie des Industrieverbandes Büro und Arbeitswelt (IBA) zeigt: Die Zufriedenheit von Beschäftigten hängt neben dem Gehalt und Benefits von einer guten technischen und physischen Ausstattung des Büros ab. Nicht von der Erlaubnis, ein Familienfoto auf den Schreibtisch zu stellen. ○





# 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.



Zurück zum Inhalt

**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.

 **Hier klicken**

## Suchen und finden

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

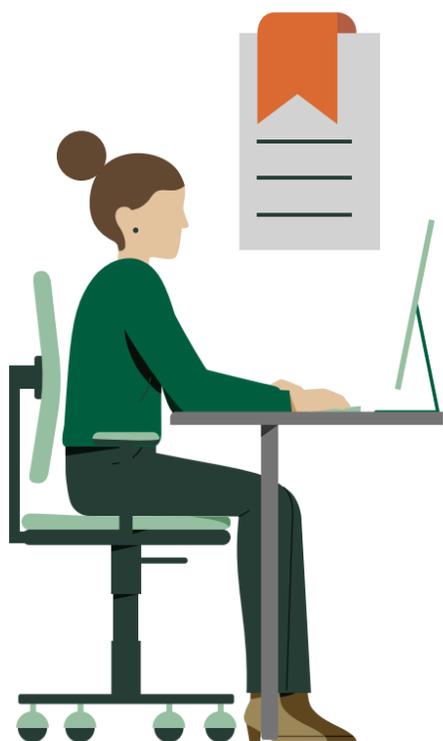
Sollten zu einem Begriff keine passenden Ergebnisse vorhanden sein, zum Beispiel weil mehrere Schreibweisen oder Synonyme existieren, schlägt das Tool automatisch Treffer mit ähnlichen Begriffen vor.



## Orientierung behalten

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

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



## Persönlicher Bereich

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

## Zuverlässig recherchieren

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



## Alles an einem Ort

Die AOK-Rechtsdatenbank enthält jene Quellen, die für die Personalarbeit wichtig sind, an einer Stelle verfügbar und klar strukturiert. Neben Gesetzen und 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. [→](#)



# Die Inhalte der AOK-Rechtsdatenbank

## Gesetze

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

## Verordnungen

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

## Richtlinien

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

## Grundsätze

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

## Rundschreiben

Die Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Knappschaft und der Bundesagentur für Arbeit klären Auslegungsfragen zur Umsetzung von Rechtsvorschriften in der Praxis.

## Besprechungsergebnisse

Die SV-Träger klären regelmäßig Fragen zum gemeinsamen Beitragseinzug und zu

den Meldeverfahren und veröffentlichen ihre Ergebnisse.

## BMF-Schreiben

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

## Urteile

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

## Fachbegriffe von A bis Z

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



 **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**

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 

### DATEN UND FAKTEN

#### Mindestlohn in Europa

# 22

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

Quelle: Statista, 2025.



Zurück zum Inhalt



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) ○

### 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.

 [Hier klicken](#)



### 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. ○



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.

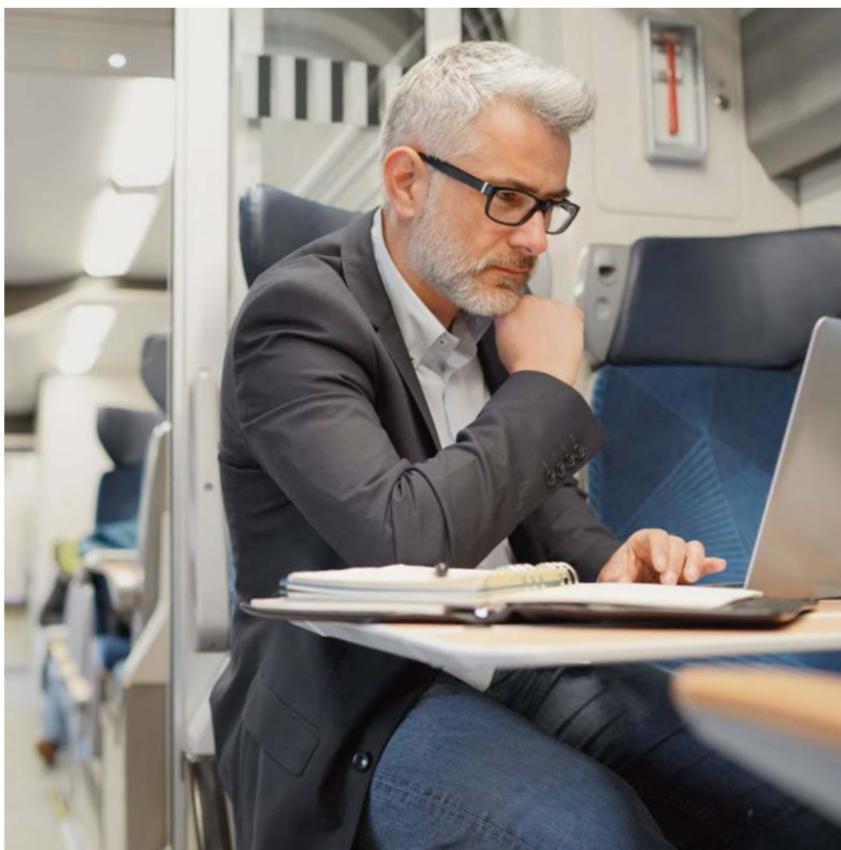
Abkommensstaaten sind jene Staaten, mit denen Deutschland ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat.

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 Zielland 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. [o](#)

 **So unterstützt die AOK**

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

 **Hier klicken**

## 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.**

 **Hier klicken**



## Einmalzahlungen

# So berechnen Sie die SV-Beiträge

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

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

**Einmalig gezahltes Entgelt** sind alle Zuwendungen ohne Bezug auf bestimmte Entgeltabrechnungszeiträume, die in größeren Zeitabständen als monatlich gewährt werden und kein laufend gezahltes Arbeitsentgelt darstellen. Dazu zählen Einmalzahlungen wie das Weihnachts- oder das Urlaubsgeld.

**Besondere Berechnung.** Bei der Entgeltabrechnung wird geprüft, wie viel von einer Einmalzahlung beitragspflichtig ist. Dafür vergleicht der Arbeitgeber die anteilige Beitragsbemessungsgrenze mit

## DIE JÄHRLICHEN BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZEN 2025

### Krankenversicherung:

**66.150 €**

### Rentenversicherung:

**96.600 €**

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:



**Hier klicken**



Zurück zum Inhalt



## 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.

## 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.

[→ Hier anmelden](#)

### 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:

[→ Hier klicken](#)



# Cannabis am Arbeitsplatz



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



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

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

### **Stress frühzeitig erkennen**

Gerade Menschen mit Personalverantwortung nehmen eine Schlüsselrolle bei der betrieblichen Suchtprävention ein. Sie können geschult werden, um Warnsignale (zum Beispiel auffälligen Geruch, Wesensveränderungen oder Nachlässigkeiten bei der Arbeit) sowie Überforderung und Stress bei Mitarbeitenden leichter zu erkennen. Die regelmäßige Überprüfung der Arbeitsanforderungen und Feedbackgespräche mit den Mitarbeitenden helfen, Belastungen zu erkennen und rechtzeitig gegenzusteuern.

Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) empfiehlt in einem Praxisleitfaden, suchtgefährdete Beschäftigte frühzeitig auf auffällige Verhaltensänderungen anzusprechen, ohne jedoch direkt

eine Suchterkrankung zu unterstellen. Es liege nicht in der Verantwortung der Führungskraft, eine Sucht zu therapieren. Aber sie kann Mitarbeitende darin unterstützen, frühzeitig professionelle Hilfe zu suchen und in Anspruch zu nehmen, schreibt die DHS. Zugleich kann sensibel und ohne übermäßigen Druck auf mögliche Konsequenzen eines weiterbestehenden Fehlverhaltens hingewiesen werden. ○



 **So unterstützt die AOK**

### **AOK-Online-Seminar im Dezember**

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

 **Hier klicken**

### **Angebote zu Suchtfragen online**

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

 **Hier klicken**

# Neues in der Sozialversicherung 2026



Zum Start in das neue Jahr gibt es viele gesetzliche Neuerungen, die sich auf die Entgeltabrechnung auswirken. Das Trends & Tipps-Spezial Ihrer AOK informiert Sie tagesaktuell.



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

- Mindestloohnerhöhung: Auswirkungen auf Minijobs und Übergangsbereich
- Pflegeversicherung: Praxistipps für das digitale Verfahren, Freistellung zur Pflege von Angehörigen und neue Beitragssätze
- Entsendungen: Digitales Verfahren auch für Staaten mit SV-Abkommen
- Meldeverfahren: Neuerungen und Praxistipps für die Verfahren DEÜV, DTA-EEL und eAU

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

 **Alles zum Jahreswechsel**

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

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

 **Zu den Online-Seminaren**



 **So unterstützt die AOK**

#### **Immer up to date mit dem Aktualisierungsservice**

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

 **Hier klicken**

# Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten: Was dann gilt



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



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

### **Vorausschau auf Jahresentgelt**

Um eine valide Aussage treffen zu können, ob Beschäftigte die JAEG überschreiten werden, rechnet der Arbeitgeber das vereinbarte Arbeitsentgelt auf das nächste Kalenderjahr hoch. Stehen Veränderungen des Entgelts bereits fest oder sind mit hinreichender Sicherheit absehbar (Entgelterhöhungen oder -minderungen), werden sie in die Prognose einbezogen. Entgeltbestandteile, die sich auf den Familienstand beziehen (zum Beispiel Kinderzuschläge), bleiben dabei unberücksichtigt.

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



 **So unterstützt die AOK**

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

 **Hier klicken**

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

 **Hier klicken**

# Volle Leistung ohne Hirndoping



Um sich wach zu halten oder leistungsfähiger zu sein, nehmen manche Beschäftigte am Arbeitsplatz bestimmte Substanzen zu sich, sogenannte Neuroenhancer. Was es damit auf sich hat und wie Arbeitgeber dazu beitragen, dass Menschen langfristig ohne leistungssteigernde Mittel auskommen.



**Ohne Aufputschmittelchen** am Schreibtisch geht es nicht? Sieben von zehn Befragten greifen während der Arbeit zu sogenannten Neuroenhancern, also zu Hirndoping. Das ergab die bislang größte repräsentative Studie in Deutschland mit 22.000 Befragten, die von den Universitäten Bielefeld, Erfurt und Köln sowie der Uniklinik Köln durchgeführt wurde.

Koffeinhaltige Getränke wie Kaffee, Koffeinpräparate oder Energy-Drinks werden von knapp zwei Dritteln regelmäßig und mit dem ausdrücklichen Ziel der Steigerung von Konzentration, Wachheit und Gedächtnisleistung konsumiert. Mit der gleichen Absicht nehmen der Studie zufolge 3,7 Prozent der Befragten verschreibungspflichtige Medikamente ein, ohne dass es dafür eine medizinische Notwendigkeit gäbe.

Ein Bericht des Bayerischen Landesamtes für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit listet die am häufigsten verwendeten verschreibungspflichtigen Substanzen auf: Das ist zum einen Methylphenidat, das vor allem bei ADHS eingesetzt wird und konzentrationssteigernd wirkt. Auch „Wachmacher“ wie Modafinil sowie Amphetamine, Antidementiva und Antidepressiva werden konsumiert, ebenso wie gelegentlich illegale Drogen, darunter Speed oder Ecstasy. Ob legal oder illegal: Sie alle bergen bei falschem Gebrauch nachweisbare Sucht- und Gesundheitsrisiken.

### Leistungsdruck vermeiden

Die Gründe für den Konsum seien vielfältig, so Sebastian Sattler von der Universität Bielefeld, einer der Leitenden der Studie.

Diese zeigt zudem auch soziodemografische Unterschiede. So seien Neuroenhancer bei Befragten im Alter von 18 bis 24 und ab 55 Jahren weiter verbreitet als in den Altersgruppen dazwischen. Die Studienleitenden vermuten, dass jüngere Menschen besonders risiko- und probierfreudig sind, während ältere Menschen versuchen könnten, mögliche Leistungsdefizite damit auszugleichen.

Interessant sei beispielsweise auch, so Sattler, dass Männer eher zu Koffeintabletten und illegalen Drogen wie Kokain griffen als Frauen, um ihre geistige Leistung zu steigern. Auch in städtischen 



**Sebastian Sattler**  
Soziologe an  
der Universität Bielefeld

Gebieten zeichnete sich im Vergleich zum ländlichen Raum eine stärkere Verbreitung illegaler Drogen ab.

Eine Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ergab, dass Leistungsdruck, mangelnde Fehlertoleranz, Personalengpässe sowie fehlende Führung, Mitsprache und Wertschätzung Hirndoping am Arbeitsplatz begünstigen können.

### Mehr Pausen statt Pillen

Hier können Arbeitgeber gegensteuern: durch regelmäßige Erholungspausen, eine gesunde Pausenkultur, Schulungen für Führungskräfte in wertschätzender Führung sowie durch altersgerechte Arbeitsplätze und altersgemischte Teams.

Wichtig sei zudem, Zeitdruck, Überstunden und Überlastung so weit wie möglich zu reduzieren, sagt Sattler. Coaching-Angebote, Resilienz-Trainings und Angebote zur Stressprävention, zum Beispiel auch in Zusammenarbeit mit der AOK, könnten sich positiv auswirken. Stressvermeidend wirken sich auch die Arbeitsplatzsicherheit sowie die Wertschätzung der Arbeit durch Arbeitgeber aus, so der Soziologe Sattler. Um die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu unterstützen, können im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Alternativen zum Einsatz von Neuroenhancern angeboten und gefördert werden: Sport, ausreichende Pausen, Entspannungsangebote und Tipps für besseren Schlaf. So kann langfristig eine nachhaltige Leistungssteigerung ohne gesundheitsschädliche Substanzen erreicht werden. [o](#)



 So unterstützt die AOK

### Möglichkeiten zur Suchtprävention

Informationen zu Substanzen und Suchtformen sowie Möglichkeiten der Prävention am Arbeitsplatz finden Sie hier:

[→ Hier klicken](#)

### Fit wie ein Turnschuh

Hier gibt's Tipps zur gesunden Pausengestaltung und zu Bewegungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit:

[→ Hier klicken](#)

# Klimaschutz? Köstlich.



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



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

### **Wettbewerbsvorteil**

Nachhaltig(er) zu essen verbessert die CO<sub>2</sub>-Bilanz der Beschäftigten, des Unternehmens, der Welt und fördert die Gesundheit. „Durch höheren Obst- und Gemüsekonsum erhält der Körper mehr Nährstoffe. Das kann sich positiv auf das Immunsystem sowie die Darm- und Herzgesundheit auswirken“, so Lehnort. Unternehmen, die sich Nachhaltigkeit auf die Fahne geschrieben haben, können Klimaschutz und Mitarbeitendengesundheit verbinden und eine nachhaltige Ernährung ihrer Beschäftigten unterstützen. Das Engagement kann auch helfen, Fachkräfte anzuziehen und Mitarbeitende an den Betrieb zu binden.

### **Schon ein Stupser wirkt**

Nachhaltige Ernährung ist erlernbar. Arbeitgeber können mit Workshops, Newslettern, Rezepten, Gesprächen und [→](#)



### **DATEN UND FAKTEN**

#### **Nachhaltigkeit in der eigenen Ernährung**

**68** %

der Deutschen würden sich gerne nachhaltiger ernähren.

**36** %

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

Quelle: AOK-Umfrage zur klimaschonenden Ernährung, 2024.





## WAS IST DIE PLANETARY HEALTH DIET?

Mit der Ernährung etwas für die eigene Gesundheit und gleichzeitig für die Umwelt tun. Die Planetary Health Diet zeigt, wie das geht.

[➔ Mehr Infos](#)

anderen Ansatzpunkten Impulse ins Team geben. Stichwort Nudging (Anstupser): Manchmal reicht schon ein kleiner Anstoß, um zum Nachdenken und Umdenken zu führen. „Ein guter Hebel sind auch Kochevents. Da können alle die Erfahrung machen, dass es vegetarische Alternativen gibt, die nachhaltig sind und schmecken“, sagt Lehnort. Das Essensangebot im Betrieb kann ebenfalls bewusste Ernährungsentscheidungen fördern. Etwa, indem mehr vegetarische Gerichte in der Kantine angeboten und prominent beworben werden.

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

## Jeder Schritt zählt

Unternehmen ohne Kantine können einen Korb mit Obst und Gemüse saisonal und regional bestücken und auf nachhaltige Essensangebote in der Nähe hinweisen. „Bei Snacks ist Unverpacktes besonders nachhaltig. Wie Nüsse in Schraubgläsern mit einer schönen kleinen Schaufel dabei, statt eines Schokoriegels“, sagt Lehnort und betont: „Jeder Schritt zählt. Schon ein vegetarischer Tag pro Woche spart bereits eine Menge CO<sub>2</sub> ein.“ Laut einer Oxford-Studie aus dem Jahr 2023 spart eine Person mit einem fleischfreien Tag pro Woche hochgerechnet 100 Kilogramm CO<sub>2</sub> im Jahr ein. Das entspricht einer Fahrstrecke von mehr als 500 Kilometern mit einem benzinbetriebenen Pkw. ○



 So unterstützt die AOK

## Gemüse säen – Teamgeist ernten

Die AOK Niedersachsen bietet Teams eines Betriebs kostenfrei die Möglichkeit, unter professioneller Anleitung gemeinsam Gemüse anzubauen – ganzjährig outdoor, indoor oder im Homeoffice. Materialien wie Pflanzkästen und Gerätschaften werden gestellt:

[➔ Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt

# Beine machen



Unternehmen können Beschäftigte, die bei der Arbeit viel sitzen müssen, durch Anreize in Bewegung bringen. Beispielsweise mit einer Schritte-Challenge. Die Ärztekammer Nordrhein macht es vor.



**Neun Monate:** So lange brauchte das Team der „Postschnecken“, um Kapstadt zu erreichen. Virtuell wohlgemerkt. Gemeinsam legten sie, gemessen per Schrittzähler, eine Strecke von Düsseldorf bis in die südafrikanische Metropole zurück. Mehr als 9.500 Kilometer Luftlinie, jeder Schritt zählte. Die Beschäftigten einer Abteilung der Ärztekammer Nordrhein hatten sich einer besonderen Herausforderung gestellt. Am Schritte-Wettbewerb durfte die gesamte Ärztekammer teilnehmen. Mehrere Teams traten mit einem attraktiven Anreiz gegeneinander an. Das Gewinnerteam wurde mit einem freien Arbeitstag belohnt. Doch der eigentliche Gewinn war etwas anderes: die Gesundheit der Teilnehmenden.

### Schon wenige Schritte zeigen Wirkung

„Nur 500 Schritte mehr am Tag senken die Wahrscheinlichkeit für Herz-Kreislauf-Erkrankungen um sieben Prozent“, sagt Christine Joisten, Professorin an der Deutschen Sporthochschule Köln und Präsidentin der Deutschen Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention. „Bei 1.000 Schritten sind es schon 15 Prozent.“ An der Sportuniversität führt sie unter anderem Studien zu den Effekten des Schrittmachens durch und kooperiert dabei mit Unternehmen und Ärztekammern.

Die Ergebnisse ihrer Studien sind eindeutig: „Gehen kurbelt die Durchblutung an, den Stoffwechsel, das Immunsystem“, sagt Joisten. Mehr Ausgeglichenheit, höhere Konzentration und besserer Schlaf



**Prof. Christine Joisten**  
Professorin an der Deutschen Sporthochschule Köln und Präsidentin der Deutschen Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention

seien messbare Resultate. Auch im beruflichen Umfeld zeigen sich positive Effekte, weil das gemeinsame Gehen die Gruppendynamik verbessert, das Teamgefühl stärkt und Ausfallzeiten verringert.

### Warum ein Schrittzähler hilft

Muss es unbedingt ein technisches Hilfsmittel sein? „Ein Schrittzähler macht Bewegung durch Zahlen sichtbar“, so die Professorin. Gerade kleine Steigerungen würden deutlicher wahrgenommen. Am Ende verbessere sich die innere Haltung. „Jeder Arbeitgeber, der im Rahmen unseres Projektes diese Maßnahmen gefördert hat, erzählte ausschließlich von positiven Auswirkungen.“

### Bewegungsmangel: Unterschätzte Gefahr

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) empfiehlt Erwachsenen mindestens 150 Minuten mäßig intensive oder

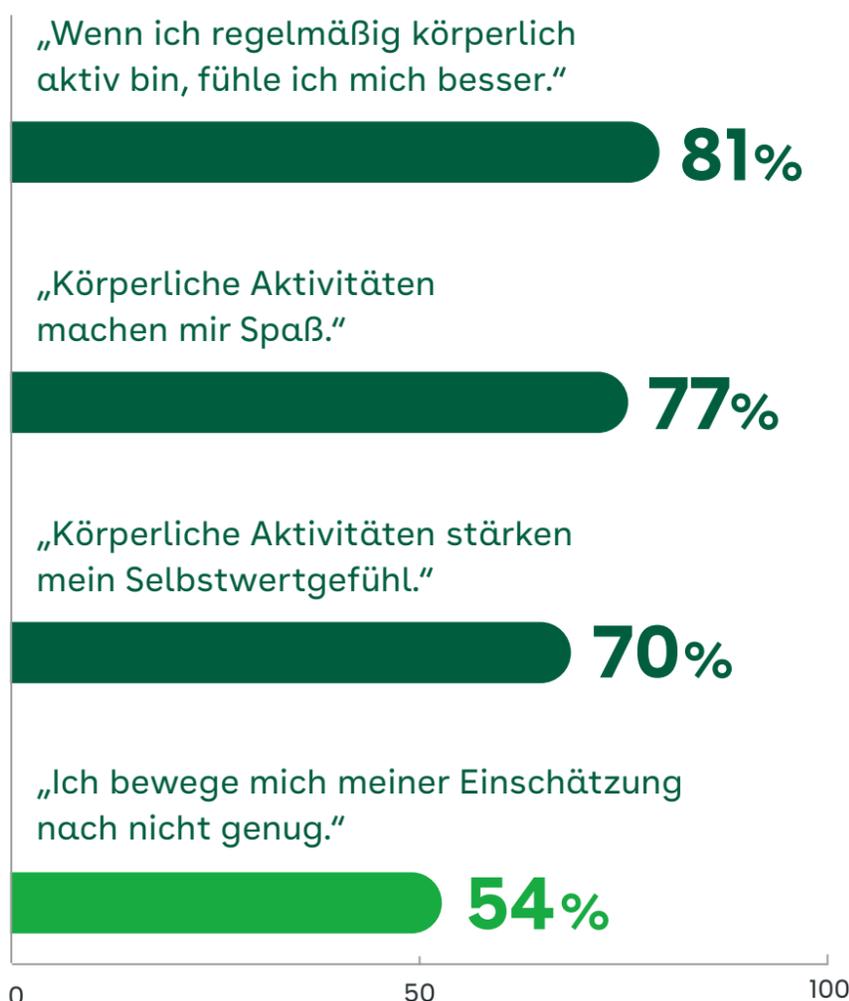


75 Minuten intensive körperliche Aktivität pro Woche. Doch die Realität sieht anders aus: Laut einer Eurobarometer-Umfrage hat fast die Hälfte der Europäerinnen und Europäer (46 Prozent) noch nie Sport getrieben. Zudem verbringen viele täglich mehr als fünf Stunden im Sitzen – ein Risikofaktor für zahlreiche Erkrankungen.

„Viele sind heute extrem übergewichtig“, sagt die Forscherin. Der Mensch sei

### So schätzen Menschen den Nutzen von Bewegung ein

Viele Menschen assoziieren positive Effekte mit Bewegung und einem aktiven Alltag. Mehr als die Hälfte ist sich jedoch auch bewusst, dass sie sich nicht genug bewegt.



Quelle: Forsa-Umfrage im Auftrag des AOK-Bundesverbandes, 2023.

umgeben von Versuchungen, denen er zu schnell nachgibt, was genetisch bedingt schon immer so gewesen sei. „Jäger und Sammler bewegten sich nur so viel, bis es reichte, um Nahrung zu finden“, sagt Joisten. „Dann aßen sie diese und schonten ihre Kräfte für die nächste Jagd. Der energetische Aufwand, um in den Supermarkt zu gehen, ist aber deutlich geringer, als ein Tier zu erlegen.“

### Schritt für Schritt zu einer neuen Haltung

Wie können Unternehmen dazu beitragen, dass sich ihre Beschäftigten mehr bewegen? Zum Beispiel durch Motivation. Wettbewerbe wie bei der Ärztekammer Nordrhein schaffen Anreize und fördern eine langfristige Verhaltensänderung. Hat sich der Bewegungsdrang allerdings einmal verselbstständigt, hat das einen enormen Effekt, so Joisten: „Eine innere Haltung, die einem niemand mehr wegnehmen kann.“



So unterstützt die AOK

#### Aktive Pause machen

Beschäftigte zu mehr Bewegung motivieren lohnt sich immer – am Arbeitsplatz oder in der Pause. Anregungen gibt es hier:

[→ Hier klicken](#)



# Wir sind das Team



Eine positive Teamkultur ist ein wichtiger Aspekt für die mentale Gesundheit und Motivation der Beschäftigten.



**Eine starke Teamkultur** ist essenziell für eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Unternehmen. Eine Unternehmenskultur zu prägen, kann jedoch herausfordernd sein. Eine positive Teamkultur entsteht nicht durch Verordnung von oben, sondern gemeinsam mit allen Beschäftigten – als Team.

Gegenseitiges Vertrauen, Unterstützung und Wertschätzung sind Voraussetzungen für eine positive Teamkultur. Das Konzept der positiven Führung kann dabei helfen. Im Kern geht es dabei darum, die Stärken der Beschäftigten zu erkennen und die Beziehungen untereinander zu fördern. Dazu gehört auch, Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, offen und ohne Angst vor negativen Konsequenzen über neue Ideen, Kritik oder Fehler zu sprechen. Konstruktives Feedback anbringen zu dürfen, nimmt Unsicherheit und fördert das Engagement. Gerade in größeren Betrieben ist es oft sinnvoll, strukturierte Feedback-Formate anzubieten.

Ein Zeichen der Wertschätzung können Workshops sein, in denen Beschäftigte sich mit den Führungskräften über ihre Bedarfe austauschen. Führungskräfte haben auch die Möglichkeit, ihren Beschäftigten zudem klare Perspektiven für die berufliche Entwicklung aufzuzeigen. Um eine Grundlage für diese Workshops zu legen, können Betriebe anonyme Mitarbeitendenbefragungen durchführen.

So gewinnen Unternehmen erste Einblicke in ihre Führungs- und Teamkultur. Die Umfragen bieten einen geschützten Raum, in dem Beschäftigte sich auch über Missstände äußern können. Besonders in großen Organisationen ist das hilfreich, um gezielt Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. So lässt sich auch einer hohen Fluktuation vorbeugen. Regelmäßige Teambuildingmaßnahmen fördern das Wirgefühl, Vertrauen sowie gegenseitige Unterstützung und leisten einen wichtigen Beitrag zu einer positiven Unternehmenskultur. So entsteht eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. ○



**So unterstützt die AOK**

Mithilfe der Positiven Psychologie können Arbeitgeber das Team stärken und ein gutes Miteinander fördern:

[→ Hier klicken](#)

Auch Informationen zu Positive Leadership finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

[→ Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt

# Stark durch die Wechseljahre



Gendergerechte Prävention hat viele Facetten. Ein kostenfreier Workshop der AOK Niedersachsen sensibilisiert Betriebe für das Thema Wechseljahre.

**Maßgeschneiderte Angebote** der Betrieblichen Gesundheitsförderung können dazu beitragen, geschlechtsspezifische Bedürfnisse im Team stärker zu berücksichtigen. Denn Männer und Frauen unterscheiden sich nicht nur ana-

tomisch, sondern häufig auch im psychosozialen Bereich.

Beispiel Wechseljahre: Sie sind eine besondere Phase im Leben einer Frau, deren mögliche Auswirkungen auf das körperliche und mentale Wohl- 



befinden auch die Arbeitsleistung beeinträchtigen können. So berichteten Frauen in der Studie „MenoSupport“ der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin unter anderem über verminderte Konzentrationsfähigkeit, körperliche und geistige Erschöpfung sowie Schlafstörungen. Auch erhöhte Reizbarkeit, Stressanfälligkeit und depressive Verstimmungen wurden genannt.

### Lange leistungsfähig bleiben

Doch in den meisten Fällen lässt sich gegensteuern, sodass weibliche Beschäftigte auch über die Menopause hinaus gesund und leistungsfähig bleiben – ein wichtiger Aspekt angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels. Denn laut „MenoSupport“ war fast ein Drittel der Befragten wegen der Beschwerden krankgeschrieben oder nahm unbezahlten Urlaub, zehn Prozent erwogen einen früheren Renteneintritt oder waren bereits im Vorruhestand.

Für Betriebe, die ihre weiblichen Beschäftigten in den Wechseljahren wertschätzend unterstützen möchten, bietet die AOK Niedersachsen einen passenden Workshop an: „Starke Frauen – Wechseljahre im Job“ (siehe Kasten). Wahlweise in Präsenz oder digital vermitteln Fachkräfte für Betriebliches Gesundheitsmanagement darin grundlegendes Wissen zu den gesundheitlichen Aspekten der weiblichen Wechseljahre und deren Auswirkungen auf Körper, Psyche oder Arbeitsfähigkeit. Darüber hinaus erhalten die Teilnehmerinnen praktische Tipps für mehr Balance im (Arbeits-)Alltag.

### Gendergerecht wirkt effizienter

Ein weiterer willkommener Effekt des Workshops: Neben der Wissensvermittlung bietet er einen geschützten Raum, in dem die Beschäftigten sich über die besonderen Herausforderungen dieser Lebensphase austauschen können – um gestärkt und selbstbestimmt mit ihr umzugehen.

In diesem Gruppengefühl liegt ein grundlegender Vorteil zielgerichteter gendergerechter BGF-Maßnahmen: Sie können effizienter wirken und neue Potenziale freilegen – beim Thema Frauengesundheit, aber auch darüber hinaus. ○



So unterstützt  
die AOK

### Starke Frauen – Wechseljahre im Job

Der dreistündige Workshop richtet sich an niedersächsische Unternehmen. Er bietet Informationen, interaktive Übungen und die Möglichkeit zum vertrauensvollen Austausch. Kostenfrei für Ihren Betrieb und alle Mitarbeiterinnen:



Hier klicken



0511 1676-16188 oder  
0441 93641-16187



angebot.bgm@nds.aok.de



Zurück zum Inhalt

## 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.

[➔ Hier klicken](#)

## GENDER-PAY-GAP

# 22,24 €

beträgt das durchschnittliche Einkommen pro Stunde bei Frauen.

# 16%

verdienen Frauen im Schnitt weniger als Männer.

Quelle: Destatis, 2024.

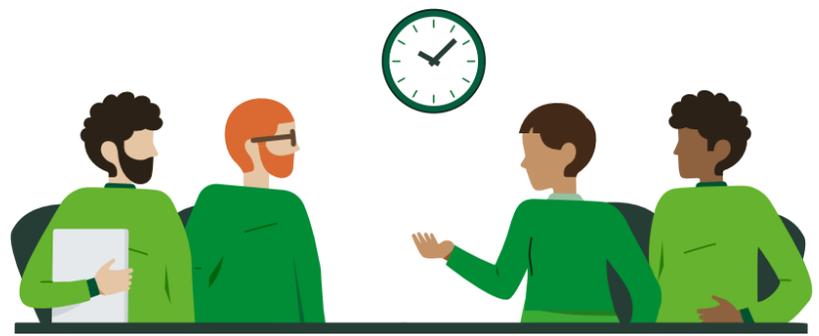


### Teilzeitkräfte

## 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:

[→ Hier klicken](#)



### 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 liegt laut einer 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](#)

### 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.

## 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.

[→ Hier klicken](#)



**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.

[→ Hier klicken](#)



**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.

[→ Hier klicken](#)



**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.

[→ Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt



### Diversität

## Handlungsempfehlung für mehr Vielfalt

**Im Rahmen** des Projekts „Antidiskriminierung im betrieblichen Alltag“ hat die Organisation „Charta der Vielfalt“ auf ihrem Online-Portal [charta-der-vielfalt.de](https://charta-der-vielfalt.de) eine Handlungsempfehlung zum Herunterladen veröffentlicht. Darin gibt das von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geförderte Projekt Unternehmen Anregungen zum verantwortungsvollen Umgang mit Vielfalt sowie gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Weitere Tipps für Führungskräfte zum Thema Diversität hat die AOK zusammengestellt:

[→ Hier klicken](#)

### 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 finden Sie hier:

[→ Hier klicken](#)



## 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:

[→ Hier klicken](#)



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.

## 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. ○

## 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. ○



Foto: Fishman64/Shutterstock



## 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.

[→ Hier klicken](#)



Angebote für Arbeitgeber

## Immer gut informiert: Aktuelle Online-Seminare

[→ Hier klicken](#)

## 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.



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

[→ Ansprechperson finden](#)

# »Ich trainiere Hunde, aber vor allem ihre Menschen«



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.

## **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 fünf Minuten 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. 

**» Hunde haben positiven Einfluss auf das Betriebsklima.«**

### **Martin Rütter**

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





## Kostenloses AOK-Service-Telefon

Welche Fragen Sie auch zu Service und Leistungen haben:  
Rufen Sie uns einfach an!

**0800 0265637**



## Unser Portal für Arbeitgeber

Personalrechtsdatenbank, Gehaltsrechner, Formulare,  
Foren, Chats und mehr im Internet

**[aok.de/fk/niedersachsen](https://aok.de/fk/niedersachsen)**

## Bankverbindungen

### NORD/LB Hannover

Konto 101 477 214 BLZ 250 500 00  
IBAN DE33 2505 0000 0101 4772 14  
BIC NOLADE2HXXX

### DZ Bank Hannover

Konto 48 500 BLZ 250 600 00  
IBAN DE40 2506 0000 0000 0485 00  
BIC GENODEFF250

### Commerzbank Hannover

Konto 300 033 800 BLZ 250 400 66  
IBAN DE82 2504 0066 0300 0338 00  
BIC COBADEFFXXX

### Oldenburgische Landesbank

Konto 1 420 187 500 BLZ 280 200 50  
IBAN DE98 2802 0050 1420 1875 00  
BIC OLBODEH2XXX

### NORD/LB Girozentrale

Konto 815 100 BLZ 250 500 00  
IBAN DE64 2505 0000 0000 8151 00  
BIC NOLADE2HXXX

**Betriebsnummer** 29720865

Sie haben Fragen zu Beiträgen,  
Meldungen, Versicherungsrecht?  
Wir rufen zurück!

**[aok.de/fk/niedersachsen/kontakt](https://aok.de/fk/niedersachsen/kontakt)**

## E-Mail-Sofortservice

Jederzeit für Sie auf Empfang

**[aok.service@nds.aok.de](mailto:aok.service@nds.aok.de)**

## Event-Adresse

Das Bildungs- und Tagungszentrum der AOK Niedersachsen in Sarstedt steht Ihnen offen und bietet mit variablen Räumen und moderner Medientechnik den passenden Rahmen für Veranstaltungen mit größtmöglichem Tagungs- und Trainingserfolg. Verkehrsgünstig in unmittelbarer Nähe der Hannover-Messe gelegen, bietet es Ihnen einen Rundum-Service mit Gastronomie und Übernachtungsmöglichkeiten.



**05066 801-0**



**[empfang.bitz@nds.aok.de](mailto:empfang.bitz@nds.aok.de)**



Zurück zum Inhalt

**gesundes unternehmen –**  
das Arbeitgebermagazin der  
AOK. Die Gesundheitskasse.

**Herausgeber:**  
AOK-Bundesverband  
Rosenthaler Straße 31  
10178 Berlin

AOK Niedersachsen  
Hildesheimer Straße 273  
30519 Hannover

[aok.de/niedersachsen](https://aok.de/niedersachsen)

[aok.service@nds.aok.de](mailto:aok.service@nds.aok.de)

**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,

Susanne Dietrich,

Ina Hieronimus, Silke Siems,

Heike Wegener

**Regionalredaktion**

**AOK Niedersachsen:**

Jörg Nowak

**Alle Bildrechte:** AOK, sofern  
nicht anders angegeben

**Alle Illustrationen:** AOK

**Erscheinungsweise:**

viermal jährlich/KMGU

**Redaktionsschluss:**

16. September 2025

Mit der kostenfreien Aussen-  
dung des Magazins **gesundes  
unternehmen** kommt die AOK  
Niedersachsen 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.





# Neues in der Sozialversicherung zum Jahreswechsel

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

Und ab 11. November 2025: alle wichtigen Informationen zu den Änderungen in der Sozialversicherung für 2026.

[→ Hier mehr erfahren](#)

AOK Niedersachsen. Die Gesundheitskasse.

**AOK**

[↶ Zurück zum Inhalt](#)