

4·2025

Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Wichtige Infos
für Personal-
verantwort-
liche

Gesunde Grenzen setzen Digitale Medien und Gesundheit

 [Hier klicken](#)

Kompakter Überblick:
5 Fakten zur eAU

 [Hier klicken](#)

AOK-Rechtsdanken-
bank neu aufgelegt

 [Hier klicken](#)

Martin Rütter
im Interview

 [Hier klicken](#)

Tom Ackermann
Vorsitzender des Vorstandes
AOK NordWest
Die Gesundheitskasse.



Digital ist besser?

Die Digitalisierung geht immer weiter, nicht zuletzt durch ständig verbesserte Anwendungen der künstlichen Intelligenz. Aber schon bei Chatprogrammen und Arbeitshandys stellt sich die Frage: Wie gelingt es Unternehmen, digitale Technologien sinnvoll in den Arbeitsalltag zu integrieren, ohne dabei die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu 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 erhalten – und welche Regeln sinnvoll sein können, um gesundheitliche Risiken zu minimieren.

Und wer bereits jetzt einen Blick auf die Neuerungen des kommenden Jahres werfen möchte, wird im Beitrag zur Jahresarbeitsentgeltgrenze [hier](#) sowie in der Rubrik *personal wissen* ab [hier](#) fündig.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'T. Ackermann'.

TITEL DIGITAL UND GESUND

- **Und jetzt: Abschalten?**
Sinnvoller und gesunder Einsatz digitaler Medien im Betrieb
- **Flexibel und gesund**
Ein Techdienstleister setzt auf klare Regeln in der digitalen Kommunikation

MAGAZIN

- **JAEG überschritten? Was dann gilt**
Wann Beschäftigte krankenversicherungsfrei werden
- **5 Fakten zur eAU**
Worauf Arbeitgeber bei der digitalen Krankmeldung achten müssen
- **Klar, übersichtlich, nutzungsfreundlich**
Die neu strukturierte AOK-Rechtsdatenbank für Arbeitgeber

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

→ **personal wissen –**
der Service zu Sozialversicherung und Recht



→ **Kontakt**
So erreichen Sie die AOK

→ **Poster**
Voller Durchblick: Entspannte Augen bei der Arbeit – Übungen und Routinen etablieren. Das Poster gibt es [hier](#) zum Download



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.

Und jetzt: Abschalten?

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



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

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

Digitale Gesundheitsförderung

Digitale Medien lassen sich gezielt zur Stärkung der Beschäftigtengesundheit einsetzen. So bietet die AOK zahlreiche Programme zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF): von smarten Ernährungs-Apps bis hin zum AOK-Rückentrainer.

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

Grenzenlos digital?

Eine der Herausforderungen der Digitalisierung besteht darin, dass die Einführung neuer Technologien von Beschäftigten

zunächst als stressig empfunden werden kann. Vertraute Routinen müssen umgestellt und neue Prozesse erlernt werden. Das ist anstrengend und kann Beschäftigte verunsichern.

Zudem birgt die Möglichkeit, jederzeit und von fast überall aus zu arbeiten, die Gefahr der Entgrenzung, also der Verwischung des Abstands zwischen Arbeit und Privatleben. Langfristig kann dies die Erholungsfähigkeit beeinträchtigen →



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

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

Flexibilität hat auch eine Kehrseite

„Wenn Mitarbeitende selbst steuern können, wann und wo sie arbeiten, kann das die Life-Balance verbessern“, erklärt Jan Dettmers, Leiter des Lehrstuhls für Arbeits- und Organisationspsychologie an der FernUniversität in Hagen. „Doch

aus diesem Vorteil erwächst oft die Erwartung – von Kollegen, Vorgesetzten oder Kunden –, dass die Flexibilität genutzt wird, um auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten und -orte Aufgaben zu übernehmen und ständig erreichbar zu sein.“ Dabei reicht laut Dettmers oft schon die theoretische Möglichkeit, kontaktiert zu werden, damit Beschäftigte nicht mehr wirklich abschalten können. →

Ein Kinderspiel? Arbeitgeber können unterstützen, Familie und Beruf gesund zu vereinen

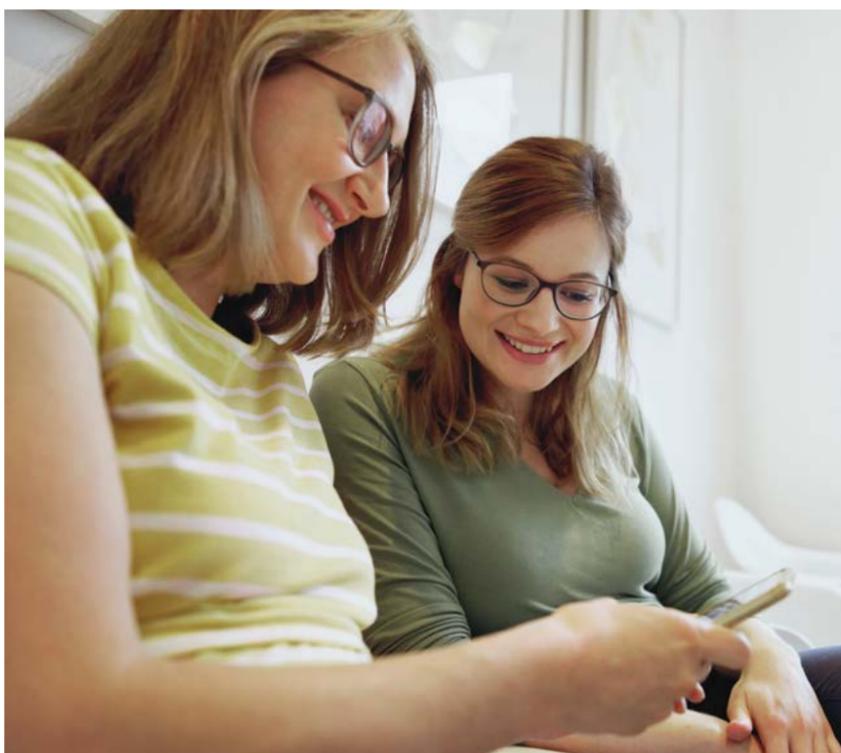


Umso essenzieller ist darum die Etablierung einer Unternehmenskultur, in der Gesundheit aktiv gefördert wird. Hannes Zacher, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Leipzig, betont hier die Bedeutung eines klar geregelten Grenzmanagements, auf Englisch Boundary Management. Dieses Verfahren begrenzt die Erreichbarkeit der Mitarbeitenden, etwa durch verpflichtende Offline-Pausen oder einen Kommunikations-Knigge, der vorsieht, dass E-Mails nach 18 Uhr erst für den folgenden Morgen eingeplant werden.

Gesunde Abschaltkultur

Klar definierte Erreichbarkeitsfenster können ebenfalls helfen, Beruf und Freizeit klarer zu trennen. Wenn Beschäftigte ein Arbeitshandy nutzen, ist es gut, wenn der Chef oder die Chefin klare Regeln aufstellt und festlegt, das Handy nach Feierabend auszuschalten.

Diese Ruhe ist auch für Menschen wichtig, die nicht primär digital arbeiten, aber trotzdem über ihr Handy mit dem



Arbeitsplatz verbunden sind. Selbst informelle Gruppen-Chats können hin und wieder bewusst stummgeschaltet werden, damit niemand am Feierabend durch einen Gruß vom Chef aus der Freizeit gerissen wird.

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

Reden wir darüber

„In großen Unternehmen sind solche Normen oft durch Betriebsvereinbarungen klar geregelt“, erklärt Jan Dettmers.

„Das fehlt häufig in kleineren Firmen. Diese haben dagegen den Vorteil, direkter mit ihren Mitarbeitenden im Austausch zu stehen.“ Dadurch können sie gezielter auf individuelle Bedürfnisse eingehen und maßgeschneiderte Lösungen entwickeln, damit die gemeinsamen Werte im Arbeitsalltag berücksichtigt werden.

Klare Regeln, gute Vorbilder

Führungskräfte neigen besonders dazu, digitale Arbeitsweisen zu nutzen, um 

Digital und persönlich: Direkter Austausch bleibt wichtig



freiwillig zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. Gleichzeitig sollten sie einen gesunden Umgang mit digitalen Medien vorleben.

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

Digital – und zwar richtig

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

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

Händedruck statt Mausclick

Trotz aller Vorteile der digitalen Arbeitswelt bleiben persönliche Kontakte wichtig. Digitale Medien können den direkten Austausch zwischen Menschen nicht vollständig ersetzen. Auch in stark digitalisierten Unternehmen empfiehlt es

sich daher, regelmäßig Zeit für soziales Beisammensein einzuplanen – für persönliche Meetings, Gruppenkurse vor Ort oder gemeinsame Events zur Förderung der Unternehmenskultur.

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



 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](#)

Betriebliche Gesundheitsförderung

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

 [Hier klicken](#)

Flexibel und gesund



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



Bonisoft Technologies unterstützt Firmen als Techdienstleister mit einem datengetriebenen Anreizsystem dabei, das Potenzial ihrer Beschäftigten bestmöglich auszuschöpfen. Die eigene Belegschaft des jungen Unternehmens aus dem Emsland ist noch recht überschaubar: Neun Mitarbeitende arbeiten hier zusammen, und zwar komplett digital. Ein zentrales Büro gibt es nicht, das Team ist über ganz Deutschland und Europa verteilt. Die Kommunikation läuft über Chatprogramme, E-Mail und Ticketsysteme, ergänzt durch regelmäßige Tages- und Wochenmeetings. Abgesehen von einem festgelegten Erreichbarkeitsfenster für Kolleginnen und Kollegen mit Kundenkontakt genießt das Team eine große Flexibilität in der Gestaltung des Arbeitsalltags.

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

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



Maximilian Hunfeld
Gründer und CEO von Bonisoft

Gegen die digitale Flut

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

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

Ein gesundes Vorbild

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

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

Zurück in die echte Welt

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



 So unterstützt die AOK

New Work

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

 [Hier klicken](#)

Gesund führen

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

 [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**

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 soll zum 1. Januar 2026 weiter steigen: von 12,82 Euro auf 13,90 Euro. Dadurch ändern sich 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 soll 2026 von bisher 556 Euro auf 603 Euro steigen.

Auswirkungen auf Midijobs: Durch die voraussichtliche Anhebung der Minijobgrenze verändern sich auch die Werte für den Übergangsbereich. Ein 

DATEN UND FAKTEN

Mindestlohn in Europa

22

von 27 EU-Mitgliedstaaten haben einen gesetzlichen Mindestlohn festgelegt.

Quelle: Statista, 2025.



Zurück zum Inhalt



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 zum Beispiel 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.

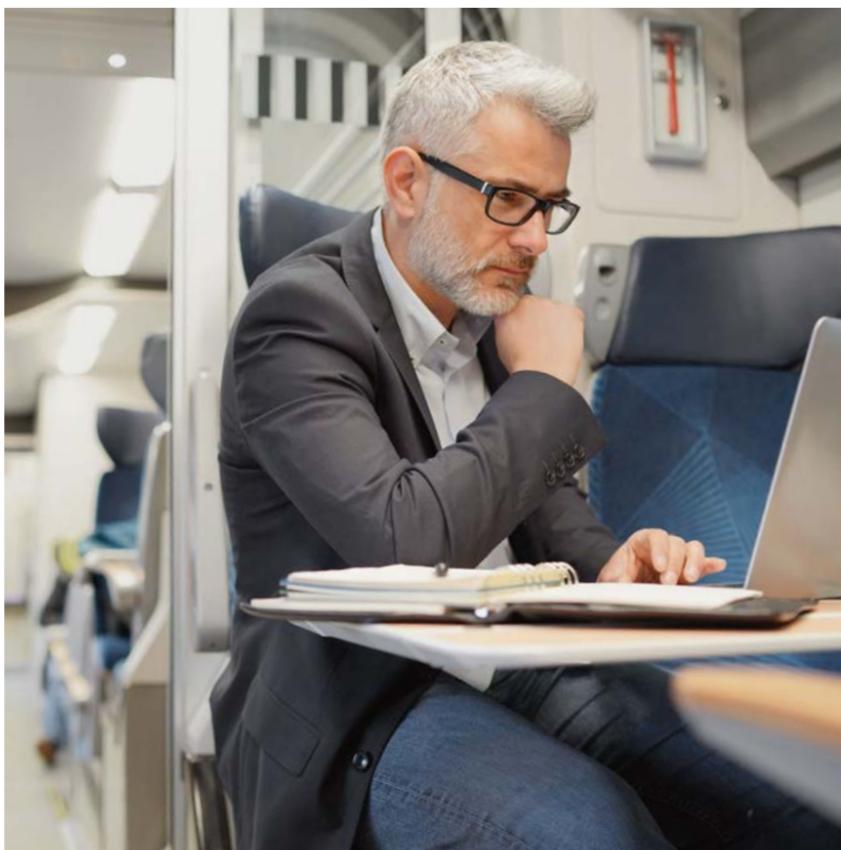
Abkommensstaaten sind jene Staaten, mit denen Deutschland ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat.

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, Expertinnen und 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 Expertinnen und 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. Erst im Lauf des nächsten Jahres ist 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](#)



5 Fakten zur eAU

Die digitale Krankmeldung entwickelt sich weiter

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



1 Individueller Abruf

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

2 Abrufzeitpunkt bei erstmaliger AU

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

3 Anhaltende AU

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



95%

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



4 Ausnahmen

Das eAU-Verfahren gilt nicht bei

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

5 Verbesserte Rückmeldungen

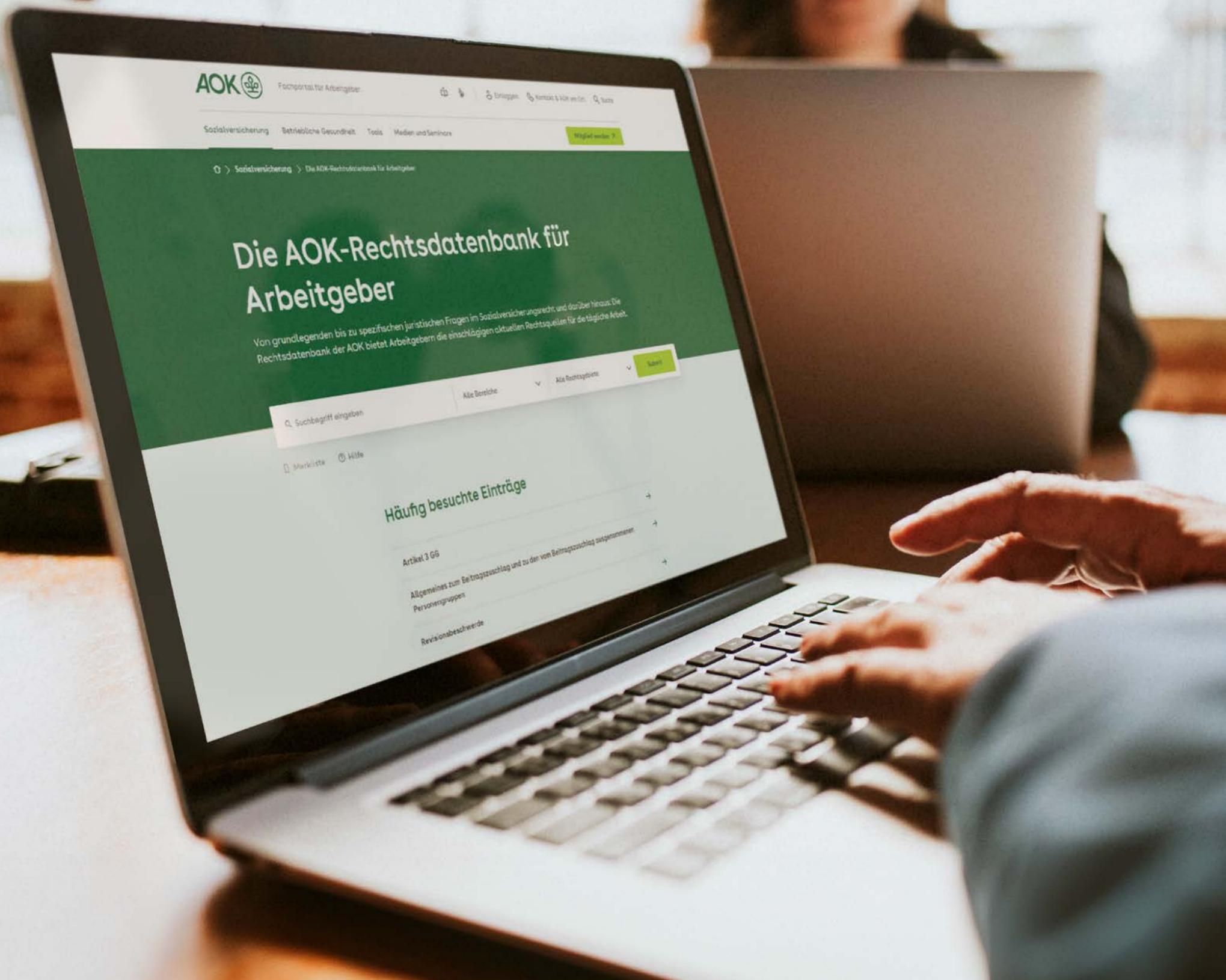
Seit 2025 erhalten Arbeitgeber präzisere Rückmeldungen von den Krankenkassen. So werden sie etwa automatisch über das tatsächliche Entlassungsdatum von Beschäftigten aus dem Krankenhaus informiert.

Weitere Informationen rund um die eAU finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber

[→ Hier klicken](#)

sowie in unserem Seminar-on-Demand. Tipp: Das Chatprotokoll beim Video beantwortet viele konkrete Praxisfragen.

[→ Hier klicken](#)



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: nach Ergebnisart oder Rechtsgebiet. Sollten zu einem Begriff keine passenden Ergebnisse vorhanden sein, etwa, weil mehrere Schreibweisen oder Synonyme existieren, schlägt das Tool automatisch Treffer mit ähnlichen Begriffen vor.

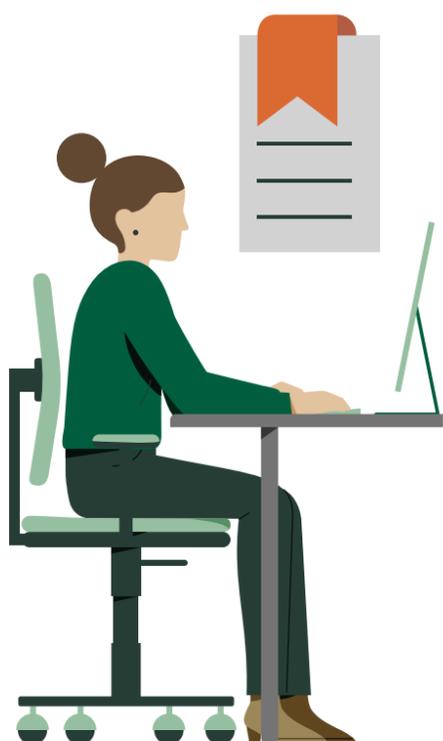


Orientierung behalten

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

Per Pfeilnavigation können Sie einfach durch die Rechtsquellen blättern. Übersichtliche Schaltflächen bei den Einträgen ermöglichen schnelles Kopieren, Speichern oder Drucken der jeweiligen Textstellen.



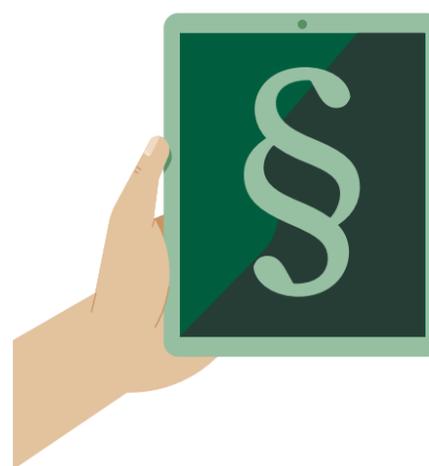


Persönlicher Bereich

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

Zuverlässig recherchieren

Gesetzliche Regelungen zur Sozialversicherung ändern sich häufig. Die AOK beobachtet ständig Neuerungen im SV-Recht und aktualisiert die Inhalte regelmäßig. Ein Lexikon mit Erklärungen zu Fachbegriffen aus Sozialversicherung und Recht rundet das Angebot ab, damit alle Quellen gut zu verstehen sind.



Alles an einem Ort

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



Die Inhalte der AOK-Rechtsdatenbank

Gesetze im genauen Wortlaut

Verordnungen zur Ausführung von Gesetzen

Richtlinien klären Fragen zur Auslegung von Gesetzen in der Praxis

Grundsätze der SV-Spitzenorganisationen zu gemeinsamen Verfahren

Rundschreiben klären praktische Auslegungsfragen zur Umsetzung von Rechtsvorschriften

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

BMF-Schreiben mit allgemeinen Weisungen zu steuerrechtlichen Vorschriften

Urteile, die Arbeitgeberthemen betreffen, filterbar nach Gericht und Jahr

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

 **So unterstützt die AOK**

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

 **Testen Sie selbst**



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 ist laut der Umfrage von Owl Labs zwischen 9.30 und 15.30 Uhr. Wer Besprechungen zu diesen Zeiten plant, erreicht die meisten und zufriedensten Teilnehmenden.

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

[→ Weitere Tipps für Führungskräfte](#)

Unbeliebte Termine am Nachmittag

36%

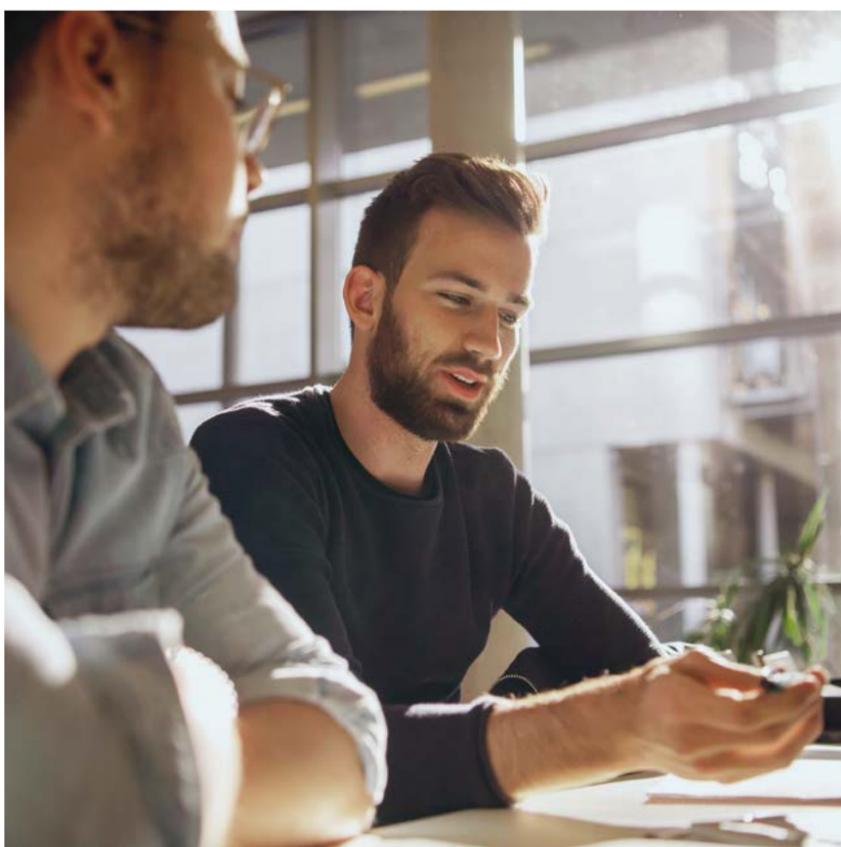
der Befragten empfinden Meetings,
die nach 16 Uhr beginnen, als zu spät.

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

Generation Z

Jüngere arbeiten mehr

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



* Quelle: IAB-Forum, Februar 2025.



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. ○



Zurück zum Inhalt

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 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 gibt es hier**



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 Marktforschungs-instituts 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](#)



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

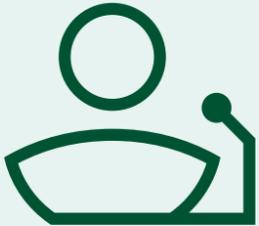


Ernährung und Bewegung

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:

[→ Ansprechpartner finden](#)



Zurück zum Inhalt

»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?

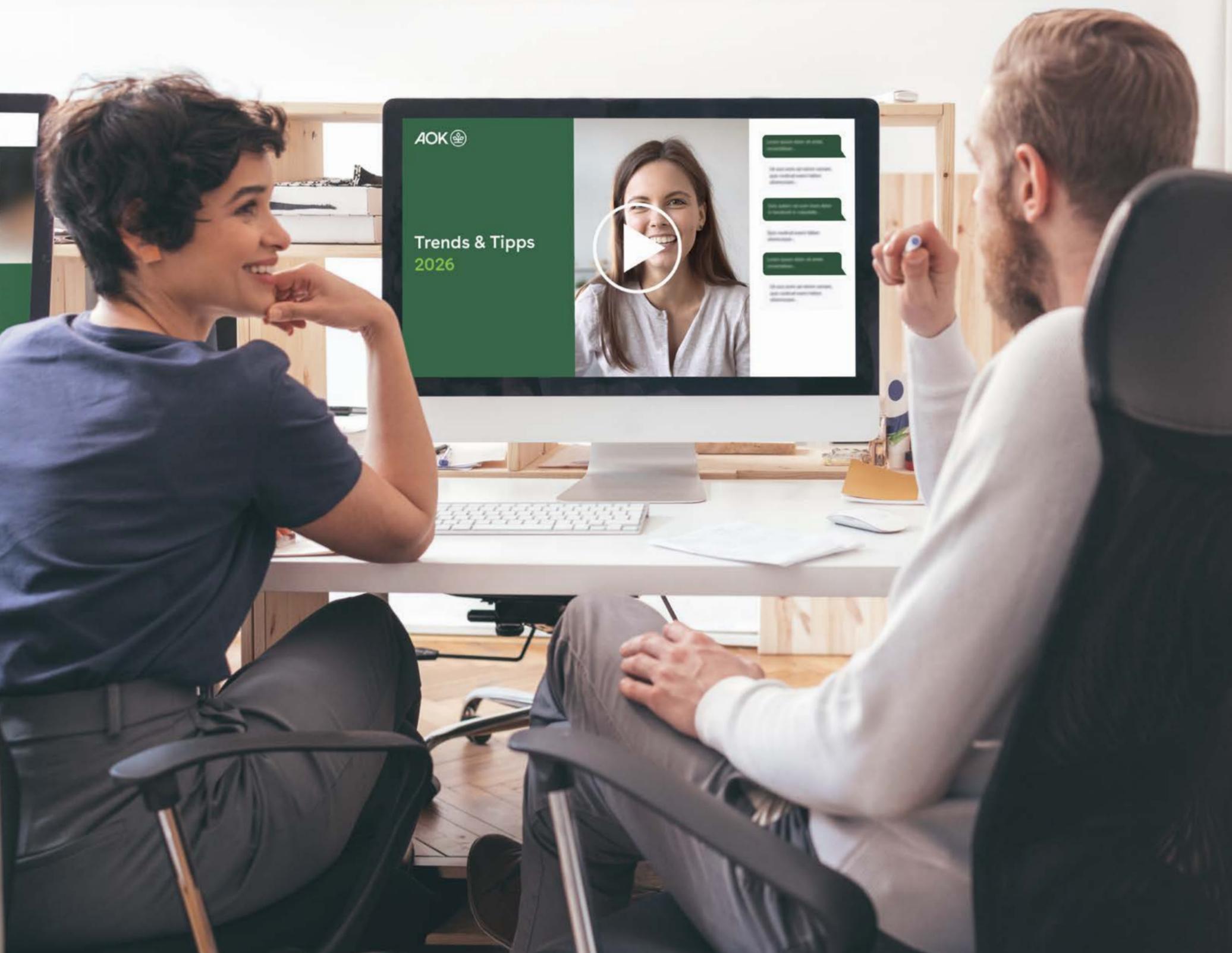
Total viel. Studien belegen, dass Hundehalter konzentrierter arbeiten, wenn sie ihr Tier am Arbeitsplatz dabei haben. Außerdem haben Hunde einen positiven Einfluss auf das Betriebsklima. Aber natürlich müssen alle Mitarbeitenden mit der Anwesenheit des Hundes einverstanden sein. 

» 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.





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 NordWest. Die Gesundheitskasse.

AOK

[↶ Zurück zum Inhalt](#)

gesundes unternehmen –
das Arbeitgebermagazin der
AOK. Die Gesundheitskasse.

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK NordWest
Kopenhagener Straße 1
44269 Dortmund

aok.de/nw

**Kontakt, Adressänderungen
und Kommentare:**

aok.de/fk/nw/kontakt

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:

Jochen Brenner

Redaktionsleitung:

Maria Zeitler
Per Horstmann (stv.)

Fachredaktion:

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

Regionalredaktion

AOK NordWest:

Georg Focke, Olaf Fuhrmann,
Marlene Grünberg,
Ursel Kemper (Leitung),
Andrea Stemke,
Stephan Sunnus

Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

Alle Illustrationen: AOK

Erscheinungsweise:

viermal jährlich/KMGU

Redaktionsschluss:

28. August 2025

Mit der kostenfreien Aus-
sendung des Magazins
gesundes unternehmen
kommt die AOK NordWest
ihren sich aus § 104 SGB IV
und § 13 SGB I ergebenden
Beratungs- und Informations-
pflichten nach. Nachdruck,
auch auszugsweise, sowie
elektronische Vervielfälti-
gung von Artikeln und Fotos
nur mit ausdrücklicher
Genehmigung des Verlags.
Für unverlangt eingesandte
Manuskripte und Fotos
keine Gewähr.

Jederzeit für Sie erreichbar



Abonnementservice

Sie möchten Ihre Anschrift ändern, haben Anregungen zum Inhalt dieses Magazins oder möchten aus anderen Gründen Kontakt zu uns aufnehmen? Eine kurze Nachricht mit Ihrer Adresse und Betriebsnummer genügt.

 **Ansprechpartner finden**



Zurück zum Inhalt