

2 · 2026
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Ein Rezept für gesunde Teams BGF für Berufsstartende

Wichtige Infos
für Personal-
verantwort-
liche

 Hier klicken

Willkommen im
AOK-Expertenforum

 Hier klicken

New Work im Hand-
werk

 Hier klicken

Wie viel Salz ist
gesund?

 Hier klicken

Tom Ackermann
Vorsitzender des Vorstandes
AOK NordWest
Die Gesundheitskasse.



Ein guter Start bestimmt die Richtung

Der erste Schritt ins Berufsleben ist eine spannende Zeit. Das gilt für alle Beteiligten: Die „Neuen“ kommen direkt aus der Schule oder von der Hochschule und die Unternehmen bekommen Mitarbeitende, die womöglich durch innovative Perspektiven frischen Wind in den Betrieb bringen. Um langfristig von den angehenden Fachkräften zu profitieren, können Arbeitgeber ihre Betriebliche Gesundheitsförderung konkret auf Berufseinsteigende ausrichten. Das Angebot der AOK NordWest „Gesund in den Beruf starten“ unterstützt dabei. Maßgeschneidert für Ihren Betrieb können Sie unter verschiedenen Modulen auswählen. Die Workshops laufen vor Ort oder digital – wie es am besten passt. [Hier](#) erfahren Sie von der AOK NordWest-Expertin Kristina Kollmann, was genau in diesem Angebot steckt, wie Sie es praktisch umsetzen und wen Sie bei Interesse ansprechen können.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

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 BERUFSEINSTIEG

- **Ein gesunder Einstieg**
Passende BGF-Angebote unterstützen Berufseinsteigende dabei, motiviert in den Job zu starten und langfristig gesund zu bleiben
- **Gesunde Mitarbeitende mit starkem Charakter**
Die Stadtwerke Kiel setzen Gesundheitsangebote gezielt für junge Menschen um
- **Der Name ist Programm**
Mit dem Angebot „Gesund in den Beruf starten“ unterstützt die AOK NordWest Arbeitgeber bei einem gesunden Einstieg für junge Beschäftigte

MAGAZIN

- **Richtig im Flow**
Monotasking für fokussiertes Arbeiten
- **Wo echte Fachleute weiterhelfen**
Das AOK-Expertenforum unterstützt Arbeitgeber bei Fragen rund um die SV
- **New Work im Handwerk**
Wie Unternehmen Prinzipien neuer Arbeit umsetzen
- **Das Salz in der Suppe**
Salz ist wichtig für den Körper – aber wann ist es zu viel?

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

AUF EINEN BLICK

- **Auf einen Blick**
News und Fakten
- **„Ich betreibe ganz wenig Mikromanagement“**
Alena Buyx, ehemalige Vorsitzende des Deutschen Ethikrats, im Interview

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



- **Kontakt**
So erreichen Sie die AOK

- **Poster**
Frühlingsfit: frische Luft, frischer Kopf
Wie das Team nach dem Winter wieder fit wird.
Das Poster gibt es [hier](#) zum Download.



Ein gesunder Einstieg

o

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


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

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

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

Azubis schätzen BGF

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

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



Paulin Fiedler
Projektkoordinatorin für BGF
bei der AOK

Individuelle Lösungen

Welches Angebot im Einzelfall sinnvoll ist, stellen die BGF-Fachleute der AOK in fundierten Bestandsaufnahmen in den Betrieben fest. „Wir betrachten unter anderem, welche Erkrankungen im Unternehmen häufig auftreten und welche gesundheitlichen Themen intern bereits diskutiert werden“, beschreibt Paulin Fiedler, Projektkoordinatorin für Betriebliche Gesundheitsförderung bei der AOK, den Prozess. Dabei werden Mitarbeitende und Führungskräfte so früh wie möglich etwa in Befragungen um ihre Einschät-

zung gebeten und in die Planung von BGF-Maßnahmen eingebunden. „Denn nur wenn die Beschäftigten merken, dass ihre Meinung ernst genommen wird, entsteht echte Beteiligung, die den Grundstein für eine gelungene BGF-Strategie bildet.“ Das stärkt ihre Motivation. [→](#)

**Gut präsentiert:
Berufsstartenden BGF
schmackhaft machen**



Unterstützung vor Ort und digital

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

„Wichtig ist uns, dass die Teilnehmenden sich als Fachleute für ihren Arbeitsplatz aktiv einbringen können und umsetzbare Lösungsansätze finden“, erklärt Fiedler. Wertvoll sei der Austausch innerhalb der eigenen Altersgruppe.

Die Ergebnisse des Austauschs können dann weitergetragen werden, zum Beispiel in einen Steuerkreis. Dieser bildet meist die Basis für BGF und besteht je nach Unternehmensstruktur etwa aus Geschäftsführung, Mitarbeitendenvertretungen und Interessierten. Betriebe, die Auszubildende und junge Mitarbeitende einbinden, können diese Altersgruppe zielgenau begleiten. Denn der Steuerkreis durchzieht die gesamte Zusammenarbeit und steuert alle Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. „Der Steuerkreis hilft als regelmäßiges Gremium, das Thema BGF voranzubringen und den Erfolg sowie weitere Bedarfe etwa durch Befragungen zu analysieren“, so Fiedler.

Stress, lass nach

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

» Führungskräfte unterschätzen häufig ihre Vorbildfunktion.«

Paulin Fiedler

Hier kommt auch das sensible Thema Suchtprävention ins Spiel. Neben Alkohol, Tabak und Cannabis können auch digitale Abhängigkeiten relevant werden, zum Beispiel Social Media, Online-Glücksspiel oder Gaming. „Gerade hier profitieren die Teilnehmenden von Präventionsmaßnahmen davon, das eigene Verhalten zu reflektieren und miteinander ins Gespräch zu kommen“, betont Fiedler. Dieser Austausch ist der erste Schritt, [→](#)



So unterstützt die AOK

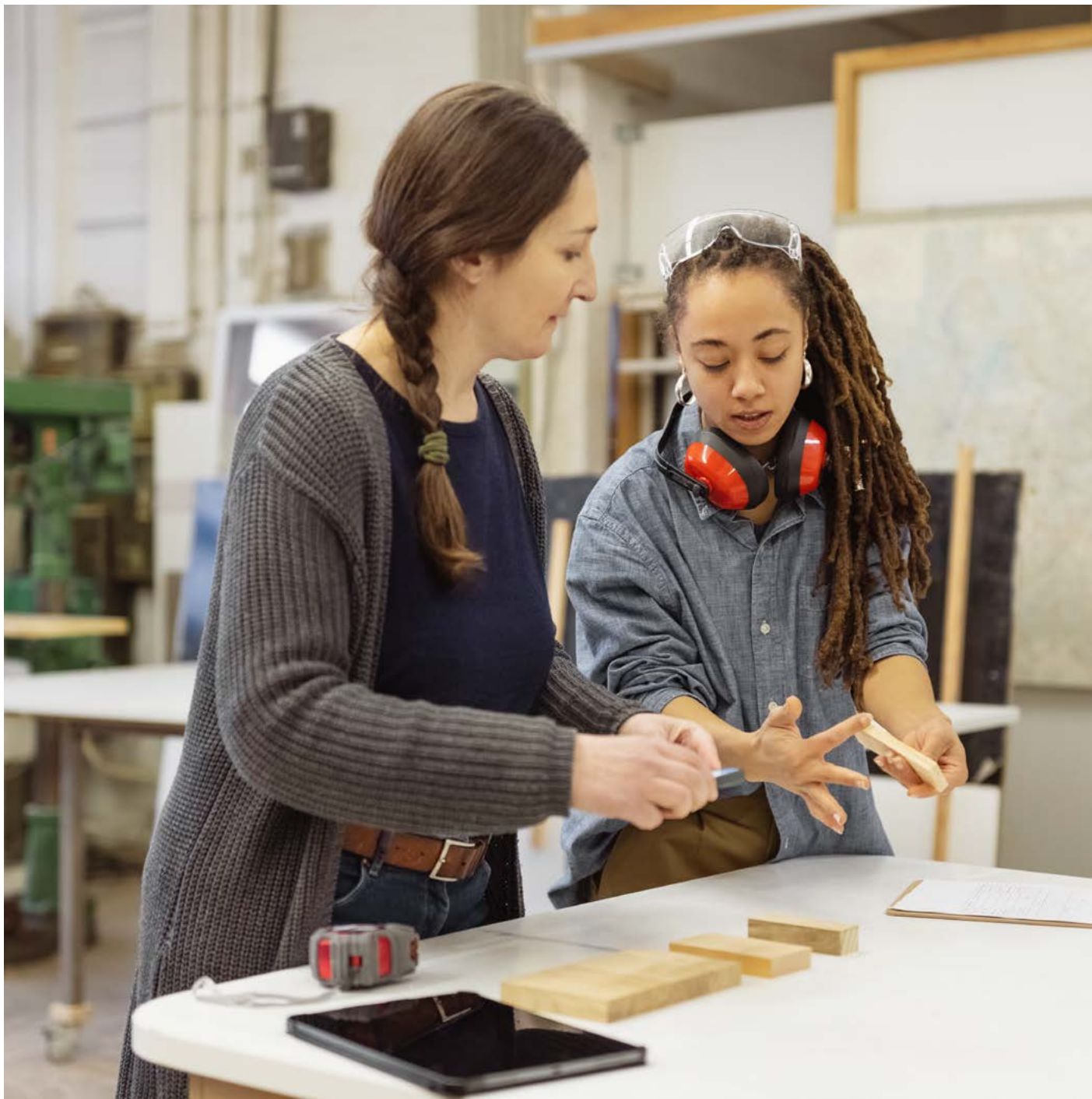
Jeder Schritt zählt

Ob als One2One-Challenge oder im Team: Das kostenfreie Programm „Step by Step“ der AOK NordWest bringt Bewegung ins Unternehmen. Mehr erfahren auf:

[→ Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt



Anleitung im
Arbeitsalltag: von
erfahrenen
Fachkräften lernen

um Verhaltensweisen zu hinterfragen und Veränderungen anzustoßen. Daran können in einem zweiten Schritt konkrete BGF-Angebote anknüpfen. Sie unterstützen Beschäftigte gezielt dabei, gesundes Verhalten im Alltag zu festigen, und helfen Unternehmen, Prävention dauerhaft im Betrieb zu verankern. Andauernder Stress kann krank machen. Mit gutem Zeitmanagement können Beschäftigte dem teilweise vorbeugen. Auch hier kann die AOK gezielt unterstützen. Besondere Programme für Azubis oder Angebote zu Ernährung, Bewegung und Entspannung kommen bei jungen Menschen gut an.

Wenn es trotzdem mal zu ungesundem Stress kommt: Erholung und ausrei-

chend Schlaf bauen Stressbelastung ab. Gerade regenerierende Pausen können Berufsstartenden von den Vorgesetzten vorgelebt und gut vermittelt werden: Sie sind wichtig, um gesund und fit zu bleiben.

Zusammen gesund

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

Gesund führen

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

Ein besonders attraktiver Zugang für die Arbeit mit Berufseinsteigenden ist die positive Führung, die vor allem die Stärken und Ressourcen in den Blick nimmt: So werden das soziale Miteinander und positive Erlebnisse gefördert, die Stärken der Einzelnen hervorgehoben und Erfolge und Sinn in der Tätigkeit betont. Das Modul **„Positiv führen“** im AOK-Online-Programm „Gesund führen“ gibt Führungskräften dazu wertvolle Hinweise.


Gesundheitsförderung wirkt

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

BGF-Maßnahmen sind eine langfristige Investition mit einer wichtigen Vorausset-

zung: „Nachhaltige Ergebnisse erfordern eine systematische Kombination aus Verhältnisprävention und der Stärkung gesundheitsbewussten Verhaltens“, rät Fiedler. Wichtig ist daher, dass Unternehmen das Thema nicht nur punktuell aufgreifen, sondern langfristig begleiten. ○



 So unterstützt die AOK

Ausbildung und SV

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

 [Hier klicken](#)

Umgang mit Süchten

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

 [Hier klicken](#)



Frühlingsfit: frische Luft, frischer Kopf

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

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

[➔ Mehr erfahren](#)

AOK NordWest. Die Gesundheitskasse.

AOK 

[↶ Zurück zum Inhalt](#)

Gesunde Mitarbeitende mit starkem Charakter



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

Ruhig Blut: Angebote zur Stressbewältigung gehören zu einer ganzheitlichen Gesundheitsförderung



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

Besondere Bedarfe

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

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

Spezielle Angebote


Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, haben die Stadtwerke Kiel eigene



Larissa Lohse
Gesundheitsmanagerin
der Stadtwerke Kiel

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

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf mentalen Themen, für die die junge Generation offen ist. In Seminaren lernen die Auszubildenden, mit psychischen Belastungen umzugehen, entsprechende Anzeichen bei anderen zu erkennen und diese offen anzusprechen.

„In der Ausbildung liegt ein starker Fokus auf dem Fachlichen“, erklärt Lohse. „Aber wir leisten auch viel Persönlichkeitsarbeit.“ Die Auszubildenden unterstützen die Azubis etwa darin, eigene Bedürfnisse zu erkennen und zu formulieren. Deshalb stehen sie in engem Austausch mit den Azubis. „Wir wollen 


nicht nur gute Fachkräfte ausbilden, sondern gesunde Menschen mit starkem Charakter.“

Nachfragen heißt wertschätzen

Welche Maßnahmen dafür geeignet sind, definiert Lohse nicht im Alleingang. „Es gibt die besten Vorsätze“, erklärt sie, „aber wenn sie nicht die Bedürfnisse der Mitarbeitenden treffen, bringt es nichts.“ Deshalb führten die Stadtwerke im Mai 2025 eine gesundheitsbezogene Mitarbeitendenbefragung durch, deren Ergebnisse in den kommenden Monaten und Jahren in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Schon die Möglichkeit, sich einzubringen, stärke das Wohlbefinden, sagt Lohse. Das bestätigten auch die Auszubildenden: „Der wertschätzende Umgang mit jungen Mitarbeitenden ist ein wichtiger Grund, warum wir als Ausbilder so gut bewertet werden.“ Für die Stadtwerke zahlt sich Betriebliche Gesundheitsförderung darum gleich mehrfach aus: Sie stärkt die Arbeitgebermarke, reduziert Ausfälle und sorgt dafür, dass Mitarbeitende leistungsfähiger bleiben und seltener chronisch erkranken. Darüber hinaus fördern gemeinsame Aktionen und gegenseitige Fürsorge den Zusammenhalt in der Belegschaft. Für Larissa Lohse ist Gesundheit deshalb ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur.

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

Larissa Lohse

Um gerade junge Menschen für das Thema zu begeistern, sei die richtige Kommunikation entscheidend. Lohses Tipp für andere Unternehmen: „Gesundheit muss nicht trocken sein. Wer Aktionen als Event gestaltet, sorgt dafür, dass sie nicht als lästige Pflicht, sondern als echter Benefit wahrgenommen werden.“ 



 So unterstützt die AOK

Azubis fördern

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

 [Hier klicken](#)

Der Name ist Programm: „Gesund in den Beruf starten“



Ein Angebot der AOK NordWest für Arbeitgeber, die neue Fachkräfte dabei unterstützen möchten, langfristig gesund und motiviert zu bleiben. BGF-Expertin Kristina Kollmann erklärt, wie's funktioniert.



Berufseinsteigende sind meist junge, gesunde Menschen. Warum schon so früh mit BGF starten?

Hier wird der Grundstein für eine gesunde berufliche Zukunft gelegt: Wer schon als junger Mensch lernt, auf sich und seine Bedürfnisse zu achten, hat gute Chancen, gesund älter zu werden. Und kann das erworbene Fachwissen auch langfristig in den Betrieb einbringen. Außerdem: Attraktive BGF-Angebote machen das Unternehmen als Arbeitgeber für diese wichtige Zielgruppe interessant.

Welche Unternehmen können dieses Angebot nutzen?

Im Grunde kann jeder Arbeitgeber dabei sein. Wichtig ist, dass im Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement umgesetzt wird oder dies geplant ist. Die Workshops werden in einer Gruppen-



Kristina Kollmann
Spezialistin Betriebliche
Gesundheitsförderung
bei der AOK NordWest

größe von 6 bis 15 Teilnehmenden durchgeführt. Für kleinere Betriebe mit weniger Berufseinstiegenden finden wir aber auch Lösungen.

Was steckt drin in diesem Programm?

Das mehrtägige Angebot ist modular aufgebaut. Es vermittelt Wissen zu Präventionsstrategien und berücksichtigt dabei unternehmens- und zielgruppenspezifische Bedarfe. Ziel ist zum Beispiel, dass die jungen Menschen ihre Gesundheitskompetenz stärken und lernen, sensibel mit ihren Ressourcen umzugehen.

Fester Teil sind ein Kick-off-Workshop und eine Abschlussveranstaltung. Dazwischen können flexibel Workshops zu unterschiedlichen Themen gewählt werden. Neben „Bewegung & Ergonomie“ stehen die Bausteine „Stressbewältigung & Ressourcenstärkung“, „Sucht“ und „Ernährung im Arbeitsalltag“ zur Auswahl. Die jungen Menschen erhalten die Möglichkeit, ihr eigenes Gesundheitsverhalten zu reflektieren und sich auszutauschen. Sie sollen sich gesundheitliches Wissen aneignen, das sie in ihrem Alltag praktisch umsetzen können. Die Workshops lassen sich übrigens in Präsenz, aber auch online umsetzen.

An wen genau richtet sich „Gesund in den Beruf starten“?

Wir empfehlen das Programm für Auszubildende, dual Studierende und Trainees. Aber durchaus auch für andere Berufseinsteigende.



» Hier wird der Grundstein für eine gesunde berufliche Zukunft gelegt.«

Kristina Kollmann

Gibt es eine besonders günstige Zeit für den Programmstart?

Grundsätzlich kann das Programm das gesamte Jahr über gestartet werden. Empfehlenswert ist aber, dass die jungen Menschen gleich zu Berufsbeginn wichtige Impulse zu gesundheitsbewusstem Verhalten bekommen. Für die meisten startet der neue Job im Spätsommer. Neben dem BGF-Aspekt hat diese Zeitplanung einen weiteren Vorteil: Die Neuen lernen sich in den Workshops kennen und bilden erste Netzwerke. Das fördert das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen.

Natürlich muss etwas zeitlicher Vorlauf für die Planung einkalkuliert werden. Perfekt also, wenn Sie uns im Frühjahr ansprechen und mit den Vorbereitungen starten.

Wie spreche ich meine neuen Mitarbeitenden erfolgreich an?

Besonders wichtig ist, dass die Führungskräfte hinter dem Angebot stehen und als Vorbilder in Sachen Gesundheit vorangehen. Häufig gibt es in Firmen bereits


Patenschaftsmodelle zwischen bereits im Unternehmen tätigen jungen Menschen und Berufseinsteigenden. Das Programm „Gesund in den Beruf starten“ kann dann eine gute Grundlage dafür bieten, sich über eigene Strategien für gesundes Arbeiten auszutauschen.

An wen kann ich mich bei Interesse oder Fragen wenden?

Unsere BGF-Fachkräfte vor Ort unterstützen Sie gern bei der Planung oder beantworten vorab weitere Fragen. Die passende Ansprechperson finden Sie unter dem Kontakt im untenstehenden Kasten.

Wir freuen uns über Ihr Interesse! 



 So unterstützt die AOK

„Gesund in den Beruf starten“
Sie möchten das Angebot der AOK NordWest in Ihrem Unternehmen umsetzen oder haben Fragen dazu? Hier finden Sie die passende Ansprechperson:

 [Hier klicken](#)

Richtig im Flow



Ständig zwischen Aufgaben wechseln
bremst die Produktivität und stresst.
Eine mögliche Lösung heißt Monotasking.




Wer Multitasking beherrscht, galt lange als besonders effizient. Der Begriff stammt allerdings nicht zufällig aus der Informatik: Ähnlich wie ein Computer, der mehrere Prozesse gleichzeitig verarbeitet, springt der Mensch dabei von einer Aufgabe zur anderen.

Inzwischen ist klar: Das Gehirn ist nicht dafür geschaffen, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu bewältigen. Schon die Studie „Multitasking: Kosten beim Wechsel“, 2006 veröffentlicht von der American Psychological Association, besagt, dass Multitasking sogar die Produktivität beeinträchtigt. Auf den ersten Blick effizienter, kann Multitasking das Gegenteil sein. Weniger Fokus auf eine Aufgabe, Wechseln zwischen Anforderungen und Zeitdruck können Fehler zur Folge haben. Das stresst und ist ineffizient.

Fokussieren erwünscht

Während beim Multitasking ein Wechsel zwischen Aufgaben Zeit- und Energieverlust bedeutet, weil das Gehirn sich



 So unterstützt die AOK

Arbeitsprozesse laufen zunehmend digital ab, doch E-Mails, Chats und Meetings werden immer mehr. So können Arbeitgeber eine entspannere Arbeitsweise fördern:

 **Hier klicken**

umstellen muss, kann Monotasking einen sogenannten Flow-Zustand bewirken. Im Flow vertiefen sich Menschen vollständig in eine Aufgabe. Arbeitgeber können solche Fokusarbeiten mit klaren Strukturen und realistischen Zeitvorgaben fördern. Eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeitende und Führungskräfte dann auch mal Aufgaben ablehnen können, verhindert Überlastung und fördert die Konzentration.

Jetzt bitte nicht

Ablenkung stört, besonders wenn jemand gerade eine knifflige Aufgabe hat. Aber es geht anders. Hilfreich kann sein, feste Zeiten für E-Mails & Co. einzuführen. Zum Beispiel morgens einmal und dann wieder am Nachmittag, dazwischen bleibt das Postfach geschlossen. Manche Teams nutzen sogar kurze Fokuszeiten, in denen alle Benachrichtigungen ausgeschaltet werden.

Alternativ signalisiert ein ausgewiesener Rückzugsort im Büro, etwa ein „Silent Room“ oder eine ruhige Ecke mit dem Schild „Bitte nicht stören“: Hier wird konzentriert gearbeitet.

Für Teams und Arbeitgeber ist es effizienter, sich auf eine einzelne Aufgabe bis zum Ende zu konzentrieren. Das kann die Arbeitszufriedenheit erhöhen, Stress reduzieren und damit auch die mentale Gesundheit stärken. Und die Arbeit wird erledigt. Ein Gewinn für alle: Mitarbeitende erledigen ihre Aufgaben ungestört, machen weniger Fehler und sind zufriedener. Das Unternehmen profitiert von mehr Produktivität und besserer Arbeitsqualität. ○

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

personal wissen

2·2026



SV bei Azubis

Ausbildung startet, Sozialversicherung läuft

Beginnen junge Menschen ihre Ausbildung, unterliegen sie der Sozialversicherungspflicht. Da hilft es, wenn Arbeitgeber die wichtigsten SV-Regelungen für Auszubildende kennen.

Die Grundlagen

Auszubildende sind unabhängig von der Höhe ihrer Vergütung sozialversicherungspflichtig. Die Minijobgrenze von 603 Euro (2026) und die Regelungen zum Midijob gelten für Azubis nicht. Die SV-Beiträge berechnen sich aus der Ausbil-

dungsvergütung und werden grundsätzlich jeweils zur Hälfte vom Arbeitgeber und von der oder dem Auszubildenden getragen. Der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung wird für kinderlose Azubis ab Vollendung des 23. Lebensjahres fällig.

Meldungen bei Azubis

Über das Entgeltabrechnungsprogramm melden Arbeitgeber den Beginn der Ausbildung unter Angabe der Sozialversicherungsnummer bei der zuständigen Krankenkasse an. Dafür nutzen sie den Abgabegrund „10“ und den Personen- gruppenschlüssel (PGR) „102“. Dieser PGR gilt für alle Meldungen bis zum [→](#)

DATEN UND FAKTEN

Ausbildung in Deutschland

475.950

Ausbildungsverträge wurden 2025 neu abgeschlossen.

Das sind rund

12.000

weniger als im Jahr davor.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2025.



Zurück zum Inhalt



tatsächlichen Ende der Ausbildung. Er dient dafür, dass Ausbildungszeiten bei der Rentenberechnung später höher bewertet werden. Bleiben Azubis nach Ende der Ausbildung im Unternehmen, erfolgt eine Abmeldung mit dem Grund „33“ und eine Anmeldung mit dem Grund „13“.

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

Entgeltfortzahlung

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

Umlagen

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



Mehrarbeit und SV

Überstunden einfach abrechnen

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

Die grundsätzliche Idee

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





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

Vereinfachtes Verfahren

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

muss spätestens bis zum 31. März des Folgejahres erfolgen.

Umlagebeträge ermitteln

Werden Überstunden auf einmal abgegolten (Einmalzahlung), gelten sie dennoch als laufendes Arbeitsentgelt. Die Überstundenvergütung fließt daher auch bei Anwendung der Vereinfachungsregelung in die Berechnung der Umlagen U1 und U2 mit ein. Eine detaillierte Dokumentation der geleisteten Überstunden ist wichtig. Nur so können Arbeitgeber bei Betriebsprüfungen nachvollziehbar belegen, wie das Entgelt und die daraus berechneten Beiträge ermittelt wurden. ○

So unterstützt die AOK

Mehr Informationen zu SV-Beiträgen finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

 [Hier klicken](#)

KURZMELDUNGEN

Keine eAU-Abfrage bei Krankengeld

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



KURZMELDUNGEN

Höhere Übungsleiter- und Ehrenamtszuschale

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

Sie fragen, Expertinnen und Experten antworten

ÜBERGANGSBEREICH BEI BEFRISTETER ENTGELTÄNDERUNG

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

Bei jeder dauerhaften Veränderung des regelmäßigen Arbeitsentgelts prüfen Arbeitgeber im Rahmen einer Prognose, ob maßgebende Entgeltgrenzen über- oder unterschritten werden.

Ist die Entgeltminderung nur von kurzer Dauer, kann nicht auf starre Zeitgrenzen zurückgegriffen werden. In der Praxis ist sie jedoch anzunehmen,

wenn die vorübergehende Minderung des Arbeitsentgelts höchstens drei Monate dauert.

Wenden Sie daher in Ihrem Fall für die sechs Monate der befristeten Arbeitszeitänderung die Regelungen des Übergangsbereichs an. Nach Ablauf dieser Zeit nehmen Sie eine erneute Beurteilung vor. [o](#)



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

[→ Hier klicken](#)



Wochen nach Aufforderung endet die Frist für die Monatsmeldung.

Abgabegrund „58“

So funktioniert die GKV-Monatsmeldung

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

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



Weitere Inhalte

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

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

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



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zu Mehrfachbeschäftigung im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:



Hier klicken



Zurück zum Inhalt



Kurzfristige Beschäftigung

Höhere Zeitgrenzen in der Landwirtschaft

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

15-Wochen-Zeitraums. Was weiterhin gilt: Die Beschäftigung muss nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt sein und sie darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden. In allen anderen Branchen bleibt es bei den Zeitgrenzen von 70 Arbeitstagen oder 3 Monaten beziehungsweise 90 Kalendertagen im Kalenderjahr. Bei Betrieben, die nur teilweise in der Landwirtschaft und teilweise in einem anderen Wirtschaftszweig tätig sind (Mischbetriebe), kommt es auf den Schwerpunkt des Betriebes an. Dieser wird über die Anzahl der Beschäftigten definiert. Für die Bestimmung der landwirtschaftlichen Betriebe in diesem Sinne ist die **Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes** maßgeblich. ○

AKTUELL

Online-Trainings der AOK

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

→ [Hier anmelden](#)

Online-Seminare der AOKr

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

→ [Hier anmelden](#)



Wo echte Fachleute weiterhelfen



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



Zurück zum Inhalt

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

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

1 **Bestehende Fragen und Antworten lesen:**

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

2 **Anmelden und einsteigen:**

Sie finden das Expertenforum [hier](#). Um einen Eintrag zu erstellen, melden Sie sich im AOK-Arbeitgeberportal im „Persönlichen Bereich“ an. Im Anmeldefenster besteht die Möglichkeit zur kostenfreien Registrierung für alle neuen Nutzenden.

3 **Eigene Frage stellen:**


Bitte klicken Sie auf die Schaltfläche „Neuer Beitrag“. Anschließend wählen Sie das passende Themengebiet. Verwenden Sie einen möglichst aussagekräftigen

Titel. Erläutern Sie den Sachverhalt im Textfeld für den Beitrag. Möchten Sie bei einer Antwort per E-Mail benachrichtigt werden, setzen Sie das entsprechende Häkchen. Mit einem Klick auf „Veröffentlichen“ ist der Beitrag im Expertenforum öffentlich gepostet. Sie können nur einen eigenen Beitrag erstellen, wenn Sie eingeloggt sind.

4 **Antwort erhalten:**

Innerhalb von 24 Stunden (werktags) melden sich die Sozialversicherungsfachleute der AOK und antworten direkt im Expertenforum auf Ihren Beitrag. Falls Sie das entsprechende Häkchen gesetzt haben, erhalten Sie dann eine Mitteilung per E-Mail.

5 **Eigenes Wissen teilen:**

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



So unterstützt die AOK

Expertenwissen für Arbeitgeber

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



Hier klicken



Zurück zum Inhalt

New Work im Handwerk




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

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

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

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

Wie gelingt der Einstieg?

New-Work-Unternehmen sind durch ein hohes Maß an Flexibilität bezüglich der Arbeitszeit, des Arbeitsplatzes und der eigenen Aufgaben gekennzeichnet. Die zunehmende Digitalisierung spielt bei der Organisation von Teams eine entscheidende Rolle. Zunächst analysiert der Arbeitgeber mit den Beschäftigten die bestehenden Strukturen in Organisation, Führung und Gesundheitsmanagement. Dann ermitteln sie gemeinsam, welche Elemente von New Work zum Betrieb passen. Dabei hilft ein ganzheitlicher Ansatz: Die Unternehmenskultur kann sich insgesamt ändern. Experimente sind möglich und sinnvoll, Ausprobieren gehört dazu. Zufriedene Menschen bringen Unternehmen voran. Arbeitgeber, die mit der Zeit gehen, sorgen für die Zukunft vor. 



Wie kann das konkret aussehen? Drei Beispiele:

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





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





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



So unterstützt die AOK

New Work umsetzen

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

[→ Hier klicken](#)

Gesund führen

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

[→ Hier klicken](#)

Das Salz in der Suppe



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



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

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

Volkskrankheit Bluthochdruck

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



DATEN UND FAKTEN

Die Dosis macht's

Nur

5-6 g

Salz am Tag werden von der DGE empfohlen.

Rund

30 Mio.

Menschen in Deutschland leiden an Bluthochdruck.

Versteckte Salze

Bis zu

90 %

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



Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems begünstigen.


Schnelle Erfolge

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

Das bloße Entfernen von Salzstreuern aus Pausenräumen und Kantinen ist kaum effektiv und sorgt potenziell für Frust im Team. Wichtiger ist das Speisenangebot an sich: Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung (DGE) bietet eine Zertifizierung für Caterer und Einrich-

» Über die Verpflegungsangebote am Arbeitsplatz können Unternehmen ihren Beschäftigten daher Gutes tun.«



 **So unterstützt die AOK**


Ernährung im Arbeitsalltag

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

 **Hier klicken**

tungen der Gemeinschaftsverpflegung an, die Unternehmen eine Orientierung an aktuellen Ernährungsempfehlungen garantiert.

Aufklärung und Angebote

Informationen über Inhaltsstoffe von Lebensmitteln können effektive Auswirkungen haben. Dabei helfen Aushänge oder eine Essberatung, aber auch KI-gestützte Apps, die allein auf Basis von Fotos den Nährstoffgehalt ermitteln und auf verstecktes Salz hinweisen. Das kann bei einer Ernährung mit weniger Salz unterstützen, das viele nach einer kurzen Umgewöhnung gar nicht mehr vermissen. Arbeitgeber können viel für eine schmackhafte, salzärmere Ernährung im Betrieb tun. Und von einem bewussten Umgang mit Salz profitiert nicht nur der Arbeitgeber, sondern die Belegschaft selbst. 

Klare Regeln sind Pflicht



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



Foto: bojanstory via Getty Images



Zurück zum Inhalt

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

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

Frauen sind häufiger betroffen

Etwa 20 Prozent aller Beschäftigten haben sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bereits selbst oder in ihrem Arbeitsumfeld erlebt, bei Frauen sogar jede Dritte. 62 Prozent der Befragten fühlten sich von sexualisierten Kommentaren belästigt, 44 Prozent von unerwünschten Blicken oder Gesten, 26 Prozent von uner-

wünschten Berührungen. Das ergab eine EU-Erhebung über Gewalt im Jahr 2024. Was manchmal übersehen wird: Auch Mitarbeitende aus dem queeren Umfeld oder mit Behinderung erfahren gezielt sexuelle Belästigung, speziell auch Frauen mit Migrationshintergrund.

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

Klare Haltung der Arbeitgeber

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

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

NICHT WEGSCHAUEN

32%

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

3,3%

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

Quelle: Eurostat, 2024.



BERATUNG UND INFOS

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

 **Hier klicken**



Dazu gehören beispielsweise

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

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


Was folgt?

Arbeitgeber sind verpflichtet, Beschäftigte vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen und bei Verstößen geeignete Maßnahmen zu

ergreifen – von der Abmahnung über eine Versetzung bis hin zur Kündigung der belästigenden Person. Bei strafrechtlich relevanten Formen wie belästigender Berührung bis zur verbalen oder sexuellen Nötigung sind laut Strafgesetzbuch (StGB) Polizei oder Staatsanwaltschaft zuständig.

Miteinander reden

Erreicht den Arbeitgeber dennoch eine Beschwerde, sind getrennte Gespräche mit den betroffenen Personen sinnvoll. Gegenüberstellungen sollte er jedoch vermeiden. Die Gespräche können von externen Fachleuten wie Konfliktberatungsstellen oder internen wie dem Betriebsrat begleitet werden. Wichtig ist, für die Schilderung genügend Zeit einzuräumen.

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



 **So unterstützt die AOK**

Sensible Gespräche führen

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

 **Hier klicken**



Zurück zum Inhalt

STUDIE

Mit Begeisterung bei der Arbeit

Beschäftigte in Deutschland sind nach eigener Aussage beruflich mehrheitlich engagiert und begeistert. Das zeigt eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln). Konkret gab etwas mehr als jede zweite Person im Jahr 2024 an, dass ihr Job sie immer oder meistens begeistert. Außerdem fühlen sich gut 53% der

Befragten bei der Arbeit zumindest meistens voller Energie. Langeweile kommt im Arbeitsalltag offenbar nicht auf: Die Mehrheit der Beschäftigten hat laut der Studie den Eindruck, dass die Arbeitszeit an den meisten Tagen wie im Flug vergeht. Zudem empfinden die meisten Menschen ihre berufliche Tätigkeit als sinnvoll: Rund 68% zweifeln nie oder selten an der Wichtigkeit ihrer Arbeit. Führungskräfte haben einen großen Einfluss auf die Motivation von Beschäftigten. Tipps, wie Arbeitgeber das Engagement im Team steigern, finden Sie unter:

[➔ Hier klicken](#)

ARBEIT MIT ENGAGEMENT

56%

geben an, dass ihre Arbeit sie zumindest meistens begeistert.

61,5%

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

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



Prävention

Heuschnupfen am Arbeitsplatz

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

ALLERGIEN: SO VIELE SIND BETROFFEN

36%

der Deutschen leiden unter einer ärztlich diagnostizierten Allergie.

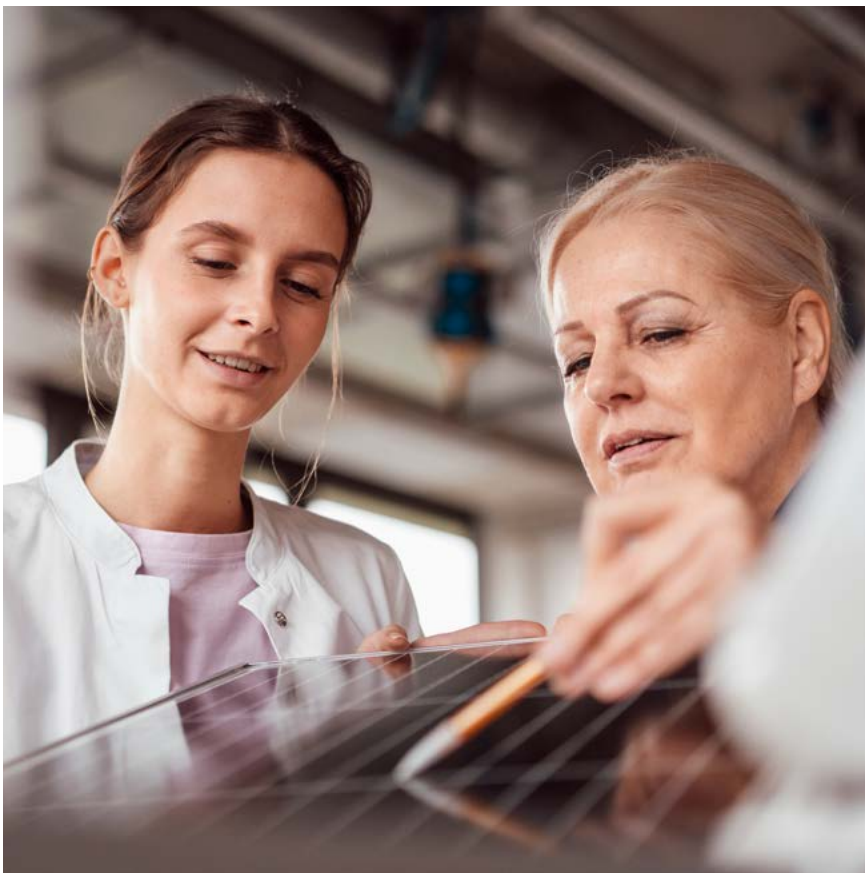
59%

der betroffenen Allergikerinnen und Allergiker haben eine Pollenallergie.

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



Zurück zum Inhalt



Duales Studium

Neuer Höchststand

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

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

Foto: Westend61 via Getty Images

Diversität

Beschäftigung Geflüchteter als Chance

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

➔ **Hier klicken**



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

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



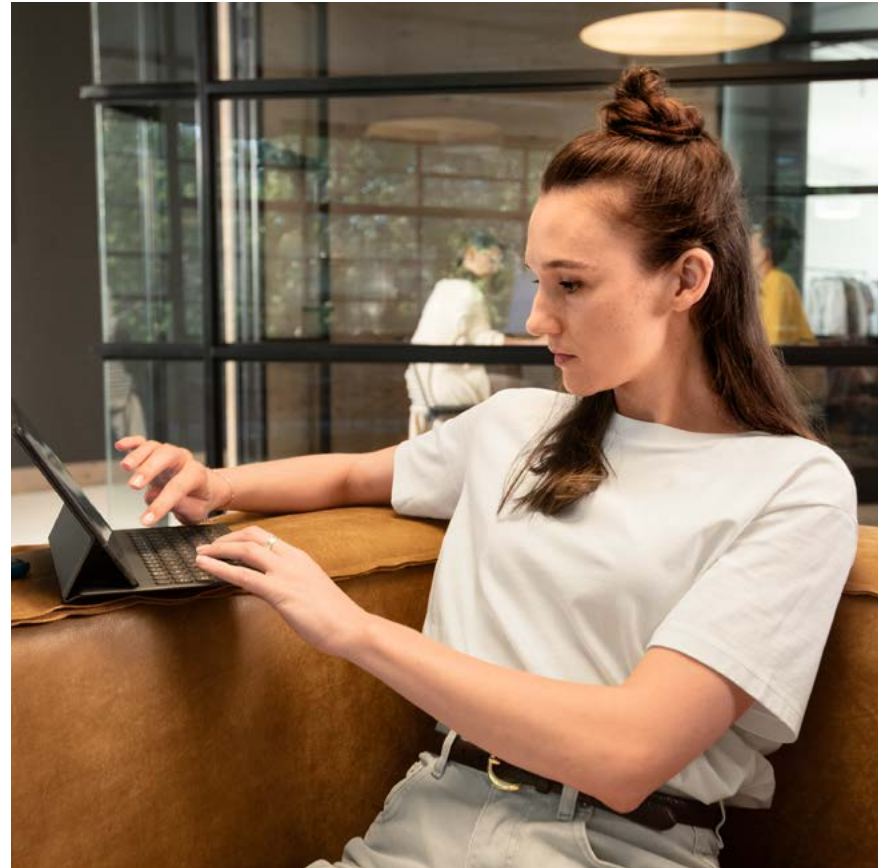
Zurück zum Inhalt

„49 gewinnt“

Kreative Ideen für kleine Unternehmen

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

[→ Hier klicken](#)



Mein AOK-Fachportal

Wissen gezielt managen

Jedes Unternehmen ist anders, und jeder Arbeitsbereich hat seinen speziellen Fokus. Wie können Fachkräfte aus der Flut der Informationen konkret die herausfiltern, die für die eigene Arbeit wichtig sind? Genau diesen Service bietet der „Persönliche Bereich“ im AOK-Fachportal für Arbeitgeber. Einmal registriert, können Nutzende auswählen, welche Themen von besonderem Interesse sind. Werden die betreffenden Informationen geändert oder aktualisiert, erhalten die Abonnierten umgehend eine Nachricht. So gehen keine wertvollen Informationen verloren. Mehr dazu auf:

[→ Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt

TERMINE



21.–22.4.2026
Zukunft Personal Süd

Die Messe Zukunft Personal Süd in Stuttgart ist eine der führenden Veranstaltungen für Personalmanagement in Deutschland. Im Fokus stehen Trends der Arbeitswelt von morgen. Zahlreiche Vorträge, Workshops und Best Practices bieten neue Impulse für Arbeitgeber.

[→ Hier klicken](#)



28.5.202
Internationaler Aktionstag für Frauengesundheit

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

[→ Hier klicken](#)



28.4.2026
Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

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

[→ Hier klicken](#)



17.–18.6.2026
TALENTpro Expofestival

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

[→ Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt



Ausbildung

Berufsqualifikation fördern

Laut einer Umfrage der Bertelsmann Stiftung unter 14- bis 25-Jährigen haben sich gut 20% dafür entschieden, nach dem Verlassen der Schule zunächst auf eine Ausbildung zu verzichten und ohne formale Berufsqualifikation zu arbeiten. Insbesondere junge Menschen mit niedrigem Bildungsniveau tendieren dazu, weil sie sich nach eigenen Aussagen wenig Chancen auf einen Ausbildungsplatz ausrechnen. Dadurch droht die Quote an ungelernten Arbeitskräften weiter zu steigen, die 2023 unter den 20- bis 34-Jährigen bei rund 19% lag. Gleichzeitig fehlen Fachkräfte. Wie Arbeitgeber ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb steigern können, erfahren sie auf:

[→ Hier klicken](#)

BSG-Urteil

Dienstwagen gilt nicht als Mindestlohn

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

[→ Hier klicken](#)





Elektronische Meldung

Mutterschaftsgeld im Minijob

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

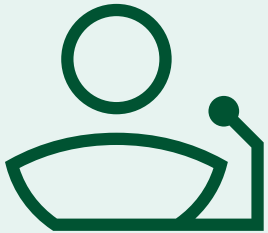
[→ Hier klicken](#)

Raus aus der Frühjahrsmüdigkeit

Energie tanken

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





Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: Aktuelle Online- Seminare

Jetzt kostenlos
anmelden:

[→ Hier klicken](#)

Personaleinsatz bei anderen Arbeitgebern

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

Praxistipps für die Entgeltabrechnung

In diesem Online-Seminar der AOK im Mai geben die Referierenden wertvolle Hinweise zu Fragen in der Entgeltabrechnung. Sie stellen vor, wann Sachbezüge wie beispielsweise Gutscheine, Geschenke, E-Firmenwagen oder E-Bikes beitrags- und steuerpflichtig sind.

Basisarbeitende wertschätzen

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



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

[→ Ansprechperson finden](#)

» Ich betreibe ganz wenig Mikromanagement«



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

Wie können Führungskräfte schwierige Entscheidungen treffen, wenn es weder Richtig noch Falsch gibt?

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

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

Weil ich in der klinischen Ethikberatung tätig bin, bin ich es gewohnt, mit Menschen zu arbeiten, die in existenziellen Situationen unter enormem Druck stehen. →



In meinem Beruf geht es oft um Leben und Tod. Wenn um einen herum Sorge, Angst und Emotion herrschen, muss ich einen kühlen Kopf bewahren. Ich habe das jahrelang trainiert. Dennoch war es auch für mich sehr herausfordernd, während der Pandemie die Vorsitzende des Deutschen Ethikrats zu sein. Aber es hat mir sehr geholfen, dass die Verantwortung innerhalb des Ethikrats auf vielen Schultern verteilt war.

Wie motivieren Sie Ihr Team?

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

» Ich gebe breite Verantwortungs- und Handlungsspielräume.«

Alena Michaela Buyx

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





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

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

[→ Jetzt abonnieren](#)

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:

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:
6. März 2026

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.

 **Ansprechperson finden**



Zurück zum Inhalt