

gesundes unternehmen

4 · 2025

Das Arbeitgebermagazin
der AOK

Wichtige Infos
für Personal-
verantwort-
liche

Grenzenlos arbeiten? Digitale Medien und Gesundheit

→ S. 4

AOK-Rechtsdatenbank → S. 12

Klimaschutz? Köstlich → S. 22

Gesundheitstag Oper Leipzig → S. 24

Wie können digitale Technologien gesund genutzt werden?

Abonnieren Sie den E-Mail-Newsletter und erhalten Sie einmal im Monat kostenfrei Informationen zu Sozialversicherung und Gesundheit im Betrieb.



Jetzt bestellen unter
aok.de/fk/plus/newsletter

Die Gesundheitskasse
für Sachsen und Thüringen.

AOK PLUS 

**TITEL
DIGITAL UND GESUND**



4 Und jetzt: Abschalten?
Sinnvoller und gesunder Einsatz digitaler Medien im Betrieb

10 Der Log-in zur digitalen Gesundheit
Ein IT-Unternehmen setzt auf viele Tools – aber einen gemeinsamen Leitfaden

MAGAZIN



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

14 Best Practice: Gesundheitsförderung im Betrieb
Ein Unternehmen aus Thüringen nutzt die Gesundheitsinitiative der AOK PLUS

19 Cannabis am Arbeitsplatz
Wie Arbeitgeber erfolgreich Suchtprävention betreiben



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

22 Klimaschutz? Köstlich.
Durch nachhaltige Ernährung Gesundheit und Klima schützen

24 Gesundheitstag der Oper Leipzig
Wie Gesundheitsförderung nicht nur das Wohlbefinden, sondern auch den Teamgeist stärken kann

AUF EINEN BLICK



26 Auf einen Blick
News und Fakten

28 Leistungs-PLUS
Serviceangebote aus Ihrer Region

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



9 Poster
Voller Durchblick: Entspannte Augen bei der Arbeit
Übungen und Routinen etablieren



→ **15 personal wissen** – der Service zu Sozialversicherung und Recht

Jederzeit für Sie erreichbar

 **AOK-Arbeitgeberservice**
Für alle Fragen rund um Beiträge, Meldungen und Co. von 8 bis 20 Uhr für Sie da unter 0800 10590-10333

 **Arbeitgeberinformationsportal**
Praktische Hilfe für die tägliche Arbeit
→ aok.de/arbeitgeber

 **Bei Fragen und Anregungen zu Themen**
in **gesundes unternehmen** schreiben Sie uns unter gesundes.unternehmen@plus.aok.de

 **Alle Fragen zu Fachinhalten**
beantwortet Ihnen Markus Renner unter markus.renner@plus.aok.de



Und jetzt: Abschalten?

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

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

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

Digitale Gesundheitsförderung

Digitale Medien lassen sich auch gezielt zur Stärkung der Beschäftigtengesundheit einsetzen. So bietet die AOK unter anderem eine Vielzahl an Programmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF): von smarten Ernährungs-Apps bis hin zum AOK-Rückentrainer.

Mit dem Online-Programm „Stress im Griff“ unterstützt die AOK beispielsweise Führungskräfte und Beschäftigte, Belastungen auch durch den digitalen Wandel besser begegnen zu können. Auf aok.de/fk/newwork erhalten Arbeitgeber viele Tipps, wie sie die Gesundheitskompetenz ihrer Beschäftigten steigern können.

Grenzenlos digital?

Wie jede Innovation bringt auch die Digitalisierung Herausforderungen mit sich. Hannes Zacher, Professor für Arbeits- und

Organisationspsychologie an der Universität Leipzig, sagt: „Es kommt darauf an, möglichst viele Vorteile zu nutzen und dabei die Nachteile zu minimieren.“

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

Zudem birgt die Möglichkeit, jederzeit und von fast überall aus zu arbeiten, bei allen Vorteilen auch die Gefahr der Entgrenzung, also der Verwischung des Abstands zwischen Arbeit und Privatleben. Wer noch im Bett E-Mails checkt und am Wochenende berufliche Anrufe entgegennimmt, verliert



» Die Digitalisierung bietet enorme Chancen für eine bessere Life Balance – wenn sie bewusst gestaltet wird. Unternehmen und Mitarbeitende müssen klare Regeln und Grenzen setzen, um Ausgewogenheit im beruflichen und privaten Leben zu wahren und ungesunde Selbstüberforderung durch die Nutzung digitaler Möglichkeiten zu vermeiden. «



Bernhard Götz
Steuerberater und Mitglied des
Verwaltungsrats der AOK PLUS

Flexibilität in Grenzen: Klare Kommunikationsregeln vermeiden die Überlastung von Beschäftigten



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

Flexibilität hat auch eine Kehrseite

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



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

Essenziell ist darum die Etablierung einer Unternehmenskultur, in der Gesundheit aktiv gefördert wird. Zacher 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, die Arbeit und Freizeit klarer zu trennen. Wenn Beschäftigte ein Arbeitshandy nutzen, können Arbeitgeber klare Regeln aufstellen und anbieten, dass das Handy nach Feierabend ausgeschaltet werden kann. Falls das Telefon auch privat genutzt wird: Viele Chatprogramme bieten die Möglichkeit, Benachrichtigungen außerhalb der Arbeitszeiten automatisch stummzuschalten.

Diese Ruhe ist auch für Menschen wichtig, die nicht primär digital arbeiten, aber

trotzdem über ihr Handy mit dem Arbeitsplatz verbunden sind. Selbst informelle Gruppen-Chats sollten hin und wieder bewusst stummgeschaltet werden, damit niemand am Feierabend durch einen Gruß vom Chef aus der Freizeit gerissen wird.

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

Klare Regeln, gute Vorbilder

Besonders Führungskräfte neigen dazu, digitale Arbeitsweisen zu nutzen, um freiwillig zusätzliche Aufgaben zu übernehmen. Gleichzeitig sollten sie einen gesunden Umgang mit digitalen Medien vorleben.

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

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



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

Mitarbeitenden im Außendienst ist es sinnvoll, in regelmäßigen Gesprächen mögliche Überlastungen frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern.

Digital – und zwar richtig

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

Zusätzlich empfiehlt es sich, Beschäftigte durch regelmäßige, niedrigschwellige Schulungen beim richtigen Umgang mit Homeoffice und zeitlicher Flexibilität zu unterstützen. Neben digitalen Kommunikationsregeln und einem aktiven Grenzmanagement können hierbei auch Informationen zu Ergonomie am Arbeitsplatz oder gesunden Pausen vermittelt werden – für ein ganzheitlich gesundes Arbeiten.

Besonders sinnvoll sind Schulungen im Rahmen der Einführung neuer digitaler Tools. →



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

 So unterstützt die AOK

Stressbewältigung

Ganz gleich, wie er entsteht: Stress kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Das AOK-Programm „Stress im Griff“ hilft, besser mit Stresssituationen umzugehen.

→ [stress-im-griff.de](https://www.aok.de/stress-im-griff)



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

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

Händedruck statt Mausclick

Trotz aller Vorteile der digitalen Arbeitswelt bleiben persönliche Kontakte auch weiterhin wichtig. Digitale Medien können den direkten Austausch zwischen Menschen nicht vollständig ersetzen. Auch in stark digitalisierten Unternehmen empfiehlt es sich daher, regelmäßig Zeit für soziales Beisammensein einzuplanen – für persönliche Meetings, Gruppenkurse vor Ort oder gemeinsame Events zur Förderung der Unternehmenskultur. „Es spricht vieles dafür, nicht zu hundert Prozent

BGF AUF DEM SCHIRM?

Knapp

56%

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

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

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



 So unterstützt die AOK

Betriebliche Gesundheitsförderung

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

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

Gesund @ home

Das AOK-Programm „Gesund im Homeoffice“ unterstützt Beschäftigte und Führungskräfte dabei, die Arbeit von zu Hause sicher und produktiv zu gestalten.

→ aok-homeoffice.de/uebersicht



Voller Durchblick: Entspannte Augen bei der Arbeit

Stundenlang auf den Bildschirm, die Werkbank oder den OP-Tisch zu starren, ist anstrengend. Denn auch die Augen brauchen mal eine Pause. Arbeitgeber können einiges dazu beitragen, damit ihre Beschäftigten den Durchblick behalten.

Infos und Tipps zur Augengesundheit erhalten Sie auf unserem Poster.



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

AOK PLUS. Die Gesundheitskasse.

AOK PLUS 

Der Log-in zur digitalen Gesundheit



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

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

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

Gegen die digitale Flut

In dem Projekt zeigte sich, dass die Vielfalt an Kommunikationskanälen beim Team zu Unsicherheit führte.

„Welchen Kanal verwende ich für welche Art von Kommunikation?“, beschreibt Markus Spona, Prokurist bei TMT, das Kernproblem. Die fehlende Klarheit sorgte für Stress. Weitere Herausforderungen lagen im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice sowie in der Frage, wie das Unternehmen die Einführung neuer Software-Tools möglichst reibungslos und stressfrei gestalten konnte.

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

Um Klarheit beim Thema Erreichbarkeit zu schaffen, führte TMT eine Kernarbeitszeit von 10 bis 16 Uhr ein. Zusätzlich zeigt

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

Markus Spona

der Status des internen Chatprogramms an, ob jemand gerade konzentriert arbeitet oder im Homeoffice oder im Büro verfügbar ist. Auf diese Weise werden Störungen vermieden und der persönliche Austausch gefördert. Und vor Ort gilt: „Wir möchten, dass die Mitarbeitenden öfter mal beim Kollegen oder der Kollegin im Büro vorbeischaun, anstatt alles digital zu regeln“, erklärt Spona.

Vom Leitbild zur Kultur

Mit einem Leitbild allein ist es jedoch nicht getan, betont Spona. Viel wichtiger sei eine



Markus Spona
Prokurist beim
IT-Dienstleister TMT

Unternehmenskultur, die die digitale Gesundheit der Beschäftigten ernst nimmt und persönliche Grenzen respektiert. „Bei uns ist es völlig in Ordnung zu sagen: ‚Ich bin jetzt in meiner Freizeit. Können wir das morgen klären?‘“

Der Leitfaden wird indes gut angenommen, gerade weil er mit reger Beteiligung der Belegschaft

verabschiedet wurde. Die digitale Zusammenarbeit läuft inzwischen weitgehend reibungslos.

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



 So unterstützt
die AOK

New Work

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

→ aok.de/fk/newwork

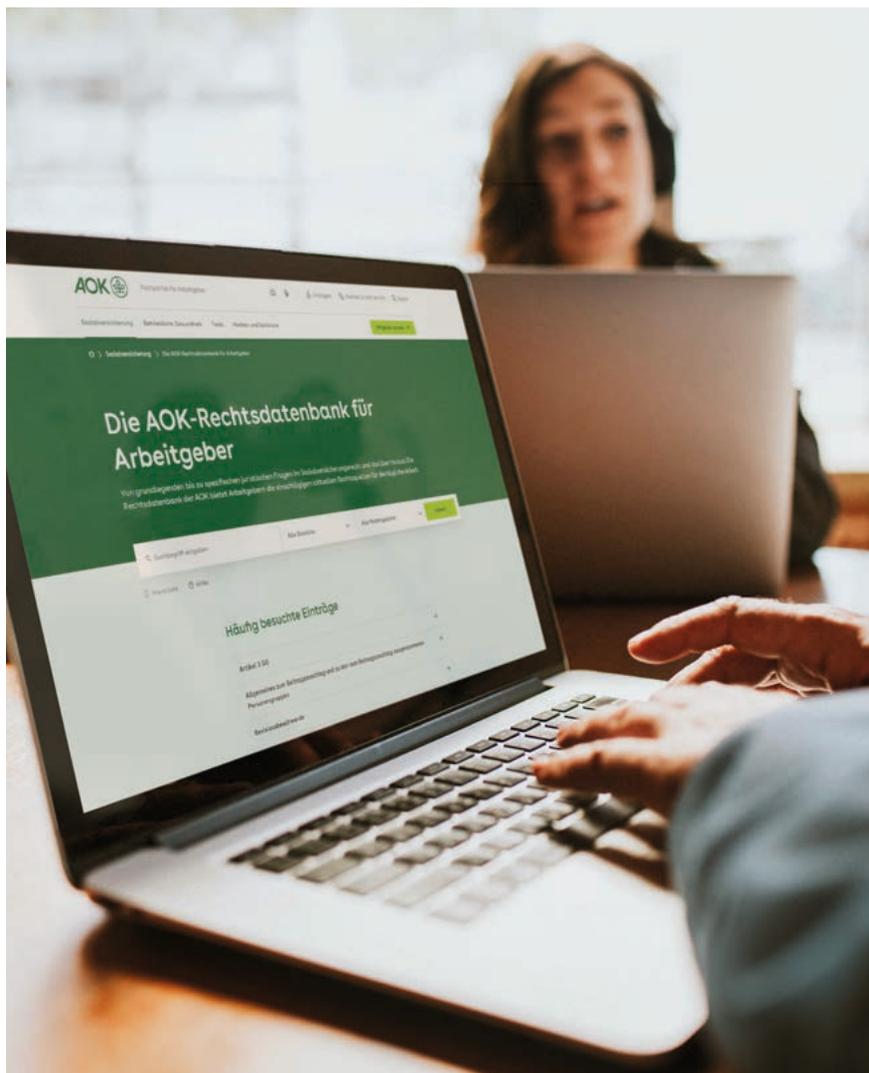
Gesund führen

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

→ aok-gesundfuehren.de

Klar, übersichtlich, nutzungsfreundlich

Die relevanten Rechtsquellen für die tägliche Personalarbeit an einem Platz, regelmäßig aktualisiert und klar strukturiert: willkommen in der frisch überarbeiteten AOK-Rechtsdatenbank.



DIE INHALTE DER AOK- RECHTSDATENBANK

Gesetze im genauen Wortlaut

Verordnungen zur Ausführung von Gesetzen

Richtlinien klären Fragen zur Auslegung von Gesetzen in der Praxis

Grundsätze der SV-Spitzenorganisationen zu gemeinsamen Verfahren

Rundschreiben klären praktische Auslegungsfragen zur Umsetzung von Rechtsvorschriften

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

BMF-Schreiben mit allgemeinen Weisungen zu steuerrechtlichen Vorschriften

Urteile, die Arbeitgeberthemen betreffen, filterbar nach Gericht und Jahr

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



So unterstützt
die AOK

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

→ aok.de/fk/rechtsdatenbank

Ein Arbeitgeber sucht die genauen Bestimmungen für Geringfügigkeit. Eine Abteilungsleiterin informiert sich über die konkreten Schutzfristen für schwangere Mitarbeiterinnen. Und eine Personalverantwortliche schlägt ein Gerichtsurteil zur Abgeltung von Überstunden nach. Sie alle finden in der überarbeiteten AOK-Rechtsdatenbank schnell und zuverlässig, was sie suchen.

→ aok.de/fk/rechtsdatenbank



Suchen und finden

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

Orientierung behalten

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



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



Persönlicher Bereich

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

Zuverlässig recherchieren

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



Alles an einem Ort

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



Von Resilienz bis Grillwerkstatt

Wie bei Emitec Technologies GmbH Gesundheit strategisch verankert wird

Die Gesundheitsinitiative der AOK PLUS unterstützt Unternehmen mit vielfältigen Angeboten und Impulsen dabei, psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren und die Resilienz von Beschäftigten zu stärken. Die Initiative begleitet Unternehmen beim Aufbau eines nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) als wesentlicher Erfolgsfaktor für psychische Gesundheit im Arbeitsalltag.

Auch das Unternehmen Emitec Technologies GmbH aus Hörselberg-Hainich in Thüringen nutzt diesen Impuls: Bereits im Frühjahr 2023 setzte die Firma ein starkes Zeichen für eine gesunde und wertschätzende Unternehmenskultur. In Zusammenarbeit mit der AOK PLUS wurde ein zukunftsweisendes Programm für ein BGM ins Leben gerufen. „Im Mittelpunkt stand von Anfang an das Ziel, die Gesundheit und Zufriedenheit aller Mitarbeitenden gezielt zu fördern und die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu optimieren“, so Corinna Heller-Marthold, Beraterin Gesundheitsförderung der AOK PLUS.

Partizipation von Anfang an

Das Engagement begann mit einer Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Im nächsten Schritt wurden die Mitarbeitenden selbst aktiv in einer umfassenden Analyse der Arbeitssituation eingebunden, um ihre Erfahrungen, Wünsche und Herausforderungen am Arbeitsplatz zu teilen.

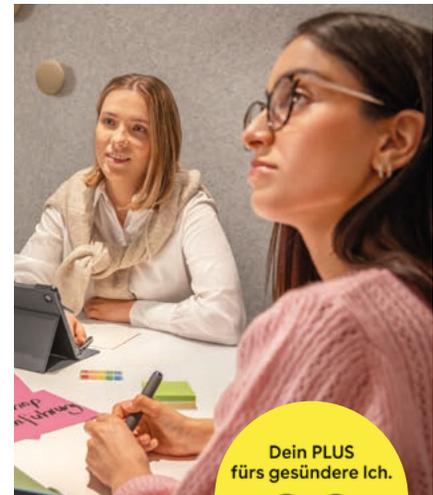
Mentale Gesundheit als Schlüsselthema

Ein wichtiger Baustein war das Thema mentale Gesundheit mit gezielten Resilienz-Schulungen für Teams sowie Führungskräfte. Das AOK-Programm „Gesund führen“ stärkte Führungskräfte und ermöglichte gleichzeitig wertvolles Feedback von Mitarbeitenden. Schulungen zur Suchtprävention ergänzten das Angebot und befähigten Führungskräfte, sensibel und kompetent mit Belastungssituationen im Team umzugehen.

Bewegung und Ernährung im Fokus

Weitere Schwerpunkte lagen auf Ergonomie und gesunder Ernährung. Praxisorientierte Workshops zum Thema „Heben & Tragen“ sensibilisierten die Mitarbeitenden für ergonomisches Verhalten. Ergänzend erfolgten Arbeitsplatzbegehungen mit ergonomischem Fokus, um individuelle Optimierungen zu identifizieren und umzusetzen.

Zudem wurden innovative Formate wie ein Escape Game zum Thema Bewegung eingeführt sowie die „Aktivstraße“ – eine Reihe von visuellen Impulsen mit einfachen Übungen an zentralen Unternehmensstandorten – durchgeführt. „Mit diesem Format konnten wir die Mitarbeitenden ganz einfach animieren und sie hatten viel Spaß dabei“, so Vanessa Röhner, Mitarbeiterin im Steuerkreis Gesundheit. Ein Gesundheitstag mit der Grill-Werkstatt, begleitet von einer Ernährungsberaterin und



Dein PLUS
fürs gesündere Ich.



einem Koch, ergänzte das Programm und vermittelte praxisnahe Ernährungskompetenzen.

BGM-Koordinatorin Sabine Neuhäuser resümiert: „Besonders wertvoll waren dabei die Rückmeldungen aus der Arbeitssituationsanalyse zu unserer Kantine, die als zentraler Ort für das Miteinander identifiziert wurde – und deren Gestaltungspotenzial nun gemeinsam gehoben werden konnte.“

Strukturiert, nachhaltig, strategisch

Die Qualifikation der BGM-Verantwortlichen zur Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement sichert die professionelle Steuerung der Maßnahmen. Die aktive Unterstützung durch die Führungsebene garantiert zudem eine nachhaltige Verankerung im Unternehmen.

In den kommenden Monaten wird die konsequente Weiterentwicklung des BGM fortgesetzt. So ist beispielsweise das Pflanzen von Apfelbäumen sowie ein weiterer Gesundheitstag mit Fokus auf gesunde Snacks geplant. ◦

→ plus.aok.de/gesundheitsinitiative

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

personal wissen

4 · 2025



Minijobgrenze steigt voraussichtlich

Mindestlohn ab 2026 bei 13,90 Euro

Der gesetzliche Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2026 voraussichtlich weiter an: von 12,82 Euro auf 13,90 Euro. Dadurch ändern sich auch die Geringfügigkeitsgrenze und die Werte im Übergangsbereich.

Der gesetzliche Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2026 von 12,82 Euro auf 13,90 Euro. Das hat die Mindestlohnkommission Ende Juni beschlossen. Die Bundesregierung folgt dem Vorschlag voraussichtlich. Bereits Anfang des Jahres hatte sich die Kommission dafür ausgesprochen, sich am Referenzwert von 60 Prozent des Medianlohns der Vollzeitbeschäftigten zu orientieren, den auch die Europäische Mindestlohnrichtlinie empfiehlt. Die Regierungsparteien hatten im Koalitionsvertrag eine mögliche Erhöhung

des Mindestlohns auf 15 Euro genannt. Stattdessen kommt es nun zu einer stufenweisen Anhebung auf 13,90 Euro für 2026 und auf 14,60 Euro für das Jahr 2027. Die Bundesregierung will per Rechtsverordnung die Neuerung beschließen.

Neue Minijobgrenze: Die Geringfügigkeitsgrenze ist an den Mindestlohn gekoppelt. Seit 2022 orientiert diese Grenze sich an einer Beschäftigung zum Mindestlohn mit einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden. Sie steigt 2026 von bisher 556 Euro auf voraussichtlich 603 Euro.

Auswirkungen auf Midijobs: Durch diese voraussichtliche Anhebung der Minijobgrenze verändern sich auch die Werte für den Übergangsbereich. Ein sogenannter Midijob, also eine Beschäftigung im Übergangsbereich, liegt 2026 demnach vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig im Entgeltbereich von 603,01 Euro bis 2.000 Euro liegt. Die obere Entgeltgrenze von 2.000 Euro bleibt auch 2026 unverändert.

Keine Mindestlohnpflicht gilt bei

- Auszubildenden
- unter 18-Jährigen ohne Berufsabschluss
- ehrenamtlich Tätigen
- Langzeitarbeitslosen (in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung)
- Pflichtpraktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium
- Orientierungspraktikum bis zu drei Monate bei Berufs- oder Studienwahl (bei Überschreitung der drei Monate entsteht rückwirkend ein Anspruch auf den Mindestlohn ab dem ersten Praktikumstag)



DATEN UND FAKTEN

Mindestlohn in Europa

22

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

Quelle: Statista, 2025.



So unterstützt die AOK

Was ist zu tun, wenn das geringfügige Entgelt einmal überschritten wird? Wie hoch sind die Arbeitgeberbeiträge im Übergangsbereich? Informieren Sie sich im Bereich Sozialversicherung im AOK-Arbeitgeberportal.

→ aok.de/fk/sozialversicherung



Neu ab 2026

Digitales Verfahren bei Entsendung in Abkommensstaaten

Ab dem 1. Januar 2026 nutzen Arbeitgeber, die Beschäftigte in Staaten mit Sozialversicherungsabkommen mit Deutschland entsenden, ausschließlich das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren.

Bei Entsendungen in die sogenannte Abkommensstaaten übermitteln Arbeitgeber ab 2026 die Anträge ausschließlich an die gesetzliche Krankenkasse der oder des Beschäftigten.

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

Analog zur A1-Bescheinigung läuft das Verfahren über das Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal.

Die zuständige Krankenkasse übermittelt ihre elektronische Rückmeldung innerhalb von drei Arbeitstagen an den Arbeitgeber. Dieser stellt dem oder der Beschäftigten die Bescheinigung dann unverzüglich zur Verfügung.

Anträge für Angehörige

Für Selbstständige und weitere Personen, zum Beispiel Familienangehörige der Beschäftigten, ist entweder die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) oder die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) zuständig. Das hängt vom Ziel-land und dem jeweiligen Sozialversicherungsabkommen ab. Anträge an die DRV Bund sind vorerst weiter in Papierform zu stellen und werden auch in dieser Form beantwortet. Hier startet das digitale Verfahren später.

Bei Ausnahmevereinbarungen mit Chile, China, Japan und Kanada ist die DVKA nur für den Abschluss der Ausnahmevereinbarung und die jeweilige Krankenkasse beziehungsweise die DRV Bund für die Ausstellung der Entsendebescheinigung zuständig.



So unterstützt die AOK

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

→ aok.de/fk/sozialversicherung/entsendungen-a1-bescheinigung



Entgeltfortzahlung

Krank am Feiertag

Arbeitgeber zahlen bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit das Entgelt für in der Regel maximal

42 Kalendertage fort. Was aber gilt, wenn Beschäftigte an einem Feiertag wegen einer Krankheit arbeitsunfähig sind?

Laut Entgeltfortzahlungsgesetz zahlt der Arbeitgeber in diesem Fall jenes Entgelt, das ohne die Arbeitsunfähigkeit entstanden wäre. Das bedeutet: Auch eventuelle Feiertagszuschläge fallen an, die steuer- und beitragspflichtig sind.

Umlageverfahren U1

Betriebe mit bis zu 30 Beschäftigten erhalten auch bei Arbeitsunfähigkeit an einem Feiertag einen Teil der Entgeltkosten inklusive etwaiger Feiertagszuschläge über die Umlagekasse U1 erstattet. Den Antrag dafür stellen die Arbeitgeber elektronisch über ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal.

KURZMELDUNGEN

Datenaustausch Kinderkrankengeld

Zum 1. Januar 2026 wird der Abgabegrund „02“ im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen erweitert. Wenn Freistellungen wegen Erkrankung des Kindes im Rahmen einer Betreuung zu Hause und einer stationären Mitaufnahme nahtlos aufeinanderfolgen, erfragt die Krankenkasse mit Abgabegrund „72“ beim Arbeitgeber die Anzahl der freigestellten Arbeitstage wegen häuslicher Betreuung. Der Arbeitgeber antwortet mit dem Abgabegrund „73“. beim Arbeitgeber die Anzahl der freigestellten Arbeitstage wegen häuslicher Betreuung. Der Arbeitgeber antwortet mit dem Abgabegrund „73“.

Ausweitung des eAU-Verfahrens

Rehabilitationsleistungen und Krankenhausaufenthalte, die von der gesetzlichen Unfallversicherung getragen werden, sollten bereits in das eAU-Verfahren (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) einbezogen werden. Dies verzögert sich allerdings noch. Im Lauf des nächsten Jahres ist erst damit zu rechnen.

Sie fragen, Experten antworten

URLAUBSABGELTUNG UND EINMALZAHLUNG BEI TODESFALL

Bei einem verstorbenen Arbeitnehmer wird die finale Abrechnung erstellt. Er hat Resturlaubstage aus mehreren Vorjahren, die in unserem Betrieb nicht verfallen. Welchem Jahr ordne ich diese Beträge bei der Berechnung der SV-Beiträge zu?

Das für die Arbeitsleistung bis zum Todestag gezahlte Arbeitsentgelt (auch Mehrarbeit oder Lohnnachzahlung) ist beitragspflichtig, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung. Die Urlaubsabgeltung wird wie eine Einmalzahlung behandelt und zur Berechnung der SV-Beiträge dem Abrechnungsmonat zugeordnet. Auf die Fälligkeit der Zuwendung kommt es nicht an.

Einmalzahlungen, die nach dem Ende der Beschäftigung erfolgen, werden dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zugeordnet, auch wenn in diesem kein Arbeitsentgelt anfällt. Liegen darüber hinaus in diesem Jahr SV-Tage vor, ist die Einmalzahlung beitragspflichtig. Ohne SV-Tage ist sie beitragsfrei.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum

Einmalzahlungen

So berechnen Sie die SV-Beiträge



Die jährlichen Beitragsbemessungsgrenzen 2025:

Krankenversicherung: 66.150 Euro,
Rentenversicherung: 96.600 Euro

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

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

Einmalig gezahltes Entgelt sind alle Zuwendungen ohne Bezug auf bestimmte

Entgeltabrechnungszeiträume, die in größeren Zeitabständen als monatlich gewährt werden und kein laufend gezahltes Arbeitsentgelt darstellen. Dazu zählen Einmalzahlungen wie das Weihnachtsgeld oder das Urlaubsgeld.

Besondere Berechnung. Bei der Entgeltabrechnung wird geprüft, wie viel von einer Einmalzahlung beitragspflichtig ist. Dafür vergleicht der Arbeitgeber die anteilige Beitragsbemessungsgrenze mit dem bisherigen beitragspflichtigen Entgelt. Die Differenz zeigt, wie viel von der Einmalzahlung noch mit SV-Beiträgen zu belegen ist: Ist die Einmalzahlung kleiner als diese Differenz, ist sie komplett beitragspflichtig. Ist sie größer, sind Beiträge nur bis zur Höhe der Differenz zu zahlen.



So unterstützt die AOK

Die vorläufigen Grenzwerte zur Sozialversicherung für die Entgeltabrechnung für das kommende Jahr 2026 finden Sie auf:

→ aok.de/fk/sv-werte

AKTUELL

Einmal im Monat: AOK-Newsletter

Über aktuelle Änderungen in der Sozialversicherung regelmäßig informiert werden, relevante und praktische Informationen zur Gesundheit im Betrieb und jedes neue Seminarangebot der AOK frühzeitig erhalten? Der Newsletter für Arbeitgeber hält Sie auf dem Laufenden. Anmelden auf:

→ aok.de/fk/newsletter

Gut zu wissen: Fachportal für Arbeitgeber

Übersichtlich und umfassend informiert das AOK-Arbeitgeberportal zu Fragen der Sozialversicherung und der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Praktische Tools wie der Urlaubsplaner oder die Rechtsdatenbank sind nur einen Klick entfernt:

→ aok.de/arbeitgeber



Cannabis am Arbeitsplatz

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

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

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

Stress frühzeitig erkennen

Gerade Menschen mit Personalverantwortung nehmen eine Schlüsselrolle bei der betrieblichen Suchtprävention ein. Sie können geschult werden, um Warnsignale (zum Beispiel auffälligen Geruch,

Wesensveränderungen oder Nachlässigkeiten bei der Arbeit) sowie Überforderung und Stress bei Mitarbeitenden leichter zu erkennen. Die regelmäßige Überprüfung der Arbeitsanforderungen und Feedbackgespräche mit den Mitarbeitenden helfen, Belastungen zu erkennen und rechtzeitig gegenzusteuern.

Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) empfiehlt in einem Praxisleitfaden, suchtgefährdete Beschäftigte frühzeitig auf auffällige Verhaltensänderungen anzusprechen, ohne jedoch direkt eine Suchterkrankung zu unterstellen. Es liege nicht in der Verantwortung der Führungskraft, eine Sucht zu therapieren. Aber sie kann Mitarbeitende darin unterstützen, frühzeitig professionelle Hilfe zu suchen und in Anspruch zu nehmen, schreibt die DHS. Zugleich kann sensibel und ohne übermäßigen Druck auf mögliche Konsequenzen eines weiterbestehenden Fehlverhaltens hingewiesen werden. ◦



So unterstützt
die AOK

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

→ aok.de/fk/online-seminare

Angebote zu Suchtfragen im Internet

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

→ dhs.de > **Lebenswelten**
> **Sucht am Arbeitsplatz**

Gesundheit in der Altenpflege fördern

Ein praktisches Werkzeug, um den Stand der Gesundheitsmaßnahmen im eigenen Unternehmen zu bewerten und zu planen: das AOK-Angebot QualiPEP.



QualiPEP steht für „Qualitätsorientierte Prävention und Gesundheitsförderung in Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Pflege“. Wer die Gesundheit aller Menschen in einer Pflegeeinrichtung verbessern möchte, profitiert bei diesem AOK-Angebot vom Blick auf zwei Aspekte: die Belange der Beschäftigten und die der Bewohnenden. Unternehmen können mithilfe praxiserprobter Checklisten herausfinden, welche Strukturen, Prozesse und Maßnahmen gesundheitsförderlich sind und den Bedarf der Mitarbeitenden und Bewohnenden treffen.

Das Unternehmen überprüft sich selbst und erhält Anregungen zur Weiterentwicklung. Die Checklisten und thematisch begleitenden Poster beruhen auf wissenschaftlich fundierten Qualitätskonzepten und wurden gemeinsam mit Pflegeeinrichtungen entwickelt. Die Hauptchecklisten dienen als eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe, wenn Einrichtungen gesunde Lösungen entwickeln, umsetzen, verstärken oder optimieren möchten.

Fünf Themenschwerpunkte

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

- Ernährung
- körperliche Aktivität
- Stärkung mentaler Ressourcen
- psychosoziale Gesundheit
- Vorbeugen von Konflikten

Die Listen wurden im Projekt umfassend durch Piloteinrichtungen getestet. Ein Ergebnis ist: Häuser mit ganz unterschiedlichen Rahmenbedingungen können QualiPEP

Pflegekräfte erfolgreich halten

Laut Fehlzeiten-Report 2024 ist das psychosoziale Klima entscheidend für die Bindung von Pflegekräften. In dieser Branche besteht demnach ein hoher Wechselwille bis hin zu Überlegungen, den Beruf aufzugeben.

Ist das Arbeitsklima gut und der Arbeitgeber bemüht sich um die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden, lässt sich die Wechselbereitschaft der Beschäftigten halbieren.



FEHLZEITEN UNTERSCHIEDEN SICH STARK

Die Arbeitsbelastung in der Pflege ist hoch – das zeigen die AU-Tage von AOK-Versicherten im Branchenvergleich:

34,7 Tage

fehlten Beschäftigte in der Altenpflege im Jahr 2023.

7,5 Tage

fehlten Beschäftigte in Berufen der Hochschullehre und -forschung.

Quelle: Fehlzeiten-Report des WlDO, 2024.

erfolgreich einsetzen. Hilfreich sind der modulare Aufbau und die Möglichkeit, schrittweise vorzugehen.

Mithilfe der Checkliste lassen sich konkrete Maßnahmen ableiten. Beim Thema Ernährung kann es zum Beispiel um die Frage gehen, wie sich Beschäftigte bei der Essensauswahl einbinden lassen und wie gemeinsames Essen in der Teamkultur verankert werden kann. Die Erkenntnisse aus der Arbeit mit QualiPEP sind also direkt umsetzbar.

Langfristige Strategien

Durch ihre Systematik und die Möglichkeit, sie wiederholt anzuwenden, eignen sich die QualiPEP-Checklisten gut dazu, eine langfristige Strategie für einen Gesundheitsförderungsprozess zu entwickeln und die Ziele systematisch anzugehen.

Viele Einrichtungen sehen QualiPEP als Start in einen Prozess, den sie langfristig beibehalten wollen. ○



So unterstützt die AOK

Hintergrund: QualiPEP

QualiPEP war ursprünglich ein Forschungsförderprojekt des AOK-Bundesverbands im Auftrag des Bundesgesundheitsministeriums in Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Pflege. Zwischen 2017 und 2021 wurde ein Qualitätsrahmen für Ansätze und Maßnahmen der Prävention, der (Betrieblichen) Gesundheitsförderung und der Gesundheitskompetenz entwickelt und erprobt.

Mehr im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/qualipep

Klimaschutz? Köstlich.

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

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

Wettbewerbsvorteil

Nachhaltig(er) zu essen verbessert die CO₂-Bilanz der Beschäftigten, des Unternehmens, der Welt und fördert die Gesundheit. „Durch höheren Obst- und Gemüsekonsum erhält der Körper mehr Nährstoffe. Das kann sich positiv auf das Immunsystem sowie die Darm- und Herzgesundheit auswirken“, so Lehnort. Unternehmen, die sich Nachhaltigkeit auf die Fahne geschrieben haben, können Klimaschutz und Mitarbeitendengesundheit verbinden und eine nachhaltige Ernährung ihrer Beschäftigten unterstützen. Das Engagement kann auch helfen, Fachkräfte anzuziehen und Mitarbeitende an den Betrieb zu binden.

Schon ein Stupser wirkt

Nachhaltige Ernährung ist erlernbar. Arbeitgeber können mit Workshops, Newslettern, Rezepten, Gesprächen



Nachhaltigkeit in der eigenen Ernährung

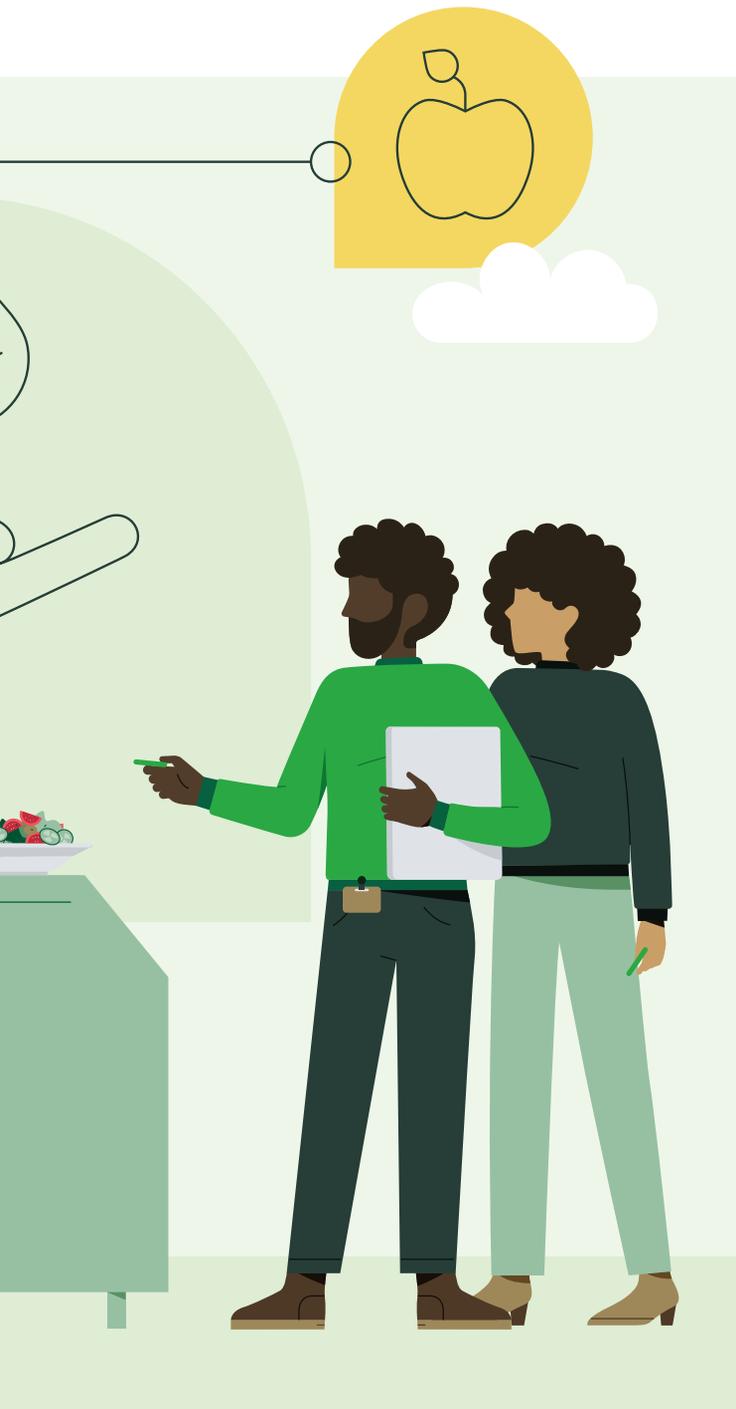
68%

der Deutschen würden sich gerne nachhaltiger ernähren.

36%

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

Quelle: AOK-Umfrage zur klimaschonenden Ernährung, 2024.



Was ist die Planetary Health Diet?

Mit der Ernährung etwas für die eigene Gesundheit und gleichzeitig für die Umwelt tun. Die Planetary Health Diet zeigt, wie das geht. Mehr Infos finden Sie hier:

→ aok.de/mz/planetary-health-diet

und anderen Ansatzpunkten Impulse ins Team geben. Stichwort Nudging (Anstupser): Manchmal reicht schon ein kleiner Anstoß, um zum Nachdenken und Umdenken zu führen.

„Ein guter Hebel sind auch Kochevents. Da können alle die Erfahrung machen, dass es vegetarische Alternativen gibt, die nachhaltig sind und schmecken“, sagt Lehnort. Das Essensangebot im Betrieb kann ebenfalls bewusste Ernährungsentscheidungen fördern. Etwa, indem mehr vegetarische Gerichte in der Kantine angeboten und prominent beworben werden.

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

Jeder Schritt zählt

Unternehmen ohne Kantine können einen Korb mit Obst und Gemüse saisonal und regional bestücken und auf nachhaltige Essensangebote in der Nähe hinweisen. „Bei Snacks ist Unverpacktes besonders nachhaltig. Wie Nüsse in Schraubgläsern mit einer schönen kleinen Schaufel dabei, statt eines Schokoriegels“, sagt Lehnort und betont: „Jeder Schritt zählt. Schon ein vegetarischer Tag pro Woche spart bereits eine Menge CO₂ ein.“ Laut einer Oxford-Studie aus dem Jahr 2023 spart eine Person mit einem fleischfreien Tag pro Woche hochgerechnet 100 Kilogramm CO₂ im Jahr ein. Das entspricht einer Fahrstrecke von mehr als 500 Kilometern mit einem benzinbetriebenen Pkw. ◦



 So unterstützt die AOK

Gesunde Gewohnheiten, gesundes Team

Ernährung, Bewegung, gesunde Pausenräume und noch mehr: Arbeitgeber können einiges tun, um gesunde Entscheidungen zu unterstützen

→ aok.de/fk/gesunde-gewohnheiten



Ein Programmpunkt des Gesundheitstages war das Plogging-Event. Plogging verbindet Joggen mit Müllsammeln und ist somit gut für die Gesundheit und die Umwelt

Von Plogging bis Pilates: Gesundheitstage im Unternehmen



Mit einem breiten Programm zeigte die Oper Leipzig, wie ein Gesundheitstag sowohl die Mitarbeitenden als auch das ganze Unternehmen nachhaltig stärken kann.

Gesunde Mitarbeitende sind das größte Kapital eines Unternehmens. Denn wer gesund ist, ist leistungsfähiger, motivierter – und fällt langfristig seltener krankheitsbedingt aus. Gleichzeitig fördern gemeinsame Aktivitäten die Stimmung im Team, bauen Hierarchien ab und schaffen Verbundenheit über Abteilungsgrenzen hinweg. Gesundheitstage sind dafür ein ideales Format: Sie vereinen Prävention und

Teambuilding – und machen oben-drein Spaß.

Best Practice: Der Gesundheitstag der Oper Leipzig

Wie so ein Tag aussehen kann, zeigte im August 2025 die Oper Leipzig. Zum ersten Mal veranstaltete sie einen eigenen Gesundheitstag für ihre mehr als 720 Mitarbeitenden – organisiert von der AG Gesundheitsförderung, einem Kreis

engagierter Mitarbeitender aus verschiedenen Abteilungen.

Das Programm war breit gefächert: von Bouldern, Drachenbootfahren und Beachvolleyball bis zu Yoga und Pilates. Auch Workshops und Vorträge – teils mit Unterstützung der AOK PLUS – über Ernährung, Stressmanagement oder Schlaf gehörten dazu. Kurzum: Für jede und jeden war etwas dabei.

Die AG Gesundheitsförderung der Oper Leipzig (v.l.n.r.): Alisa-Marie Krause, Johannes Westbrock, Konrad Masiero, Elisa Völkel, Gero Schmidt, Monique Scheufler (AOK PLUS) und Annett Vogel sowie Tanice Schirrholtz (nicht auf dem Foto)



Mitarbeitende der Oper Leipzig beim Drachenbootfahren auf den zahlreichen Leipziger Gewässern. Schon gewusst? Leipzig hat mehr Brücken als Venedig



„Es war schön, so viele Kolleginnen und Kollegen zu sehen, die den Tag genossen haben und gleichzeitig etwas für ihre Gesundheit mitnehmen konnten“, berichtet Johannes Westbrock, Teamleiter Marketing und digitale Entwicklung, der den Tag mitgeplant hatte. Talitha Wolf, Herrengewandmeisterin, hebt einen anderen Aspekt hervor: „Neben den tollen Angeboten finde ich es schön, dass man Kolleginnen und Kollegen aus anderen Abteilungen treffen konnte, denen man sonst nicht über den Weg läuft.“

Und selbst skeptische Mitarbeitende ließen sich überzeugen: „Aus dem Atemworkshop habe ich mir viele Übungen für meinen Arbeitsalltag mitgenommen. Ich muss ehrlich sagen, dass ich anfangs skeptisch war. Und jetzt war es ein richtig toller Tag!“, so Uta Börner aus dem Künstlerischen Betriebsbüro der Musikalischen Komödie.

Kontinuität ist entscheidend

Bei der Oper Leipzig ist Gesundheitsförderung kein einmaliges Projekt. Mental Health Coachings, ergonomische Arbeitsplatzberatung, Bewegte Pausen oder ein Firmenlauf gehören zum festen Programm. Der Gesundheitstag ist eine Ergänzung und zeigt: Gesundheit hat hier denselben Stellenwert wie künstlerische Exzellenz.

Was andere davon mitnehmen können

Der Gesundheitstag der Oper Leipzig war nur dank der Unterstützung mehrerer Partner – allen voran der AOK PLUS – in dieser Vielfalt möglich. Doch Gesundheitsförderung muss nicht aufwendig oder teuer sein. Schon kleine Formate sind wertvoll. Es gibt einige Ideen, die sich leicht umsetzen lassen:

- Bewegte Pause: 10–15 Minuten Dehnen oder einfache Kräftigungsübungen am Arbeitsplatz.
- Plogging-Runde in der Mittagspause: kostet fast nichts, macht fit und verschönert die Umgebung.
- Atem- oder Achtsamkeitsworkshop: wirkt sofort stressreduzierend.
- Gemeinsamer Wandertag: verbindet Bewegung mit frischer Luft und Natur.
- Team-Sportaktion: Beachvolleyball oder ein Laufftreff stärkt den Zusammenhalt nachhaltig.

Der entscheidende Punkt ist die Haltung: Gesundheit ist keine Kostenstelle, sondern eine Investition, die sich doppelt auszahlt – durch motivierte, gesunde Mitarbeitende und ein starkes Wir-Gefühl im Team. ◦



So unterstützt die AOK

Gesünder Leben

Die Gesundheitsinitiative der AOK PLUS unterstützt bei mehr Wohlbefinden und Balance. Mit den Self-Checks finden Sie individuelle Angebote und wirkungsvolle Impulse für mehr Bewegung, eine bessere Ernährung sowie mentale Balance. Mehr Infos unter:

→ plus.aok.de/gesundheitsinitiative

Gender-Pay-Gap

Lohnlücke verkleinert sich

Der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern, der sogenannte Gender-Pay-Gap, hat sich in Deutschland zwischen 2023 und 2024 so stark verringert wie nie zuvor seit der ersten Erhebung im Jahr 2006.

Laut Statistischem Bundesamt (Destatis) sank er von 18% auf 16%. Mit einem durchschnittlichen Brutto-Stundeneinkommen von 22,24 Euro verdienen Frauen aber noch immer 4,10 Euro weniger als Männer.

Als Grund für den leichten Anstieg der Gehälter vermuten die Destatis-Fachleute, dass Frauen nun vermehrt in besser bezahlten Jobs und Branchen arbeiten sowie häufiger Führungsaufgaben übernehmen. Im verarbeitenden Gewerbe, das traditionell mehr Männer als Frauen beschäftigt, lag der Verdienstunterschied mit 19% relativ hoch.

→ aok.de/fk/diversitaet

GENDER-PAY-GAP

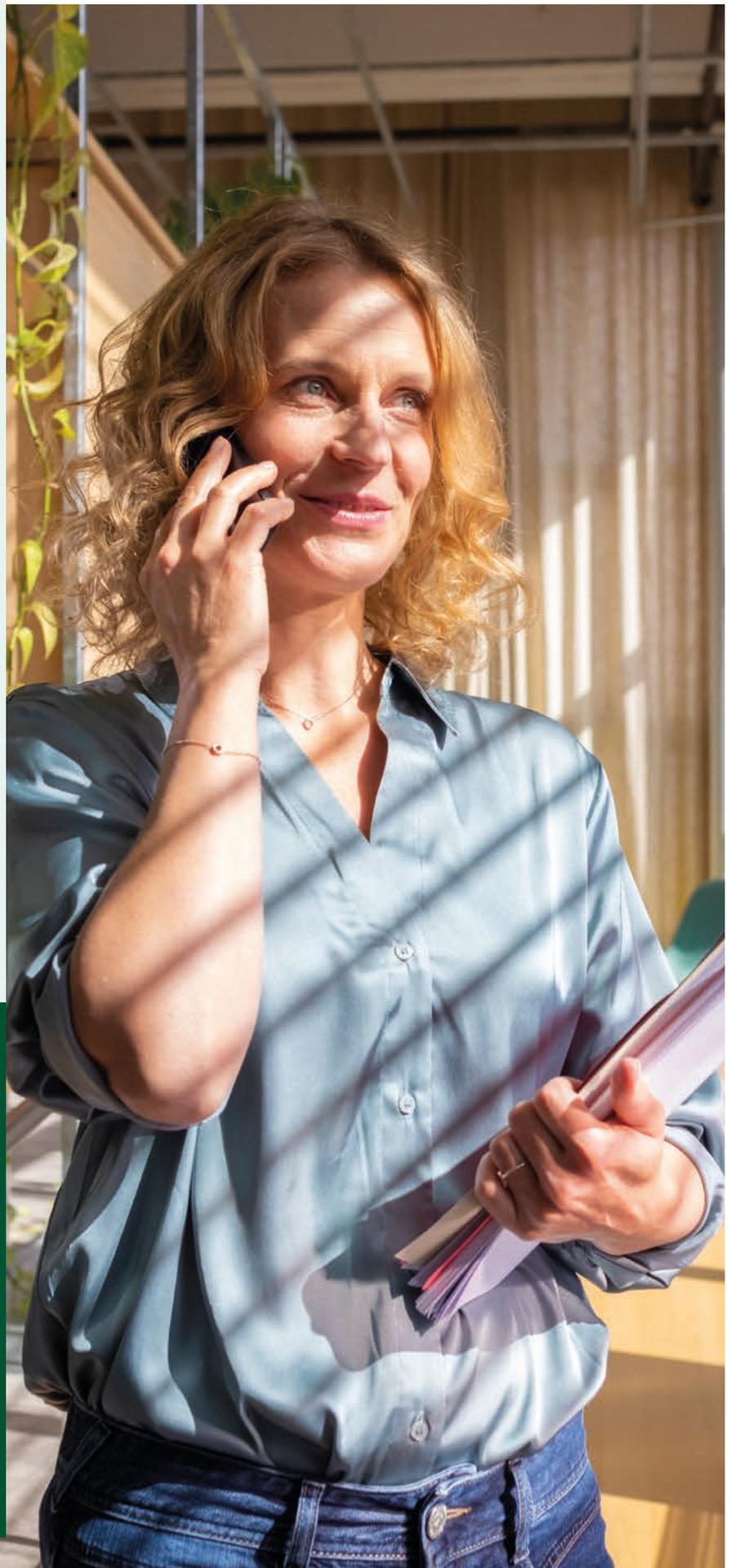
22,24 €

beträgt das durchschnittliche Einkommen pro Stunde bei Frauen.

16 %

verdienen Frauen im Schnitt weniger als Männer.

Quelle: Destatis, 2024.



Meetings

Perfektes Timing

Fast drei von vier Beschäftigten (73 %) halten einen Besprechungsbeginn um oder vor 8 Uhr morgens für zu früh. Der ideale Zeitpunkt für Meetings ist laut der Umfrage von Owl Labs zwischen 9.30 und 15.30 Uhr. Wer Besprechungen zu diesen Zeiten plant, erreicht die meisten und zufriedensten Teilnehmenden.

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

→ aok-gesundfuehren.de



Gründe für Präsenz im Büro?

51 %

der Arbeitnehmenden glauben, dass ihr Arbeitgeber von ihnen verlangt, im Büro zu arbeiten, weil das „schon immer so gemacht wurde“.

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



Teilzeitkräfte

Anreize zur Stunden-aufstockung

56,5 % der Unternehmen* würden die Stunden ihrer Teilzeitkräfte gerne aufstocken. Das zeigt eine Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft. Um das zu erreichen, halten sie verschiedene Ansätze für möglich: von der flexibleren Gestaltung der Arbeitszeiten bis zu einer Ausweitung des mobilen Arbeitens und der stärkeren Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen. Gut ein Viertel der Unternehmen erwägt zudem, das betriebliche Gesundheitsangebot zu erweitern, um körperliche Belastungen zu reduzieren und frühzeitig Problemen vorzubeugen. Nützliche Tipps dazu gibt es im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/betriebliche-gesundheit

*Quelle: KOFA-Kompakt, 11/2024.



AOK PLUS im Dialog 2025

Gesundheit als entscheidender Wirtschaftsfaktor?!

Rekord-Fehlzeiten, erschöpfte Teams, steigende Kosten – trotzdem sollen Unternehmen funktionieren. Dabei gerät Gesundheit oft zur Nebensache, obwohl gerade hier enormes Potenzial liegt. AOK PLUS im Dialog zeigt praktische Lösungen, wie sich Gesundheit strategisch nutzen lässt. Bald in Leipzig, Erfurt und Chemnitz. Termine & Anmeldung:

→ plus.aok.de/imdialog



Leistungs-PLUS

Versicherte sind bei der AOK PLUS in besten Händen und profitieren von den besonderen Angeboten der Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, die weit über das gesetzliche Maß hinausgehen.



Online-Coach

AOK PLUS unterstützt Bluthochdruck-Betroffene in Sachsen und Thüringen

Bluthochdruck bleibt eine der häufigsten Volkskrankheiten. Thüringen verzeichnet, noch vor Sachsen-Anhalt und Sachsen, den bundesweit höchsten Anteil an Betroffenen. Laut dem Gesundheitsatlas des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) leben mehr als 700.000 Menschen in Thüringen mit Hypertonie. In Sachsen sind es rund 1,2 Millionen Menschen, was mehr als 37 Prozent der Bevölkerung ab 20 Jahren entspricht.

Zur Unterstützung bietet die AOK PLUS in beiden Bundesländern einen kostenfreien Online-Coach Bluthochdruck an. Das Programm umfasst zwölf digitale Module mit Übungen zu Bewegung, Ernährung, Stressbewältigung und Motivation. Ziel ist es, den Blutdruck dauerhaft zu senken und Folgeerkrankungen vorzubeugen.

„Die Gesundheit der Sächsischen und Sachsen liegt uns am Herzen. Für Menschen mit Hypertonie ist es entscheidend, ihren Blutdruck zu senken, um schwere Folgeerkrankungen zu verhindern. Das gelingt häufig mit Veränderungen in der Bewegung, der Ernährung oder im Umgang mit Stress“, sagt Stefan Knupfer, Vorstand der AOK PLUS. „Wir wissen, dass viele Menschen gesünder leben wollen. Doch es fehlt oft der richtige Anstoß. Hier setzen wir mit unseren kostenfreien Angeboten an.“ Weitere Informationen:

→ bluthochdruck.aok.de

Neuer WhatsApp-Kanal

Gesundheitstipps aufs Handy



WhatsApp nutzen wohl die meisten Menschen, um mit Freunden und Familie in Kontakt zu bleiben. Doch auch die AOK PLUS ist dort vertreten. Unter dem Reiter „Aktuelles“ finden Sie neben praktischem Wissen rund um Gesundheitsthemen auch Neuigkeiten und Infos zu unseren Leistungen. Einfach dem Link zum WhatsApp-Kanal folgen und oben rechts auf „Abonnieren“ klicken.

Bonusprogramm

Fitnessgeräte im Bonusprogramm



Die neue Initiative „Dein PLUS fürs gesündere Ich“ bietet praktische Angebote und attraktive Boni für mehr Wohlbefinden im Alltag. So wird es leichter, Wohlbefinden und Aktivität in den Berufsalltag zu integrieren. Das Motto ist klar: Gesundheit beginnt bei Ihnen! Und das Beste daran? Engagement zahlt sich doppelt aus. Mit dem Bonus-

programm der AOK PLUS sammeln Sie ganz einfach Punkte für sportliche Aktivitäten und Vorsorgeuntersuchungen. So funktioniert's: Ob 10.000 Schritte am Tag, die Teilnahme an einer Sportveranstaltung oder eine Mitgliedschaft im Fitnessstudio – für jede Aktivität erhalten Sie wertvolle Punkte.

Neu: Erstattung für Sportgeräte

Brandneu ist die Möglichkeit, neu gekaufte Sportgeräte über die PLUS-Leistungen anrechnen zu lassen. Dazu gehören Geräte, die gezielt Muskeln anregen und kräftigen oder die Ausdauer sowie Fettverbrennung fördern, wie zum Beispiel Fahrräder, Laufbänder, Rudergeräte oder Kraftstationen. Bitte beachten Sie: Laufschuhe, Bekleidung oder Helme zählen nicht dazu.

Weitere Informationen zur Gesundheitsinitiative „Dein PLUS fürs gesündere Ich“ und allen Angeboten finden Sie direkt auf der Webseite der AOK PLUS:

→ plus.aok.de

Ausgewählte Leistungsausgaben der AOK PLUS 2024 und Veränderung je Versicherten zu 2023*

Leistungen gesamt	15,5 Mrd. Euro	8,5 %
Krankenhaus	5,1 Mrd. Euro	10,1 %
Arzneimittel	2,7 Mrd. Euro	9,9 %
Ärzte	2,2 Mrd. Euro	5,4 %
Heil- und Hilfsmittel	1,4 Mrd. Euro	8,6 %
Krankengeld	1,1 Mrd. Euro	7,4 %
Zahnärzte	0,6 Mrd. Euro	3,6 %
Zahnersatz	0,2 Mrd. Euro	2,3 %

*Werte entsprechend der Gliederung §305b SGBV

AOK PLUS Jahresbilanz

Alarmierende Entwicklung bei den Krankenkassen: Handlungsbedarf für den Gesetzgeber

Die finanzielle Lage der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) spitzt sich zu. Im Jahr 2024 erreichte die Kluft zwischen Einnahmen und Ausgaben einen neuen Höchststand, der die negative Entwicklung der Vorjahre noch übertrifft. Selten war ein Geschäftsjahr von einer so hohen Ausgabendynamik geprägt. Allein bei der AOK PLUS sind die Gesamtausgaben auf über 16,3 Milliarden Euro angestiegen.

Fortschritte in Medizin und Arzneimittelforschung, Gesundheitskrisen wie die Coronapandemie und mehr ältere Menschen mit größerem Behandlungsbedarf stellen die Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) vor große Herausforderungen.

Die Politik hat dringend notwendige Strukturreformen lange aufgeschoben und lediglich kurzfristig Löcher gestopft. Der GKV wurden immer mehr

gesamtgesellschaftliche Aufgaben übertragen, aber nicht auskömmlich finanziert. Die AOK PLUS setzt sich für eine nachhaltige GKV-Finanzierung ein, die nicht einseitig die Beitragszahlenden belastet.

Angesichts des Anstiegs der Krankenversicherungsbeiträge Anfang 2025, der bundesweit historisch war, steht der Gesetzgeber vor einer drängenden Aufgabe: Versicherungsfremde Finanzlasten, die eigentlich von Bund und Ländern getragen werden sollten, dürfen nicht länger auf die GKV abgewälzt werden. Diese Praxis führt zu immer höheren Beiträgen für die Versicherten und belastet Arbeitnehmer wie Unternehmen gleichermaßen. Es ist höchste Zeit für eine nachhaltige Lösung, um die Beitragszahler zu entlasten und die Zukunftsfähigkeit unseres Gesundheitssystems zu sichern.

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK PLUS

Sternplatz 7
01067 Dresden
aok.de/plus

Kontakt, Adressänderungen und Kommentare:

gesund.es.unternehmen@plus.
aok.de

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven

Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:

Jochen Brenner

Redaktionsleitung:

Maria Zeitler,
Per Horstmann (stv.)

Fachredaktion:

Fionn Birr, Heike Bohn,
Susanne Dietrich, Barbara
Domschky, Ina Hieronimus,
Silke Siems, Heike Wegener

Regionalredaktion AOK PLUS:

Rico Schubert

Alle Bildrechte:

AOK, sofern
nicht anders angegeben

Alle Illustrationen:

AOK

Druck:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42-50
47608 Geldern

Erscheinungsweise:

viermal jährlich/KMGU

Redaktionsschluss:

9. September 2025

Mit der kostenfreien Aussen-
endung des Magazins **gesundes
unternehmen** kommt die
AOK PLUS ihren sich aus
§ 104 SGB IV und § 13 SGB I
ergebenden Beratungs- und
Informationspflichten nach.
Nachdruck, auch auszugs-
weise, sowie elektronische
Vervielfältigung von Artikeln
und Fotos nur mit ausdrück-
licher Genehmigung des
Verlags. Für unverlangt
eingesandte Manuskripte und
Fotos keine Gewähr.



www.blauer-engel.de/uz195

- ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
- emissionsarm gedruckt
- aus 100 % Altpapier

LF8



Spinlab Klasse 19

AOK PLUS fördert Monstershack und Docjo

Gesundheit ist kein Spiel. Doch manchmal kann genau ein spielerischer Ansatz den entscheidenden Unterschied machen! Die AOK PLUS fördert zwei spannende Start-ups, die genau das in den Mittelpunkt ihrer Arbeit stellen und ab sofort Teil des SpinLab – The HHL Accelerator in der Leipziger Spinerei sind. Das Start-up Monstershack zeigt eindrucksvoll, wie man mit Spaß und Motivation den Alltag von Kindern mit Neurodermitis verbessern kann. Ihre spielerischen Ansätze helfen den jungen Patientinnen und Patienten, ihre Erkrankung besser zu managen und sichtbare Erfolge zu erzielen. Ebenfalls neu im Accelerator-Programm ist Docjo. Dieses vielversprechende Start-up bietet eine Plattform zur Entwicklung von CE-zertifizierten medizinischen Apps. Das bedeutet höchste Standards in Sachen Sicherheit und Wirksamkeit – eine Entwicklung, die das Potenzial hat, die digitale Gesundheitsversorgung maßgeblich voranzutreiben.

Pflegeversicherung

Bestehende Beschäftigte: Initialabruf bis 31.12.2025

Seit 1. Juli 2025 melden Arbeitgeber neue Beschäftigte neben der SV verpflichtend zum digitalen Nachweisverfahren in der Pflegeversicherung bei der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) an.

Das läuft über das Entgeltabrechnungssystem (oder SV-Meldeportal). Für alle Beschäftigten, die vor dem 1. Juli 2025 in einem laufenden Beschäftigungsverhältnis standen, nimmt der Arbeitgeber einen Initialabruf vor. Dafür ist Zeit bis zum 31. Dezember 2025. Nachweise für berücksichtigungsfähige Kinder sind dann in den meisten Fällen nicht mehr nötig.



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: Aktuelle Online-Seminare

Trends & Tipps 2026

Welche Änderungen erwarten Arbeitgeber und Personalverantwortliche 2026 in der Sozialversicherung? Ob Minijobs, Mindestlohn, DTA-EEL-Meldeverfahren oder Entsendungen: Die Trends & Tipps-Seminare geben wie jedes Jahr Orientierung über anstehende Änderungen. Mit dem neuen Format Seminar-on-demand sind Sie dabei zeitlich noch flexibler.

Cannabis und Suchtprävention im Unternehmen

Die teilweise Legalisierung von Cannabis stellt Arbeitgeber vor Herausforderungen. Wie können sie für gesundheitliche Folgen und Risiken bei der Arbeit sensibilisieren? Wie kann das Thema zum Beispiel in Betriebsvereinbarungen ergänzt werden? Diese und weitere Fragen zur Suchtprävention beantworten wir in unserem Online-Seminar im Dezember.



Jetzt kostenlos anmelden
via QR-Code oder unter:

→ aok.de/fk/seminarsuche



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

→ aok.de/fk/kontakt

» Ich trainiere Hunde, aber vor allem ihre Menschen «

o

Der bekannte Hundetrainer Martin Rütter ist ein großer Fan von Bürohunden. Warum, das verrät er im Interview.

Außerdem gibt er Tipps, was ein Team tun kann, wenn es zwischen Zwei- und Vierbeinern knirscht.



Hunde haben positiven Einfluss auf das Betriebsklima.

Herr Rütter, wenn Mensch und Hund nicht miteinander klarkommen, an wem liegt es dann?

In 99 Prozent aller Fälle ist der Mensch das Problem. Herrchen und Frauchen projizieren oft ihre eigenen Wünsche auf den Hund. Deshalb ist es fast immer der Mensch, der seine Einstellungen und Verhaltensweisen ändern muss. Darum heißt mein Leitspruch: Ich trainiere Hunde, aber vor allem ihre Menschen.

Wie gehen Sie mit schwierigen Herrchen und Frauchen um?

Mit Respekt und Geduld. Wenn es sein muss, erkläre ich den Leuten hundertmal, was sie falsch machen, denn letztlich dient es dem Wohle des Hundes und der Hund-Mensch-Beziehung. Humor ist bei mir immer dabei, denn Hundetraining muss Spaß machen. Wir müssen nicht immer alles so verbissen sehen.

Wer einen Hund hat, braucht Geduld und Respekt vor seinem Tier. Lässt sich das lernen?

Respektvoll sollten wir ja immer miteinander umgehen – egal, ob wir über das Verhältnis zwischen Zwei- und Vierbeinern oder das zwischen Zweibeinern sprechen. Geduld habe ich von meinem ersten Hund Mina gelernt. Wenn ich ungeduldig wurde, wurde sie ruhiger und hat einen Gang zurückgeschaltet. Ich wollte sie verändern, musste aber kapieren, dass das nicht geht. Ich habe durch den Hund begriffen, dass ich auch mal 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.

Martin Rütter

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





AOK PLUS 

Neues in der Sozialversicherung zum Jahreswechsel

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

Ab 11. November 2025: alle Änderungen
in der Sozialversicherung für 2026.



Mehr erfahren auf:
[aok.de/fk/
jahreswechsel](https://aok.de/fk/jahreswechsel)

AOK. Die Gesundheitskasse.