

2 · 2026
Das Arbeitgebermagazin
der AOK PLUS

gesundes unternehmen

Ein Rezept für gesunde Teams BGF für Berufs- startende

→ S. 4

Wichtige Infos
für Personal-
verantwort-
liche

Cool bleiben trotz Hitze → S. 12

AOK-Expertenforum → S. 19

Wie viel Salz ist gesund? → S. 22

Berufsstart. Adrenalin inklusive.

Sie wollen gewappnet sein? 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
BERUFSEINSTIEG**



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

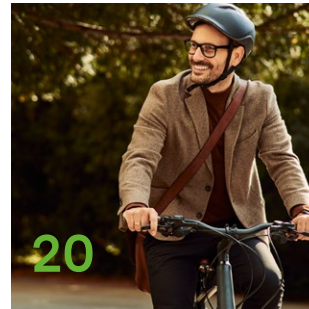
10 Gesunde Mitarbeitende mit starkem Charakter
Die Stadtwerke Kiel setzen Gesundheitsangebote gezielt für junge Menschen um

MAGAZIN



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

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



20 Gemeinsam in die Pedale
Am 1. Mai startet wieder die Sommer-Challenge „Mit dem Rad zur Arbeit“

21 Gesunder Arbeitsplatz
Praxisbeispiel: Die Gecko GROUP in Leipzig

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

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

AUF EINEN BLICK



26 Auf einen Blick
News und Fakten

28 Leistungs-PLUS
Serviceangebote aus Ihrer Region

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





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





→ **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/plus

 **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



Ein gesunder Einstieg



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

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

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

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

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

Azubis schätzen BGF

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

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

Individuelle Lösungen

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





Gut präsentiert:
Berufsstartenden
BGF schmackhaft
machen

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

Unterstützung vor Ort und digital

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

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

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



Paulin Fiedler
Projektkoordinatorin für BGF bei der AOK

» Führungskräfte unterschätzen häufig ihre Vorbildfunktion.«

Paulin Fiedler

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

Stress, lass nach

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

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

Prävention dauerhaft im Betrieb zu verankern.

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


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

Zusammen gesund

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

Gesund führen

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

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



So unterstützt die AOK

Stress im Griff

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

→ stress-im-griff.de



» Um langfristig von den angehenden Fachkräften zu profitieren, können Arbeitgeber Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) konkret für Berufseinsteigende ausrichten. So unterstützen Unternehmen Nachwuchskräfte dabei, gesund mit Druck umzugehen und von Beginn an nachhaltige Routinen zu entwickeln. Aus dem ‚Sprung ins kalte Wasser‘ wird so ein innovativer Aufbruch, von dem Arbeitgeber und Einsteigende gleichermaßen profitieren. «



Torsten Wendt
Leiter Kundenmanagement
bei DAVASO GmbH und
Verwaltungsrat der AOK PLUS



Anleitung im
Arbeitsalltag: von
erfahrenen Fach-
kräften lernen

Gesundheitsförderung wirkt

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

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



So unterstützt
die AOK

Ausbildung und SV

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

→ aok.de/fk/sozialversicherung/ausbilden

Umgang mit Süchten

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

→ aok.de/fk/suchtpraevention



Frühlingsfit: frische Luft, frischer Kopf

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

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



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

AOK PLUS. Die Gesundheitskasse.

AOK PLUS 

Gesunde Mitarbeitende mit starkem Charakter



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

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

Besondere Bedarfe

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

„Auszubildende sind in einer besonders herausfordernden Lebenssituation. Viele ziehen

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

Spezielle Angebote

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

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

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

Larissa Lohse

bei anderen zu erkennen und diese offen anzusprechen.

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



Ruhig Blut: Angebote zur Stressbewältigung gehören zu einer ganzheitlichen Gesundheitsförderung



Larissa Lohse
Gesundheits-
managerin der
Stadtwerke Kiel

Nachfragen heißt wertschätzen

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


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

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

Um gerade junge Menschen für das Thema zu begeistern, sei

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



 So unterstützt die AOK

Azubis fördern

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

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



Cool bleiben trotz Hitze



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

Betriebe, die ihnen aktiv begegnen, können profitieren.

Denn Klimaschutz ist Gesundheitsschutz.

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

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

Hitze als Risiko

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

Mehr Flexibilität tut gut

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

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

GESUNDHEITSFAKTOR HITZE

33%

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

84%

der Deutschen finden Umweltschutz wichtig oder sehr wichtig.

81%

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

Klimafreundliche Gebäude

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

Doppelter Gewinn

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

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



So unterstützt die AOK

Klimaschutz und Arbeitswelt

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

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

Quelle: WldOmonitor, 2025.

→ Eckart von Hirschhausen sagt:

» Es braucht eine Lobby der Zukunft.«

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



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

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

Inwiefern profitieren Arbeitgeber auch wirtschaftlich, wenn

sie Klimaschutz und Gesundheitsschutz zusammendenken?

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

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

Kürzlich ist ein großes Vorbild

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

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

personal wissen

2 · 2026



SV bei Azubis

Ausbildung startet, Sozialversicherung läuft

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

Die Grundlagen

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

Arbeitgeber und von der oder dem Auszubildenden getragen. Der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung wird für kinderlose Azubis ab 23 Jahren fällig.

Meldungen bei Azubis

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

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

Entgeltfortzahlung

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

Umlagen

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



DATEN UND FAKTEN

Ausbildung in
Deutschland

475.950

Ausbildungsverträge wurden 2025 neu abgeschlossen.

Das sind rund

12.000

weniger als im
Jahr davor.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2025.



Mehrarbeit und SV

Überstunden einfach abrechnen

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

Die grundsätzliche Idee

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

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

Vereinfachtes Verfahren

Fallen regelmäßig Überstunden an, die erst zu einem späteren Zeitpunkt 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, erfolgen die Verbeitragung und die Versteuerung im Auszahlungsmonat.

Überstunden können auch über mehrere Monate gesammelt werden. Der Arbeitgeber kann sie dann wie eine Einmalzahlung behandeln. Er berücksichtigt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze des Nachzahlungszeitraums. Die Auszahlung muss spätestens bis zum 31. März des Folgejahres erfolgen.

Umlagebeträge ermitteln

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

Gut dokumentieren

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

So unterstützt die AOK

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

Kurzfristige Beschäftigung

Höhere Zeitgrenzen in der Landwirtschaft

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

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



beziehungsweise 90 Kalendertagen im Kalenderjahr.

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

Zur Bestimmung der landwirtschaftlichen Betriebe sind die Kriterien des Statistischen Bundesamtes maßgeblich:

→ [destatis.de](https://www.destatis.de) > Suchwort: **Klassifizierung landwirtschaftlicher Betriebe**

KURZMELDUNGEN

Keine eAU-Abfrage bei Krankengeld

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

Höhere Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale

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

Sie fragen, Experten antworten

ÜBERGANGSBEREICH BEI BEFRISTETER ENTGELTÄNDERUNG

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

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



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

→ aok.de/fk/expertenforum



Die Frist für die Monatsmeldung endet sechs Wochen nach Aufforderung.



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

Abgabegrund „58“

So funktioniert die GKV-Monatsmeldung

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

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

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

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

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



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zu Mehrfachbeschäftigung im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:
→ aok.de/fk/mehrfachbeschaeftigung

AKTUELL

Online-Trainings der AOK

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

→ aok.de/fk/online-trainings

Online-Seminare der AOK

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

→ aok.de/fk/online-seminare

Wo echte Fachleute weiterhelfen

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

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

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

1 Bestehende Fragen und Antworten lesen:

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

2 Anmelden und einsteigen:

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

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

3 Eigene Frage stellen:

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

4 Antwort erhalten:

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

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

5 Eigenes Wissen teilen:

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



So unterstützt die AOK

Expertenwissen für Arbeitgeber

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

→ aok.de/fk/expertenforum

Gemeinsam in die Pedale: Die Sommer- Challenge 2026 startet am 1. Mai



„Mit dem Rad zur Arbeit“:
Ob als sportlicher
Ausgleich zum Homeoffice
oder als tägliches Fitness-
programm auf dem Weg in
den Betrieb – jeder
Kilometer zählt.

Endlich wieder frischer Wind im Alltag. Die beliebte Aktion der AOK PLUS geht in eine neue Runde. Das Ziel ist simpel, aber effektiv: Wer von Mai bis August an mindestens 20 Tagen das Fahrrad nutzt, tut nicht nur sich selbst etwas Gutes, sondern sichert sich auch die Chance auf wertvolle Sachpreise wie Fahrräder und hochwertiges Radzubehör. Schon mit 30 Minuten Radfahren täglich verschaffen Sie sich echte Gesundheitsvorteile. Die AOK PLUS unterstützt deshalb alle „Fitness-Pendler“ mit der bundesweiten Aktion. Ihnen und Ihrem Team im Betrieb winken attraktive Gewinne.

Mehr als nur ein Arbeitsweg
Radfahren ist ein echter Alleskönner für das Wohlbefinden. Radfahrende sind seltener krank und besser drauf, sagt Andrea Ehlers,

Projektverantwortliche bei der AOK PLUS, und betont die Vorteile: „Die Teilnehmenden tun durch das Radfahren viel für die eigene Gesundheit: So wird der Energieverbrauch angekurbelt, der Ruhepuls sinkt und das Herz-Kreislauf-System und die Ausdauer werden gestärkt.“ Doch es geht nicht nur um Fitness. Wer radelt, startet mit einer Portion Glückshormone in den Tag und schont gleichzeitig das Klima. „Viele Menschen entdecken gerade das Rad(fahren) neu: Als Fortbewegungsmittel, beste Option für Bewegung und Sport im Alltag, praktisches Transportmittel oder sogar Spender täglicher Glücksmomente. All das sind positive Nebeneffekte, die wir toll finden und fördern möchten“, so Ehlers.

Dass die Aktion eine enorme Hebelwirkung hat, zeigen die Zahlen des Vorjahres. Die 17.468 Teilnehmenden legten mehr als 4,7 Millionen Kilometer zurück. „Damit konnten allein im PLUS-Land 934 Tonnen Kohlenstoffdioxid eingespart werden“, so Ehlers weiter.

Flexibel mitmachen – auch im Homeoffice


Sie haben viele Mitarbeitende, die mobil arbeiten? Fahrten rund um das Homeoffice, etwa eine Runde

durch den Park in der Mittagspause, zählen für die Challenge. Ebenso können Studierende und Azubis ihre Wege zur Hochschule oder Berufsschule eintragen. Für Fernpendelnde gilt: Auch Teilstrecken in Kombination mit Bus oder Bahn bringen Sie näher ans Ziel. Besonders motivierend: Die AOK PLUS verbindet sportlichen Ehrgeiz mit Naturschutz. Für jeweils 1500 gefahrene Kilometer wird ein Baum in Sachsen oder Thüringen gepflanzt. Im letzten Jahr kamen so beeindruckende 3163 Bäume zusammen. Die AOK PLUS begleitet die Aktion übrigens schon seit 2004, seitdem haben über zwei Millionen Radfahrende mitgemacht.

So sind Sie dabei

Die Teilnahme ist kinderleicht. Einfach unter mdrza.de/plus registrieren oder die praktische App nutzen. In einem persönlichen Aktionskalender können die Radtage markiert und die Kilometer eingetragen werden. Wichtig ist dabei nur: Die Strecke spielt für die Verlosung keine Rolle – entscheidend ist, dass regelmäßig gefahren wird. ○



 So unterstützt
die AOK

Check-in zur Challenge:

Zeitraum:

1. Mai bis 31. August 2026

Ziel: mindestens 20 Tage radeln

Einsendeschluss: Kalender bis zum 17.9.2026 vervollständigen

→ mdrza.de/plus

MdRzA auf dem Smartphone: App im jeweiligen Store für Apple oder Android



Vom Workshop zur Unternehmenskultur



Mit dem klaren Ziel, ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu schaffen, entwickelt sich die GECKO Group Schritt für Schritt – und mit jeder Portion Teamgeist – weiter in Richtung gesunder Arbeitsplatzkultur.

Was mit punktuellen Ernährungsberatungen und inspirierenden Vorträgen begann, hat sich bei der GECKO Group in Leipzig längst zu einem strukturierten Managementsystem entwickelt. Monatlich wechselnde Gesundheitsmottos mit passenden Challenges – etwa „Karotten statt Osterhase“ – setzen alltagsnahe Impulse, die Barrieren abbauen und die Partizipation fördern. Ergänzt wird dieses Portfolio durch Formate wie gemeinsames Kochen, ein monatliches Mitbringbüfett sowie einen etablierten wöchentlichen „Walk & Talk“.

Prävention als Teamerlebnis

Ein zentraler Ankerpunkt ist der Gesundheitstag. Hier stehen

individuelle Analysen und fachkundige Beratungsangebote im Fokus. Die körperliche Aktivität wird zudem durch externe Laufkurse professionalisiert. Die enge Partnerschaft mit der AOK PLUS sichert dabei die fachliche Qualität, etwa durch regelmäßige Ernährungsberatungen vor Ort.

Nachhaltigkeit durch Struktur

Um die Qualität langfristig zu sichern, steuert ein BGM-Steuerkreis die Maßnahmen. Hier reflektieren Mitarbeitende der GECKO Group gemeinsam mit der AOK PLUS-Expertin Norma Berrit Sachse aktuelle Erfolge und planen die strategische Weiterentwicklung. Ein Highlight für das laufende Jahr:

ein interner Firmenlauf für den guten Zweck. Pro gelaufenem Kilometer spendet das Unternehmen an soziale Projekte – eine Symbiose aus Bewegung, Teamgeist und gesellschaftlichem Engagement. Abgerundet wird das Konzept durch eine Prise Nahbarkeit: Bürohündin Lucky sorgt als „Fell Good Managerin“ für eine entspannte Atmosphäre.

Stimmen aus dem Unternehmen

Sophie Siebenhüner (Leitung People & Places) betont die Relevanz der Partnerschaft: „Wir sind wirklich dankbar für diese Partnerschaft – fachlich fundiert, strukturiert und dabei immer nahbar und menschlich. Die Impulse und die Begleitung durch die AOK PLUS haben uns geholfen, aus ersten Ideen echte Routinen zu machen, die heute ganz selbstverständlich zu unserem Arbeitsalltag gehören.“ Auch Geschäftsführer Christopher Siebenhüner sieht den ökonomischen und menschlichen Wert: „Wir sehen, wie viel Energie und Lebensqualität diese kleinen Rituale freisetzen – für den Einzelnen und das ganze Team. Unsere Investition in Gesundheit ist eine Investition in Menschen, und das zahlt sich auf allen Ebenen aus.“



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

Das Salz in der Suppe

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

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

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

Volkskrankheit Bluthochdruck

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



Die Dosis macht's

Nur

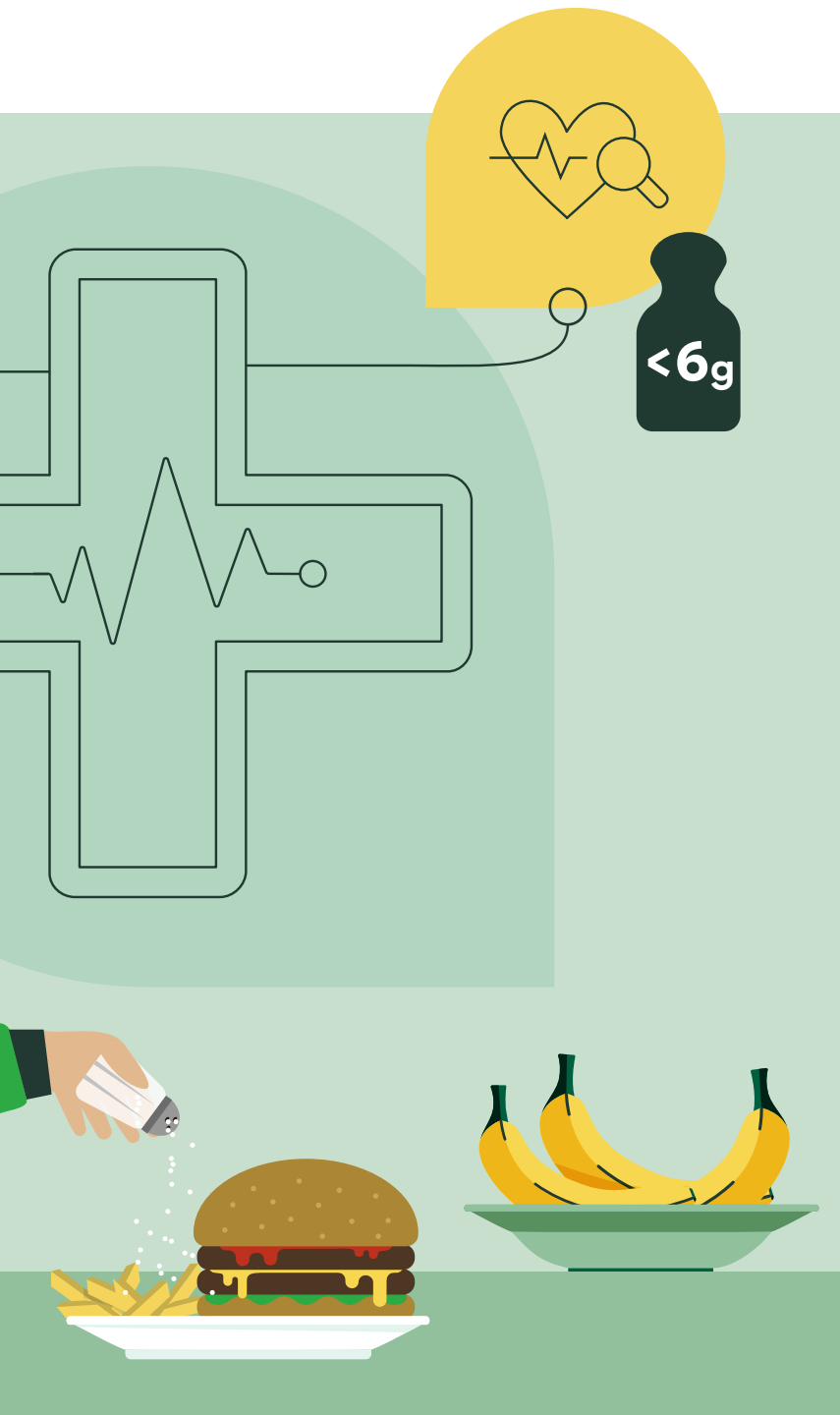
5-6 g

Salz am Tag werden von der DGE empfohlen.

Rund

30 Mio.

Menschen in Deutschland leiden an Bluthochdruck.



Versteckte Salze

Bis zu

90 %

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

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

Schnelle Erfolge

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

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

Aufklärung und Angebote

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

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



So unterstützt die AOK

Ernährung im Arbeitsalltag

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

→ aok.de/fk/ernaehrungstipps

Klare Regeln sind Pflicht

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

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

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

Frauen sind häufiger betroffen

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

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

Klare Haltung der Arbeitgeber

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

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

Dazu gehören beispielsweise

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

BERATUNG UND INFOS

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

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





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

Was folgt?

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

Miteinander reden

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

NICHT WEGSCHAUEN

32%

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

3,3%


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

Quelle: Eurostat, 2024.

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

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



 So unterstützt die AOK

Sensible Gespräche führen

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

→ aok.de/fk/psychische-gesundheit

Studie

Mit Begeisterung bei der Arbeit

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

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

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

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

ARBEIT MIT ENGAGEMENT

56% **61,5%**

geben an, dass ihre Arbeit sie zumindest meistens begeistert.

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

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





Prävention

Bei Anruf Krankschreibung?

Die **telefonische Krankschreibung** wird derzeit stark diskutiert. Doch ist die die Zahl der Krankschreibungen tatsächlich gestiegen, seitdem dafür ein Telefongespräch ausreicht?

„Klare Antwort: Das lässt sich mit unseren Zahlen nicht belegen“, sagt Pascal Ziehm, Mediensprecher der AOK PLUS. Für den Anstieg der Krankschreibungen in den vergangenen Jahren ist die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verantwortlich. Dadurch erreicht die Kassen nun ausnahmslos jede Krankschreibung und sie erhalten damit ein genaueres Bild über den tatsächlichen Krankenstand.

Wie hoch ist der Anteil der telefonischen Krankschreibungen?

„Das ist schwer zu sagen. Denn wie die Krankschreibung erfolgte, ist auf den AU-Scheinen nicht vermerkt. Eine Auswertung des Zentralinstituts für die kassenärztliche Versorgung sieht den Anteil der Krankschreibungen per Telefon zwischen 0,8 und 1,2 Prozent“, so Ziehm. Ganz klar verneint Ziehm die Frage, ob diese Art der Krankschreibung ausgenutzt wird. Denn die Zahlen zeigen, dass, seitdem die telefonische Krankschreibung eingeführt wurde, der Krankenstand nicht signifikant gestiegen ist. Außerdem ist ihr Anteil bei den Krankschreibungen gering. Das spricht gegen eine Ausnutzung.

Wichtig ist, dass die telefonische Krankschreibung nur in einem engen Rahmen für maximal fünf Tage möglich ist, sofern die Patienten in der Praxis bereits bekannt sind und lediglich leichte Symptome aufweisen. Zudem setzt dieses Verfahren voraus, dass die Ferndiagnose medizinisch vertretbar ist.



Veranstaltungsreihe

Auch 2026 wieder AOK im Dialog

Die **Veranstaltungsreihe AOK PLUS im Dialog** bietet für Unternehmen Expertise und Austausch zu den aktuellen Herausforderungen unserer Zeit. Rasante Veränderungen und zunehmender Einfluss von Digitalisierung und KI wirken sich auf Arbeits-, und Geschäftsmodelle aus. Damit Arbeiten gesund bleibt, ist die (digitale) Gesundheitskompetenz die wichtigste Fähigkeit, mit den Veränderungen konstruktiv umzugehen. Die AOK PLUS unterstützt dabei als Lotse und zeigt Lösungsmöglichkeiten auf. Alle Informationen und die Anmeldung zu unseren Veranstaltungen finden Sie hier:

→ plus.aok.de/imdialog



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.



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.

KI-gestützte Fachinformation

Pilotprojekt Chatbot wird verlängert

Die Digitalisierung der Fachinformationen schreitet voran: Das Pilotprojekt zur Implementierung von Chatbots auf dem Arbeitgeber-Fachportal wird fortgesetzt. „Als AOK PLUS beteiligen wir uns aktiv am Pilotprojekt der neuen Chatbots auf unserem Fachportal“, erläutert Projektleiter Markus Renner bei der AOK PLUS. Das Angebot überzeugt – daher wurde die Pilotphase nun offiziell bis zum 30. Juni 2026 verlängert. Beim Chatbotpiloten habe man sich zunächst bewusst für Themen mit hoher Praxisrelevanz, wie beispielsweise „Aushilfsbeschäftigung“, entschieden. „Da unsere Bots ausschließlich auf den Wissenspool des AOK-Fachportals für Arbeitgeber zugreifen, sind die generierten Antworten von verlässlicher Qualität und Aktualität“, so Markus Renner.

Die Chatbots bieten Arbeitgebern und Fachkräften einen niederschweligen und zeitunabhängigen Zugang zu komplexen Inhalten des Portals. Durch die automatisierte Beantwortung von Standardfragen wird die Servicequalität erheblich gesteigert. Die AOK PLUS begleitet diesen Prozess aktiv, um die Praxistauglichkeit für die Zielgruppen sicherzustellen, so Renner: „Der Chatbot bietet den Vorteil, dass Anfragen rund um die Uhr schnell und präzise beantwortet werden.“

Aufgrund der positiven Zwischenbilanz soll das Tool bereits jetzt verstärkt in die Vermarktung gehen, um die Reichweite und Nutzerzahlen weiter auszubauen. Ziel ist der nahtlose Übergang in den bundesweiten Regelbetrieb zum 1. Juli 2026.

Bot zum Thema Aushilfsbeschäftigung/Minijobs:

→ **Minijobs: Verdienstgrenzen & Zeitgrenzen – für Arbeitgeber | AOK-Arbeitgeberservice**

Erweiterter Anspruch

Kinderkrankengeld: Regelungen für 2026



Der erweiterte Anspruch auf Kinderkrankentage bleibt auch 2026 bestehen. Seit 2024 haben Eltern einen erweiterten Anspruch auf Kinderkrankentage und Kinderkrankengeld, wenn ihr Kind krank ist und sie wegen der notwendigen Betreuung nicht arbeiten können. Mit dem Gesetz zur Befugnisenerweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege (BEEP) wurde dieser nun auch für 2026 festgeschrieben. Eltern steht somit dieselbe Anzahl an Kinderkrankentagen zur Verfügung wie in den vergangenen beiden Jahren. Pro Elternteil und Kind sind das 15 Tage; bei mehreren Kindern begrenzt auf 35 Arbeitstage. Alleinerziehende pro Kind können 30 Tage in Anspruch nehmen, Paare und Alleinerziehende mit zwei Kindern maximal 60 Tage sowie Paare und Alleinerziehende mit drei oder mehr Kindern maximal 70 Tage.

Kinderkrankentage mit „Meine AOK“ verwalten

Um Kinderkrankengeld zu erhalten, brauchen Eltern eine ärztliche Bescheinigung, die sie ausgefüllt bei ihrer Krankenkasse einreichen. AOK PLUS-versicherte Eltern können die Bescheinigung ganz einfach über das Online-Portal oder die App an ihre AOK PLUS übermitteln und Kinderkrankengeld beantragen. Wie viele Kinderkrankentage für das laufende Jahr bereits verbraucht oder noch übrig sind, kann ebenfalls über „Meine AOK“ eingesehen werden.

→ meine.aok.de/

Neun Jahre Innovation

AOK PLUS und SpinLab feiern Jubiläum



Ein starkes Duo für die Gesundheit: Im Januar 2026 startete die 20. Accelerator-Klasse im Leipziger SpinLab. Seit neun Jahren begleitet die AOK PLUS nun schon junge Start-ups dabei, das Gesundheitswesen mit digitalen Ideen zu revolutionieren.

Hilfe gegen Zähneknirschen und Einsamkeit

Die neuen Start-ups zeigen, wie alltagsnah moderne Lösungen sein können. Das Team von **JawBuddy** hat eine digitale Selbsttherapie-App für Menschen mit Bruxismus (Zähneknirschen) entwickelt. Auch **VON KAI** ist mit an Bord: Das Team arbeitet an einem KI-gestützten Gesprächsangebot für Seniorinnen und Senioren, um Isolation und Einsamkeit zu begegnen.

„Versorgung kann besser sein – wenn sie alltagsnah, digital und patientenzentriert gedacht wird“, erklärt Stephanie Urban aus dem Bereich Innovation und

Partnermanagement der AOK PLUS. In der Praxis bedeutet das oft, die Agilität junger Unternehmen mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen einer Krankenkasse zu vereinen.

Dass dieser Weg erfolgreich ist, beweisen die Zahlen: Von den 185 Start-ups, die das Programm bisher durchlaufen haben, stammten 37 aus dem Bereich E-Health. Zehn dieser digitalen Lösungen können Versicherte der AOK PLUS bereits heute als Regel- oder Zusatzleistung nutzen.

Ein preisgekröntes Ökosystem

Die Partnerschaft findet in einem exzellenten Umfeld statt: Die SpinLab Group in der Leipziger Baumwollspinnerei wurde kürzlich mit dem „Startup Ecosystem Stars Award 2025“ für die Stärkung von Gründer-Netzwerken ausgezeichnet. Bei Fragen wenden Sie sich gern an:

→ startups@plus.aok.de

Kursangebot

„Pflegelotsin und Pflegelotse im Betrieb“

Dieser digitale Kurs richtet sich an Beschäftigte, Personalverantwortliche und Mitarbeitervertreter, um Basiswissen zum Thema Pflege im beruflichen Kontext zu vermitteln. Immer mehr Beschäftigte stehen vor der Herausforderung, ihren Beruf und die Pflege Angehöriger zu vereinbaren. Oft geraten sie unvorbereitet in diese Rolle. Das kann zu Fehlzeiten oder einer Reduktion der Arbeitszeit führen. Hier setzt unser Kurs an. Eine Vertrauensperson im Arbeitsumfeld schafft Entlastung – für Ihre Mitarbeitenden und für Sie als Arbeitgeber. Die nächsten Online-Kurse beginnen am 1. Juni, am 1. September und am 2. November. Weitere Informationen:

→ aok.de/fk/pflegelotse

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:

10. März 2026

Mit der kostenfreien Aussen-
dung des Magazins **gesund
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.

Elektronische Meldung

Mutterschaftsgeld im Minijob

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

→ aok.de/fk/u2



BSG-Urteil

Dienstwagen gilt nicht als Mindestlohn

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

→ aok.de/fk/ueberblick-minijobs



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: Aktuelle Online-Seminare

Personaleinsatz bei anderen Arbeitgebern

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

Praxistipps für die Entgeltabrechnung

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

Basisarbeitende wertschätzen

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



Jetzt kostenlos anmelden
via QR-Code oder unter:

→ aok.de/fk/seminarsuche



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

→ aok.de/fk/kontakt

» Ich betreibe ganz wenig Mikromanagement «

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



Ich gebe breite Verantwortungs- und Handlungsspielräume.

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

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

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

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

Wie motivieren Sie Ihr Team?

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

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





AOK PLUS 

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

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



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

AOK PLUS. Die Gesundheitskasse.