

3 · 2026
Das Arbeitgebermagazin
der AOK PLUS

gesundes unternehmen

**Auch wenn
es dampft
Arbeiten
ohne Druck**

→ S. 4

Suizidprävention: in Krisen helfen → S. 10

6 Fakten zu Ausbildung und SV → S. 15

Uschi Glas im Interview → S. 23



Wollen Sie mehr über die **Aktivrente** wissen?

Abonnieren Sie unseren 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
LEISTUNGSDRUCK**4 (Gut) Arbeiten ohne Druck**

Wie Arbeitgeber Stress und dauernden Leistungsdruck vermeiden

8 Praxisbeispiel: Gesundheit im Unternehmen
Wie die Universität Leipzig moderne Arbeitswelten gestaltet

MAGAZIN



9 Betriebliche Gesundheitsförderung
Investieren in die Arbeitswelt von morgen

10 Suizidprävention: eine Aufgabe für alle
So können Arbeitgeber Beschäftigte in psychischen Krisen unterstützen

15 6 Fakten zu Ausbildung und SV
Die wichtigsten Punkte rund um Vergütung und Sozialversicherung für Azubis

16 Gesund arbeiten mit KI
Künstliche Intelligenz kann die Gesundheit fördern – wenn sie klug eingeführt wird

AUF EINEN BLICK



18 Auf einen Blick
News und Fakten

20 Leistungs-PLUS
Serviceangebote aus Ihrer Region

23 „Es ist wichtig, sich auf Augenhöhe zu begegnen“
Die Schauspielerinnen und Sängerinnen Uschi Glas im Interview



Poster: Treppensteigen – gesunde Routine für Körper und Geist

So wird das Team Schritt für Schritt fitter (liegt der Ausgabe bei)



→ **11 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



(Gut) Arbeiten ohne Druck



Mit guten und gesunden Rahmenbedingungen können Arbeitgeber dazu beitragen, dass Beschäftigte effizient, aber ohne dauernden Zeit- und Leistungsdruck arbeiten. Was können sie konkret im Alltag tun, um Stress zu vermeiden? So profitieren beide Seiten.

Konzentriert eine Auswertung fertigstellen, weil die Zeit dafür da ist. Den Feierabend ohne schlechtes Gewissen genießen, weil Überstunden die Ausnahme sind. Ein Projekt mit klarer Struktur und realistischer Zeitplanung angehen, weil es genügend Ressourcen gibt: Ohne Druck ist Arbeit für Beschäftigte erfüllender und sie erzielen bessere Ergebnisse.

Doch die Realität sieht nach einer Beschäftigtenumfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) anders aus. 43 Prozent der Beschäftigten in Deutschland erleben im Beruf starken Termin- und Leistungsdruck, 66 Prozent dieser Beschäftigten fühlen sich davon belastet. 15 Prozent der Befragten gaben sogar an, häufig an der Grenze der

Leistungsfähigkeit zu arbeiten – davon fühlen sich sogar 81 Prozent von ihnen belastet. Das kann Folgen für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit haben, wenn es nicht nur einmalig auftritt, sondern zum Dauerzustand wird.

Ab und zu eine höhere Arbeitsbelastung zu haben, ist in der Regel kein Problem. Eine temporäre Herausforderung, beispielsweise mal ein paar Überstunden, kann auch gute Leistungen hervorbringen. „Ständiger Leistungs- oder Zeitdruck aber kann zu Erschöpfung, Schlaf- und Konzentrationsstörungen, Motivationsverlust, einem Leistungsabfall und schlimmstenfalls zum Arbeitsausfall führen“, sagt Simone Kauffeld, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der TU Braunschweig. Angststörungen und Depressionen können eine Folge sein, ebenso ein geschwächtes Immunsystem, Herz-Kreislauf-Probleme, Muskel- und Kopfschmerzen.

Auch die innere Einstellung führt manchmal zu Zeitdruck. Wenn Beschäftigte zu Perfektionismus neigen und Arbeiten nicht abschließen können, erzeugen sie so selbst Druck. Aber wann ist eine Aufgabe gut genug bearbeitet? Wie hoch die Qualitätsanforderungen sind, sollte gemeinsam mit der Führungskraft definiert werden, sonst können Beschäftigte irgendwann schnell erschöpft und nicht mehr leistungsfähig sein oder gar ein suchthaftes Arbeitsverhalten entwickeln. Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes oder Stress durch neue Technologien wie zum Beispiel künstliche Intelligenz (KI) erzeugen ebenfalls Druck.



» Gesunde Führung beginnt im Kopf: Ersetzen Sie Druck durch Vertrauen und echte Entscheidungsspielräume. Wer seine Teams aktiv einbindet, stärkt die Resilienz und sichert die Leistung – auch wenn es stressig wird.«



Gundula Bettenhausen ist Geschäftsführerin der KAV Thüringen e. V. und Verwaltungsrätin bei der AOK PLUS.

Das optimale Klima schaffen – nicht nur im Gebäude, sondern auch am Arbeitsplatz

Die Metall- und Elektro Industrie steht unter starkem Veränderungsdruck. Als Geschäftsführer der BELIMO Automation Deutschland GmbH erlebe ich täglich, wie entscheidend es ist, wirtschaftliche Anforderungen mit der Verantwortung für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden in Einklang zu bringen. Denn dauerhafter Stress ist kein Treiber von Innovation – er gefährdet Gesundheit, Motivation und nachhaltigen Unternehmenserfolg.

„Gut arbeiten ohne Druck“ heißt für uns nicht, auf Leistung zu verzichten. Hohe Performance ist Voraussetzung für unseren Erfolg. Entscheidend ist jedoch, wie Leistung entsteht: durch Überforderung – oder durch Rahmenbedingungen, die Menschen befähigen. Seit unserer Gründung verfolgen wir eine



Volker Benath
Geschäftsführer | Managing Director
BELIMO Automation Deutschland GmbH

konsequente Ausrichtung auf Markt- und Kundenbedürfnisse. Dies gelingt nur mit Teams, die in einem gesunden Umfeld arbeiten. Dafür haben wir unsere Unternehmenskultur auf drei Prinzipien ausgerichtet.

Erstens: **Partizipation**. Stress entsteht oft durch Fremdbestimmung. Indem wir Mitarbeitende aktiv in die Gestaltung von Prozessen einbinden, fördern wir Eigenverantwortung und Resilienz gegenüber Zeitdruck.

Zweitens: **Führung als Gesundheitsfaktor**. Unsere Führungskräfte verstehen sich als Mentoren. Sie setzen klare Prioritäten, erkennen Überlastung frühzeitig und schaffen Vertrauen, um Komplexität gemeinsam zu bewältigen.

Drittens: **Sinnstiftung**. Zu wissen, dass die eigene Arbeit einen echten Beitrag leistet, reduziert negativen Stress. Unsere Lösungen tragen weltweit zu sicherem, effizientem und wartungsfreundlichem Gebäudebetrieb bei.

Ein gesundes Arbeitsumfeld ist für BELIMO kein „Nice to have“, sondern die Basis nachhaltigen Erfolgs. Gemeinsam mit starken Partnern wie den Krankenkassen fördern wir Prävention – damit Leistungsfähigkeit erhalten bleibt, ohne dass Gesundheit verloren geht.

Druck abbauen

Eine sorgfältige Analyse der Arbeitssituation zeigt Arbeitgebern Ansatzpunkte auf, wie sie Druck und daraus resultierenden Dauerstress vermeiden können: realistische Planung von Arbeitsschritten und Zeitbedarf sowie die dafür benötigten Ressourcen, bestenfalls unter Beteiligung der Mitarbeitenden und Unterstützung der Führungskraft.

Viele Lösungsansätze

Wohl denen, die gute Konzepte dafür haben, Leistungsdruck erst gar nicht entstehen zu lassen oder gesund damit umzugehen. Die Arbeitsleistung ist besser und die Beschäftigten gesünder und motivierter, wenn Druck abgebaut wird. Das gelingt, indem hohe Anforderungen im Einklang mit ausreichenden Ressourcen wie Zeit, Unterstützung, Anerkennung und Mitgestaltung stehen. Besonders in kleinen Unternehmen, in denen Aufgaben oft besser zu überblicken sind, können Führungskräfte die Initiative ergreifen und die Arbeitssituation gemeinsam mit ihrem Team besprechen.



Prof. Dr. Simone Kauffeld
Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der TU Braunschweig

„Beschäftigte brauchen möglichst breite Handlungs- und Entscheidungsspielräume, um bei Bedarf Planungen anzupassen oder gut auf Störungen und Unterbrechungen reagieren zu können“, sagt Dr. Anika Schulz-Dadaczynski von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). „Werden Erwartungen und Prioritäten klar kommuniziert, entlastet das ebenfalls und vor allem gerade dann, wenn es mal stressig wird. Welche Aufgaben sind aktuell besonders wichtig? Wo müssen wir 100 Prozent geben? Wo reichen vielleicht auch mal 80 Prozent?“

Lösungsansatz Verhalten und Verhältnisse

Konstruktives Feedback und Wertschätzung sind für eine entspannte und gute Zusammenarbeit unabdingbar, zum Beispiel, indem Erfolge sichtbar gemacht werden. „Viele Arbeitgeber unterschätzen den Einfluss, den Wertschätzung auf das Wohlbefinden hat“, sagt Simone Kauffeld. Workshops für Führungskräfte zu gesunder Führung zeigen Möglichkeiten, das eigene Team zu stärken. Auch für Mitarbeitende können Angebote zu

BESTANDSAUFNAHME

Wie hoch ist der Druck im Unternehmen?



Diese Fragen an Mitarbeitende können helfen:

- Haben Sie zu viele Aufgaben oder zu wenig Zeit, um diese in der vorgegebenen Zeit abzuarbeiten?
- Fühlen Sie sich von einzelnen Aufgaben überfordert?
- Kennen Sie die Erwartungen, die an Sie gestellt werden?
- Fühlen Sie sich durch den Wettbewerb unter Kolleginnen und Kollegen unter Druck gesetzt?

Fragen, die sich Arbeitgeber stellen können:

- Ist Ihre Führung durch Vertrauen und Anerkennung geprägt?
- Sind die Beziehungen in Ihren Abteilungen und Teams kooperativ?
- Herrscht bei Ihnen Transparenz über die Auslastung und Kapazitäten der einzelnen Teammitglieder?
- Haben Ihre Mitarbeitenden Entscheidungs- und Handlungsspielräume auf dem Weg zum Erreichen ihrer Aufgaben?

Themen wie Resilienz, Schlaf oder Stressbewältigung hilfreich sein.

Gespräche mit den Mitarbeitenden bringen etwas, wenn sie zutage fördern, suchen und individuell schauen, wie sich Druck im Unternehmen zeigt und welche Ursachen es gibt.

Lösungsansatz kooperative Beziehungen

Eine Schlüsselrolle spielen die Führungskräfte. Statt Konkurrenzdenken zu befeuern, können sie die soziale Interaktion im Team fördern, beispielsweise durch gemeinsame Pausen, und auch den informellen Austausch anregen. „Kooperative Beziehungen sind immer gesünder als ein interner Wettbewerb“, weiß Schulz-Dadaczynski. Eine ressourcenorientierte Führung mit Blick auf individuelle Stärken statt auf Defizite hilft, Druck durch Überforderung zu vermeiden. In größeren Teams können Vertretungssysteme sinnvoll sein, um sich in Phasen mit hohem Arbeitsaufkommen gegenseitig zu unterstützen. Und: „Erholung ist nicht nur am Wochenende und im Urlaub, sondern täglich nötig“, betont Simone Kauffeld.



Dr. Anika Schulz-Dadaczynski
Wissenschaftlerin bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Auch Arbeitgeber spüren Druck

Auch Führungskräfte und Arbeitgeber erleben Anspannung, sei es durch Kunden, Personalknappheit oder finanzielle Verantwortung. „Wenn man Mitarbeitenden den betriebswirtschaftlichen Druck ständig vor Augen führt, kann das den Zeit- und Leistungsstress erhöhen“, weiß Schulz-Dadaczynski. Simone Kauffeld rät im Alltag zu Achtsamkeit. „Wer versucht, in der jeweiligen Situation präsent zu sein, statt immer mehrere Dinge parallel zu erledigen, hat schon viel gewonnen“, sagt sie. Kleine Kniffe helfen, keinen zusätzlichen Druck auf Mitarbeitende auszuüben. Klar: Die Personalsituation ist in einigen Branchen angespannt. Umso mehr kommt es darauf an, dass die eigenen Beschäftigten motiviert und leistungsfähig bleiben. Gemeinsam zu planen und Beschäftigten zu helfen, Aufgaben zu bewältigen, gehört ebenso zu einer erfolgreichen Strategie wie sich gegenseitig zu respektieren und die Arbeitsleistung wertzuschätzen. Zusammen mit einer gemeinsamen Analyse kritischer, aber auch erfolgreicher Aspekte im Unternehmen wird das zu einer Win-win-Situation für Beschäftigte, Führungskräfte und Unternehmen. ◉



So unterstützt die AOK

Mitarbeitendenorientiert führen

Gemeinsam Belastungen erkennen und besprechen, wie Druck vermieden werden kann: Das Online-Programm „Gesund führen“ zeigt Führungskräften praxisnah, wie BGF umgesetzt werden kann – gemeinsam und effektiv.

→ aok-gesundfuehren.de

Ganz gelassen

Mit dem kostenlosen AOK-Programm „Stress im Griff“ lernen Sie und Ihre Mitarbeitenden, Stress zu vermeiden und herausfordernden Situationen entspannter zu begegnen.

→ stress-im-griff.de

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Mit gezielten Analysen, beispielsweise durch eine Mitarbeitendenbefragung oder Arbeitssituationsanalyse, unterstützen AOK-Fachleute Unternehmen. So können passgenaue Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

Ansprechpersonen vor Ort:

→ aok.de/fk/plus/ansprechpartner



Wie die Universität Leipzig moderne Arbeitswelten gestaltet

Kooperation setzt Impulse
für ein grundlegendes Umdenken

„**Besonders schön finde ich**, dass Menschen aus unterschiedlichen Berufsfeldern zusammenfinden und vergleichbare Ziele teilen: einerseits mehr auf die eigene Resilienz zu achten, andererseits die Qualität der Arbeit durch einen gesünderen Umgang mit Mehrarbeit und Überlastung zu sichern“, beschreibt eine Mitarbeiterin der Universität Leipzig das „Mindful Employees“-Programm. Dieses zukunftsweisende Format ist Teil des Projekts „Achtsamkeit in der Bildung und Hochschulkultur“ (ABiK), das sich erstmals explizit auch an die Verwaltung und Führungsebene richtet. Was 2021 in Kooperation mit der AOK PLUS begann, hat sich mittlerweile zum bundesweit größten Projekt seiner Art entwickelt und setzt Impulse für ein grundlegendes Umdenken: „Gesundheitsförderung sollte kein Add-on sein, sondern Grundlage von Lern- und Arbeitsstrukturen“, betont Projektleiterin Susanne Krämer.

Wissenschaftlich fundiert, praktisch erprobt.

Die Kursformate für Studierende, Hochschullehrende, Führungskräfte, Verwaltung und Lehrkräfte

an Schulen verzahnen Übungen und Meditationen mit der Reflexion eigener Denk- und Handlungsmuster und ermöglichen eine bewusste Auseinandersetzung mit Gewohnheiten. Das Ziel ist klar definiert: Stressbewältigung fördern, die Selbststeuerung im Alltag stärken und – wie eine aktuelle Studie belegt – sogar proökologisches Handeln aktivieren.

Dass dieser Ansatz funktioniert, zeigt der erfolgreiche Transfer in die Schulpraxis. In Zusammenarbeit mit dem Landesamt für Schule und Bildung wurden Lehrkräfte geschult, was nachweislich Burnout-Symptome reduzierte und das Schulklima verbesserte. Die Förderung geht mittlerweile in die dritte Phase. Neben einer Reduktion von Burnout-Symptomen zeigten sich Verbesserungen in Beziehungskompetenz, Lebenszufriedenheit und Schulklima. „Lehrkräfte gewinnen an Präsenz und können in Gesprächen offener und aufmerksamer agieren“, so Dr. Elisabeth Blanke, Leiterin der Evaluation.

Ein Netzwerk für die Zukunft

Der Erfolg strahlt aus: Auch die TU Dresden, die Westsächsische Hochschule Zwickau und die HTW

Gesundheitsförderung sollte kein Add-on sein, sondern Grundlage von Lern- und Arbeitsstrukturen.

Projektleiterin Susanne Krämer

Dresden haben die Konzepte bereits übernommen. Um den steigenden Bedarf zu decken, fand 2026 eine bundesweite Train-the-Trainer-Schulung statt.

Um die Vernetzung weiter voranzutreiben, lädt ABiK gemeinsam mit dem AVE Institut und der AOK PLUS zur zweiten Konferenz „Achtsamkeit in der Bildung“ ein. Mitte September diskutieren rund 500 Experten aus Wissenschaft, Politik und Praxis Lösungen für eine alarmierende Lage: Ein Viertel der Schülerinnen und Schüler fühlt sich psychisch belastet, 44 Prozent der Studierenden leiden unter Dauerstress. Die Botschaft für Entscheider ist deutlich: Wer zukunftsfähig bleiben will, muss jetzt in neue, achtsamkeitsbasierte Ansätze investieren. ○



So unterstützt
die AOK

Mehr Informationen finden Sie auf
→ aok.de/fk/plus/abik

oder der Projektseite
→ zls.uni-leipzig.de/abik

Zur Konferenzwebsite:
→ zls.uni-leipzig.de/konferenz-abik

AOK PLUS investiert in die Arbeitswelt von morgen



Durch eine Kombination aus strategischer Beratung und praxisnahen Einzelmaßnahmen erreichte die Krankenkasse über 412.000 Beschäftigte in mehr als 1.200 Betrieben.



Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) gewinnt in Sachsen und Thüringen kontinuierlich an Relevanz. Im Jahr 2025 realisierte die AOK PLUS rund 3.000 Maßnahmen in regionalen Unternehmen. Heiko Müller, Fachberater für BGF bei der AOK PLUS, berichtet von einer Gesamtinvestition in Höhe von 12,3 Millionen Euro. Ein signifikanter Anteil davon – rund 3,9 Millionen Euro – floss gezielt in die Gesundheitsvorsorge für Pflegeberufe. „Die AOK PLUS überzeugt als vertrauenswürdiger Partner mit hoher Fachkompetenz und maßgeschneiderten Angeboten für jede Branche“, betont Müller.

Insgesamt profitierten über 412.000 Beschäftigte in 1.216 Betrieben von diesen Leistungen. Damit erzielte die Kasse trotz eines leichten Rückgangs zum Vorjahr eine beachtliche Reichweite und betreute zudem knapp 650 langfristig angelegte Projekte im Rahmen des Betrieblichen

Gesundheitsmanagements (BGM). Diese Kooperationen sind auf mehrere Jahre angelegt.

Strategische Beratung und Mitarbeiterbeteiligung

Ein Kernaspekt der Arbeit liegt in der strategischen Begleitung der Arbeitgeber. Um nachhaltige Strukturen zu etablieren, moderierte die AOK PLUS in 300 Unternehmen innerbetriebliche Steuergremien, die sogenannten Arbeitskreise Gesundheit. Parallel dazu ließen 593 Firmen ihre krankheitsbedingten Ausfallzeiten detailliert analysieren. Da der Erfolg von BGF-Maßnahmen maßgeblich von der Akzeptanz der Belegschaft abhängt, entwickelten Mitarbeiter in 448 Workshops aktiv eigene Gesundheitsprozesse.

Praxisnahe Umsetzung vor Ort

Ergänzend zur strategischen Planung fanden knapp 1.200 Einzelveranstaltungen wie Gesundheitstage, Schulungen und Fachvorträge

direkt in den Betrieben statt. Diese Angebote unterstützen Unternehmen dabei, Belastungen am Arbeitsplatz nachhaltig zu reduzieren. Durch die gezielte Kombination aus strukturorientierter Verhältnisprävention und individueller Verhaltensprävention werden die Arbeitsfähigkeit sowie die Motivation der Belegschaft langfristig gesichert. 



 So unterstützt die AOK

Betriebliche Gesundheitsförderung:

Engagement für mehr Gesundheit senkt Krankenstände und Fluktuation, steigert die Zufriedenheit von Mitarbeitenden und führt so zu mehr Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit. Mehr Informationen unter:

→ aok.de/fk/bgf-ueberblick

Eine Aufgabe für alle



Über 10.000 Menschen sterben in Deutschland jedes Jahr durch Suizid, noch mehr kämpfen mit suizidalen Gedanken. Irgendwann werden deshalb viele Arbeitgeber damit konfrontiert. Sie können sich darauf vorbereiten und so einen passenden Umgang mit einem sehr sensiblen Thema finden.



Die Gründe für Suizidgedanken sind vielfältig. Private Krisen wie Trennung oder finanzielle Sorgen können eine Rolle spielen. Häufigste Auslöser sind jedoch psychische Erkrankungen wie eine Depression. Mehr Menschen sterben in Deutschland durch Suizid als durch Verkehrsunfälle, Gewalttaten, illegale Drogen und Aids zusammen. Mehr als 70 Prozent sind Männer.

Offene Kommunikation und gesunde Arbeitskultur

Eine gesunde Arbeitskultur kann positiven Einfluss auf das seelische Wohlbefinden der Betroffenen haben. Damit tragen Arbeitgeber und Führungskräfte eine sehr große Verantwortung, die nicht im Arbeitsvertrag steht. Unternehmen,

in denen Beschäftigte über Schwierigkeiten sprechen können, ohne Nachteile befürchten zu müssen, sind hier gut aufgestellt. Auch das Gefühl, sinnvolle Tätigkeiten zu verrichten, und soziale Bindungen im Betrieb geben Menschen in schwierigen Phasen Halt.

Schulen und sensibilisieren

Neben organisatorischen Maßnahmen sind Schulungen in der Verhaltensprävention für Führungskräfte sinnvoll. Sie vermitteln ihnen, wie sie Belastungen bewältigen und Warnsignale depressiver Episoden wie Antriebslosigkeit oder Reizbarkeit frühzeitig erkennen. Aber auch Suizide können sich manchmal ankündigen. Wenn Mitarbeitende große Hoffnungslosigkeit äußern

oder sogar vermehrt von Suizid sprechen, können das Anzeichen für eine ernsthafte Krise sein.

Entschiedenes, zielgerichtetes Vorgehen zählt nicht zuletzt in akuten Situationen. Besteht konkrete Suizidgefahr, müssen umgehend Feuerwehr oder Polizei informiert werden. Über die Notrufnummern kann auch die Notfallseelsorge angefordert werden. Die wichtigste Regel: die betroffene Person niemals allein lassen.

Wer schon im Vorfeld für diese Regel sensibilisiert und Gefährdeten durch ein stabiles Teamgefüge und offene Kommunikation Halt gibt, kann im besten Fall Notsituationen vorbeugen. So kann eine unterstützende Arbeitsatmosphäre Mitarbeitende mit und ohne psychische Vorerkrankungen stärken sowie im Ernstfall Leben retten.

HILFE IN AKUTEN KRISEN

Falls Sie selbst Hilfe im Umgang mit psychischen Krisen benötigen oder Sie das Gefühl haben, jemand in Ihrem Umfeld sei gefährdet, ist die Telefonseelsorge rund um die Uhr kostenfrei erreichbar unter **0800 1110111**.

Auch der ärztliche Notdienst unter **116 117** und die Website **suizidprophylaxe.de** können akut weiterhelfen.

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

personal wissen

3.2026



Beiträge und Meldungen

SV bei Ende einer Beschäftigung

Wie Arbeitgeber Beschäftigungen bei Freistellung, Aussteuerung oder bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente in der Sozialversicherung richtig beurteilen.

Während einer Freistellung von der Arbeit besteht Sozialversicherungspflicht – vorausgesetzt, der Arbeitgeber zahlt weiterhin ein angemessenes Entgelt. Kommt es zur Folgebeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, gilt der allgemeine Beitragssatz. In seltenen Fällen gilt der ermäßigte Beitragssatz, nämlich, wenn der oder die Beschäftigte im Anschluss aus dem Erwerbsleben ausscheidet. Wenn sich durch die Freistellung an der Beitragsgruppe etwas ändert, meldet der Arbeitgeber die Änderung der Beitragsgruppe (Abgabegrund „32“ und „12“). Endet die SV-Pflicht, meldet der Arbeitgeber mit Grund „30“ ab.



DATEN UND FAKTEN

Rente wegen
verminderter
Erwerbsfähigkeit

172 Tsd.

Menschen in Deutschland haben 2024 zum ersten Mal eine Erwerbsminderungsrente erhalten.

69.294

Menschen davon erhalten die EM-Rente aufgrund psychischer Erkrankungen. Das sind 40 Prozent aller neuen EM-Rentenbeziehenden.

Quelle: DRV-Statistikportal, 2024.

Ende des Krankengeldbezugs

Nach 78 Wochen läuft der Anspruch auf Krankengeld aus („Aussteuerung“). Besteht noch ein Arbeitsverhältnis, informiert die Krankenkasse den Arbeitgeber automatisch zum Ende des Krankengeldbezugs. Dieser hat dann einen Monat Zeit für die Abmeldung. Läuft die Frist ab, erfolgt die Abmeldung (Grund „34“).

Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb der Monatsfrist, ist Abmeldegrund „30“ zum Zeitpunkt der Beendigung anzugeben. Bei anschließendem Arbeitslosengeldbezug erfolgt die Abmeldung (Grund „30“) zum Zeitpunkt der Aussteuerung.

Vorgehen bei EM-Rente

Eine bewilligte Erwerbsminderungsrente (EM-Rente) beendet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch, außer bei einer entsprechenden Klausel im Arbeits- oder Tarifvertrag. Bei Bewilligung einer vollen, unbefristeten EM-Rente meldet der Arbeitgeber rückwirkend ab (Grund „32“) und neu an (Grund „12“), um die Beitragsgruppe (BGR) zu ändern (von „1111“ zu „3101“).

Besteht kein Entgeltanspruch mehr und wird keine Arbeitsleistung mehr erbracht, gilt die Person noch maximal einen Monat als sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Danach endet die Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn – auch wenn das Arbeitsverhältnis formal besteht (Abmeldung mit Grund „34“, BGR „3101“). Endet das Arbeitsverhältnis früher, etwa durch Kündigung, erfolgt die Abmeldung zu diesem Zeitpunkt (Grund „30“, BGR „3101“).



So unterstützt die AOK

Noch mehr sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Aspekte zum Ende von Beschäftigungen erklären AOK-Fachleute im Seminarvideo.

→ aok.de/fk/ende-von-beschaeftigungen



Studierende und SV

Sozialversicherung im dualen Studium

Immer mehr Unternehmen setzen auf dual Studierende, um Fachkräfte frühzeitig zu gewinnen. Viele Betriebe starten den Bewerbungsprozess für das Studienjahr 2027/28 bereits jetzt. Doch wie sind dual Studierende in der Sozialversicherung zu behandeln?

Bei ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen absolvieren die Studierenden parallel ein Hochschulstudium und eine anerkannte betriebliche Ausbildung. Sie erwerben sowohl einen Studien- als auch einen Berufsabschluss. Sozialversicherungsrechtlich gelten sie als Auszubildende.

Bei praxisintegrierten dualen Studiengängen dagegen steht das Hochschulstudium im Mittelpunkt. Es wird mit längeren

Praxisphasen im Unternehmen ergänzt. Ein reguläres Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis begründet sich damit nicht. Für die Sozialversicherung gelten Teilnehmende an praxisintegrierten Studiengängen dennoch als Auszubildende.

Beiträge zur SV

Wenn der Arbeitgeber ein Entgelt zahlt, gilt für beide Varianten: Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Beiträge werden zwischen dual Studierenden und Arbeitgeber geteilt. Die Regelungen zum Werkstudentenprivileg, zum Übergangsbereich oder zum Minijob finden keine Anwendung. Die Studierenden werden als Auszubildende gemeldet, mit dem Personengruppenschlüssel (PGRS) „102“ und dem Beitragsgruppenschlüssel (BGR) „1111“.

In der Unfallversicherung gilt: In der Praxisphase besteht gesetzlicher Versicherungsschutz über die jeweilige Berufsgenossenschaft, in der Studienphase über die am Hochschulstandort zuständige Unfallkasse.

Wenig oder keine Vergütung

Beträgt das monatliche Arbeitsentgelt bis 325 Euro (Geringverdienergrenze), trägt der Arbeitgeber die Beiträge allein (PGRS „121“, BGR „1111“). Auch wenn der Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt zahlt, besteht dennoch Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. In diesem Fall erfolgt die Beitragsbemessung aus 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße (2026: 39,55 Euro). Es gilt der PGRS „102“ und die BGR „0110“. Der Arbeitgeber trägt den Beitrag hieraus allein.



So unterstützt die AOK

Wie sieht es mit der SV bei Praktika und Schnuppertagen aus? Das Seminarvideo „Probearbeit und Praktikum“ gibt Antworten.

→ aok.de/fk/seminarvideos

Steuerfreier Benefit

600 Euro BGF-Freibetrag nutzen

Arbeitgeber können für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung jährlich bis zu 600 Euro pro beschäftigter Person steuer- und sozialabgabenfrei nutzen. Bei Mehrfachbeschäftigung oder einem Wechsel des Arbeitgebers gilt der Freibetrag je Arbeitgeber. Leistet der Arbeitgeber mehr als 600 Euro, fallen nur auf den übersteigenden Betrag Steuern und SV-Beiträge an.

Arbeitgeber leisten die Förderung zum Start der Maßnahme. Sie setzen den tatsächlichen Endpreis an, Eigenanteile von Beschäftigten ziehen sie ab. Gesamtkosten, etwa für einen im Betrieb abgehaltenen Kurs, werden zu gleichen Teilen auf alle



Teilnehmenden aufgeteilt. Solange der Freibetrag im laufenden Jahr noch nicht ausgeschöpft ist, kann die Maßnahme steuer- und abgabenfrei abgerechnet werden. Nachweise wie Rechnung und Teilnehmendenliste nehmen Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen.



AOK-Tipp:

Welche Gesundheits- und Präventionsangebote förderfähig sind, ist hier erklärt:

→ aok.de/fk/bgf-foerderung

KURZMELDUNGEN

eUB-Antrag wird einfacher

Zwei Neuerungen vereinfachen seit 1. Juli 2026 das Verfahren zur elektronischen Unbedenklichkeitsbescheinigung (eUB): Arbeitgeber mit mehreren Betriebsnummern können für jeden Betrieb eine eigene eUB beantragen. Außerdem machen neue Rückmeldungen zu den Gründen bei Ablehnung eines eUB-Antrags das Verfahren besser nachvollziehbar.

Minijob: Rückkehr zur RV-Pflicht möglich

Haben Minijobbende eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gewählt, können sie diese seit 1. Juli 2026 einmalig widerrufen. Dafür genügt eine Mitteilung in Papierform oder per E-Mail an den Arbeitgeber. Die Aufhebung wirkt ab dem Folgemonat für die gesamte Dauer des Minijobs. Arbeitgeber melden die Änderung an die Minijob-Zentrale: Abmeldung „32“, Anmeldung „12“ mit Beitragsgruppe „1 – voller Beitrag bei Versicherungspflicht in der RV“).

Sie fragen, Experten antworten

PV-BEITRAGSABSCHLAG BEI AUSZUG

Ein Beschäftigter in unserem Unternehmen hat vier Stiefkinder, die alle unter 25 Jahre alt sind. Nun verlässt der Beschäftigte den gemeinsamen Haushalt. Wie wirkt sich das auf den Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung aus?

Eine einmal begründete Elterneigenschaft befreit Beschäftigte dauerhaft vom Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung. Das gilt aber nicht für die Beitragsabschläge je Kind. Zieht etwa ein Stiefkind aus dem gemeinsamen Haushalt aus, gilt das Betreuungs- und Erziehungsverhältnis als beendet.

Ab diesem Zeitpunkt entfällt der Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung für das jeweilige Stiefkind und wird bei den Stiefeltern nicht mehr berücksichtigt. Das gilt auch im vorliegenden Fall, wenn ein Stiefelternteil den gemeinsamen Haushalt verlässt. Ab dem Auszug liegen die Voraussetzungen für den Beitragsabschlag nicht mehr vor.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



Während einer Elternzeit dürfen Beschäftigte wöchentlich bis zu 32 Stunden arbeiten.



Meldegründe, -schlüssel und -fristen finden Sie kompakt im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:
→ aok.de/fk/deuv-meldungen

DEÜV-Meldungen

Kleine Zahlen, große Wirkung

Wer bei Elternzeit oder Krankenkassenwechsel den falschen Meldegrund wählt oder Fristen übersieht, riskiert zeitaufwendige Korrekturen. Mit dieser Übersicht vermeiden Sie typische Fehler von vornherein.

Kassenwechsel: Wechseln Beschäftigte die Krankenkasse, sind zwei Meldungen notwendig: Der Arbeitgeber meldet die Person zuerst bei der alten Kasse ab (Meldegrund „31“) und dann bei der neuen an (Meldegrund „11“). Beide Meldungen beziehen sich auf dasselbe, durchgehende Arbeitsverhältnis.

Fallen Krankenkassen- und Arbeitgeberwechsel zusammen, gilt: Der bisherige Arbeitgeber meldet die Person mit Meldegrund „30“

ab, der neue meldet sie mit Meldegrund „10“ bei der neuen Kasse an.

Elternzeit: Hier werden Beginn (Grund „17“) und Ende (Grund „37“) separat gemeldet. Die Meldung ist mit der nächsten Entgeltabrechnung, aber spätestens innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis fällig. Das geschieht unabhängig von regulären An- und Abmeldungen. Wurde der Beginn des Mutterschaftsgeldbezugs nach der Geburt mit einer Unterbrechungsmeldung (Abgabegrund „51“) mitgeteilt und folgt die Elternzeit nahtlos auf die Mutterschutzfrist, ist keine weitere Unterbrechungsmeldung nötig.

Krankengeld: Welche Meldungen Arbeitgeber erstellen, wenn Beschäftigte die maximale Bezugsdauer von Krankengeld überschreiten, steht auf Seite 15.

Zentrale Fristen: Beginnt oder endet ein Arbeitsverhältnis, melden Arbeitgeber ihre Beschäftigten mit der nächsten Entgeltabrechnung, aber spätestens innerhalb von sechs Wochen an beziehungsweise ab. Die SV-Jahresmeldung (Abgabegrund „50“) ist am 15. Februar des Folgejahres fällig.

AKTUELL

AOK-Fristenrechner Termine im Blick

Bis wann muss ich neue Beschäftigte angemeldet haben? Wie lange dauert die Mutterschutzfrist einer Mitarbeiterin? Der Fristenrechner der AOK kennt die für die Personalarbeit wichtigen Fristen, von Mutterschutz und Elternzeit über Entgeltfortzahlung bis zum DEÜV-Meldeverfahren.

→ aok.de/fk/fristenrechner

AOK-Rechtsdatenbank Regelungen sicher finden

Die Rechtsdatenbank der AOK enthält die wichtigsten Inhalte und Quellen des Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrechts. Gut strukturierte Abschnitte, Filter und Navigationselemente machen die Nutzung komfortabel. Ob Gesetze, Rundschreiben, Urteile oder Fachbeurteilungen, alles ist übersichtlich an einem Ort vereint.

→ aok.de/fk/rechtsdatenbank



6 Fakten zu Ausbildung und Sozialversicherung

Startklar für neue Azubis

Beginnen junge Menschen eine Berufsausbildung, werden sie sozialversicherungspflichtig. Damit der Einstieg der Azubis in den Job reibungslos klappt, ist es für Arbeitgeber hilfreich, die wichtigsten Punkte rund um Vergütung und Sozialversicherung für Azubis zu kennen.

21,1
Jahre

war das Durchschnittsalter bei Ausbildungsbeginn im Jahr 2021. Im Jahr 1999 lag dieser Wert bei 19,2.



Quelle: BA-Beschäftigungsstatistik, 2023.

1 Ausbildungsvergütung So hoch ist die Mindestausbildungsvergütung bei Ausbildungsstart 2026:

1. Ausbildungsjahr: 724 Euro
2. Ausbildungsjahr: 854 Euro
3. Ausbildungsjahr: 977 Euro
4. Ausbildungsjahr: 1.014 Euro

2 Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber und Azubi tragen die Beiträge zur Sozialversicherung (inklusive Zusatzbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung) jeweils zur Hälfte. Minijob- und Übergangsbereichsregeln gelten bei Ausbildungsverhältnissen nicht. Der Pflegeversicherungszuschlag fällt für kinderlose Azubis ab 23 Jahren an.

3 Sachbezüge wie freie Unterkunft, Mahlzeiten oder ein Jobticket sind beitragspflichtig. Sie werden mit den amtlichen Werten angesetzt, dürfen aber höchstens 75 Prozent der Bruttoausbildungsvergütung ausmachen. Die amtlichen Sachbezugswerte können sich verringern, etwa wenn sich mehrere Personen eine Unterkunft teilen.

4 Umlage Bei der Erhebung der Beschäftigtenzahl zur Umlage U1 sind Azubis ausgenommen. Ihre Vergütung fließt aber in die Bemessungsgrundlage zur Beitragsberechnung bei U1, U2 und Insolvenzgeldumlage ein.

5 Besonderheiten bei der Meldung Weil Ausbildungszeiten bei der Rentenberechnung besonders berücksichtigt werden, ist bei der Anmeldung (Meldegrund „10“) der Personengruppenschlüssel „102“ anzugeben. Die Sofortmeldepflicht bestimmter Branchen gilt auch bei Azubis. Bleibt die Person nach Ausbildungsende im Betrieb, erfolgt eine Abmeldung mit dem Grund „33“ und eine Anmeldung mit dem Grund „13“.

6 Entgeltfortzahlung bei Azubis Erkrankt ein Azubi, zahlt der Arbeitgeber die Vergütung bis zu sechs Wochen weiter. Das gilt auch, wenn Azubis ihr krankes Kind betreuen oder sie während der Berufsschule arbeitsunfähig werden.

Informiert ins neue Ausbildungsjahr Von Ausbildungsplan über Berufsbildungsgesetz bis Sozialversicherung. Infos rund um die Ausbildung finden Arbeitgeber unter:

→ aok.de/fk/sozialversicherung/ausbilden



Gesund arbeiten mit KI



Künstliche Intelligenz kann Arbeit erleichtern und die Gesundheit in der Belegschaft fördern, wenn sie klug eingeführt wird. Der Fehlzeiten-Report 2025 zeigt, wie Unternehmen die Technologie verantwortungsvoll in ihre Arbeitsprozesse integrieren.

Ob in der Pflege, der Industrie oder im Service-Sektor: Künstliche Intelligenz (KI) hält Einzug in nahezu alle Bereiche der Arbeitswelt. Sie unterstützt bei Routineaufgaben, hilft bei der Planung oder übernimmt ganze Prozessschritte. Laut Fehlzeiten-Report 2025 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WiDO) ist die Technologie bereits an mehr als 40 Prozent der Arbeitsplätze in Deutschland im Einsatz, Tendenz steigend.

Neue Freiheiten

Das EU-Parlament definiert künstliche Intelligenz als „die Fähigkeit einer Maschine, menschliche Kompetenzen wie logisches Denken, Lernen, Planen und Kreativität zu imitieren“. Fest steht: Der zunehmende Einsatz von KI hat auch Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Beschäftigten.

„Ob dieser Effekt insgesamt positiv oder negativ ist, hängt nicht zuletzt davon ab, wie Unternehmen künstliche Intelligenz in ihre Arbeitsprozesse integrieren“, sagt Dr. Thomas Lennefer, AOK-Experte für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Mitautor des Fehlzeiten-Reports 2025.

Wo die Technologie monotone oder zeitintensive Routinen übernimmt, entsteht Raum für kreative und sinnerfüllte Arbeit. Mit intelligenter Schichtplanung oder ergonomischen Analysen kann KI außerdem helfen, Stress und körperliche Belastung zu reduzieren.

Gesundheitsförderung mit digitalen Helfern

Zunehmend entstehen außerdem Anwendungen, die unmittelbar in der Betrieblichen Gesundheitsförderung eingesetzt werden können. Dr. Rahild Neuburger von der Ludwig-Maximilians-Universität München sieht eine Zukunft, in der KI hilft, Anzeichen von

Überlastung frühzeitig zu erkennen oder individuelle Gesundheitspläne zu erstellen.

Großes Potenzial bergen außerdem Chatbots, die psychologische Unterstützung anbieten oder an Pausen und Bewegung erinnern. Lennefer betont aber auch: „Ein Chatbot ersetzt keine Fachperson oder gar eine Therapie.“

Wenn KI zur Belastung wird

Wo Chancen sind, lauern meist auch Risiken. „Wenn Systeme Aufgaben nur noch vorgeben, entfällt ein wichtiger Schutzfaktor: der eigene Handlungsspielraum“, warnt Lennefer. „Und wenn Tätigkeiten wegfallen, die Menschen als sinnerfüllt erleben, kann das die Motivation und die Gesundheit beeinträchtigen.“ Auch der Wegfall von Routineaufgaben durch KI kann Beschäftigten Angst machen.

SEMINARVIDEO

„KI und Arbeit“

In rund 75 Minuten gibt das Video des Online-Seminars „KI und Arbeit“ Antworten auf die Frage, wie künstliche Intelligenz gesundheitsförderlich und menschenzentriert eingebunden werden kann.

→ aok.de/fk/ki-und-arbeit





KI kann mit Ideen
für Bewegung
unterstützen

Deshalb kommt es auf die Art der Einführung an. „Nur wenn Mitarbeitende einbezogen werden, kann KI gesundheitsförderlich wirken“, betont Lennefer. Entscheidend sei, offene Kommunikationsräume zu schaffen, in denen Beschäftigte ihre Sorgen äußern können und gehört werden.

KI im geschützten Rahmen

Gerade Führungskräfte profitieren davon, sich mit den Funktionsweisen der KI auseinanderzusetzen. „Nur so können sie die Technik auf konkrete Anwendungsfälle herunterbrechen und ihre Mitarbeitenden mitnehmen“, sagt Lennefer. Trainings oder Praxislabore, in denen Mitarbeitende KI im geschützten Rahmen ausprobieren, können zusätzlich helfen, Vertrauen, Akzeptanz und Kompetenzen aufzubauen.

Unternehmen profitieren dreifach

„Die technologische Entwicklung ist rasant“, fasst Lennefer zusammen. „Regulierung und Wissenschaft sind oft langsamer. Umso wichtiger ist es, die Perspektive Gesundheit von Anfang an einzubeziehen.“



**Dr. Thomas
Lennefer**
Referent für BGF
beim AOK-Bundes-
verband

Und es lohnt sich

Denn Unternehmen, die KI gesundheitsförderlich gestalten, profitieren dreifach: Sie reduzieren Belastungen, machen Arbeitsabläufe effizienter und steigern gleichzeitig ihre Attraktivität als Arbeitgeber.

Wie das im Detail aussehen kann, zeigt der Fehlzeiten-Report 2025 „KI und Gesundheit“ mit aktuellen Studien, Beispielen aus Unternehmen und Empfehlungen für eine gesunde Einführung künstlicher Intelligenz in die Arbeitswelt. 



So unterstützt
die AOK

Digitale Angebote

Auch abseits von KI bietet die AOK eine große Bandbreite digitaler Angebote, um das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden zu stärken. Online-Programme, Coachings und Mitmachaktionen im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/digitale-angebote

Silver Worker

Mehr Ältere sind berufstätig

Rund 7,8 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte waren 2024 in Deutschland zwischen 55 und 65 Jahre alt. Das entspricht circa 23 % aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze. Die Quote hat damit einen neuen Höchststand erreicht, zehn Jahre zuvor (2014) lag sie noch bei 17 %. Einer der Gründe ist das fortgeschrittene Alter der Beschäftigten, die den geburtenstarken Jahrgängen (1954 bis 1969) angehören.

Insbesondere im Dienstleistungsbereich verzeichnet die Bundesagentur für Arbeit einen steigenden Anteil Älterer, im verarbeitenden Gewerbe gab es einen leichten Rückgang.

Unternehmen können unter anderem von der Lebens- und Berufserfahrung älterer Beschäftigter profitieren. Besonders erfolgreich sind altersgemischte Teams, in denen sich die Fähigkeiten unterschiedlicher Generationen ergänzen. Tipps zum Umgang mit Altersdiversität im Betrieb finden Führungskräfte auf:

→ aok.de/fk/diversitaet

ÄLTERE BESCHÄFTIGTE

Circa
23 % **19,5**

der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 2024 im Alter von 55 bis unter 65 Jahren.

Millionen Menschen gehörten 2022 den geburtenstarken Jahrgängen 1954 bis 1969 an.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, September 2025; Institut der deutschen Wirtschaft, Oktober 2024.

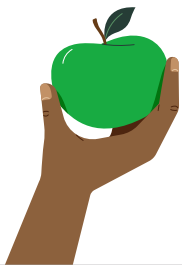


Studie

Gesundheitskompetenz stärken

Laut dem Ergebnisbericht „Gesundheitskompetenz in Deutschland 2024“ verfügen mehr als 75 % der Bevölkerung über eine niedrige Gesundheitskompetenz. Das heißt, es fällt ihnen schwer, gesundheitsrelevante Informationen zu finden, zu verstehen, zu beurteilen und anzuwenden. Sie verhalten sich daher meist ungesünder, was ihre Fehlzeiten am Arbeitsplatz erhöhen kann. Befragt wurden 2.000 Internetnutzende. Dabei zeigt sich ein Negativtrend: 2014 betrug der Anteil der Menschen mit geringer Gesundheitskompetenz noch 54,3 %, im Jahr 2020 waren es 64,2 %. Durch gezielte BGF-Maßnahmen können Unternehmen die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden fördern. Mehr auf:

→ aok.de/fk/betriebliche-gesundheit
 > Betriebliche Gesundheitsförderung



Alarmierendes Ergebnis

75,8 %

der Befragten in
Deutschland verfügen
über eine niedrige
Gesundheitskompetenz.

Quelle: „Gesundheitskompetenz in Deutschland. Überarbeitete Fassung“. TUM School of Medicine and Health TU München, 2025.



Ernährung

Gesunde Tröster

Schokoriegel, Eiscrème, Pizza: Manchmal kann eine Portion „Soulfood“ helfen, Stress oder Frust abzubauen – es wird auch „Comfort Food“ genannt. Die beliebtesten „Seelentröster“ sind allerdings süß und kalorienhaltig. Doch Studien zeigen: Es gibt gesunde Lebensmittel, die die Psyche positiv beeinflussen können. Dazu zählen zum Beispiel Omega-3-haltige Speisen wie Walnüsse, Fisch oder gesunde Öle, aber auch Obst und Gemüse. Besonders empfehlenswert ist eine vorwiegend pflanzenbasierte und naturnahe Kost. Sie sorgt für eine gesunde Darmflora, was sich positiv auf die Psyche auswirkt. Praktische Tipps für eine ausgewogene Ernährung im Job erhalten Arbeitgeber auf:

→ aok.de/fk/ernaehrungstipps

Homeoffice

Gesund arbeiten auf Distanz

Jede fünfte Stellenausschreibung in Deutschland enthält die Option, im Homeoffice zu arbeiten, wie eine aktuelle Studie des ifo Instituts und der Stanford-Universität zeigt. Doch was müssen Unternehmen ergonomisch und vertragsrechtlich bei Arbeitsplätzen im privaten Umfeld beachten? Ein neuer Themenbereich im AOK-Fachportal für Arbeitgeber gibt Tipps für eine gesunde Zusammenarbeit auf Distanz und beantwortet viele weitere wichtige Fragen:

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





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.

Lungenkrebs

Neues Angebot zur Früherkennung für Rauchende

Raucherinnen und Raucher haben ein erhöhtes Risiko, an Lungenkrebs zu erkranken. Seit April 2026 bieten die gesetzlichen Krankenkassen ein neues Screening zur Früherkennung von Lungenkrebs an. Ziel ist es, Tumore frühzeitig zu entdecken und die Heilungschancen zu erhöhen.

Wer kann teilnehmen? Das Angebot richtet sich an Personen zwischen 50 und 75 Jahren, die über einen Zeitraum von mindestens 25 Jahren stark geraucht haben (mind. 15 Packungsjahre). Packungsjahre geben an, wie viel jemand im Laufe seines Lebens geraucht hat. Sie berechnen sich aus der Anzahl der insgesamt gerauchten Jahre, multipliziert mit der Anzahl der Packungen, die im Durchschnitt pro Tag geraucht wurden. Die letzte CT-Untersuchung der Lunge muss zudem mindestens zwölf Monate zurückliegen.

Ablauf der Untersuchung Nach einer Vorabprüfung durch Haus- oder Fachärzte erfolgt die Untersuchung mittels schmerzfreier Niedrigdosis-CT in der Radiologie. Bei unauffälligem Befund besteht alle zwölf Monate Anspruch auf eine Wiederholung. Da die Methode auch Risiken wie Fehlbefunde birgt, ist eine ärztliche Aufklärung verpflichtend.

KI-Verpflichtung: Jeder Radiologe, der im Rahmen des Screenings eine Lunge untersucht, muss zwingend eine KI-Lösung einsetzen. So wird KI erstmals zur medizinischen Mindestanforderung. Dazu wurden technische Mindestanforderungen an die eingesetzte KI-Software festgelegt – sie muss lungenkrebstypische Veränderungen wie Knötchen erkennen und markieren können.

Prävention mit der AOK Früherkennung heilt nicht – ein Rauchstopp hingegen senkt das Risiko aktiv. Die AOK PLUS unterstützt Versicherte mit Entwöhnungskursen.

→ aok.de > Suchwort: **Nichtrauchen**

Münchener Verein

Sicher in den Urlaub

Bei Unfällen im Ausland schützt Sie eine private Auslandskrankenversicherung vor hohen Zusatzkosten. Ob medizinisch notwendiger Rücktransport, landesübliche Zuzahlungen oder die Behandlung in Privatkliniken – ohne Zusatzschutz tragen Sie diese Kosten oft selbst. Besonders außerhalb Europas, wo die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) nicht gilt, sowie in Ländern mit teuren Medizinsystemen (wie USA, Australien oder Kanada), ist eine Absicherung unverzichtbar. Gemeinsam mit dem Kooperationspartner Münchener Verein bietet die AOK PLUS den Tarif „weltweitPLUS“ an. Dieser garantiert Ihnen einen leistungsstarken Schutz für Urlaubsreisen von bis zu acht Wochen. Mehr Infos, welche Leistungen der Kooperationspartner abdeckt, finden Sie auf

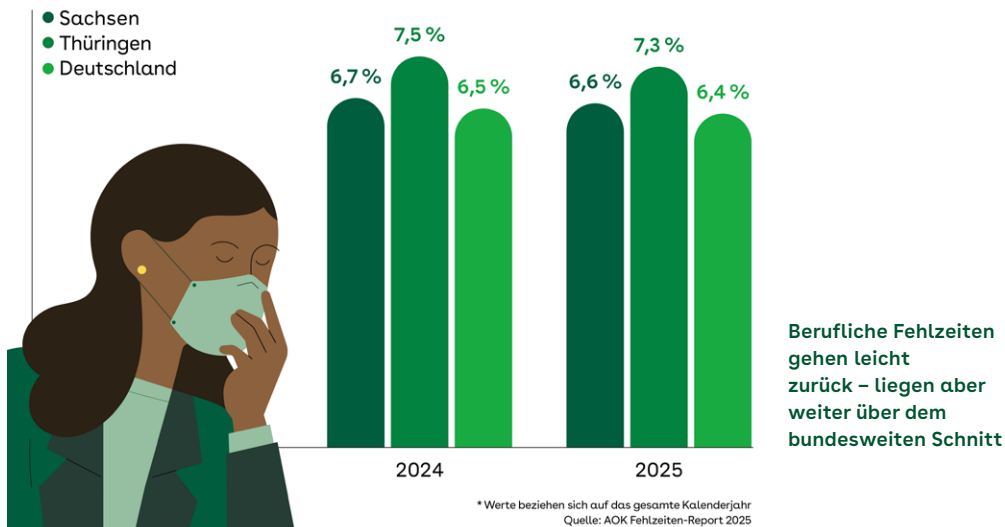
→ aok.de > Suchwort: **Auslandskrankenversicherung**



Bonusprogramm

Bis zu 400 Euro Bonus fürs Gym

Jede Bewegung zählt sich aus. Nicht nur für Ihre eigene Gesundheit, sondern auch im Bonusprogramm der AOK PLUS, und damit finanziell. Mit dem Bonusprogramm sammeln Versicherte Bonuspunkte und erhalten so beispielsweise bis zu 400 Euro Zuschuss. Wer seine Punkte für privat bezahlte Gesundheitsleistungen wie Brillen oder Fitnessgeräte nutzt, profitiert sogar von einer Verdopplung des Bonusguthabens. Alternativ ist eine einfache Auszahlung als Geldprämie möglich. Der Nachweis von Sportverein oder Vorsorge erfolgt unkompliziert digital über die „Meine AOK“-App oder klassisch per Bonusheft.



Fehlzeitenreport

Rückläufig, aber weiterhin hoch

Langzeiterkrankungen bleiben prägend, gleichwohl war der Krankenstand im PLUS-Land 2025 leicht rückläufig.

Im bundesweiten Vergleich zählen Sachsen und Thüringen weiterhin zu den Ländern mit überdurchschnittlichem Krankenstand. Zwar ist dieser 2025 leicht gesunken: Fehlten im Jahr 2024 an einem Arbeitstag noch 6,7 Prozent der sächsischen Beschäftigten, sank der Krankenstand im vergangenen Jahr leicht auf 6,6 Prozent ab. Damit liegt Sachsen weiterhin über dem bundesweiten Durchschnitt aller AOK-Versicherten mit 6,4 Prozent. Auch Thüringen liegt im bundesweiten Vergleich nach wie vor über dem Durchschnitt. Von 7,5 Prozent 2024 sank der Krankenstand im vergangenen Jahr leicht auf 7,3 Prozent. Erwerbstätige AOK-Versicherte fehlten damit durchschnittlich 11,5 Tage im Jahr krankheitsbedingt. Trotz des leichten Rückgangs bleibt das Niveau insgesamt hoch.

Auffällig ist der Anstieg bei kurzen Krankschreibungen von ein bis drei Tagen. Ihr Anteil stieg von 33,8 Prozent im Jahr 2024 auf 35,6 Prozent im Jahr 2025. „Oft

reichen ein paar Tage Ruhe, um wieder vollständig fit zu werden. Für Arbeitgeber kann das ebenfalls positiv sein, weil längere Ausfallzeiten teilweise vermieden werden“, sagt Dr. Stefan Knapfer, Vorstand der AOK PLUS: Langzeiterkrankungen von mehr als sechs Wochen machen weiterhin nur 3,5 Prozent aller Fälle aus, verursachen jedoch aufgrund ihrer Dauer rund 39 Prozent aller Krankentage.

Telefonische Krankschreibung ohne messbaren Einfluss

Kurzzeiterkrankungen, insbesondere Atemwegserkrankungen, treten weiterhin am häufigsten auf, tragen jedoch vergleichsweise wenig zu den gesamten Ausfalltagen bei. Sie machen mehr als ein Viertel der Fehltage aus. Ein Zusammenhang zwischen telefonischer Krankschreibung und dem erhöhten Krankenstand lässt sich nicht belegen. Vielmehr ist der Anstieg der Fehlzeiten seit 2022 vor allem auf eine vollständigere Erfassung durch die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) zurückzuführen. Der Anteil telefonischer Krankmeldungen ist mit rund 0,5 Prozent gering.

Vor dem Hintergrund steigender Ausfallzeiten durch psychische Erkrankungen gewinnt Betriebliche Gesundheitsförderung weiter an Bedeutung. Die AOK PLUS unterstützte 2025 rund 1.216 Unternehmen mit mehr als 3.000 Maßnahmen.

Weitergehende Informationen zum Krankenstand in Sachsen und Thüringen finden Sie unter:

→ aok.de/fk/fehlzeitenreport

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK PLUS

Sternplatz 7
01067 Dresden
aok.de/plus

Kontakt, Adressänderungen und Kommentare:

gesundes.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:

Heike Bohn, 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/KU

Redaktionsschluss:

8. Juni 2026

Mit der kostenfreien Aussen-
druckung 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

Steuerbonus

SV-Beiträge von der Aktivrente

Seit Jahresbeginn gibt es den als „Aktivrente“ bezeichneten Steuerbonus. Beschäftigte über der Regelaltersgrenze können seitdem bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei verdienen. Wichtig: Der Steuervorteil bei der Aktivrente hat keine Auswirkungen auf die Sozialversicherungsbeiträge. Sie werden vom beitragspflichtigen Arbeitsentgelt berechnet, also von dem Teil, der die Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt.

→ aok.de/fk/rente-und-beschaeftigung

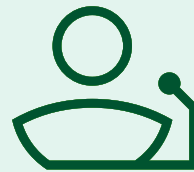


Haushaltsscheck

Abbuchung am 31. Juli

Das **Haushaltsscheckverfahren** ist ein vereinfachtes Melde- und Beitragsverfahren für private Arbeitgeber. Es ist verpflichtend für geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten, deren Arbeitsentgelte unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegen. Wer eine Haushaltshilfe anstellt, meldet sie als Minijob an und führt Beiträge ab. Die nötigen Daten gehen direkt online oder per Formular an die Minijob-Zentrale, die alle Abgaben berechnet und sie halbjährlich abbucht. Das passiert zum 31. Juli für den Zeitraum Januar bis Juni sowie zum 31. Januar des Folgejahres für den Zeitraum Juli bis Dezember.

→ aok.de/fk/sozialversicherung/minijobs/haushaltsscheckverfahren



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert mit den Seminarvideos der AOK

Haben Sie ein Online-Seminar verpasst oder möchten die Inhalte ansehen, wenn es Ihnen besser passt? Mit unseren Seminarvideos haben Sie einen kompakten Überblick über wichtige Themen rund um Sozialversicherung und betriebliche Gesundheit.

Zusammenarbeit der Generationen

GenZ und Babyboomer: Welche Faktoren sind für die Zusammenarbeit von Menschen verschiedenen Alters entscheidend? Das Video liefert umsetzbare Werkzeuge für Ihr Team und Sie erfahren anhand von Praxisbeispielen, wie es in anderen Unternehmen gelungen ist.

Entgeltabrechnung: Praxistipps

In diesem Video geben die Referierenden wertvolle Hinweise zu Fragen in der Entgeltabrechnung. Zu den Inhalten gehört auch, wann Sachbezüge wie Gutscheine, Geschenke, E-Firmenwagen oder E-Bikes beitrags- und steuerpflichtig sind.

Alle Videos der Online-Seminare finden Sie hier:

→ aok.de/fk/seminarvideos



Online-Trainings

Wollen Sie sich gern noch weiter flexibel fortbilden? Die kostenfreien Online-Trainings der AOK können Sie einfach in Ihren Arbeitsalltag integrieren und Ihr fachspezifisches Wissen weiter vertiefen:

→ aok.de/fk/plus/online-training

»Es ist wichtig, sich auf Augenhöhe zu begegnen«

Uschi Glas ist eine der bekanntesten deutschen Schauspielerinnen. Hier erzählt sie, worauf es bei einer langen und erfolgreichen Karriere ankommt.



Ich bin immer neugierig geblieben.

Frau Glas, Sie stehen seit mehr als 60 Jahren vor der Kamera. Wie schaffen Sie es, so lange vorne mit dabei zu sein?

Ich bin dankbar, dass es mir immer wieder gelungen ist, in neue Rollen und auch neue Altersgruppen hineinzuwachsen. Ich bin immer neugierig geblieben. Außerdem ist Disziplin das A und O. Ohne Begabung geht es nicht, aber Disziplin sorgt dafür, dass du deine Rolle verinnerlichst und nicht nur Text aufsagst.

Welche Qualitäten wünschen Sie sich von Kolleginnen und Kollegen?

Ich habe gerade einen Film abgedreht. Dabei gab es nicht ein einziges Mal Differenzen, weil alle Profis waren und einen respektvollen Umgangston hatten. Für mich ist wichtig, dass niemand niedergeschrien oder schikaniert wird. An Filmsets kommt das wie im Leben immer mal wieder vor. Das ist unnötig und nicht akzeptabel.

Wie motivieren Sie ein Team?

Indem ich professionell und freundlich bin. Es ist wichtig, sich auf Augenhöhe zu begegnen. Außerdem bin ich oft die Älteste am Set. So kann ich jemandem leicht das Du anbieten. Das hat seine Vorteile.

Sie sind Botschafterin des „Deutschen Orthopäden- und Unfallchirurgen-Verbands“ und fordern Menschen zur Osteoporose-Vorsorgeuntersuchung auf. Warum?

Osteoporose ist eine Volkskrankheit, die Millionen Menschen betrifft, aber viele sind sich dessen nicht bewusst. Schon als junge Frau habe ich darüber nachgedacht, warum ältere Menschen, vor allem Frauen, sich bei Stürzen so oft den Oberschenkelhals brechen. Ob man gefährdet ist, kann man beispielsweise durch die Messung der Knochendichte herausfinden. Das dauert nur wenige Minuten und tut nicht weh. Und ist man betroffen, kann man mit gesunder Ernährung, Bewegung und gegebenenfalls Medikamenten vorbeugen und behandeln. Ich möchte, dass wir länger gesund bleiben.

Uschi Glas (82)

ist seit ihrem Durchbruch 1968 eine der bekanntesten deutschen Film- und Seriendarstellerinnen. Sie wurde 1998 mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet.





AOK PLUS 

Der AOK-Urlaubsplaner

Teamplanung leicht gemacht

Wer hat noch Resturlaub und wer fehlt wann? Der AOK-Urlaubsplaner hilft Führungskräften und Personalverantwortlichen, die Abwesenheiten ihres Teams mit bis zu 25 Personen schnell und übersichtlich zu koordinieren.



Kostenlos herunterladen
und losplanen:
aok.de/fk/urlaubsplaner

AOK. Die Gesundheitskasse.