

Sonderheft der
AOK Hessen
Fachinformationen
für Arbeitgeber

gesundes unternehmen

Beiträge
Rechengrößen
Termine

in der Heftmitte zum
Herausnehmen

daten | fakten | termine
zur Sozialversicherung

2026

gesundes unternehmen –
daten | fakten | termine 2026 –
Sonderheft der AOK Hessen

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Hessen
Basler Straße 2
61352 Bad Homburg
aok.de/hessen

**Kontakt, Adressänderungen
und Kommentare:**

gu_magazin@he.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, Silke Siems

Regionalredaktion

Ralf Metzger, Jürgen Merz,
Tanja Bader

Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

Druck:

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

Erscheinungsweise:

einmal jährlich

Redaktionsschluss:

19. Dezember 2025

Mit der kostenfreien Aus-
sendung des Magazins
gesundes unternehmen
kommt die AOK Hessen
ihren sich aus § 104 SGB IV
und § 13 SGB I ergebenden
Beratungs- und Informa-
tionspflichten nach. Nach-
druck, auch auszugsweise,
sowie elektronische Ver-
vielfältigung von Artikeln
und Fotos nur mit ausdrück-
licher Genehmigung des
Verlags. Für unverlangt ein-
gesandte Manuskripte und
Fotos keine Gewähr.

Detlef Lamm
Vorsitzender des Vorstandes
der AOK Hessen



Was sich ändert in der Sozialversicherung 2026

Auch im Jahr 2026 werden zahlreiche neue Regelungen und Rechenwerte in der Sozialversicherung in Kraft treten, die wir in diesem jährlichen Beileger **daten | fakten | termine** für Sie zusammenfassen. Die AOK Hessen bleibt mit zuverlässigem Versicherungsschutz bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit, einem noch weiter ausgebauten Leistungsangebot und kompetenter Fachberatung Ihre Ansprechpartnerin in Sachen Krankenversicherung und Gesundheit. Unseren Zusatzbeitragssatz passen wir auf 2,98 Prozent an und bieten damit auch im kommenden Jahr ein hoch attraktives Preis-Leistungs-Verhältnis. Für die Kranken- und Pflegeversicherung stehen wichtige und grundlegende Strukturreformen auf der Agenda der Bundesregierung. Diese werden im Jahr 2026 zunehmend Kontur annehmen. Auch wir werden an der zukunftsfähigen Weiterentwicklung des deutschen Gesundheitswesens aktiv mitwirken.

Was für Arbeitgeber noch wichtig wird, lesen Sie in der **daten | fakten | termine 2026**:

- Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns und die neue Minijobgrenze
- Änderungen in den Meldeverfahren DTA EEL, eAU und DEÜV
- Digitales Verfahren bei Entsendungen in Staaten, mit denen Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat
- Neue Entwicklungen bei der Beschäftigung von Rentenbeziehenden

In der Heftmitte finden Sie wie gewohnt die aktuellen Beitragssätze und Rechengrößen in der Sozialversicherung als herausnehmbaren Teil.

Wenn Sie darüber hinaus weitere Informationen zu den Themen Sozialversicherung und Betriebliche Gesundheitsförderung suchen, finden Sie diese auf **aok.de/fk/hessen**.

Ich wünsche Ihnen und Ihrem Unternehmen viel Erfolg und alles Gute im neuen Jahr.

Detlef Lamm



- 4 Neues beim Datenaustausch Entgeltersatzleistungen**
Die wichtigsten Neuerungen und Praxistipps
- 6 eAU 2026: Mehr Automatik, weniger Aufwand**
Rückmeldungen der Krankenkassen
- 7 Neues bei den DEÜV-Meldungen**
Alle Änderungen im Überblick
- 8 Änderungen bei weiteren Meldeverfahren**
PKV-Nachweise, Unbedenklichkeitsbescheinigungen
- 9 SV-News**
Aktuelle Rechtsänderungen kurz und knapp
- 10 Beitragsentwicklung in der Sozialversicherung**
Die wichtigsten Änderungen bei Beiträgen und Rechengrößen 2026
- 11 beiträge | rechengrößen | termine 2026**
Sonderteil zum Herausnehmen in der Heftmitte
- 15 Digitales Verfahren mit Abkommensstaaten**
Das bisherige Papierverfahren endet weitgehend
- 16 Fachkräfte länger im Betrieb halten**
Anreize zum Weiterarbeiten und Rechtssicherheit
- 18 Neuer Mindestlohn: neue Minijobgrenze**
Auswirkungen der Erhöhung des Mindestlohns
- 20 Arbeitszeiten dokumentieren**
Was bei der Zeiterfassung heute schon Pflicht ist
- 22 Betriebliche Altersversorgung**
Erleichterungen für 2026 und Ausblick auf 2027
- 23 AOK-Service**
Die Arbeitgebermedien der AOK

Jederzeit für Sie erreichbar



Firmenservice

Für Fragen rund um Beiträge, Meldungen und Co. für Sie da unter **069 66816-335556** montags bis freitags von 8 bis 17 Uhr oder
→ aok.de/fk/hessen/kontakt

AOK-Fachportal für Arbeitgeber

Die Lösung für Ihre Fragen unter
→ aok.de/fk/hessen

Online-Geschäftsstelle

Einfach und sicher kommunizieren
→ fk.meine.aok.de

Feedback

Welche Erfahrung haben Sie mit uns gemacht? Lassen Sie es uns wissen.
069 66816-335555 oder
→ aok.de/fk/hessen/feedback



Neues beim Datenaustausch Entgeltersatzleistungen

DTA EEL. Mit Beginn des Jahres 2026 kommt es zu Neuerungen beim Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL). Betroffen sind das Krankengeld, das Kinderkrankengeld sowie neue technische Vorgaben im DTA EEL. Ein Überblick über die wichtigsten Neuerungen und Praxistipps, um Fehler zu vermeiden.

Krankengeld

Seit 1. Januar 2026 übermitteln die Krankenkassen Beginn und Ende von Entgeltersatzleistungen proaktiv an die Arbeitgeber mit dem Abgabegrund „62“. Die Meldung erfolgt unmittelbar nach Abschluss der EEL, beziehungsweise wenn das Ende der Leistung wegen Ablauf der Leistungsdauer feststeht und dies der oder dem Beschäftigten mitgeteilt wurde. Die bisherige aktive Arbeitgeberanfrage (Abgabegrund „42“) ist nur noch in Ausnahmefällen möglich, etwa zur Vermeidung von Überzahlungen.

Ändern sich Leistungsdaten, etwa bei einer Verlängerung des Mutterschaftsgelds oder einem vorzeitigen Ende der Krankengeldzahlung, storniert die Krankenkasse die ursprüngliche Meldung und übermittelt proaktiv eine neue.

Kinderkrankengeld

Die Zahl der Kinderkrankentage bleibt auch im Jahr 2026 erhöht: Die Ausnahmeregelung wurde verlängert. 15 Arbeitstage pro Elternteil besteht Anspruch auf Kinderkrankengeld. Alleinerziehende haben einen Anspruch auf 30 Tage.

Arbeitgeber und Krankenkassen nutzen den DTA EEL auch für das Kinderkrankengeld, um Freistellungen zu melden und die Leistung korrekt zu berechnen. Neu eingeführt wurden die Abgabegründe „72“ und „73“:

- „72“ – Die Krankenkasse fragt beim Arbeitgeber ab, für wie viele Arbeitstage eine Freistellung zur häuslichen Betreuung erfolgte. Denn dieser Anspruch ist begrenzt.
- „73“ – Der Arbeitgeber meldet als Antwort die Zahl der freigestellten Tage im abgefragten Zeitraum.

Diese Neuerung betrifft vor allem Fälle, in denen sich stationäre Mitaufnahme und häusliche Betreuung eines Kindes unmittelbar anschließen.

Um Rückfragen zu vermeiden, sollten Arbeitgeber beide Zeiträume konsequent getrennt melden. Kinderkrankengeld wird mit dem Abgabegrund „02“ gemeldet. Eine EEL-Meldung ist grundsätzlich nur erforderlich, wenn im Freistellungszeitraum Arbeitsentgelt ausfällt. Stellt der Arbeitgeber Beschäftigte jedoch bei voller Entgeltfortzahlung frei, empfiehlt sich dennoch eine EEL-Meldung. Im Feld „Begrenzung des Anspruchs auf bezahlte Freistellung“ ist der Rückmeldegrund „4 – besteht vollständig für den gesamten Zeitraum“ einzutragen. Hintergrund: Beschäftigte reichen häufig auch bei bezahlter Freistellung ärztliche Nachweise bei der Krankenkasse ein. Eine proaktive Meldung vermeidet daher Rückfragen und spart Zeit in der Abrechnung.

Datensatz-ID, Referenz-ID und Stornierungen

Seit 2026 muss jeder Datensatz im DTA EEL eine eindeutige Datensatz-ID (UUID) enthalten. Damit wird ausgeschlossen, dass identische IDs mehrfach verwendet werden. Neu hinzugekommen ist zudem eine Referenz-ID, die Antworten und Rückfragen zwischen Arbeitgebern und Krankenkassen eindeutig verknüpft.

Praxistipps: Fehler vermeiden

1. Datensatz-ID prüfen: Jede Meldung braucht eine eigene, eindeutige ID.
2. Kinderkrankengeldfälle trennen: häusliche Betreuung und stationäre Mitaufnahme separat melden.
3. Fristen beachten: Entgeltbescheinigung sofort nach Ende der Entgeltfortzahlung senden, nicht erst mit der nächsten Abrechnung.
4. DTA EEL für das Kinderkrankengeld auch bei bezahlter Freistellung nutzen: vermeidet Rückfragen durch die Krankenkasse.
5. Stornierungen richtig kennzeichnen: Abgabegrund „88“ und ursprüngliche Datensatz-ID angeben.

Rechenbeispiel: Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bei Fehlgeburt

Eine Arbeitnehmerin hatte vor einer Fehlgeburt in der 18. Schwangerschaftswoche ein durchschnittliches Nettoarbeitsentgelt von 98 Euro pro Tag.

Für die sechswöchige Schutzfrist nach der Fehlgeburt zahlt die Krankenkasse Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 Euro täglich.

Der Arbeitgeber leistet den Zuschuss in Höhe von: **98 Euro – 13 Euro = 85 Euro pro Tag.**

Für **42 Kalendertage** ergibt sich ein Zuschuss von: **42 × 85 Euro = 3.570 Euro.**

Fehlgeburt und Mutterschutz

Seit Mitte 2025 gelten bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche gestaffelte Schutzfristen: zwei Wochen ab der 13., sechs Wochen ab der 17. und acht Wochen ab der 20. Schwangerschaftswoche. Arbeitgeber müssen diese Zeiten im DTA EEL melden, sobald Beschäftigte Mutterschutz beanspruchen. Während dieser Fristen erhalten betroffene Arbeitnehmerinnen Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 Euro pro Tag. Liegt das Nettoentgelt höher, zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe der Differenz, der über die Umlage U2 erstattungsfähig ist.



 So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zum DTA EEL finden Sie im Jahreswechsel-Spezial Trends & Tipps 2026:

→ aok.de/fk/jahreswechsel/meldeverfahren

eAU 2026: Mehr Automatik, weniger Aufwand

eAU. Das Verfahren bei der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) wird zunehmend einfacher und sicherer. Arbeitgeber profitieren von automatischen Rückmeldungen der Krankenkassen und können typische Fehler künftig leicht vermeiden.

Meldung über Ende der Sozialleistung nun automatisch

Die Krankenkassen übermitteln das Ende einer Krankengeldzahlung nun automatisch über den Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL). Eine aktive Anfrage durch den Arbeitgeber ist damit überflüssig. Der eAU-Abruf ist somit nur noch für den Zeitraum der Entgeltfortzahlung relevant. Schließt sich eine Krankengeldzahlung an, kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Arbeitsunfähigkeit (AU) fortbesteht – bis die Krankenkasse das Ende der Krankengeldzahlung elektronisch mitteilt. Das vereinfacht das eAU-Verfahren für Arbeitgeber erheblich.

Prüf Reihenfolge bei eAU-Anfragen

Die Krankenkassen prüfen im eAU-Verfahren systematisch, ob:

- die Person versichert ist,
- der Abwesenheitsbeginn mit der AU bei der Krankenkasse übereinstimmt,
- die Abwesenheit in eine laufende AU oder einen stationären Aufenthalt fällt,

oder ob die Abwesenheit maximal fünf Kalendertage vor dem AU-Beginn liegt.

Fehlerhafte Rückmeldungen werden dadurch reduziert und Arbeitgeber erhalten schneller Klarheit.

Praxistipps: Fehler vermeiden

Ein kurzer Systemcheck spart Rückfragen und Zeit. Die häufigsten Fehler im eAU-Austausch lassen sich leicht vermeiden:

- **Sozialversicherungsnummer (VSNR) hinterlegen:** Sie ist das zentrale Zuordnungsmerkmal und sollte in den Mitarbeiterstammdaten immer korrekt gepflegt sein.
- **Beginn der Abwesenheit richtig setzen:** Bei Folge-AUs zählt der erste Tag nach Ende der bisherigen AU, unabhängig vom Ausstellungstag der neuen Bescheinigung.
- **Abrufzeitpunkt beachten:** Ärztliche Praxen übermitteln ihre Daten zeitversetzt. Der Abruf ist daher frühestens einen Tag nach der ärztlichen Feststellung sinnvoll.
- **Datensatz-ID prüfen:** Für jede Folgebescheinigung ist dieselbe ID wie bei der Erstbescheinigung zu verwenden. Nur so werden doppelte Rückmeldungen vermieden.



So unterstützt die AOK

Alle Informationen zum eAU-Verfahren sowie Praxisbeispiele und technische Hinweise finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/EAU

Neues bei den DEÜV-Meldungen

DEÜV-Meldeverfahren. Was sich im neuen Jahr ändert: Erleichterungen für unständig Beschäftigte, neue Berufsgruppen bei der Sofortmeldepflicht und weitere Änderungen.

Unständig Beschäftigte

In diesem Jahr können Arbeitgeber Beschäftigungszeiten berufsmäßig unständig Beschäftigter in einer Abmeldung zusammenfassen, sofern zwischen zwei Einsätzen höchstens drei Wochen liegen. Die bisherige Pflicht, jeden Einsatz einzeln an- und abzumelden, entfällt. Dadurch verringert sich die Zahl der Meldungen deutlich.

Die Abmeldung darf frühestens nach Ablauf der Dreiwochenfrist erfolgen. Wenn der Zeitraum über den Jahreswechsel hinausgeht, ist zusätzlich eine Jahresmeldung abzugeben. Damit sollen Mehrfachmeldungen vermieden und die Erfassung unständig Beschäftigter vereinfacht werden.

Neue Branchen für die Sofortmeldepflicht

Durch das neue Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz wurden die Branchen mit einer Sofortmeldepflicht auf das Friseur- und Kosmetikgewerbe sowie auf plattform-

basierte Lieferdienste ausgedehnt. Die Forstwirtschaft wurde hingegen hiervon ausgenommen. Ebenso das Fleischerhandwerk, dies allerdings befristet.

Versicherungsnummer geschlechtsneutral

Die Sozialversicherungsnummer (VSNR) gab bisher Auskunft über das Geschlecht einer Person. Bei neuen Nummern entfällt jetzt die Möglichkeit, aus den Stellen 10 und 11 das Geschlecht abzuleiten. Damit wird den Vorgaben des Selbstbestimmungsgesetzes Rechnung getragen. Arbeitgeber können daher künftig keine Rückschlüsse mehr auf das Geschlecht ziehen.

SEPA-Mandat für Beitragszahlung

Im Rahmen der DEÜV können Arbeitgeber SEPA-Lastschriftmandate seit 2025 nicht nur erteilen, sondern auch elektronisch widerrufen. Der Widerruf ist frühestens ab dem sechsten Kalendertag nach Erstelldatum zulässig.

Die Berücksichtigung einer anderen Bankverbindung ist der Einzugsstelle ausschließlich mit einer Änderungsmeldung anzuzeigen. Damit wird das zur bestehenden Bankverbindung erteilte Lastschriftmandat zum Vortag des in der Änderungsmeldung angegebenen Ab-Datums widerrufen.



So unterstützt die AOK

Alle aktuellen Änderungen und Hintergrundinformationen zur DEÜV 2026 finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber unter:

→ aok.de/fk/jahreswechsel/meldeverfahren

Unbedenklichkeitsbescheinigungen neue Rückmeldegründe ab Juli

Unbedenklichkeitsbescheinigungen werden ausschließlich digital beantragt und ausgestellt. Arbeitgeber beantragen ihre Bescheinigung über das Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal. Zuständig ist jeweils die Krankenkasse, an die die Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden.

Die Unbedenklichkeitsbescheinigung kann einmalig oder im Abonnement beantragt werden – monatlich, vierteljährlich oder halbjährlich. Das Abo läuft unbefristet und kann jederzeit beendet werden. Voraussetzung ist, dass

Beitragsnachweise und Zahlungen der letzten sechs Monate vollständig und fristgerecht eingegangen sind. Im Juli 2026 wird das Verfahren weiter ausgebaut. Es gibt neue Rückmeldegründe, wenn die Krankenkasse den Antrag ablehnt: Rückmeldung „3“, wenn Beitragsnachweispflichten nicht vollständig erfüllt sind, und Rückmeldung „4“ bei einer fehlenden Vollmacht. Die Entscheidung und der Ablehnungsgrund werden elektronisch übermittelt. Auf Wunsch kann auch eine englische Version ausgestellt werden, etwa für Auslandseinsätze.
→ aok.de/fk/tools/unbedenklichkeitsbescheinigung

Digitale Nachweise privater Krankenversicherungen

Seit diesem Jahr ist auch der Datenaustausch mit privaten Krankenversicherungen vollständig digitalisiert. Die Versicherten übermitteln Beitragsdaten zur Kranken- und Pflegeversicherung direkt an das Bundeszentralamt für Steuern. Arbeitgeber rufen die Informationen über die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) ab. Papierbescheinigungen oder Angaben der Beschäftigten selbst sind nicht mehr zulässig. Änderungen, etwa bei

Tarifwechsel oder Beitragshöhe, werden automatisch aktualisiert. Für technische Ausnahmefälle gilt bis Ende 2027 eine Übergangsfrist. Danach wird der digitale Nachweis verpflichtend.

Bei privaten Krankenversicherungen im Ausland bleibt es dabei, dass Beschäftigte den Nachweis erbringen.



So unterstützt die AOK

Alle Informationen zu den digitalen Meldeverfahren 2026, zu technischen Abläufen und Praxisbeispielen finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber unter:

→ aok.de/fk/jahreswechsel/meldeverfahren



Kurzarbeitergeld:

Bezugsdauer weiterhin verlängert

Zur Stabilisierung des Arbeitsmarkts hat die Bundesregierung die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld erneut verlängert. Beschäftigte sollen auch 2026 weiterhin bis zu 24 Monate unterstützt werden können, wenn außergewöhnliche wirtschaftliche Entwicklungen vorliegen.

Dienstwagen:

Förderung für E-Mobilität ausgeweitet

Das steuerliche Investitionsfortprogramm fördert die Anschaffung von Elektrofahrzeugen als Dienstwagen: Unternehmen können 75 Prozent der Anschaffungskosten bereits im Investitionsjahr abschreiben. Beschäftigte versteuern den geldwerten Vorteil bei Dienstwagen mit einem Bruttolistenpreis bis 100.000 Euro mit lediglich 0,25 Prozent des Bruttolistenpreises. Bei teureren Fahrzeugen sind es 0,5 Prozent. Die Regelung gilt für Fahrzeuge, die zwischen dem 1. Juli 2025 und dem 31. Dezember 2030 angeschafft werden.

Pflegeversicherung:

Neue Fristen für Nachweise

Die Frist zur Vorlage geeigneter Nachweise zur Elterneigenschaft, die nicht über das digitale Verfahren (Datenaustausch Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung – DaBPV) übermittelt werden können, wurde von drei auf sechs Monate verlängert. Erfolgt die Meldung später, gilt der Nachweis ab dem Folgemonat. Nachweise, die über das digitale Verfahren übermittelt werden, wirken rückwirkend ab dem Monat der Geburt oder eines vergleichbaren Ereignisses.

38

Cent

pro Kilometer können Pendlerinnen und Pendler seit 2026 zur ersten Tätigkeitsstätte geltend machen.

Entfernungspauschale:

Entlastung für Beschäftigte

Pendlerinnen und Pendler können seit 2026 für jeden gefahrenen Kilometer zur ersten Tätigkeitsstätte 38 Cent steuerlich geltend machen – nicht erst ab dem 21. Kilometer. Die Bundesregierung prüft zudem, ob die Entfernungspauschale künftig mit der Homeoffice- und Arbeitszimmerpauschale zu einer einheitlichen Arbeitstagepauschale zusammengefasst wird.

Beitragsnachweise:

Wegfall der Rechtskreistrennung

Seit 1. Januar 2026 müssen Arbeitgeber keine getrennten Beitragsnachweise für die Rechtskreise West und Ost mehr erstellen. Die Beiträge aller Beschäftigten können gemeinsam gemeldet und abgeführt werden – unabhängig vom Beschäftigungsort. Auch für nachträglich zu meldende Beiträge aus 2025 entfällt die Rechtskreistrennung. Im DEÜV-Verfahren wurde die Umstellung bereits 2025 vollzogen.

 So unterstützt die AOK

Alle Details zu den gesetzlichen Änderungen zum Jahreswechsel finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/jahreswechsel



Beitragsentwicklung in der Sozialversicherung

Finanzierung. Auch in 2026 steigen die Beiträge in der gesetzlichen Krankenversicherung. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz wurde deutlich angehoben auf 2,9 Prozent.

Beitragssätze 2026

Die Beitragssätze (allgemein und ermäßigt) in der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben stabil bei 14,6 beziehungsweise 14,0 Prozent. Allerdings steigt der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz deutlich von 2,5 Prozent auf 2,9 Prozent. Den Wert hat das Bundesministerium für Gesundheit im November 2025 festgelegt und ist dabei der Empfehlung des Schätzerkreises gefolgt.

Zusatzbeitragssatz der AOK Hessen

Wie hoch der je zur Hälfte von Beschäftigten und Arbeitgebern zu tragende Zusatzbeitragssatz im Einzelfall ausfällt, legt jede Kasse je nach ihrer Finanzlage individuell fest. Die AOK Hessen hebt ihren kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz für das Jahr 2026 auf 2,98 Prozent an.

Die gestaffelten Beitragssätze zur Pflegeversicherung bleiben stabil. Auch die Beitragssätze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bleiben im Jahr 2026 unverändert (18,6 beziehungsweise 2,6 Prozent).

Die Künstlersozialabgabe sinkt leicht auf 4,9 Prozent. Die Insolvenzgeldumlage bleibt beim gesetzlich festgelegten Wert von 0,15 Prozent.

Umlagesätze zur U1 und U2

Bei den Umlagesätzen zur U1 werden die Arbeitgeber entlastet. Die AOK Hessen senkt die Beitragssätze bei allen zur Option stehenden Umlagetarifen der Umlage 1 zum 1. Januar 2026. Bei der Umlage U2 gibt es keine Anpassungen: Die Umlage U2 bleibt stabil bei 0,43 Prozent.

Die aktuellen Beitragssätze, Rechengrößen und Termine finden Sie auf den folgenden Seiten.



So unterstützt die AOK

Mit dem Gehaltsrechner der AOK können Sie schnell die Höhe des Arbeitgeberanteils an den Sozialversicherungsbeiträgen für die Löhne und Gehälter Ihrer Beschäftigten ermitteln.

→ aok.de/fk/gehaltsrechner

Sonderheft der
AOK Hessen
Fachinformationen
für Arbeitgeber

gesundes unternehmen

Beilage

zum
Herausnehmen

beiträge | rechengrößen | termine
zur Sozialversicherung

2026

Beitragssätze und Rechengrößen 2026

AOK Hessen

Beitragssätze		
Versicherungszweig	Beitragsgruppe	Beitragssatz
Krankenversicherung		
Allgemeiner Beitragssatz	1000	14,6 %
Ermäßigter Beitragssatz	3000	14,0 %
AOK-eigener Zusatzbeitragssatz		2,98 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz		2,9 %
Rentenversicherung		
Allgemeine Rentenversicherung	0100	18,6 %
Agentur für Arbeit		
Arbeitslosenversicherung	0010	2,6 %
Insolvenzgeldumlage	0050	0,15 %
Pflegeversicherung ¹		
Beitragssatz für Kinderlose (ab Vollendung des 23. Lebensjahres)	0001	4,20 %
Beitragssatz mit 1 Kind	0001	3,60 %
Beitragssatz mit 2 Kindern bis 25 Jahre	0001	3,35 %
Beitragssatz mit 3 Kindern bis 25 Jahre	0001	3,10 %
Beitragssatz mit 4 Kindern bis 25 Jahre	0001	2,85 %
Beitragssatz mit 5 und mehr Kindern bis 25 Jahre	0001	2,60 %
Künstlersozialabgabe		4,90 %

Entgeltfortzahlungsversicherung der AOK Hessen		
Umlage	Erstattung	Umlagesatz
U1 für Krankheitsaufwendungen	50 %	1,5 %
	60 %	2,1 %
	70 %	2,4 %
	80 %	3,3 %
U2 für Mutterschaftsaufwendungen	100 %	0,43 %

Beitragsbemessungsgrenzen	
Kranken- und Pflegeversicherung	bundesweit
Tag	193,75 €
Monat	5.812,50 €
Jahr	69.750,00 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung	bundesweit
Tag	281,67 €
Monat	8.450,00 €
Jahr	101.400,00 €

Krankenversicherung		
Jahresarbeitsentgeltgrenze		
Allgemein	Jahr	77.400 €
Beschäftigte, die am 31.12.2002 privat krankenvollversichert waren	Jahr	69.750 €

Minijobs (Minijob-Zentrale)		
Geringfügigkeitsgrenze		Betrag
Monat		603 €
Beiträge/Steuern/Umlagen	Beitragsgruppe	Prozentsatz
Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung	6000	13,0%
Krankenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	6000	5,0%
Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung	0500	15,0%
Rentenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	0500	5,0%
Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung	0100	3,6%
Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	0100	13,6%
Steuer		
Einheitliche Pauschsteuer	St	2,0%
Entgeltfortzahlungsversicherung bei Minijobs		
Umlage U1 für Krankheitsaufwendungen (80%)	U1	0,8%
Umlage U2 für Mutterschaftsaufwendungen (100%)	U2	0,22%
Bezugsgrößen		
Sozialversicherung		bundesweit
Tag		131,83 €
Monat		3.955 €
Jahr		47.460 €
Sachbezüge		
Art des Sachbezugs		
Verpflegung	Monat	345 €
Unterkunft	Monat	285 €
Gesamtsachbezugswert	Monat	630 €
Beitragszuschüsse		
Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung		
Freiwillige Krankenversicherung für Beschäftigte mit Krankengeld	Monat	424,31 € ²
Freiwillige Krankenversicherung für Beschäftigte ohne Krankengeld	Monat	406,88 € ²
Pflegeversicherung	Monat	104,63 € ³
Private Kranken- und Pflegeversicherung		
Krankenversicherung mit Krankengeld maximal	Monat	508,59 €
Krankenversicherung ohne Krankengeld maximal	Monat	491,16 €
Pflegeversicherung	Monat	104,63 € ³

¹ Der Arbeitgeberanteil liegt stets bei 1,8%, in Sachsen bei 1,3%.

² Plus halber individueller Zusatzbeitrag.

³ In Sachsen 75,56 €.

Stand: 1. Januar 2026, alle Angaben ohne Gewähr.



Fälligkeit der Beiträge 2026

Beitragsmonat	Termine für den Beitragsnachweis (2 Arbeitstage vor Fälligkeit der Beitragsgutschrift)	Fälligkeitstag (drittletzter Bankarbeitstag)
Januar	26.01.2026 ¹	28.01.2026
Februar	23.02.2026 ¹	25.02.2026
März	25.03.2026 ¹	27.03.2026
April	24.04.2026 ¹	28.04.2026
Mai	22.05.2026 ¹	27.05.2026
Juni	24.06.2026 ¹	26.06.2026
Juli	27.07.2026 ¹	29.07.2026
August	25.08.2026 ¹	27.08.2026
September	24.09.2026 ¹	28.09.2026
Oktober	26.10.2026 ¹	28.10.2026
November	24.11.2026 ¹	26.11.2026
Dezember	22.12.2026 ¹	28.12.2026

¹ Bitte beachten Sie, dass der Beitragsnachweis mit Beginn des Tages um 0:00 Uhr vorliegen muss. Daher unser Tipp: Bitte übermitteln Sie den Beitragsnachweis so rechtzeitig, dass dieser bereits am Vortag bis 24:00 bei der AOK eingeht.

23

Mit 23 Staaten hat
Deutschland ein
Sozialversicherungs-
abkommen geschlossen.

Quelle: DVKA, 2025.



Digitales Verfahren mit Abkommensstaaten

SVA-Verfahren. Seit 1. Januar 2026 ist das Antrags- und Bescheinigungsverfahren für Entsendungen in Staaten, mit denen Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen (SVA) geschlossen hat, nahezu vollständig digital. Damit endet das bisherige Papierverfahren weitgehend.

Mit der sogenannten SVA-Bescheinigung wird bestätigt, dass während eines Auslandseinsatzes die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit weitergelten. Bisher erfolgte die Antragstellung per Post oder E-Mail. Seit 2026 übermitteln Arbeitgeber ihre Anträge digital – entweder direkt aus dem Entgeltabrechnungsprogramm oder über das SV-Meldeportal. Die Daten werden verschlüsselt übertragen, die Bescheinigung steht innerhalb von drei Arbeitstagen als PDF zur Verfügung. Das elektronische Verfahren gilt für alle Abkommensstaaten, darunter Australien, China, Kanada, Japan, Marokko, die USA oder die Türkei. Nur bei Zuständigkeit der Deutschen Rentenversicherung Bund bleibt das Papierverfahren zunächst bestehen.

Zuständigkeiten und Ausnahmefälle

Die Krankenkasse stellt die SVA-Bescheinigung aus, wenn der Arbeitgeber Rentenversicherungsbeiträge an sie abführt. Ist dies nicht der Fall, übernimmt die Renten-

versicherung oder die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) die Bearbeitung. Die DVKA ist auch für Ausnahmevereinbarungen oder Verlängerungen einer Entsendung grundsätzlich zuständig.



So unterstützt die AOK

Mit dem neuen SVA-Verfahren profitieren Arbeitgeber von einer einfachen, sicheren Antragstellung. Weitere Informationen im Jahreswechsel-Spezial im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/jahreswechsel/entsendungen



Fachkräfte länger im Betrieb halten

Beschäftigung und Rente. Immer mehr Betriebe möchten erfahrene Fachkräfte halten, die längst die Regelaltersgrenze erreicht haben. Seit diesem Jahr schafft die Bundesregierung mit neuen gesetzlichen Regelungen konkrete Anreize und Rechtssicherheit: Die Aktivrente, flexiblere Vertragsmodelle und steuerliche Vorteile sollen es leichter machen, Arbeit und Ruhestand miteinander zu verbinden.

In vielen Unternehmen zählen ältere Beschäftigte zu den wichtigsten Wissensträgern. Ihr Know-how, ihre Erfahrung und ihre Verlässlichkeit sind für den Betrieb kaum zu ersetzen. Doch bisher scheitert eine Weiterbeschäftigung nach Renteneintritt häufig an rechtlichen Hürden, etwa am sogenannten Anschlussverbot. Dies hatte bislang eine sachgrundlose Befristung bei Wieder-

einstellung untersagt. Mit dem Rentenpaket 2025, das zum 1. Januar 2026 in Kraft getreten ist, fällt diese Hürde weg. Nun können Arbeitgeber und Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze auch ohne sachlichen Grund befristete Arbeitsverträge schließen, selbst dann, wenn die Beschäftigten zuvor bereits im Unternehmen tätig waren.

Arbeiten vor und nach der Regelaltersgrenze

Das neue Konzept der Aktivrente ergänzt diese Flexibilisierung. Seit 2026 gibt es einen monatlichen Steuerfreibetrag von 2.000 Euro für Personen, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterarbeiten. Der tatsächliche Rentenbezug ist dabei keine Voraussetzung. Der Freibetrag gilt ab dem Folgemonat nach Erreichen der Regelaltersgrenze ausschließlich für versicherungspflichtig Beschäftigte.

Damit schafft die Regierung einen finanziellen Anreiz, über den Renteneintritt hinaus tätig zu bleiben. Zudem ist die Aktivrente vom Progressionsvorbehalt ausgenommen. Sie erhöht also nicht den individuellen Steuersatz. Die Sozialversicherungsbeiträge werden durch den Freibetrag nicht beeinflusst. Die Beitragspflicht besteht weiterhin.

Keine Hinzuverdienstgrenzen

Wer bereits eine Altersrente bezieht, kann zusätzlich arbeiten, ohne Kürzungen befürchten zu müssen. Der gesetzliche Hinzuverdienstdeckel wurde schon 2023 aufgehoben. Damit können Beziehende einer Altersrente heute beliebig viel hinzuverdienen: ein wichtiger Schritt, um Fachkräfte im Erwerbsleben zu halten.

Befristet weiterbeschäftigen

Die neue Regelung zur Aufhebung des Anschlussverbots schafft jetzt klare Leitplanken:

- Ein einzelner befristeter Vertrag darf maximal zwei Jahre dauern und höchstens dreimal verlängert werden.
- Bei mehreren sachgrundlosen Befristungen mit demselben Arbeitgeber gilt eine Gesamtdauer von acht Jahren und eine Höchstzahl von zwölf Verträgen.

Damit bleibt die Flexibilität gewahrt, ohne Kettenbefristungen zu ermöglichen. Der zeitliche Abstand zwischen den Beschäftigungen spielt keine Rolle mehr. Entscheidend ist allein, dass die betroffene Person die Regelaltersgrenze überschritten hat.

Auch die Aufgabenstellung ist frei wählbar. Ob in derselben Funktion oder auf einer neuen Position: Die sachgrundlose Befristung ist in beiden Fällen zulässig. Damit

können Unternehmen den Übergang in den Ruhestand individuell gestalten: vom Wissenstransfer bis zur beratenden Tätigkeit.

Mehr Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte

Die Kombination aus Aktivrente und neuer Befristungsregelung bietet Unternehmen die Chance, dem Fachkräftemangel gezielt entgegenzuwirken. Beschäftigte profitieren von steuerlichen Vorteilen und einer flexibleren Lebensplanung, Betriebe von Erfahrung und Kontinuität.

Mit dem Rentenpaket 2025 wurde so ein Instrument geschaffen, das Arbeiten im Alter zu einem selbstbestimmten, sozial abgesicherten und wirtschaftlich lohnenden Modell macht. Für viele Unternehmen ist das eine willkommene Möglichkeit, die eigene Personalstrategie zukunftsfest zu gestalten – und Ältere als wertvolle Arbeitskräfte zu halten.



So unterstützt die AOK

Mit praxisnahen Informationen begleitet die AOK Arbeitgeber bei allen Fragen rund um die Beschäftigung älterer Fachkräfte:

- Online-Seminar als Video „Beschäftigung älterer Fachkräfte“:
→ aok.de/fk/seminarvideos
- SV-E-Paper „Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“:
→ aok.de/fk/sv-e-paper
- Ihr AOK-Firmenkundenservice hilft bei individuellen Fragen:
→ aok.de/fk/kontakt

Weitere Informationen finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/jahreswechsel/beschaeftigung-rente

Neuer Mindestlohn: Neue Minijobgrenze

Geringfügige Beschäftigungen. Mit Beginn des Jahres 2026 ist der gesetzliche Mindestlohn gestiegen – und mit ihm die Entgeltgrenze für Minijobs. Arbeitgeber sollten prüfen, ob ihre geringfügig Beschäftigten noch unter die Geringfügigkeitsgrenze fallen.

Seit dem 1. Januar 2026 gilt ein gesetzlicher Mindestlohn von 13,90 Euro pro Stunde. Damit hat die Bundesregierung die Empfehlung der Mindestlohnkommission umgesetzt. Eine weitere Erhöhung ist bereits beschlos-

sen: Zum 1. Januar 2027 steigt der Mindestlohn auf 14,60 Euro.

Der Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten. Ausgenommen sind unter anderem Auszubildende, unter 18-Jährige ohne Berufsabschluss, ehrenamtlich Tätige und bestimmte Praktika. Bei einem freiwilligen Orientierungspraktikum über drei Monate hinaus besteht rückwirkend Anspruch auf den Mindestlohn.

So prüfen Arbeitgeber Minijobs richtig

1. Regelmäßiges Entgelt berechnen:

Monatsverdienst \times 12 + sicher erwartete Einmalzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld).

2. Grenze vergleichen:

Liegt das durchschnittliche Monatsentgelt über 603 Euro, ist der Job kein Minijob mehr.

3. Gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten prüfen:

Maximal zweimal im Zeitjahr bis zum Doppelten der monatlichen Grenze.

4. Dokumentation:

Änderungen der Arbeitszeit oder Sonderzahlungen schriftlich festhalten.

Tipp: Der Jahresarbeitsentgelt-Rechner hilft bei der Berechnung.

→ aok.de/fk/tools/rechner/jae-rechner

Minijobgrenze ist an Mindestlohn gekoppelt

Da die Minijobgrenze an den Mindestlohn gekoppelt ist, hat auch sie sich automatisch erhöht. Seit 2026 liegt die Grenze bei monatlich 603 Euro. Daher haben Arbeitgeber die Aufgabe, zu prüfen, ob bestehende Minijobs weiterhin geringfügig entlohnt sind.

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung zählt das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt. Neben dem monatlichen Lohn oder Gehalt zählen auch Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld dazu, wenn sie mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden. Das durchschnittliche Entgelt darf die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen. Entscheidend ist hierbei eine Jahresbetrachtung: Einzelne Monate mit Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze sind unerheblich, wenn die Jahresentgeltgrenze (2026: 7.236 Euro) eingehalten wird. Erhebliche Schwankungen sind von dieser Regelung allerdings ausgenommen.

Unschädliches Überschreiten der Minijobgrenze

Ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ist unschädlich. Das gilt zum Beispiel bei einer unvorhersehbaren Krankheitsvertretung. Zulässig ist dies in höchstens zwei Kalendermonaten (Entgeltabrechnungszeiträume) innerhalb



eines rückwärts laufenden Zeitjahres, jeweils bis zum Doppelten der monatlichen Grenze (2026: 1.206 Euro). Der maximal mögliche Jahresverdienst liegt für das Jahr 2026 somit bei 8.442 Euro, dem 14-Fachen der monatlichen Grenze.

Midijobs: Neuer Übergangsbereich

Auch die untere Entgeltgrenze für einen Midijob verschiebt sich. Der Übergangsbereich beginnt 2026 bei 603,01 Euro und endet bei 2.000 Euro.

Sonderregelung für die Landwirtschaft

Für kurzfristige Beschäftigungen in der Landwirtschaft gelten seit 2026 neue Zeitgrenzen. Die zulässige Dauer ist auf 90 Arbeitstage oder 15 Wochen im Kalenderjahr gestiegen. In allen anderen Branchen gelten weiterhin die Zeitgrenzen von maximal 70 Arbeitstagen oder drei Monaten im Kalenderjahr.

So unterstützt die AOK

Mit dem Minijob- und Übergangsbereichsrechner 2026 ermitteln Sie die aktuellen Abgaben für geringfügig entlohnte Beschäftigungen bis 603 Euro und Tätigkeiten im Übergangsbereich (Midijobs):

→ aok.de/fk/minijob-und-uebergangsbereichsrechner



80

Prozent der Beschäftigten erfassten 2023 ihre Arbeitszeit im Homeoffice. Im Jahr 2019 lag dieser Wert noch bei 65 Prozent.

Quelle: BAuA, 2024.

Arbeitszeit muss erfasst werden

Arbeitszeiterfassung. Alle Zeiten sind zu dokumentieren: Wer noch nicht gehandelt hat, sollte jetzt tätig werden. Das sichert nicht nur die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, sondern auch das Vertrauen der Beschäftigten. Was Unternehmen jetzt beachten müssen.

Die Arbeitszeit rückt stärker denn je in den Fokus von Betrieben, Beschäftigten und Aufsichtsbehörden. Nach Jahren der Diskussion ist klar: Die Pflicht zur systematischen Arbeitszeiterfassung gilt für alle Arbeitgeber in Deutschland, unabhängig von Branche, Größe oder Arbeitsmodell.

Pflicht zur Erfassung – ohne Übergangsfrist

Grundlage ist das Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 2019, das den Mitgliedstaaten auferlegt, Arbeitgeber zu einer objektiven und verlässlichen Arbeitszeiterfassung zu verpflichten. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diese Pflicht 2022 für Deutschland bestätigt – mit sofortiger Wirkung.

Eine Anpassung des Arbeitszeitgesetzes steht zwar noch aus, doch die Bundesregierung hat angekündigt, die Regelung „unbürokratisch und digital“ zu gestalten. Vertrauensarbeitszeit bleibt weiterhin möglich, sofern die tägliche Arbeitszeit nachvollziehbar dokumentiert wird.

Folgen für die Praxis

Unternehmen, die noch kein Zeiterfassungssystem eingeführt haben, sollten handeln. Zwar gibt es keine Formvorschrift – die Aufzeichnung kann digital, per App oder sogar handschriftlich erfolgen –, doch das System muss objektiv, verlässlich und für Beschäftigte zugänglich sein. Behörden prüfen die Umsetzung zunehmend streng:



So unterstützt die AOK



Mehr Informationen, praxisnahe Beispiele und die aktuellen Trends & Tipps 2026 finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/jahreswechsel/arbeitszeiterfassung





In mehreren Bundesländern haben Gewerbeaufsichtsämter bereits Kontrollen durchgeführt, bei denen Betriebe ihre Arbeitszeitaufzeichnungen vorlegen mussten. Schwachstellen zeigen sich häufig bei Vertrauensar-

beitszeit ohne dokumentierte Erfassung oder bei Systemen, auf die Beschäftigte keinen Zugriff haben. Zwar ist ein Verstoß derzeit noch nicht bußgeldbewehrt, doch Beanstandungen und Auflagen sind möglich.

Tipps für eine sichere Dokumentation

Wichtig ist, dass Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit lückenlos festgehalten werden. Das gilt auch bei Teilzeit, mobilen Tätigkeiten oder Wochenendarbeit. Folgende Maßnahmen haben sich in der Praxis bewährt:

- Betriebsrat einbinden: Mitbestimmung gilt auch bei digitalen Tools.
- Verträge prüfen: Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen sollten klare Vorgaben zur Zeiterfassung enthalten.
- Vertrauensarbeitszeit ergänzen: Eigenverantwortliche Zeiteinteilung bleibt möglich, die Dokumentation ist dennoch Pflicht.
- Systeme zugänglich machen: Beschäftigte müssen ihre Zeiten einsehen und bestätigen können.
- Regelmäßig kontrollieren: Stichprobenartige Prüfungen und Nachweise sichern die Nachvollziehbarkeit.

bAV 2026 und 2027: Kleine Verbesserungen

Das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz bringt seit 2026 Neuerungen für die betriebliche Altersversorgung (bAV). Ziel ist es, die bAV besonders für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen sowie für Geringverdienende attraktiver zu machen.

Mit dem zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz hat die Bundesregierung die Rahmenbedingungen für die bAV weiterentwickelt.

Sozialpartnermodelle werden geöffnet

Auch nicht tarifgebundene Unternehmen können leichter an bestehenden Modellen teilnehmen. Das Opting-out-System wird vereinfacht: Die automatische Entgeltumwandlung kann künftig per Betriebs- oder Dienstvereinbarung eingeführt werden, sofern ein Arbeitgeberzuschuss von 20 Prozent gezahlt wird. Beschäftigte müssen mindestens drei Monate vorher schriftlich informiert werden und haben ein Widerspruchsrecht von mindestens einem Monat.

Abfindungen von Mini-Betriebsrenten

Kleinst-Betriebsrenten können ab diesem Jahr in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden. Dafür werden die bisherigen Abfindungsgrenzen verdoppelt:

Laufende Leistungen bis 59,33 Euro monatlich und Kapitalleistungen bis 7.119 Euro können jetzt durch eine Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung abgefunden werden. Die Zustimmung der Betroffenen ist Voraussetzung, und die Abfindung muss vor Rentenbeginn erfolgen. Andere Abfindungsformen sind bei Betriebsrenten grundsätzlich nur bei Kleinstanwartschaften möglich.

Ausblick auf 2027

Im kommenden Jahr wird der steuerliche Förderbetrag für gering verdienende Beschäftigte deutlich steigen. Die Einkommensgrenze für die Förderung wird dynamisch an die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung gekoppelt (drei Prozent). Der maximale Arbeitgeberbeitrag steigt auf 1.200 Euro jährlich, die steuerliche Förderung auf 360 Euro pro Jahr. Sozialversicherungsfreiheit besteht bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze. Die Förderung wird mit der Lohnsteuerzahllast des Arbeitgebers verrechnet.

Außerdem ist ab 2027 ein vorzeitiger Bezug der Betriebsrente möglich, wenn gleichzeitig eine gesetzliche Teilrente bezogen wird. Auch bei Betriebsrenten gelten Abschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn.



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zur betrieblichen Altersversorgung finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/sozialversicherung/betriebliche-altersversorgung-bav

Die Arbeitgebermedien der AOK



Die AOK informiert Arbeitgeber und alle im Personalbereich Tätigen kompetent und praxisnah zu Sozialversicherung und Betrieblicher Gesundheitsförderung. Alle Medien und weitere Informationen sowie Tools und Rechner finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber unter aok.de/fk.

AOK-Magazine gesundes unternehmen

Die Arbeitgebermagazine der AOK informieren Sie viermal im Jahr über neue Entwicklungen im Bereich Sozialversicherung und liefern umfassende Informationen und Tipps rund um die Betriebliche Gesundheitsförderung: interessante Berichte, inspirierende Unternehmensbeispiele und praktische Tipps für Ihren Alltag. Das Arbeitgebermagazin gesundes unternehmen erscheint in zwei Varianten: für Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigte und für Arbeitgeber mit mindestens zehn Arbeitnehmerinnen und -nehmer.

→ aok.de/fk/magazin

AOK-Newsletter gesundes unternehmen

Der AOK-Newsletter für Arbeitgeber bietet Ihnen Monat für Monat genau das, was Sie im Betriebsalltag weiterbringt. Wir halten Sie über wichtige Rechtsänderungen in der Sozialversicherung auf dem Laufenden, machen Sie auf neue Seminare aufmerksam und liefern konkrete Ideen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Kompakt, verlässlich und inhaltlich perfekt auf Arbeitgeber zugeschnitten.

→ aok.de/fk/newsletter

AOK-E-Paper zu Sozialversicherungsthemen

Mit den AOK-E-Papern erhalten Sie fundierte Informationen zu zentralen Themen der Sozialversicherung – kompakt und praxisnah für Sie aufbereitet. Ob Beschäftigung von Studierenden oder von älteren Mitarbeitenden, Entgeltfortzahlung, Ausgleichsverfahren, Minijobs oder

Mutterschutz: Die E-Paper liefern verlässliche Orientierung im Alltag. Rundschreiben, ergänzende Gesetzessourcen, Tabellen und Grafiken sind verlinkt und schnell aufrufbar. Die Informationen werden jährlich aktualisiert und neu herausgegeben. Die AOK-E-Paper sind ganzjährig als Download im AOK-Fachportal für Arbeitgeber verfügbar.

→ aok.de/fk/sv-e-paper

Digitale Weiterbildung mit der AOK

Online-Seminare

Nutzen Sie unsere attraktiven Online-Seminare und Seminare on demand für Arbeitgeber. Wir bieten Ihnen viele interessante und kostenfreie Seminare zu aktuellen Fachthemen aus Sozialversicherung, Betrieblicher Gesundheitsförderung und Personalwesen. Die Inhalte werden praxisbezogen vermittelt und komplizierte Sachverhalte mit konkreten Fallbeispielen anschaulich erklärt.

→ aok.de/fk/online-seminare

Online-Trainings

Vertiefen Sie Ihr fachspezifisches Wissen mit den interaktiven Lernprogrammen der AOK. Die modular aufgebauten und zeitlich flexiblen Online-Einheiten lassen sich problemlos in den Arbeitsalltag integrieren und unterstützen Ihre berufliche Weiterentwicklung. Mit den kostenfreien Online-Fortbildungen lernen Sie in Ihrem eigenen Tempo – praxisnah und von überall aus.

→ aok.de/fk/online-trainings

Kennen Sie schon die neuen Online-Seminare der AOK?

Termine 2026

Februar

Ende von Beschäftigungen

Zusammenarbeit der Generationen

März

Saisonkräfte in der SV

April

Personaleinsatz bei anderen Arbeitgebern

Mai

Mehr Wertschätzung für Basisarbeitende

Entgeltabrechnung: Praxistipps

Juni

Probearbeit und Praktikum

Digital gewandt = kompetent?

September

Pflege und Beruf vereinbaren

November

Trends & Tipps 2027

Bei aktuellen Entwicklungen werden Seminarthemen angepasst.

**Jetzt
informieren:**

[aok.de/fk/
online-seminare](https://aok.de/fk/online-seminare)



Wollen Sie regelmäßig über aktuelle Themen der Sozialversicherung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung informiert werden?

Abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter unter: aok.de/fk/newsletter



Haben Sie ein ganz konkretes sozialversicherungsrechtliches Anliegen oder eine spezielle Frage und suchen individuellen Rat?

Fragen Sie unsere Fachleute unter: aok.de/fk/expertenforum



Brauchen Sie schnell und umfassend Informationen zu Fragen der Sozialversicherung oder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Recherchieren Sie auf unserer Website: aok.de/arbeitgeber