

Informationen für Arbeitgeber
zum Jahreswechsel

gesundes unternehmen

daten & fakten
zur Sozialversicherung

2026

Neue
Beitragssätze
zur Umlage 1
hier klicken!



So funktioniert das E-Paper

Navigieren Sie mit einem Klick auf die Symbole durch die Broschüre.



Sprung zur nächsten Seite



Sprung zur vorherigen Seite



Zum Inhaltsverzeichnis



Sprung zur Inhaltsseite



Button →



Button →

Über einen Klick auf die Links gelangen Sie auf weiterführende Internetseiten und Downloads.



Was sich ändert in der Sozialversicherung 2026

Krankenversicherungsbeiträge. Im politischen Berlin wird intensiv über die dringend notwendige Entlastung der Gesetzlichen Krankenversicherung diskutiert. Doch nach wie vor klafft eine Lücke zwischen Einnahmen und Ausgaben.

Das Bundesministerium für Gesundheit hat daher den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz für 2026 auf 2,9 Prozent festgelegt und damit deutlich angehoben. Auch die AOK NordWest hat ihren kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz an die schwierigen Rahmenbedingungen angepasst. In der übersichtlichen Tabelle „[beiträge | rechengrößen | termine 2026](#)“ finden Sie alle für die Arbeit Ihres Personal- und Lohnbüros maßgeblichen aktuellen Werte und Beitragssätze.

Was für Arbeitgeber außerdem wichtig wird, lesen Sie in dieser Ausgabe der **daten & fakten 2026**: die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns und die neue Minijobgrenze, Änderungen in den Meldeverfahren, neue Entwicklungen bei der Beschäftigung von Rentenbeziehenden und viele weitere Themen. Alle Beiträge werden ergänzt durch komfortable Absprünge zu weitergehenden Informationen oder nützlichen Tools wie zum Beispiel dem Gehaltsrechner.

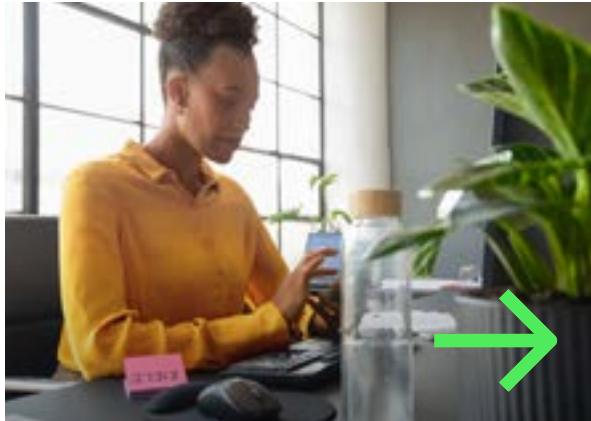
Ich wünsche Ihnen und Ihrem Unternehmen viel Erfolg und alles Gute im neuen Jahr.

Ihr

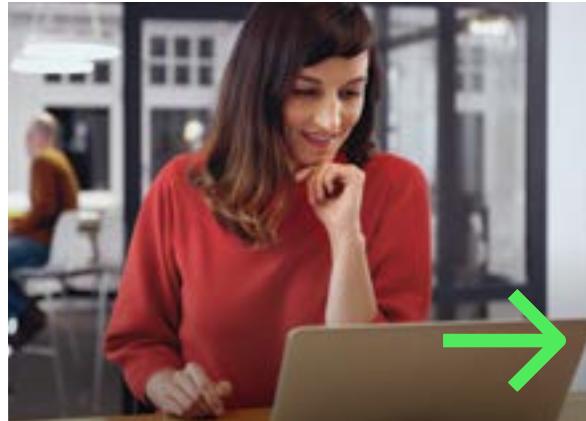


Tom Ackermann
Vorsitzender des Vorstandes
AOK NordWest
Die Gesundheitskasse.

Alle Themen im Überblick



**Neues beim Datenaustausch
Entgeltersatzleistungen**



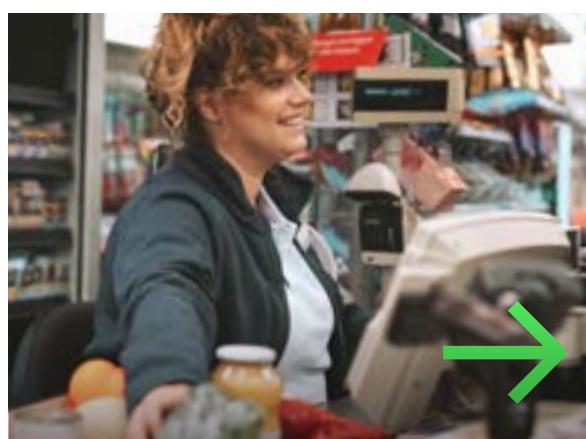
SV-News



**Digitales Verfahren
mit Abkommensstaaten**



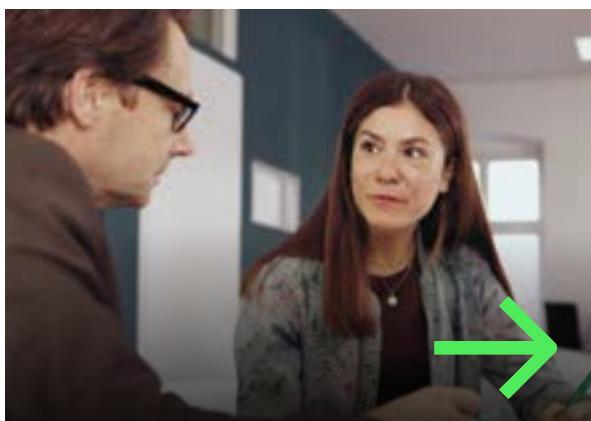
**Fachkräfte länger
im Betrieb halten**



**Neuer Mindestlohn:
Neue Minijobgrenze**



**Arbeitszeit muss
erfasst werden**



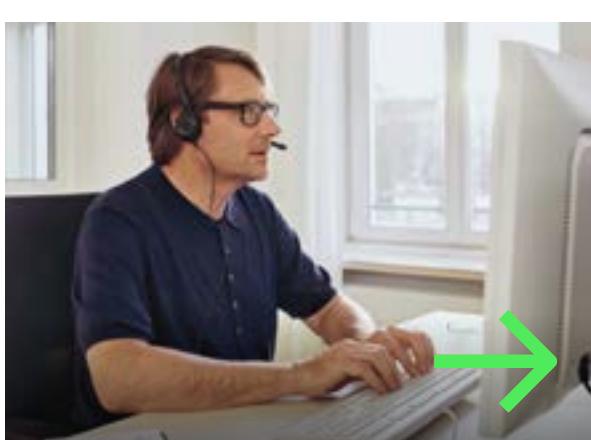
**Betriebliche Altersversor-
gung 2026 und 2027**



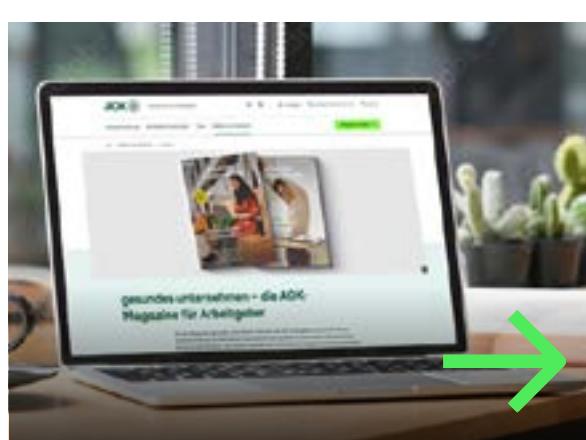
**Beitragsentwicklung in
der Sozialversicherung**



**beiträge | rechengrößen |
termine 2026**



Online-Seminare der AOK



AOK-Service



Kontakt/Impressum



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.



daten & fakten | Änderungen Meldeverfahren

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 Mutterschaftsgeldes 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 Kinderkrankengeld für 30 Arbeitstage. 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.

15

**Arbeitstage pro
Elternteil besteht im
Jahr 2026 Anspruch
auf Kinderkranken-
geld. Bei Alleiner-
ziehenden sind es
30 Tage.**



daten & fakten | Änderungen Meldeverfahren

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.



daten & fakten | Änderungen Meldeverfahren

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 bis zu 13,00 Euro pro Tag. Liegt das Nettoentgelt höher, zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe der Differenz, der über die Umlage U2 erstattungsfähig ist.

Rechenbeispiel:

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bei Fehlgeburt

Eine Arbeitnehmerin hatte vor einer Fehlgeburt in der 18. Schwangerschaftswoche ein durchschnittliches Nettoarbeitsentgelt von 98,00 Euro pro Tag. Für die sechswöchige Schutzfrist nach der Fehlgeburt zahlt die Krankenkasse Mutterschaftsgeld in Höhe von 13,00 Euro täglich.

Der Arbeitgeber leistet den Zuschuss in Höhe von:

98,00 Euro – 13,00 Euro = 85,00 Euro pro Tag.

Für **42 Kalendertage** ergibt sich ein Zuschuss von:

42 × 85,00 Euro = 3.570,00 Euro.

AOK-Tipp:

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

Mehr dazu →



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 Krankengeldende 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 AU fortbesteht – bis die Krankenkasse das Ende der Krankengeldzahlung elektronisch mitteilt. Das vereinfacht das eAU-Verfahren.

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

Fehlerhafte Rückmeldungen werden dadurch reduziert und Arbeitgeber erhalten schneller Klarheit.

AOK-Tipp:

Kennen Sie schon den Checkbrief zum Thema Datenaustausch Entgeltersatzleistungen? Hier finden Sie alle Infos zum Jahreswechsel auf einen Blick.

[Zum Checkbrief →](#)



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 Folgebесcheinigung ist dieselbe ID wie bei der Erstbescheinigung zu verwenden. Nur so werden doppelte Rückmeldungen vermieden.

AOK-Tipp:

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

Mehr dazu →



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

Versicherungsnummer geschlechtsneutral

Die Sozialversicherungsnummer (VSNR) enthält bislang Informationen zum Geschlecht einer Person. Bei neuen Nummern soll die Möglichkeit, aus den Stellen 10 und 11 das Geschlecht abzuleiten, entfallen. Damit wird den



daten & fakten | Änderungen Meldeverfahren

Vorgaben des Selbstbestimmungsgesetzes Rechnung getragen. Arbeitgeber können daher künftig keine Rückschlüsse mehr auf das Geschlecht ziehen. Die technische Umsetzung befindet sich in Vorbereitung.

SEPA-Mandat für Beitragszahlung

Im Rahmen der DEÜV können Arbeitgeber SEPA-Lastschriftmandate seit 2025 nicht nur elektronisch erteilen, sondern diese auch auf diesem Wege 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.

AOK-Tipp:

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

Mehr dazu →

Unbedenklichkeitsbescheinigungen digital beantragen

Unbedenklichkeitsbescheinigungen werden 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. Voraus-



daten & fakten | Änderungen Meldeverfahren

setzung 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.

AOK-Tipp:

Wissenswertes zum neuen Verfahren bei Unbedenklichkeitsbescheinigungen finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber.

Mehr dazu →





SV-News



Kurzarbeitergeld: Bezugsdauer weiterhin verlängert

Zur Stabilisierung des Arbeitsmarkts hat die Bundesregierung die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld erneut verlängert. Die Bezugsdauer von bis zu 24 Monaten gilt bis Ende 2026.

Dienstwagen: Förderung für E-Mobilität ausgeweitet

Das steuerliche Investitionssofortprogramm 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 (Daten-austausch 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 beispielsweise ab dem Monat der Geburt.

AOK-Tipp:

Tipps zum digitalen Nachweisverfahren im Spezial Trends & Tipps – Neues in der Sozialversicherung 2026.

Mehr dazu →



Weg zur Arbeit: Entlastung für Beschäftigte

Pendlерinnen 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.

38 Cent

für jeden gefahrenen Kilometer können Pendlerinnen und Pendler seit 2026 geltend machen.

AOK-Tipp:

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

Mehr dazu →





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.



daten & fakten | Entsendungen

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

23
Mit **23** Staaten
hat Deutschland ein
Sozialversicherungs-
abkommen geschlossen.

Quelle: DVKA, 2025.

AOK-Tipp:

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

Mehr dazu →





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.



daten & fakten | Beschäftigung und Rente

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 Wiedereinstellung 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. Ab 2026 soll ein monatlicher Steuerfreibetrag von 2.000,00 Euro für Personen gelten, 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, und die Sozialversicherungsbeiträge werden durch den Freibetrag nicht beeinflusst.

Keine Hinzuerdienstgrenzen

Wer bereits eine Altersrente bezieht, kann zusätzlich arbeiten, ohne Kürzungen befürchten zu müssen. Der gesetzliche Hinzuerdienstdeckel wurde schon 2023

AOK-Tipp:

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



Online-Seminar als Video „Beschäftigung älterer Fachkräfte“.

[Zum Video →](#)



daten & fakten | Beschäftigung und Rente

aufgehoben. Damit können Beziehende einer Altersrente heute beliebig viel hinzuerdien: 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. 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.

AOK-Tipp:

Im SV-E-Paper „Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ erfahren Sie alles zu Beschäftigten, die die Regelaltersgrenze erreicht haben.

Mehr dazu →

AOK-Tipp:

Ihr AOK-Firmenkundenservice hilft bei individuellen Fragen.

Zum Kontakt →



daten & fakten | Beschäftigung und Rente

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.

AOK-Tipp:

Weitere Informationen finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber.

Mehr dazu →





Neuer Mindestlohn: Neue Minijobgrenze

Geringfügige Beschäftigungen. Mit Beginn des Jahres 2026 gilt nun ein neuer gesetzlicher Mindestlohn – und mit ihm eine neue Entgeltgrenze für Minijobs. Arbeitgeber sollten prüfen, ob ihre geringfügig Beschäftigten künftig noch unter die Geringfügigkeitsgrenze fallen.



daten & fakten | Minijobs

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 beschlossen: 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.

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 603,00 Euro. Daher haben Arbeitgeber die Aufgabe, zu prüfen, ob bestehende Minijobs weiterhin geringfügig entlohnt sind.

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 Jahresbe trachtung: Einzelne Monate mit Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze sind unerheblich, wenn die Jahresentgeltgrenze (2026: 7.236,00 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. Eine Überschreitung ist höchstens in

AOK-Tipp:

Mit dem Minijob- und Übergangsbereichsrechner 2026 ermitteln Sie die aktuellen Abgaben für geringfügig entlohnte Beschäftigungen bis 603,00 Euro pro Monat und Tätigkeiten im Übergangsbe reich (Midijobs).

Mehr dazu →



daten & fakten | Minijobs

zwei Kalendermonaten (Entgeltabrechnungsräumen) zulässig. Dabei ist der Jahreszeitraum rückwirkend für die letzten 12 Monate zu ermitteln, ausgehend vom Ende des Monats der Überschreitung. Der Verdienst in dem Monat des Überschreitens darf maximal das Doppelte der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2026: $2 \times 603,00$ Euro = 1.206,00 Euro) betragen. Der maximal mögliche Jahresverdienst liegt für das Jahr 2026 somit bei 8.442,00 Euro, dem 14-Fachen der monatlichen Grenze.

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 603,00 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.

AOK-Tipp:

Der Jahresarbeitsentgelt-Rechner hilft bei der Berechnung.

Mehr dazu →

Midijobs: Neuer Übergangsbereich

Auch die untere Entgeltgrenze für einen Midijob verschiebt sich. Der Übergangsbereich beginnt 2026 bei 603,01 Euro und endet bei 2.000,00 Euro.



daten & fakten | Minijobs

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.

AOK-Tipp:

Im AOK-Fachportal für Arbeitgeber erfahren Sie alles zum Thema kurzfristige Beschäftigung.

Mehr dazu →





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: In mehreren Bundesländern haben Gewerbeaufsichtsämter bereits Kontrollen durchgeführt, bei denen Betriebe ihre Arbeitszeitaufzeichnungen vorlegen mussten. Schwachstellen zeigen sich häufig bei Vertrauensarbeitszeit ohne dokumentierte Erfassung oder bei Systemen, auf die Beschäftigte keinen Zugriff haben.

80%
der Beschäftigten
erfassten im Jahr 2023
ihre Arbeitszeit im
Homeoffice.
Im Jahr 2019 lag
dieser Wert noch bei
65 Prozent.

Quelle: BAuA, 2024.



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.

AOK-Tipp:

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

Mehr dazu →





Betriebliche Altersversorgung 2026 und 2027

Das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz bringt ab 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.



daten & fakten | Betriebliche Altersversorgung

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

Klein-Betriebsrenten können ab diesem Jahr in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden. Laufende Leistungen bis 59,33 Euro monatlich und Kapitalleistungen bis 7.119,00 Euro können jetzt durch eine Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung abgefunden werden. Diese Form der Abfindung ist nur mit Zustimmung der Abzufindenden und nur vor Rentenbeginn zulässig.

AOK-Tipp:

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

Mehr dazu →





Beitragsentwicklung in der Sozialversicherung

Finanzierung. Auch in 2026 steigen die Beiträge in der gesetzlichen Krankenversicherung. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz wurde vom Bundesgesundheitsministerium deutlich angehoben.



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 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 NordWest

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 NordWest passt ihren kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz zum 1. Januar 2026 auf 2,99 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 werden die Arbeitgeber entlastet. Die AOK NordWest senkt die Beitragssätze zur Umlage 1 für alle Erstattungssätze zum 1. Januar 2026. So verringert sich zum Beispiel bei einem gewählten Erstattungssatz von 70 Prozent der Beitragssatz zur Umlage 1 von 3,2 Prozent auf 2,75 Prozent.

Bei der Umlage U2 gibt es keine Anpassungen. Der Beitragssatz bleibt stabil bei 0,44 Prozent. Alle maßgeblichen aktuellen Beitragssätze, Rechengrößen und Termine finden Sie auf den folgenden Seiten.

AOK-Tipp:

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

Mehr dazu →





Beiträge und Rechengrößen der AOK NordWest für 2026

In den folgenden Tabellen finden Sie zusätzlich die wichtigsten Fälligkeitstermine für das laufende Jahr.



AOK NordWest

Beitragssätze

| Versicherungszweig | Beitragsgruppe | Beitragssatz |
|---|----------------|--------------|
| Krankenversicherung | | |
| Allgemeiner Beitragssatz | 1000 | 14,6 % |
| Ermäßigter Beitragssatz | 3000 | 14,0 % |
| Zusatzbeitragssatz der AOK NordWest | | 2,99 % |
| 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 | 4,2 % |
| Basisbeitragssatz / Beitragssatz mit 1 Kind | 0001 | 3,6 % |

Die Beitragsabschläge bei zwei bis fünf Kindern finden Sie hier

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

Stand: 19. Dezember 2025, alle Angaben ohne Gewähr.



daten & fakten | SV-Beiträge und Rechengrößen 2026

Beitragssätze

Künstlersozialkasse

| | |
|----------------------|-------|
| Künstlersozialabgabe | 4,9 % |
|----------------------|-------|

Entgeltfortzahlungsversicherung der AOK NordWest

| Umlage | Erstattung | Umlagesatz |
|----------------------------------|------------|------------|
| U1 für Krankheitsaufwendungen | 50 % | 1,69 % |
| | 60 % | 2,29 % |
| | 70 % | 2,75 % |
| | 80 % | 4,09 % |
| U2 für Mutterschaftsaufwendungen | 100 % | 0,44 % |

Stand: 19. Dezember 2025, alle Angaben ohne Gewähr.



daten & fakten | SV-Beiträge und Rechengrößen 2026

Minijobs (Minijob-Zentrale)

| 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 % |

Stand: 19. Dezember 2025, alle Angaben ohne Gewähr.



daten & fakten | SV-Beiträge und Rechengrößen 2026

Beitragsbemessungsgrenzen

| Kranken- und Pflegeversicherung | bundesweit |
|--------------------------------------|--------------|
| Monat | 5.812,50 € |
| Jahr | 69.750,00 € |
| Renten- und Arbeitslosenversicherung | bundesweit |
| Monat | 8.450,00 € |
| Jahr | 101.400,00 € |

Versicherung

Jahresarbeitsentgeltgrenze

| | | |
|------------------------|------|-------------|
| Allgemein | Jahr | 77.400,00 € |
| Besondere ¹ | Jahr | 69.750,00 € |

¹ Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 versicherungsfrei und privat krankenvollversichert waren.

Stand: 19. Dezember 2025, alle Angaben ohne Gewähr.



daten & fakten | SV-Beiträge und Rechengrößen 2026

Einkommensgrenzen

Familienversicherung

| | | |
|---------------------------------------|-------|----------|
| Gesamteinkommen | Monat | 565,00 € |
| Bei Ausübung Minijob | Monat | 603,00 € |
| Geringverdienergrenze | | |
| Für zur Berufsausbildung Beschäftigte | Monat | 325,00 € |

Mini- und Midijob

| | | |
|----------------------------------|-------|-------------------|
| Geringfügigkeitsgrenze (Minijob) | Monat | 603,00 € |
| Übergangsbereich (Midijob) | Monat | 603,01–2.000,00 € |

Bezugsgrößen

| Sozialversicherung | bundesweit |
|--------------------|-------------|
| Monat | 3.955,00 € |
| Jahr | 47.460,00 € |

Stand: 19. Dezember 2025, alle Angaben ohne Gewähr.



daten & fakten | SV-Beiträge und Rechengrößen 2026

Sachbezüge

| Art des Sachbezugs | bundesweit |
|----------------------|----------------|
| Verpflegung | Monat 345,00 € |
| Unterkunft | Monat 285,00 € |
| Gesamtsachbezugswert | Monat 630,00 € |

Beitragszuschüsse

Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung

| | | |
|--|-------|-----------------------|
| Freiwillige Krankenversicherung in der AOK NordWest mit Krankengeld | Monat | 511,21 € ¹ |
| Freiwillige Krankenversicherung in der AOK NordWest ohne Krankengeld | Monat | 493,78 € ¹ |
| Pflegeversicherung in der AOK NordWest | Monat | 104,63 € ³ |

Private Kranken- und Pflegeversicherung

| | | |
|--|-------|-----------------------|
| Krankenversicherung mit Krankengeld maximal | Monat | 508,59 € ² |
| Krankenversicherung ohne Krankengeld maximal | Monat | 491,16 € ² |
| Pflegeversicherung | Monat | 104,63 € ³ |

¹ Inklusive halber individueller Zusatzbeitrag.

² Inklusive halber durchschnittlicher Zusatzbeitrag.

³ In Sachsen 75,56 €.

Stand: 19. Dezember 2025, alle Angaben ohne Gewähr.



daten & fakten | Fälligkeiten der Beiträge 2026

| Beitragsmonat | Termine für den Beitragsnachweis ¹ | Fälligkeitstag ² |
|-----------------------|---|-----------------------------|
| Januar | 26.01.2026 | 28.01.2026 |
| Februar | 23.02.2026 | 25.02.2026 |
| März | 25.03.2026 | 27.03.2026 |
| April | 24.04.2026 | 28.04.2026 |
| Mai | 22.05.2026 | 27.05.2026 |
| Juni | 24.06.2026 | 26.06.2026 |
| Juli | 27.07.2026 | 29.07.2026 |
| August | 25.08.2026 | 27.08.2026 |
| September | 24.09.2026 | 28.09.2026 |
| Oktober | 26.10.2026 | 28.10.2026 |
| November | 24.11.2026 | 26.11.2026 |
| Dezember ³ | 22.12.2026 | 28.12.2026 |

Für die Termine ist maßgeblich, in welchem Bundesland die Einzugsstelle ihren Sitz hat. Für die AOK NordWest ist dies Nordrhein-Westfalen.

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

² Drittletzter Bankarbeitstag.

³ Der 24. und 31. Dezember gelten nicht als Bankarbeitstag.



Fälligkeiten 2026

Hier können Sie sich die Daten für 2026 als PDF-Dokument oder als ICS-Datei herunterladen.

[Zum Download →](#)

Bankverbindung der AOK NordWest

Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale
IBAN DE70 5005 0000 0000 8470 04

Förde Sparkasse

IBAN DE49 2105 0170
1400 2356 00



SV-Checkliste zum Jahres- wechsel

Alle Jahre wieder. Zu Beginn eines neuen Jahres sind in der Entgeltabrechnung mehrere Aufgaben zu erledigen.



Jahresmeldungen bis 16. Februar 2026

Arbeitgeber übermitteln mit der Jahresmeldung 2025 den Beschäftigungszeitraum und das rentenversicherungspflichtige Bruttoentgelt des abgelaufenen Jahres für ihre Beschäftigten. Die Meldung mit dem Meldegrund „50“ ist die Grundlage für eine korrekte Berechnung der Rentenansprüche. Wegen des Wochenendes fällt der Abgabetermin in diesem Jahr auf Montag, den 16. Februar 2026. Die Jahresmeldung zur Unfallversicherung ist auch an diesem Tag fällig.



Prüfung der Krankenversicherungspflichtgrenze

Zum Jahreswechsel prüfen Arbeitgeber, wie sich die angehobene Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze 2026: 77.400,00 Euro) auf die Krankenversicherungspflicht ihrer Beschäftigten auswirkt. Wird in einer krankenversicherungspflichtigen Beschäftigung mit dem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt die aktuelle Grenze und die des Folgejahres überschritten, endet zum Jahresende die Krankenversicherungspflicht.

AOK-Tipp:

Mit dem JAE-Rechner der AOK erkennen Sie auf einen Blick, ob Beschäftigte die JAEG überschreiten.

Mehr dazu →





U1: Umlagepflicht prüfen und Erstattungssatz wählen

Zum Jahreswechsel prüfen Unternehmen, ob sie am Ausgleichsverfahren U1 teilnehmen. Maßgeblich ist die Beschäftigtenzahl aus dem Vorjahr: Bei bis zu 30 Beschäftigten besteht Umlagepflicht. Mit dem **AOK-Umlagepflichtrechner** erfahren Arbeitgeber mit wenigen Klicks, ob Umlagepflicht besteht.

AOK-Tipp: Wird ein anderer Erstattungssatz gewünscht, kann die Wahlentscheidung ganz bequem per DSAK-Datensatz an die AOK NordWest übermittelt werden. Die Erstattungssätze der regionalen AOK für 2026 sind im AOK-Arbeitgeberportal ersichtlich.



Künstlersozialabgabe: bis 31. März

Unternehmen, die 2025 selbstständige Künstlerschaffende oder publizistisch Tätige beauftragt haben, melden die gezahlten Honorare bis 31. März an die Künstlersozialkasse.

AOK-Tipp:

Hier finden Sie die aktuellen Umlagesätze für die U1 und U2 in Ihrer AOK NordWest.

Mehr dazu →

AOK-Tipp:

Alle Gesetzesänderungen aus dem Bereich SV finden Sie bei „Trends & Tipps 2026“ der AOK: Mit dem Themen-spezial im AOK-Fachportal für Arbeitgeber, Online-Seminaren, E-Paper und Erklärvideos sind Arbeitgeber bestens über neue Entwicklungen informiert.

Mehr dazu →





Kennen Sie schon die neuen Online-Seminare der AOK?

Die AOK bietet zahlreiche Online-Seminare an: Hier erhalten Sie alle wichtigen Informationen zu den Themen Sozialversicherung und Betriebliche Gesundheitsförderung.



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.

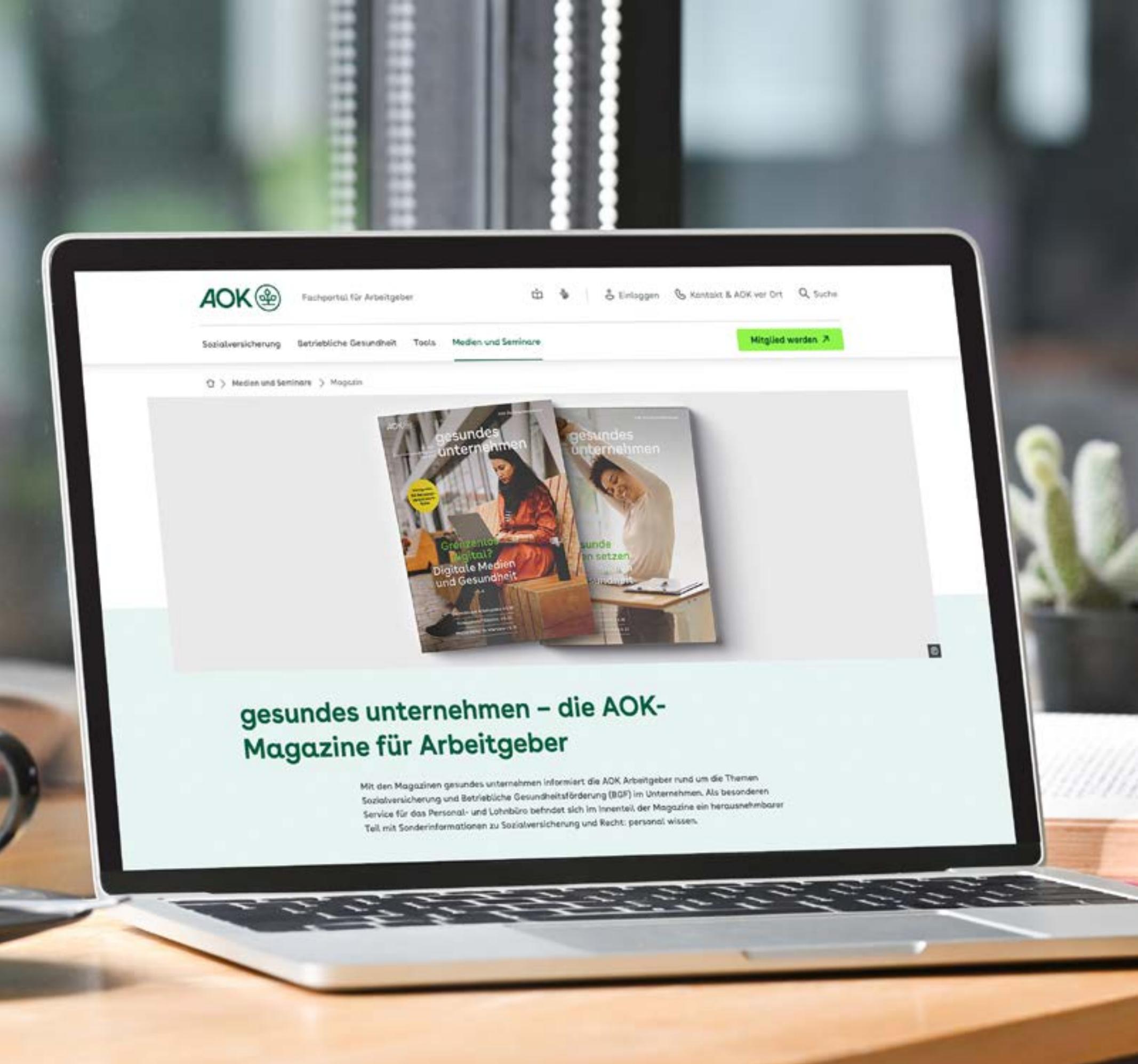
Zur Seminarsuche →

AOK-Tipp:

Sie möchten kein Online-Seminar mehr verpassen? Dann abonnieren Sie den Newsletter gesundes unternehmen der AOK NordWest.

Zum Newsletter →





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/nordwest.



AOK-Magazine gesundes unternehmen

Die Arbeitgebermagazine bieten viermal jährlich interessante Berichte und praktische Tipps für Ihren Arbeitsalltag: Neues aus der Sozialversicherung und umfassende Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Das Magazin gibt es in zwei Varianten: für Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten und für Arbeitgeber mit mindestens zehn Mitarbeitenden.

**Auch als
E-Paper**

einfach anmelden

Mehr dazu →

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 Gesetzesquellen, 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.

Mehr dazu →

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.

Mehr dazu →



Digitale Weiterbildung mit der AOK

Online-Seminare

Nutzen Sie unsere attraktiven Online-Seminare 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. Maximal flexibel: Seminare on Demand. Am Veranstaltungstag können Sie die Inhalte abrufen, wann es in Ihren Zeitplan passt.

Mehr dazu →

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.

Mehr dazu →





Jederzeit für Sie erreichbar

Die AOK NordWest ist in allen Fragen der Sozialversicherung Ihre kompetente Partnerin und freut sich über Anregungen und Meinungen.

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner erreichen Sie hier:

[Zum Kontakt →](#)

[Mehr dazu →](#)



Im Expertenforum erhalten Sie individuellen Rat zu Ihren sozialversicherungsrechtlichen Anliegen.

[Mehr dazu →](#)



Umfassende Informationen zu Sozialversicherung und Betrieblicher Gesundheitsförderung finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber.

[Mehr dazu →](#)



Impressum

gesundes unternehmen – daten & fakten 2026 E-Paper der AOK NordWest

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK NordWest
Kopenhagener Straße 1
44269 Dortmund
aok.de/nw

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 AOK NordWest:

Georg Focke, Olaf Fuhrmann, Marlene
Grünberg, Ursel Kemper (Leitung),
Andrea Stemke, Stephan Sunnus

Erscheinungsweise:

einmal jährlich

Redaktionsschluss:

19. Dezember 2025

Fotonachweise:

„Editorial“: AOK NordWest
„Digitales Verfahren
mit Abkommensstaaten“:
Nina L – stock.adobe.com
„Neuer Mindestlohn: Neue Minijob-
grenze“: Jacob Lund – stock.adobe.com
„AOK-Service“: Prathankarnpap –
stock.adobe.com

Sonstige: AOK

