

1.2026
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Neues Jahr –
stabil
Beitragssatz

Jetzt
geht's los
Flexible
Modelle,
gesundes
Team

→ S. 4

Teilzeit als Falle? → S. 8

5 Fakten zum Kinderkrankengeld → S. 15

Gesundheitskompetenz → S. 16

Herausgeber:
AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Bayern
Geschäftsbereich
Marke und Kundenerlebnis
Frauentorgraben 49
90443 Nürnberg
aok.de/bayern

Verlag und Redaktion:
Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:
Jochen Brenner

Redaktionsleitung:
Maria Zeitler, Per Horstmann (stv.)

Fachredaktion:
Heike Bohn, Ina Hieronimus,
Silke Siems, Ulrike Streck-Plath,
Heike Wegener

Regionalredaktion
AOK Bayern: Silke Recksiek

Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

Alle Illustrationen: AOK

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

Erscheinungsweise:
viermal jährlich/KU

Redaktionsschluss:
21. November 2025

Mit der kostenfreien Aussendung
des Magazins **gesundes unter-
nehmen** kommt die AOK Bayern
ihren sich aus § 104 SGB IV und
§ 13 SGB I ergebenden Beratungs-
und Informationspflichten nach.
Nachdruck, auch auszugsweise,
sowie elektronische Vervielfälti-
gung von Artikeln und Fotos nur
mit ausdrücklicher Genehmigung
des Verlags. Für unverlangt einge-
sandte Manuskripte und Fotos
keine Gewähr.

Dr. Irmgard Stippler
Vorsitzende des Vorstandes
der AOK Bayern –
Die Gesundheitskasse



Jetzt wird es Zeit

Zeit ist ein wertvolles Gut für Arbeitgeber und Beschäftigte. Wer den eigenen Beruf mit Aufgaben wie Pflege, Kinderbetreuung oder Hobbys gut in Einklang bringen kann, fühlt sich motivierter und ausgeglichener. Gerade kleinere Betriebe können hier mit flexiblen, unkomplizierten Lösungen punkten, die ohne komplizierte Tools auskommen.

Wie gelingt der Spagat zwischen individueller Flexibilität und den betrieblichen Abläufen? Welche Modelle passen auch für kleinere Teams und erfordern wenig Koordinationsaufwand?

In dieser Ausgabe stellen wir Ideen und Beispiele vor, flexible Arbeitszeiten gesund und fair zu gestalten – für Beschäftigte ebenso wie für Betriebe.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Manuela Hippeler

Jederzeit für Sie erreichbar



AOK-Arbeitgeberservice

Rund um die Uhr an 365 Tagen
im Jahr: **089 21586878**



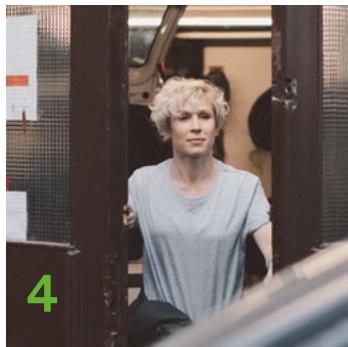
E-Mail-Sofortservice

Jederzeit für Sie auf Empfang
→ aok.de/fk/bayern/kontakt



Mein Arbeitgeberservice

Der Weg zu Ihrer Online-
Geschäftsstelle:
→ fk.meine.aok.de

**TITEL
ARBEITSZEIT**

4 Flexibilität als Erfolgsfaktor

Unternehmen profitieren von motivierten und gesunden Beschäftigten

8 Teilzeit als Falle?

Vereinbarkeit verbessern und Frauen mehr beschäftigen

MAGAZIN

10 Gedacht, gemacht – mit der AOK Bayern

Angebote für Ihren Betrieb

15 5 Fakten zum Kinderkrankengeld

Das ist zu beachten

16 Starke Ressource

Gesundheitskompetenz gezielt fördern

AUF EINEN BLICK

19 Auf einen Blick

News und Fakten

23 „Die Wildnis lehrt, dass Menschen Mängelwesen sind“

Der Bergsteiger Reinhold Messner im Interview





Flexibilität als Erfolgsfaktor

Alles besser unter einen Hut bringen? Flexible Arbeitszeiten motivieren Beschäftigte, reduzieren Stress und fördern im besten Fall ihre Gesundheit. Auch kleine Betriebe profitieren, etwa beim Recruiting neuer Fachkräfte. Worauf es bei zeitflexiblen Modellen ankommt.

Ob für Kinderbetreuung, private Termine, Hobbys oder Pflegeaufgaben: Viele Beschäftigte wünschen sich flexible Arbeitszeiten. Das zeigt zum Beispiel eine Studie der Bertelsmann Stiftung, in der 45 Prozent aller befragten Personen für vollständig flexible Arbeitszeiten ohne feste Kernzeiten votierten.

„Beschäftigte wollen vor allem mehr Arbeitszeitsoveränität, also mehr Selbstbestimmtheit bei den Arbeitszeiten. Unternehmen profitieren, wenn sie diesen Wunsch ernst nehmen.“ Das sagt Dr. Andrea Hammermann, Expertin für Arbeitsbedingungen und Personalpolitik vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln.

Auch der Fehlzeiten-Report 2024 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) hat gezeigt, dass sich Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden und Motivation verbessern, wenn Mitarbeitende ihre Arbeitszeit an ihre individuellen Bedürfnisse anpassen können. Einen Schritt in diese Richtung hat die Bundesregierung schon angekündigt: Statt einer täglichen möchte sie eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ermöglichen, im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie.

Für Unternehmen ergeben sich durch neue Zeitmodelle neue Chancen, nicht nur für eine

bessere Ressourcenauslastung, längere Öffnungszeiten oder den Ausgleich saisonaler Schwankungen. „Die Mitarbeitendenbindung steigt und neue Fachkräfte werden angezogen“, sagt Hammermann. Eine Umfrage des ifo Instituts hat ergeben, dass Unternehmen Fachkräfte heute sogar eher mit flexiblen Arbeitszeiten als mit mehr Gehalt locken können.



FLEXIBILITÄT UND SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT

Auch Langzeitarbeitskonten, im SV-Recht „Wertguthaben“ genannt, schaffen Flexibilität: Beschäftigte können einen Teil der Arbeitszeit oder des Lohns längerfristig ansparen, um später eine sozialversicherungsrechtlich geschützte Auszeit zu finanzieren.

Das Modell führt in der Freistellungsphase nicht zu

Sozialversicherungsfreiheit, sondern verschiebt die Fälligkeit der Beiträge zeitlich oder verändert die beitragspflichtige Entgelthöhe.

Die Sozialversicherungspflicht bleibt in der Regel bestehen.

Mehr zum Wertguthaben lesen Sie auch in „personal wissen“ auf Seite 11.



Job und Familie im Einklang: Klare Absprachen sind wichtig in flexiblen Modellen

Das Modell muss zum Betrieb passen

Hier können also auch kleine Unternehmen punkten, die womöglich nicht mit den größten Gehältern aufwarten können. In den bekannten Modellen wie Teilzeit und Gleitzeit können Betriebe je nach Branche und Auslastung auch die flexible Verteilung der Stunden auf die einzelnen Tage ermöglichen.

Mobiles Arbeiten spart Zeit für den Arbeitsweg und erleichtert die Vereinbarkeit. Je nach Tätigkeit kann es sich auch anbieten, dass Beschäftigte Schreibtischarbeit zum Beispiel an zwei Nachmittagen im Homeoffice erledigen.

Gerade bei kleinen Betrieben mit familiären Strukturen kann sich auch Vertrauensarbeitszeit bewähren: Beschäftigte müssen nur innerhalb einer Frist abgestimmte, klar definierte Ziele erreichen.

Der Trend der Viertagewoche nimmt gerade auch bei kleinen Unternehmen Fahrt



Dr. Andrea Hammermann
Expertin am Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

auf: Sie können damit punkten und sich im Wettbewerb um Fachkräfte behaupten.

Auch Systeme mit Stellvertretenden und Springenden sind für kleine Unternehmen interessant. Mitarbeitende werden so qualifiziert, dass sie sich vertreten oder an unterschiedlichen Positionen eingesetzt werden können. Das hilft in kleinen Teams darüber hinaus, krankheitsbedingte Ausfälle leichter aufzufangen.

Welches auch genutzt wird: Das Arbeitszeitmodell muss zu den betrieblichen Abläufen passen.

Was funktioniert?

Flexible Arbeitszeiten zahlen darauf ein, dass Mitarbeitende ein individuelles Zeitempfinden und unterschiedliche Tageszeiten haben, zu denen sie gut arbeiten können. Zudem haben sie in unterschiedlichen Lebensphasen mitunter andere Zeitbudgets. Damit flexible

IN 5 SCHRITTEN ZU MEHR ARBEITSZEITFLEXIBILITÄT

1. Möglichkeiten ausloten
Wie sind die betrieblichen Anforderungen? Welche Bedürfnisse haben die Beschäftigten?

2. Ideen prüfen
Entspricht das Modell den gesetzlichen Arbeitszeitregelungen und Tarifverträgen? Gibt es ausreichend Ruhezeiten im Schichtdienst? Können Beschäftigte flexibel Schichten tauschen?

3. Regeln definieren
Klar kommunizieren, woran sich alle halten müssen und welche Spielräume es gibt. Führungskräfte schulen, Mitarbeitende bei der Selbstorganisation unterstützen.

4. Umsetzung
Das neue Modell leben, vielleicht zunächst für einen Testzeitraum.

5. Evaluierung und Weiterentwicklung
Mitarbeitende und Führungskräfte regelmäßig befragen: Wie läuft es? Können wir etwas anders oder besser machen?



Arbeitszeitmodelle funktionieren, sind klare Regeln und gute Absprachen im Team wichtig, um Fairness zu gewährleisten, Missverständnisse zu vermeiden und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sicherzustellen.

„Das im Team zeitlich so zu koordinieren, dass sich niemand benachteiligt fühlt, ist eine zentrale Aufgabe der Führungskräfte, die über eine offene Kommunikation aber gut zu meistern ist“, sagt Hammermann.

Weniger Beschäftigte, weniger Aufwand

Wenn jemand andere Spielräume bekomme, beispielsweise spontan ein Kind abholen und abends arbeiten darf, sei das in Ordnung. „Alles ist möglich, wenn ich es begründen kann“, sagt Andrea Hammermann.

Hier sind kleine Unternehmen im Vorteil, denn Absprachen sind in der Regel einfacher und oft sogar kurzfristig möglich. Außerdem kennen sich die Mitarbeitenden oft gut. Das kann eine offene Kommunikation über Verfügbarkeiten und Wünsche erleichtern. Umfangreiche digitale Tools braucht es dann nicht.



Judith Freisburger
Kompetenzzentrum
Fachkräftesiche-
rung am Institut der
deutschen Wirt-
schaft Köln e.V.

Häufig reicht ein geteilter digitaler Kalender oder eine Messenger-Gruppe.

Und: Weniger Mitarbeitende bedeuten weniger Koordinationsaufwand, was Flexibilität grundsätzlich einfacher macht.

Führung neu denken

Mitarbeitende müssen sich bei flexiblen Arbeitszeiten ihre Aufgaben eigenverantwortlicher einteilen. Arbeitgeber können das mit Schulungen unterstützen. Auch das Thema Führung ist wichtig. „Flexibilität läuft nicht von selbst“, sagt Judith Freisburger vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicurierung. „Wer etwa Vertrauensarbeitszeit einführt, ohne messbare Ziele zu definieren, riskiert Frustration und Unklarheit.“ Für Führungskräfte sei es da wichtig, loslassen zu können, aber gleichzeitig Orientierung zu geben. „Es geht nicht mehr darum, wer wann am Schreibtisch sitzt, sondern was am Ende rauskommt. Dafür brauchen sie klare Ziele, regelmäßige Kommunikation und Fingerspitzengefühl.“

Die Beschäftigung mit flexiblen Arbeitszeitmodellen lohnt sich für jedes Unternehmen, egal wie groß. „Zeit ist für Beschäftigte ein wichtiger Faktor, gerade dann, wenn Geld nicht mehr die größte Rolle spielt“, sagt Andrea Hammermann. „Flexible Arbeitszeiten können das starke Fundament einer guten Arbeitsbeziehung sein.“



So unterstützt
die AOK

Gesund führen

Das AOK-Online-Programm „Gesund führen“ unterstützt Führungskräfte dabei, Führung neu zu denken:

→ aok-gesundfuehren.de

Flexibilität begleiten

Gezielte Betriebliche Gesundheitsförderung ist auf dem Weg hin zu mehr Arbeitszeitflexibilität sinnvoll. Die AOK berät Unternehmen bei der Umsetzung:

→ aok.de/fk/bgf



Teilzeit als Falle?

o

Die Arbeitszeitlücke zwischen Männern und Frauen in Deutschland ist groß. Woran liegt das? Wie können Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Job und Privatleben verbessern und Frauen mehr beschäftigen?

Es gibt in Deutschland neben dem „Gender-Pay-Gap“ auch einen „Gender-Working-Time-Gap“: Die Zahl der von berufstätigen Frauen jährlich im Job geleisteten Arbeitsstunden war laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2023 im Schnitt 24 Prozent niedriger als die der Männer. Ein Hauptgrund dafür ist die unterschiedliche Verteilung von Teil- und Vollzeit. „Fast

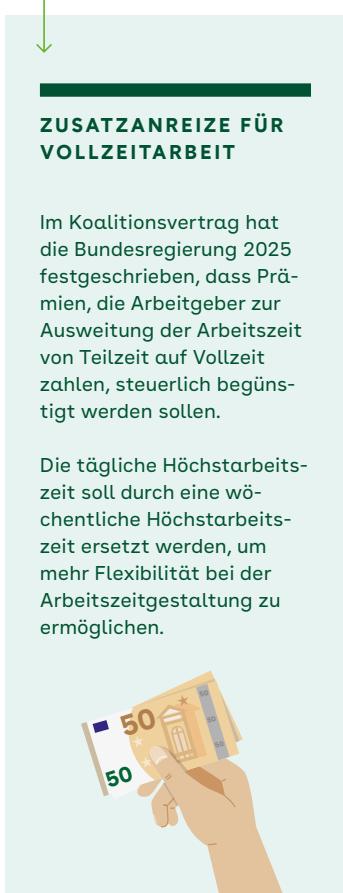
die Hälfte der Erwerbstätigen in Deutschland sind weiblich. Aber Frauen arbeiten mehrheitlich in Teilzeit, während Männer nach wie vor überwiegend vollzeiterwerbstätig sind“, sagt Susanne Wanger vom IAB.

Das gilt für Frauen in allen Altersgruppen. „Bei Frauen nimmt der Anteil der Teilzeit insbesondere mit der Familiengründung zu, bleibt aber auch danach die



Susanne Wanger
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Haupterwerbsform. Besonders Mütter reduzieren oft dauerhaft ihre Arbeitszeit und sind weiter in Teilzeit tätig, selbst wenn die Kinder



älter werden. Frauen übernehmen meist auch die Pflege von älteren Angehörigen und treten dafür im Beruf kürzer.“ Die aktuelle Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes aus 2022 belegt das: Während Männer für Betreuung und Pflege wöchentlich 8 Stunden und 19 Minuten aufwenden, sind es bei Frauen 14 Stunden und 33 Minuten.

Flexibilität zählt

Unternehmen, die auch Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege ermöglichen, können eine gleichmäßige Aufteilung der Care-Arbeit erleichtern. So nutzen sie das volle Arbeitskräftepotenzial aller Beschäftigten. „Viele Frauen wollen mehr arbeiten“, weiß Wanger.

Ansatzpunkte, um mehr Frauen für Vollzeitjobs zu gewinnen, gibt es einige. „Wichtig sind vor allem flexiblere, selbstbestimmte Arbeitszeitregelungen, die Beschäftigte an ihre Bedürfnisse anpassen und mit denen sie auch auf kurzfristige Veränderungen und Termine reagieren können. Auch mobiles Arbeiten kann helfen, die Arbeitsstunden zu erhöhen“, sagt Wanger. Homeoffice kann ebenso hierzu beitragen.

Ebenfalls wichtig seien Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung. „Frauen passen ihre Erwerbstätigkeit immer noch stark an familiäre Aufgaben an“, sagt die Expertin. Von Eltern-Kind-Büros über Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den Ferien bis hin zu Kooperationen mit Kindertagesstätten oder der finanziellen Unterstützung für eine externe Kinderbetreuung: Hier gibt es diverse Möglichkeiten, wie Arbeitgeber Vereinbarkeit erleichtern und damit ein höheres

Arbeitspensum möglich machen können. Auch Frauen, die Pflegearbeit leisten, profitieren von mehr Flexibilität.

Teilzeit neu denken

Wichtig ist zudem eine stärkere Durchlässigkeit zwischen Voll- und Teilzeitmodellen. „In Deutschland sind Teil- und Vollzeitarbeit noch immer stark getrennt. Wer in Teilzeit wechselt, kehrt selten in Vollzeit zurück“, sagt Wanger. Flexible Verlängerungsoptionen ermöglichen es, die Arbeitszeit bei Bedarf wieder zu erhöhen.

Bei der Brückenteilzeit wird die Arbeitszeit zum Beispiel nur zeitlich begrenzt verringert, danach geht es in Vollzeit weiter. Auch Arbeitszeitkonten können es Frauen erleichtern, in Vollzeit oder in eine vollzeitahe Tätigkeit (26 bis 34 Stunden) zurückzukehren.

Von einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik profitieren Arbeitgeber ebenfalls. „Nicht nur, weil mehr Stunden geleistet werden“, sagt Susanne Wanger. „Auch die Motivation und die Bindung der Mitarbeitenden ans Unternehmen steigen, ebenso die Produktivität. Offene Stellen können zudem schneller besetzt werden.“

So unterstützt die AOK

Wer zu Hause Entspannung und Erholung findet, ist auch im Job motivierter und leistungsfähiger. Die AOK unterstützt Familien mit verschiedenen Online-Coachings:

→ aok.de/fk/coachings-fuer-familien

Gedacht, gemacht – mit der AOK Bayern

o

Vertrauen ist die Basis einer gesunden Geschäftsbeziehung. Unser Motto „Unsere Fürsorge ist Ihre Vorsorge“ stellt dabei die Gesundheitskompetenz in den Mittelpunkt.

Die AOK Bayern – Die Gesundheitskasse ist Ihre starke Partnerin, die mit konkreten Angeboten eine individuelle Umsetzung in Ihrem Betrieb möglich macht. Wir begleiten die Prozesse aktiv und übernehmen dabei Verantwortung auf dem Gesundheitssektor.

Wir sind konkret. Gedacht, gemacht – mit der AOK Bayern:

- Sie wollen das Team für Gesundheit begeistern?
- Unsere Fürsorge: Planung und Durchführung Ihres AOK-Gesundheitstages.
- Ihre Vorsorge: ein fittes und motiviertes Team.

Interesse an den vielfältigen Mehrwertprodukten Ihrer AOK Bayern? Einfach und schnell maßgeschneiderte Informationen finden unter aok.de/fk/bayern/gesundheit-gedacht-gemacht-mit-der-aok-bayern.

Trends & Tipps – Neues in der Sozialversicherung 2026

Vertrauen ist auch eine Frage der fachlichen Kompetenz. Die AOK steht für absolute Rechtssicherheit. Das gilt für die persönliche Beratung in Ihrem Betrieb ebenso wie für unsere digitalen Angebote.

Aktuell: Unsere neuen Seminare-on-demand zu den Neuerungen zum Jahreswechsel „Trends & Tipps 2026“.

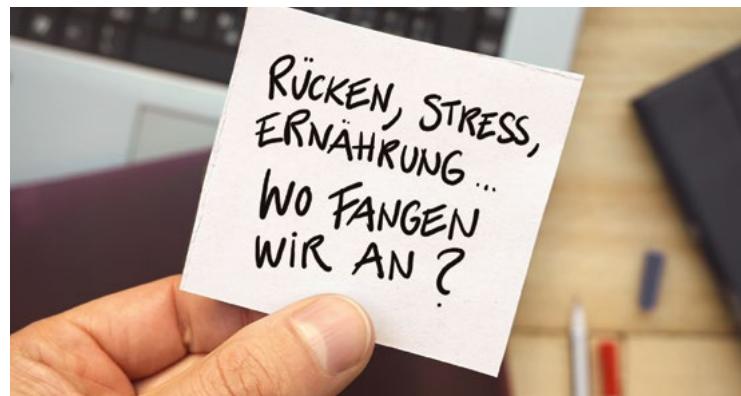
Was ist ein Seminar-on-demand? Dieses besteht aus einem Video und einem Live-Chat.

Es werden dazu mehrere ganztägige Termine angeboten. Jede und jeder Teilnehmende startet am gewünschten Tag das Video zu einem beliebigen Zeitpunkt. Damit können Nutzende das Seminar individuell an ihren Kalender anpassen und sind zeitlich flexibel. Das Seminar-on-demand wird durch ganztägige Live-Chats, in denen AOK-Expertinnen und -Experten für fachliche Fragen der Teilnehmenden bereitstehen, begleitet.

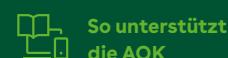
Wissensvorsprung. Gedacht, gemacht – mit der AOK Bayern:

Auch nach den Seminaren-on-demand sind wir mit Rat und Tat für Sie da. Und das vor Ort und digital. Ihr Mehrwert: Externe Fachleute klären im Expertenforum Fragen zum Arbeits- und Steuerrecht.

Zudem ergänzen Videos und die neuen „Checkbriefe“ das Informationsangebot sinnvoll: Darin sind



Fachthemen kurz gefasst aufbereitet sowie mit Tipps und Empfehlungen für den Arbeitsalltag verknüpft. o



Abendtermin für Trends & Tipps im Jahr 2026

Am 13.01.2026 findet zwischen 17 und 20 Uhr ein Abendtermin zu „Trends & Tipps 2026“ statt. Einfach unter [> Medien und Seminare](http://aok.de/fk/bayern) > [> Medien und Seminare](http://aok.de/fk/bayern) anmelden und zusammen mit der AOK gut informiert ins neue Jahr starten. Die Videos aus dem Seminar können Sie unter [> Medien und Seminare](http://aok.de/fk/bayern) > [> Seminarvideos](http://aok.de/fk/bayern) einsehen.



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

personal wissen

1.2026



Sabbaticals und Sozialversicherung

„Ich bin dann mal weg.“

Sabbaticals machen eine längere Pause vom Job möglich. Was Arbeitgeber und Beschäftigte vorab vereinbaren sollten und wie sich die Auszeit auf die Sozialversicherung auswirkt.

Aufbau von Wertguthaben

Bei diesem Modell arbeiten Beschäftigte über einen bestimmten Zeitraum – oft ein bis fünf Jahre – in Vollzeit, erhalten aber ein reduziertes Entgelt. Der darüber liegende Teil des Entgelts wird auf einem speziellen Zeitwertkonto, dem Wertguthaben, angespart.

Schriftliche Wertguthabenvereinbarung

Eine transparente Vereinbarung schafft Vertrauen und Sicherheit für beide Seiten. Sie sollte folgende Punkte regeln:

- Wofür soll das Wertguthaben verwendet werden?
- Wie lange und in welchem Umfang wird das Wertguthaben aufgebaut?

DATEN UND FAKTEN

Sabbaticals in Deutschland

24 %

Knapp ein Viertel der Unternehmen in Deutschland bieten ein Sabbatical an.

Große Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten tun das etwa doppelt so häufig wie kleinere Betriebe.

Quelle:
Randstad-ifo-Personal-
leiterbefragung, März
2023.

- Wie lange soll die Auszeit dauern und wie hoch ist das monatliche Entgelt während der Freizeitphase?
- Was passiert bei Kündigung oder Tod der oder des Beschäftigten oder bei Insolvenz des Unternehmens?

Angemessenes Arbeitsentgelt

Während der Freizeitphase darf das Arbeitsentgelt nicht unangemessen niedrig sein. Eine gesetzliche Definition für ein „angemessenes“ Arbeitsentgelt gibt es allerdings nicht. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung betrachten während der Freistellungsphase ein Entgelt als angemessen, wenn es im Monat mindestens 70 Prozent des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate beträgt.

Sozialversicherung in Arbeits- und Freizeitphase

In der Arbeitsphase werden die Sozialversicherungsbeiträge auf Basis des vollen Arbeitsentgelts berechnet. In der Freizeitphase werden die Sozialversicherungsbeiträge aus dem ausbezahlten, reduzierten Entgelt entrichtet. Es stammt aus dem Wertguthaben. Vorteil: Die Sozialversicherungspflicht bleibt während der gesamten Auszeit bestehen. Die Beschäftigten sind also weiterhin krankenversichert, erwerben Rentenansprüche und erhalten bei einer Arbeitslosigkeit nach dem Sabbatical volle Unterstützung. Der Arbeitgeber führt die Beiträge weiter ab, als ob ein reguläres Beschäftigungsverhältnis besteht.

So unterstützt die AOK

Im Video des Online-Seminars erhalten Sie weitere Informationen zu Sabbaticals und anderen Auszeiten von Beschäftigten.

→ aok.de/fk/video-online-seminar-auszeiten-im-job

603 €

Die Grenze für Mini-jobs liegt 2026 bei 603 Euro im Monat.



Neues in der Sozialversicherung

Das ändert sich 2026

Der 1. Januar bringt Änderungen in der Sozialversicherung. Die wichtigsten Punkte bei Entgeltabrechnung und Meldeverfahren für Arbeitgeber.

Beitragssätze

Zusatzbeitragssätze zur Krankenversicherung

Der **durchschnittliche** Zusatzbeitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung liegt seit dem 1. Januar 2026 bei 2,9 Prozent. Ihre AOK Bayern bleibt stabil bei einem kassenindividuellen Zusatzbeitragsatz von 2,69 Prozent.

Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung liegt bei 69.750 Euro im Jahr. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) steigt 2026 auf 77.400 Euro.

Mindestlohnerhöhung

Neue Grenzen für Mini- und Midijobs

Durch die Erhöhung des Mindestlohns auf 13,90 Euro steigt die Geringfügigkeitsgrenze auf 603 Euro. Arbeitgeber prüfen jetzt, ob ihre geringfügig entlohnnten Beschäftigten diese Grenze 2026 überschreiten. Für diese Prognose ziehen sie das regelmäßige Arbeitsentgelt sowie mit hinreichender Sicherheit erwartbare Einmalzahlungen heran. Bei einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 603,01 Euro bis 2.000 Euro liegt eine Beschäftigung im Übergangsbereich vor (Midijob).

Datenaustausch EEL

Ende-Mitteilung bei Krankengeld

Seit 1. Januar 2026 entfällt die aktive Anfrage des Arbeitgebers zur Dauer einer Entgeltersatzleistung (EEL) wie Krankengeld (Abgabegrund „42“). Der Sozialversicherungsträger übermittelt den Beginn und das Ende der EEL automatisch (Abgabegrund „62“) an den Arbeitgeber.



Abkommensstaaten

Entsendungen digital beantragen

Seit 1. Januar 2026 erfolgt das Antrags- und Bescheinigungsverfahren für Entsendungen in Staaten mit Sozialversicherungsabkommen (SVA) digital. Arbeitgeber stellen den Antrag über ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal bei der Krankenkasse der oder des Beschäftigten. Diese prüft, ob deutsches Sozialversicherungsrecht weiter gilt, und stellt die SVA-Bescheinigung aus. Zahlt der Arbeitgeber keine RV-Beiträge, ist der Antrag bei der DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland) oder der DRV (Deutsche Rentenversicherung) zu stellen – je nach Abkommensstaat.

Kurzfristige Beschäftigungen

Längere Zeitgrenzen in der Landwirtschaft

Zum 1. Januar 2026 wurden die Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen in der Landwirtschaft erhöht. Damit können Saisonkräfte 90 Tage oder 15 Wochen statt bisher 70 Tage oder drei Monate im Kalenderjahr sozialversicherungsfrei beschäftigt werden. Die neuen Zeitgrenzen gelten nicht für die Gastronomie oder andere Branchen.

Künstlersozialkasse

Abgabesatz gesenkt

Die **Künstlersozialabgabe** beträgt für das Jahr 2026 4,9 Prozent. Dies ist eine Senkung um 0,1 Prozent gegenüber dem Satz für 2025 (5,0 Prozent). Möglich wird das, weil sich die wirtschaftliche Situation in der Kunst- und Kulturbranche besser entwickelt hat, als prognostiziert wurde.

Pflegeversicherung

So läuft das digitale Verfahren

Seit 1. Juli 2025 melden Arbeitgeber Beginn und Ende einer pflegeversicherungspflichtigen Beschäftigung über ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal an die Deutsche Rentenversicherung. Dadurch erhalten sie automatisch Angaben zu Elterneignenschaft und Kinderanzahl, die den Pflegeversicherungsbeitrag beeinflussen. Die Daten stammen vom Bundeszentralamt für Steuern (BZSt). Die Zuordnung erfolgt über die steuerliche Identifikationsnummer (IdNr). In manchen Fällen weichen die Angaben von der tatsächlichen Situation der Beschäftigten ab. Das kommt bei steuerlich nicht erfassten Kindern vor, etwa bei im Ausland lebenden Kindern oder Stieffkindern. Dann fordert der Arbeitgeber Nachweise von seinen Beschäftigten ein. Diese berücksichtigt er bei den Pflegeversicherungsbeiträgen und nimmt sie zu den Entgeltunterlagen.

So unterstützt die AOK

Bei „Trends & Tipps 2026“ finden Sie diese und weitere Neuerungen im Detail.
→ aok.de/fk/jahreswechsel

Sie fragen, Experten antworten

STUDIUM IN POLEN, PRAKTIKUM IN DEUTSCHLAND

Ein in Polen eingeschriebener Medizinstudent möchte unentgeltlich ein dreimonatiges Pflichtpraktikum in unserem Betrieb absolvieren. Wir möchten ihm freiwillig ein Entgelt zahlen. Wie rechnen wir das ab?

Aufgrund der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit gelten für Personen im Praktikum, die an einer ausländischen (Fach-)Hochschule eingeschrieben sind, auch die deutschen Rechtsvorschriften. Handelt es sich um ein in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Zwischenpraktikum, besteht in allen SV-Zweigen Versicherungsfreiheit. Dauer, Entgelt oder Arbeitszeit spielen keine Rolle.

Entscheidend ist, dass der Student weiterhin immatrikuliert ist. Bei Entgeltzahlung besteht nur Unfallversicherungspflicht. „190“ lautet der Personengruppenschlüssel, „0000“ der Beitragsgruppenschlüssel. Beiträge zur U1 und U2 sowie Insolvenzgeldumlage sind zu zahlen.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



der beschäftigungspflichtigen Betriebe haben 2023 die vorgeschriebene Quote erfüllt. 35 Prozent haben sie teilweise erfüllt und 26 Prozent haben keine schwerbehinderten Menschen beschäftigt.*

Meldung und Zahlung bis 31. März 2026

Ausgleichsabgabe Schwerbehinderte



Bei Betrieben unter 20 Arbeitsplätzen ist keine Abgabe fällig. Sie geben bis 31. März 2026 eine einfache Meldung ab.

Bis 31. März 2026 melden Arbeitgeber die Zahl der im Jahr 2025 beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung. Wer die gesetzliche Quote nicht erreicht, entrichtet bis zum gleichen Termin eine Ausgleichsabgabe.

Wie viele Menschen mit Schwerbehinderung ein Unternehmen einstellen muss („Pflichtarbeitsplatz“), hängt von seiner Größe ab und ist im Neunten Sozialgesetzbuch geregelt. So muss ein Betrieb mit 20 bis unter 40 Arbeitsplätzen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Bei Betrieben mit 40 bis unter 60 Arbeitsplätzen sind es zwei. Bei größeren Betrieben müssen mindestens 5 Prozent der Beschäftigten schwerbehinderte Menschen sein.

Hatten Betriebe ab 60 Arbeitsplätzen 2025 weniger als 5 Prozent an schwerbehinderten Menschen beschäftigt, beträgt die Abgabe bei einer Beschäftigungsquote im Jahresdurchschnitt von

- 3 bis unter 5 Prozent: 155 Euro
- 2 bis unter 3 Prozent: 275 Euro
- über 0 bis unter 2 Prozent: 405 Euro
- 0 Prozent: 815 Euro

Die Abgabe fällt für jeden Monat an, in dem die Vorgabe nicht erfüllt wurde.

Bei kleineren Betrieben gelten statt der Quoten absolute Beträge pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz. Unter 20 Arbeitsplätzen entfällt die Abgabe, es ist nur eine verkürzte Meldung erforderlich.

Die Meldung bis 31. März 2026 erfolgt online unter **iw-elan.de** oder mit Vordrucken der Agentur für Arbeit.

So unterstützt die AOK

Weitere Informationen im Themenspezial „Trends & Tipps 2026“ auf dem Arbeitgeberportal der AOK unter:

→ aok.de/fk/jahreswechsel/sv-beitraege-2026

* Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2025.

AKTUELL

Aktuelle E-Paper zu SV-Themen

Von Beiträgen bis Minijobs: Die E-Paper der AOK zu den wichtigsten Regelungen der Sozialversicherung unterstützen Unternehmen bei ihrer täglichen Arbeit. Thematisch passende Rundschreiben, Gesetze und Tabellen lassen sich aus dem Dokument direkt aufrufen. Elf frisch aktualisierte Ausgaben stehen ab sofort kostenfrei zum Download bereit.

→ aok.de/fk/sv-epaper

Gehaltsrechner 2026

Mit dem Gehaltsrechner der AOK berechnen Sie Bruttolohn, Nettolohn, Sozialversicherungsbeiträge und den Arbeitgeberanteil. Erfahren Sie schnell und einfach die Auswirkung von Gehaltsanpassungen oder die Höhe von Umlagen. Auch spezielle Eingaben sind möglich, etwa zu vermögenswirksamen Leistungen, Freibeträgen oder Dienstwagen.

→ aok.de/fk/gehaltsrechner



5 Fakten zum Kinderkrankengeld

Kind krank, Eltern daheim? Das ist zu beachten

Erkrankt ein Kind und benötigt zu Hause Betreuung, übernimmt das meistens ein Elternteil. Die dafür nötige Freistellung für Beschäftigte ist gesetzlich geregelt. Worauf es für Arbeitgeber ankommt, zeigt dieser Überblick.

42
Tage

Wenn Auszubildende
ihr krankes Kind
betreuen müssen,
erhalten sie die
Ausbildungsvergü-
tung bis zu sechs
Wochen weiter.



1 Recht auf Freistellung Es gibt einen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, wenn Beschäftigte ihr krankes Kind betreuen müssen. Dafür melden sie die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit ihrem Arbeitgeber.

2 Voraussetzungen Der Anspruch gilt nur mit ärztlicher Bescheinigung ab dem ersten Tag, wenn keine andere Betreuungsperson im Haushalt verfügbar und das Kind jünger als zwölf Jahre ist. Ausnahmen gibt es bei Kindern mit Behinderung.

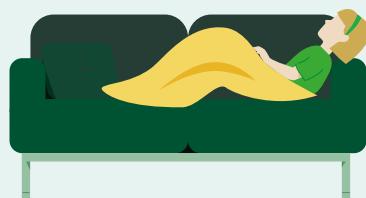
3 Entgeltfortzahlung ... Gemäß § 616 BGB sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, im Fall eines kranken Kindes das Entgelt weiter zu zahlen. Häufig schließen Betriebsvereinbarungen, Arbeits- oder Tarifverträge diese gesetzliche, bezahlte Freistellung aber aus oder begrenzen sie. Dann stellen Unternehmen die Beschäftigten in dieser Zeit frei, allerdings ohne Entgelt. Arbeitgeber können von Eltern nicht fordern, Überstunden oder Zeitguthaben zur Betreuung zu nutzen.

4 ... oder Kinderkrankengeld Gibt es keine Entgeltfortzahlung, greift das Kinderkrankengeld der gesetzlichen Krankenkassen. Im Jahr 2026 besteht Anspruch auf 15 Tage Kinderkrankengeld pro Kind und Elternteil (30 bei Alleinerziehenden). Bei mehreren Kindern liegt die jährliche Obergrenze bei 35 Tagen je Elternteil (70 bei Alleinerziehenden). Stimmen beide Arbeitgeber zu, können Eltern sich Kinderkrankentage gegenseitig übertragen.

5 Richtig melden Sobald die oder der Beschäftigte die Abwesenheit mitgeteilt hat, erstattet der Arbeitgeber per „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen“ (DTA EEL) eine Meldung mit Abgabegrund „02“ an die Krankenkasse. Sie enthält die zur Berechnung des Kinderkrankengeldes nötigen Entgeltangaben. Den Antrag auf Kinderkrankengeld stellen die Eltern selbst bei der Krankenkasse.

Weitere Informationen rund um Kinderkrankengeld und Arbeitsunfähigkeit finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/datenaustausch-eel
→ aok.de/fk/sv-e-paper



Gesundheitswissen als starke Ressource?

Unterstützen wir

Gesundheitskompetenz stärkt das Wohlbefinden der Beschäftigten und die Leistungsfähigkeit von Unternehmen. Denn wer Gesundheitsinformationen versteht und anwendet, kann bessere Entscheidungen für sich treffen. Wie Arbeitgeber das gezielt fördern.

Gesunde und informierte Mitarbeitende sind die Grundlage für leistungsfähige Teams, stabile Strukturen und nachhaltigen Unternehmenserfolg. „Wer weiß, was der eigenen Gesundheit guttut, ist eher in der Lage, Krankheitsrisiken zu reduzieren und eigenverantwortlich zu handeln“, sagt Annette Lutz, Bereichsleitung Gesundheitsförderung bei der AOK Bayern. „Arbeitgeber haben die Möglichkeit, diesen Prozess aktiv zu unterstützen – und damit die Gesundheit ihrer Belegschaft sowie Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu stärken.“

Gesundheit verstehen

Gesundheitskompetenz beschreibt die Fähigkeit, Gesundheitsinformationen zu finden, zu verstehen, zu bewerten und im Alltag anzuwenden. Beschäftigte, die wissen, wo sie verlässliche Informationen erhalten, diese richtig einordnen und in ihr Leben integrieren, sind besser in der Lage, eigenverantwortlich und vorausschauend zu handeln. Das gilt für die Vorsorge ebenso wie für Gesundheitsförderung allgemein und selbstverständlich auch im Krankheitsfall. Auf dieser Basis gehen individuelle Gesundheit und betrieblicher Erfolg Hand in Hand.

Orientierung erhalten

Gesundheitsinformationen sind heute überall verfügbar – im Internet, in sozialen Medien

oder durch KI-Systeme. Doch welche Quellen sind vertrauenswürdig? Verlässliche Informationen stammen in der Regel von unabhängigen wissenschaftlichen Einrichtungen, Universitäten, Gesundheitsbehörden oder anerkannten Patientenportalen. Kriterien wie Transparenz, Aktualität, klare Herkunftsangaben und sachliche Sprache helfen, Qualität zu erkennen. Internetforen, Werbung oder ungesicherte Influencer-Beiträge können dagegen in die Irre führen.



AUF EINEN BLICK

Gesundheitskompetenz ist die Fähigkeit, Gesundheitsinformationen zu finden, zu verstehen, zu bewerten und anzuwenden. Ziele: Eigenverantwortung stärken, Prävention fördern, Lebensqualität verbessern.

Das Potenzial für Arbeitgeber:

- weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten
- höhere Leistungsfähigkeit
- stärkere Mitarbeitendenbindung
- positiver Einfluss auf Unternehmenskultur und Image

Mehr erfahren:
→ [aok.de/bayern/
ausvollemherzen](http://aok.de/bayern/ausvollemherzen)





Im digitalen Raum beinhaltet Gesundheitskompetenz vor allem auch die Medienkompetenz. „Wer Inhalte kritisch hinterfragt, Werbung erkennt und die Vertrauenswürdigkeit von Informationen einschätzen kann, schützt sich besser vor Fehlinformationen – und handelt souveräner“, gibt Annette Lutz zu bedenken.

Wissen anwenden

Gesundheitskompetenz entfaltet ihren Mehrwert vollständig, wenn Wissen in konkretes Verhalten übergeht. Arbeitgeber können entscheidende Impulse setzen: durch interne Informationsangebote, die Bereitstellung seriöser Quellen, gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen oder digitale Tools. So wird Gesundheit am Arbeitsplatz zu gelebter Unternehmenskultur.

Unterstützung erhalten

Die AOK Bayern begleitet Unternehmen dabei, die Gesundheitskompetenz ihrer Mitarbeiterinnen gezielt zu stärken. Die Angebote umfassen evidenzbasierte Informationsplattformen, Online-Programme zu Bewegung,



Annette Lutz
Bereichsleitung
Gesundheitsförderung
bei der AOK
Bayern

Ernährung und Entspannung sowie Tools zur Orientierung im Gesundheitswesen. Digitale Angebote wie CyberHealth oder Apps zu verschiedenen Themen fördern aktives Gesundheitsverhalten. „Unternehmen profitieren von einer erprobten Infrastruktur, die Gesundheitsthemen effektiv in den Arbeitsalltag integriert“, fasst Annette Lutz zusammen. „Wer Gesundheitskompetenz unterstützt, investiert in die Zukunft – für alle.“ ☐



So unterstützt
die AOK Bayern

Gesundheit aus vollem Herzen

Die AOK Bayern begleitet ihre Versicherten dort, wo gesünder leben anfängt: im Alltag. Jede und jeder kann etwas tun, um die eigene Gesundheit zu verbessern und den ersten Schritt zu machen. Dabei unterstützt die AOK Bayern mit echter Kompetenz und zuverlässigen sowie innovativen Angeboten:

→ aok.de/bayern/ausvollemherzen



Feiertage kennen, Verständnis fördern

Arbeitgeber, die die religiösen Feiertage ihrer Beschäftigten kennen, zeigen Respekt und fördern ein gutes Miteinander. Auf unserem Poster finden Sie einen interkulturellen Kalender mit Infos zu je drei wichtigen Festtagen der fünf Weltreligionen – kurz erklärt und mit Tipps, wie eine kleine Geste im Arbeitsalltag Wertschätzung ausdrücken kann.



Mehr erfahren auf:
aok.de/fk/bayern/poster

Gallup-Report 2025

Vier von zehn Beschäftigten sind gestresst



Etwas weniger als die Hälfte (45 %) der Beschäftigten in Deutschland fühlt sich insgesamt mit ihrer Lebenssituation zufrieden und zuversichtlich. Das geht aus einer Befragung des Beratungsunternehmens Gallup hervor. Gleichzeitig ist das Stresslevel relativ hoch: Etwa vier von zehn gaben am Tag der Befragung an, sich gestresst zu fühlen. Nur 26 % der Befragten gelingt es, nach der Arbeit gedanklich abzuschalten. Stress kann sich negativ auf die Gesundheit und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden auswirken. Mit dem Online-Programm „Stress im Griff“ unterstützt die AOK Führungskräfte und Beschäftigte dabei, emotionalen Belastungen besser zu begegnen:

→ stress-im-griff.de



Du, EF und JKsGesund führen

Neue Inhalte: online und vor Ort

Das digitale AOK-Programm „Gesund führen“ wurde aktualisiert. Das Kombi-Angebot unterstützt Unternehmen dabei, eine gesunde Führungskultur auszubauen. Das neu gestaltete Online-Programm besteht aus sieben kompakten Modulen: Positiv führen, Mein Team unterstützen, Aktiv zuhören, Feedback geben, Erfolge gestalten, Ressourcen stärken und Für mich sorgen. Führungskräfte können die Teilnahme flexibel in ihren Arbeitsalltag integrieren. Ergänzt wird es im Kombi-Programm durch drei Präsenz-Workshops, in denen das Führungsteam eines Unternehmens das Gelernte praxisnah anwenden, reflektieren und vertiefen kann. Die AOK kann bei Bedarf im Rahmen von BGF in Workshops vor Ort begleiten.

→ aok-gesundfuehren.de

Emotionale Bindung sinkt

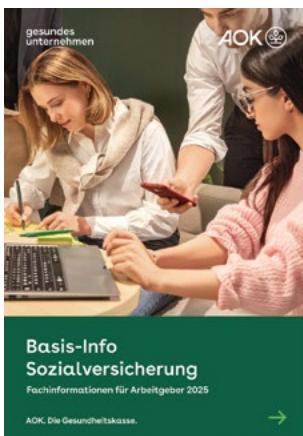
9
%

der Deutschen könnten sich laut einer Umfrage einen Jobwechsel vorstellen.

39
%

der Befragten haben eine hohe emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber.

Quelle: Gallup-Report 2025: „State of the Global Workplace“



E-Paper

SV-Fachinformationen aktualisiert

Die **E-Paper der AOK** unterstützen Arbeitgeber und Personalverantwortliche mit umfassenden Informationen zur Sozialversicherung – zum Jahresbeginn aktualisiert. Ein Klick auf das Titelbild, herunterladen und schon ist das E-Paper auf allen Endgeräten nutzbar.

→ aok.de/fk/broschueren

Alle
aktuellen
Inhalte für
2026



Vereinbarkeit

Pflegende Mitarbeitende unterstützen

Eine an der Universität Zürich ausgewertete Studie zeigt: Wenn Beschäftigte nach Feierabend Angehörige oder nahestehende Personen pflegen, kann das ihre Zufriedenheit und ihr Wohlbefinden schmälern. Befragt wurden 28.663 pflegende Angehörige in Deutschland, den Niederlanden und Australien. Ihre Unzufriedenheit wuchs mit dem Zeitaufwand für die Pflegeaufgabe. Um negative Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit oder Betriebsklima zu vermeiden und Mitarbeitende zu unterstützen, können Arbeitgeber auf das Selbsthilfe-Online-Programm „Familiencoach Pflege“ der AOK hinweisen. Es hilft, den Pflegealltag besser zu bewältigen:

→ pflege.aok.de

IN BESTEN HÄNDEN

AOK-Premium

Mit dem Wahltarif AOK Premium können Sie sich bis zu 500 Euro Prämie im Jahr sichern. Voraussetzung ist, dass Sie Mitglied bei der AOK Bayern sind. Wer profitiert von dem Tarif? Vor allem diejenigen, die keine oder nur wenige medizinische Leistungen in Anspruch nehmen. Wichtig zu wissen: Alle Leistungen der AOK Bayern stehen Ihnen selbstverständlich weiterhin zu.

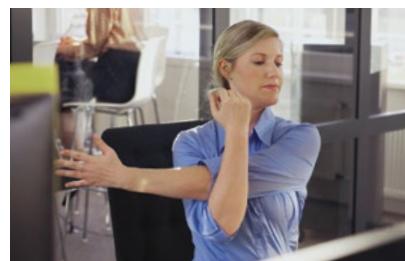
→ aok.de/bayern/premium

WIdO-Report 2025

KI und Gesundheit: Potenziale nutzen

Der aktuelle **Fehlzeitenreport** des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigt: Beschäftigte sorgen sich wenig, dass künstliche Intelligenz (KI) in den nächsten Jahren ihren Arbeitsplatz gefährdet. 91 Prozent der Befragten sind deswegen „eher nicht“ oder „gar nicht“ besorgt. Richtig eingesetzt könnte KI zudem die Betriebliche Gesundheitsförderung unterstützen: zum Beispiel, indem sie Präventionsmaßnahmen vorschlägt. Wichtig sei es, den Einsatz so zu gestalten, dass sowohl Unternehmen als auch Mitarbeitende profitieren. Dazu gehöre, dass Führungskräfte die Bedürfnisse der Beschäftigten einbeziehen und ihnen den Nutzen neuer Anwendungen vermitteln. Weitere Info auf:

→ wido.de/publikationen-produkte/buchreihen/fehlzeiten-report/2025



Hilfe bei Osteoporose

Am 1. Oktober 2025 startete die AOK Bayern das Chronikerprogramm AOK Curaplan für Osteoporose. Früh erkannt ist die Krankheit gut behandelbar. Ziel ist es, Komplikationen wie Knochenbrüche, Immobilisierung, chronische Schmerzen und Stürze zu vermeiden. Betroffene Frauen können ab 50 Jahren teilnehmen, Männer ab 60 Jahren.

→ aok.de/bayern/curaplan

Prävention

Bewegungssnacks in den Alltag einbauen

Schon wenige Minuten intensiver Aktivität im Alltag, wie etwa zügiges Treppensteigen oder flottes Gehen, können laut einer aktuellen Studie das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen deutlich senken. Besonders sportlich nicht aktive Personen profitieren von diesen sogenannten Bewegungssnacks. Vorteil: Das in der Studie untersuchte VILPA-Modell (Vigorous Intermittent Lifestyle Physical Activity) ist

auch im Joballtag flexibel umsetzbar. Es kann zwar kein langfristiges Training ersetzen, stellt aber eine Alternative für Beschäftigte mit Zeitmangel oder fehlender Motivation dar. Tipps, wie Arbeitgeber Bewegung in den Arbeitsalltag ihrer Beschäftigten einbauen können, unter:

→ aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/bewegung-am-arbeitsplatz



Tagung Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Ready for Take-off: Teamship als Triebkraft für eine gesunde Unternehmenskultur

Sichern Sie sich Ihren Platz bei der BGM-Tagung am 17. März 2026 in Nürnberg und begeben Sie sich mit unserer Keynote-Speakerin Nicola Winter auf eine spannende Reise zu den Themen Teamwork und gesunde Führung. Als ehemalige Jetpilotin, ESA-Reserve-Astronautin und Expertin für Führung verbindet sie persönliche Erfahrungen aus Extremsituationen mit praktischen Impulsen für den beruflichen Alltag.

Dabei nimmt sie folgende Fragen in den Fokus: Warum ist Teamwork mehr als eine reine

Aufgabenverteilung? Wie gelingt es, Menschen wirksam mitzunehmen, und was ist die Erfolgsformel für gesunde Führung? Am Nachmittag werden in Workshops die Themen vertieft und praxisnah beleuchtet. Interesse geweckt? Gleich anmelden unter: siehe QR-Code

Mehr Informationen finden Sie unter:

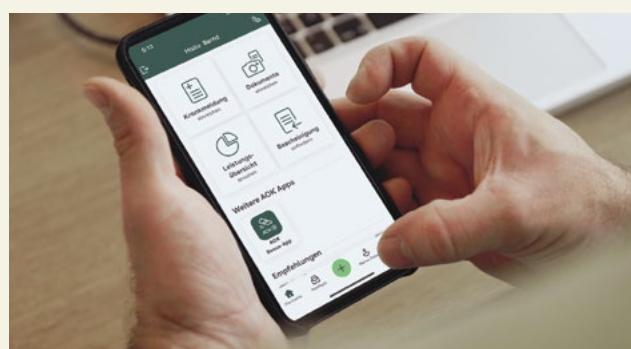
→ aok.de/bayern/bgmteamship



Pflege-App unterstützt im Alltag

Gerade zu Beginn der Pflegebedürftigkeit benötigen Betroffene einen Fahrplan und Unterstützung. Hier setzt der digitale Begleiter mit Informationen, Checklisten und Anleitungen zur Pflege und zur Erstellung eines Pflegeplans an. Zudem bietet sie eine Plattform, auf der sich alle Pflegebeteiligten vernetzen und ihren Pflegealltag strukturiert planen können.

→ aok.de/bayern/pflegeapp





Bis 16. Februar 2026

Die Jahresmeldung ist fällig

Bis 16. Februar 2026 übermitteln Arbeitgeber die Jahresmeldungen ihrer Beschäftigten für 2025. Unter dem Abgabegrund „50“ melden sie den Beschäftigungszeitraum und das rentenversicherungspflichtige Bruttoentgelt für 2025. Die Meldung ist nur nötig, wenn die Beschäftigung über den Jahreswechsel hinaus besteht.

Auch die Jahresmeldung zur Unfallversicherung ist am 16. Februar 2026 fällig. Meldezeitraum ist der 1. Januar bis 31. Dezember 2025. Gemeldet wird das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

→ aok.de/fk/deuv-meldungen

Einmalzahlungen

Märzklausel prüfen

Wenn Arbeitgeber ihren Beschäftigten im ersten Quartal eines Jahres Einmalzahlungen gewähren und die Beschäftigung auch im Vorjahr bestand, prüfen sie, ob die sogenannte Märzklausel zur Anwendung kommt. Die Zahlungen werden dann dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres (in der Regel Dezember) zugeordnet.

→ aok.de/fk/beitragspflichtige-einnahmen



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: Aktuelle Online-Seminare

Ende von Beschäftigungen

Das Ende einer Beschäftigung kann sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Folgen haben. Freistellung von der Arbeit, unbezahlter Urlaub, Arbeitsunfähigkeit oder Zubilligung einer Erwerbsminderungsrente sind nur einige Beispiele. Das Online-Seminar behandelt diese Themen ab Februar.

Generationen: So gelingt Zusammenarbeit

Menschen arbeiten immer länger. Dadurch werden auch die Teams altersdiverser. Worauf Arbeitgeber achten können, um alle zu erreichen, erfahren sie in unserem Online-Seminar im Februar.

Saisonkräfte in der SV

Für Saisonkräfte ergeben sich in Abhängigkeit von ihrem Herkunftsland und ihrem dortigen Versicherungsstatus unterschiedliche Regelungen. Die Referierenden des Online-Seminars im März beleuchten die verschiedenen Konstellationen und ihre sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Auswirkungen.



Jetzt kostenlos anmelden
via QR-Code oder unter:

→ aok.de/fk/seminarsuche



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

→ aok.de/fk/kontakt

»Die Wildnis lehrt, dass Menschen Mängelwesen sind«

o

Was braucht es, um ein Team in Extremsituationen zu motivieren – und was können Arbeitgeber davon lernen?

Der Bergsteiger Reinhold Messner erzählt, was er bei seinen Expeditionen gelernt hat. Und worauf er besonders stolz ist.

»

Die Identifikation stiftet Sinn und der Sinn ist der Motor fürs Tun.

Herr Messner, was ist nötig, um über sich selbst hinauszuwachsen?

Die Gabe, es zu wagen, und eine hundertprozentige Identifikation mit seinem Ziel, dem Tun. Die Identifikation stiftet Sinn und der Sinn ist der Motor fürs Tun. Ich habe beispielsweise meine Mitstreitenden auf Expeditionen stets im Glauben gelassen, dass die Idee zum Abenteuer die ihre sei, also von ihnen stamme. Ich habe sie ein wenig betrogen, durch meine Hingabe auf „ihr“ Ziel konnte ich sie zu Höchstleistungen motivieren.

Wie motiviert man sich nach Niederlagen und in scheinbar aussichtslosen Situationen?

Die Wildnis lehrt uns, dass wir Menschen Mängelwesen sind. Wenn die Situation am Berg aussichtslos ist, muss ich mir das eingestehen und umkehren. Wenn ich jedoch mit einem Schlitten inmitten der Antarktis bin und es in alle Richtungen 1.000 Kilometer bis in die Zivilisation sind, helfen nur Durchhaltevermögen und Leidensfähigkeit.

Sie haben die Grenzen des Alpinismus verschoben. Jetzt sind Sie 80 Jahre alt und haben zwei Herzoperationen hinter sich. Müssen Sie noch Grenzen überwinden oder verschieben?

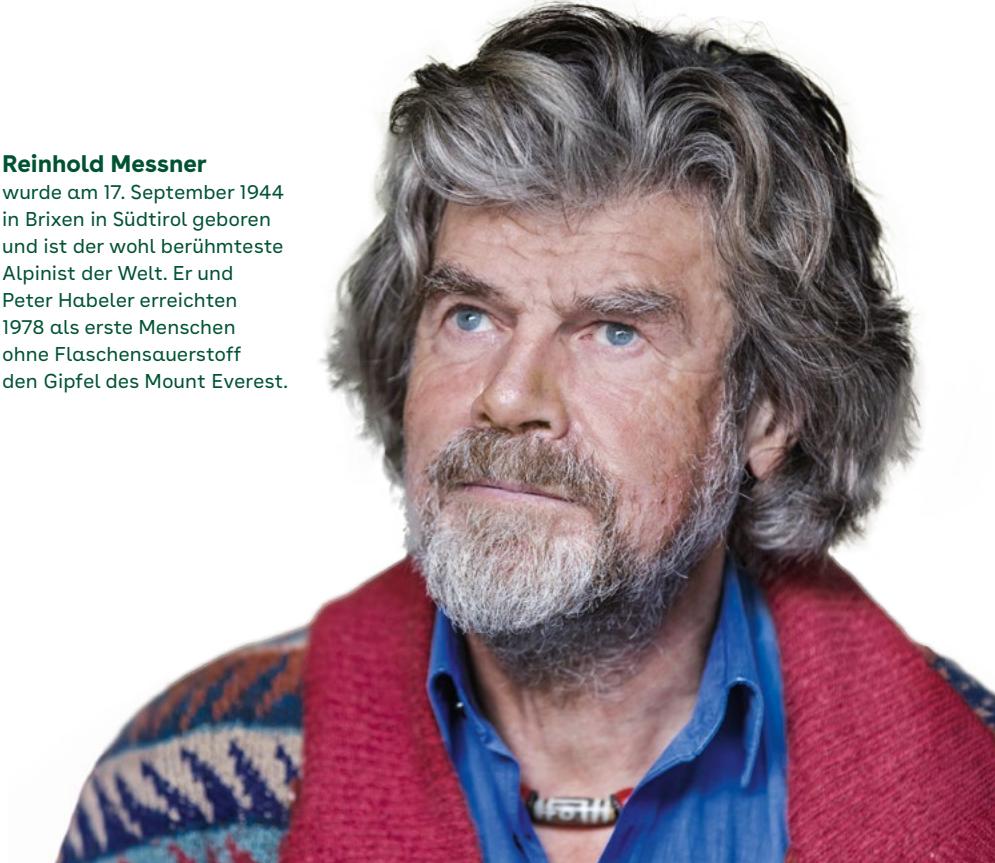
Nein. Aber ich habe das große Glück, eine kreative Frau an meiner Seite zu haben, die mir hilft, weiter zu gestalten, so viel wie nie zuvor in meinem Leben. Diane hilft mir, mein vorläufig letztes großes Projekt umzusetzen. In einer stillgelegten Seilbahnstation in Sexten, Südtirol, errichten wir auf 2.000 Meter Höhe das „Reinhold-Messner-Haus“. In diesem Begegnungszentrum soll auch nach meinem Aus-der-Welt-Scheiden meine Haltung zum Zusammenspiel zwischen Mensch, Natur, Berg und Wildnis weiterleben. In einem lebendigen Institut.

Worauf sind Sie besonders stolz?

Dass ich noch lebe. Die Kunst beim großen Abenteuer ist es, nicht umzukommen dabei.

Reinhold Messner

wurde am 17. September 1944 in Brixen in Südtirol geboren und ist der wohl berühmteste Alpinist der Welt. Er und Peter Habeler erreichten 1978 als erste Menschen ohne Flaschensauerstoff den Gipfel des Mount Everest.





MONAT FÜR MONAT BESTENS INFORMIERT

Der AOK-Arbeitgeber-Newsletter

Aktuelle Infos zur Sozialversicherung, Impulse zur Betrieblichen Gesundheitsförderung und Hinweise zu Seminaren vor Ort: Der Newsletter der AOK fasst für Sie die wichtigsten Themen übersichtlich zusammen und liefert sie direkt in Ihr E-Mail-Postfach.



Jetzt abonnieren unter:
aok.de/fk/newsletter

AOK. Die Gesundheitskasse.