

4 • 2026
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen



Alles im Blick: gesunder Schlaf und gute Arbeit

→ S. 4

Mehr Sonne für die Pause → S. 10

5 Fakten zur Saisonarbeit → S. 15

Gesunde Führung, gesundes Team → S. 16

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

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

**Verlag und Redaktion
bis 30.6.2026:**

Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

**Verlag und Redaktion
ab 1.7.2026:**

muehlhausmoers corporate
communications GmbH
Potsdamer Straße 96
10785 Berlin

zebra group
Kaßbergstraße 35
09112 Chemnitz

Redaktionsleitung:

Stella Pfeifer, Felix Enzian

Regionalredaktion**AOK Hessen:**

Ralf Metzger, Jürgen Merz,
Tanja Bader

Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

Alle Illustrationen: AOK

Druck:

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

Erscheinungsweise:

viermal jährlich/KU

Redaktionsschluss:

8. September 2026

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



www.blauer-engel.de/uz195
• ressourcenschonend und umweltfreundlich
hergestellt
• emissionsarm gedruckt
• aus 100 % Altpapier

LF8

Detlef Lamm
Vorsitzender des Vorstandes
der AOK Hessen



Ganz schön ausgeschlafen

Wie gut haben Sie letzte Nacht geschlafen? Die Antwort auf diese Frage sagt viel über Ihr aktuelles Wohlbefinden aus. Sie beeinflusst auch langfristig Ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit.

Das gilt auch für Ihr Team: Wer ausgeschlafen ist, arbeitet konzentrierter, trifft bessere Entscheidungen und bleibt widerstandsfähiger gegenüber Erkrankungen. Gesunder Schlaf hilft also auch im Berufsalltag. Umgekehrt können Stress bei der Arbeit und Schichtdienste auch die nächtliche Erholung beeinträchtigen. Daher ist gesunder Schlaf auch ein Thema für Arbeitgeber.

Wir haben einfache und praxisnahe Tipps für den betrieblichen Alltag zusammengestellt, mit denen Sie große – und gesunde – Wirkung erzielen können.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre – und eine gesunde Nachtruhe!

Jederzeit für Sie erreichbar

**Firmenservice**

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

**Online-Geschäftsstelle**

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

**Feedback**

Welche Erfahrung haben Sie mit uns gemacht? Lassen Sie es uns wissen.

069 66816-335555 oder
→ aok.de/fk/hessen/feedback

**AOK-Fachportal für Arbeitgeber**

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

TITEL
SCHLAF**4 Gut schlafen, besser arbeiten?**

Arbeitgeber können die Erholungsfähigkeit der Beschäftigten stärken

8 Ausschlafen erlaubt

Eine Web-Agentur aus Bonn passt Meeting- und Arbeitszeiten an Chronotypen an

MAGAZIN

**10 Aber bitte mit Sonne**

Gegen den Winterblues: Pausen im Freien fördern die Produktivität

15 5 Fakten zu Saisonarbeitskräften

Was Arbeitgeber in Bezug auf Sozialversicherung hier wissen müssen

16 Gesunde Führungskraft, gesundes Team

Wer auf seine eigene Gesundheit achtet, ist Vorbild für die Beschäftigten

AUF EINEN BLICK

**18 Auf einen Blick**

News und Fakten

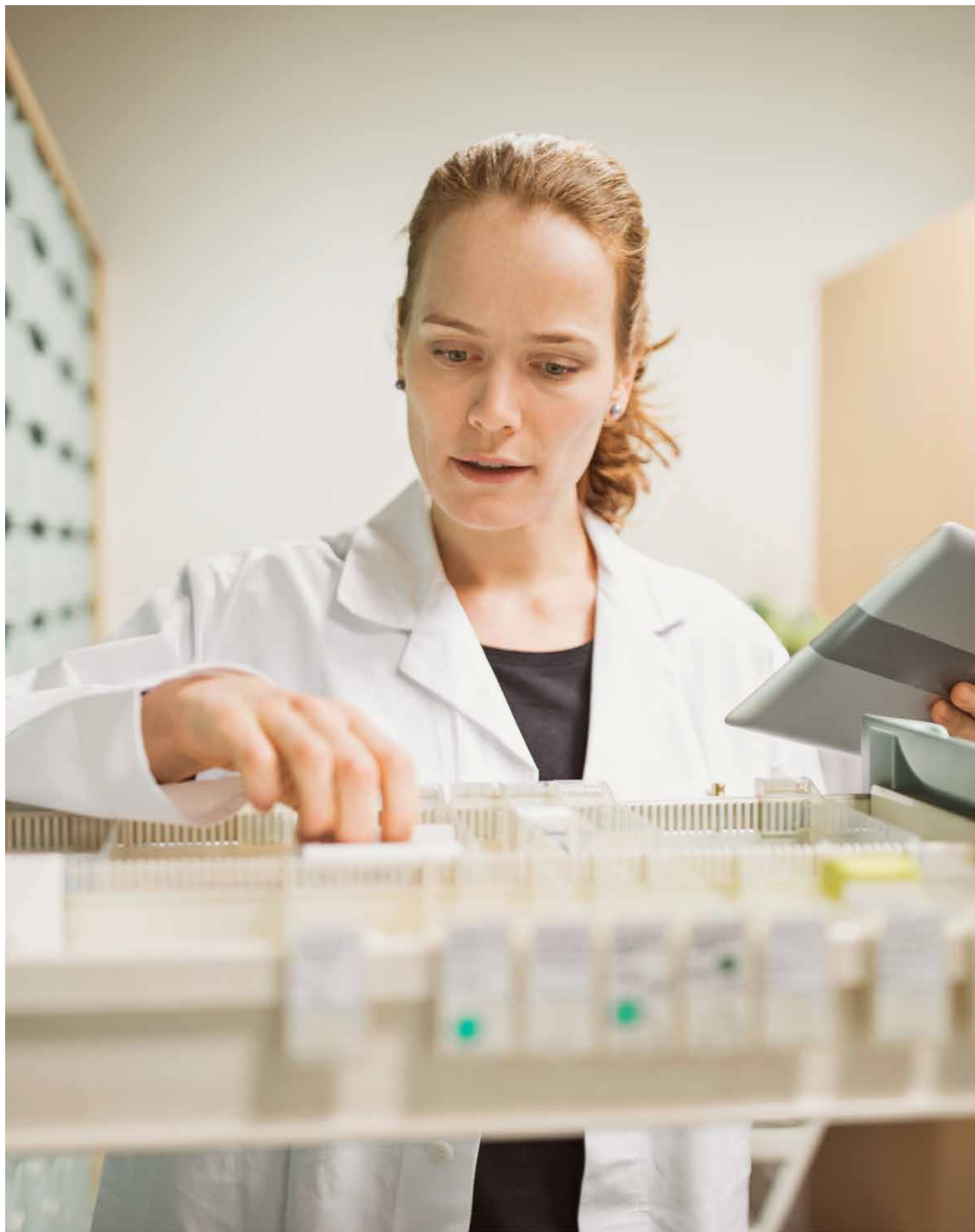
23 „Ich versuche, Seriosität mit Leichtigkeit zu paaren“

Nachrichtensprecher und Moderator Mitri Sirin im Interview

**Poster:**

Fit durch die Erkältungszeit
Gesundheit!





Gut schlafen, besser arbeiten?



Wer ausreichend und ungestört schläft, ist am nächsten Tag ausgeruht und fit. Arbeitgeber profitieren, wenn Beschäftigte mit Energie und Leistungsfähigkeit bei der Arbeit sind. Der Grundstein für guten Schlaf wird schon während des Arbeitstages gelegt.

Schlaf ist ein wichtiger Baustein für ein gesundes Leben. Nachts regenerieren Körper und Gehirn, das Immunsystem wird gestärkt und die Energiereserven aufgefüllt. Sieben bis neun Stunden Schlaf pro Nacht sind ideal, möglichst zu regelmäßigen Zeiten. Die Praxis sieht oft anders aus: „Zwei Drittel der Beschäftigten kennen schlechten Schlaf, ein Drittel leidet unter Schlafstörungen, rund 10 bis 15 Prozent haben chronische Schlafprobleme“, sagt Prof. Dr. Ingo Fietze, Leiter des Interdisziplinären Schlafmedizinischen Zentrums an der Charité Berlin.

Deshalb ist es wichtig, dass Beschäftigte die Arbeit nicht mit nach Hause nehmen, auch nicht im Kopf. Denn der Schlaf hat auch Auswirkungen auf den Arbeitsalltag. „Jede Nacht mit unter sechs Stunden Schlaf mindert die kognitive Leistungsfähigkeit“, so Fietze. „Wir können uns schlechter konzentrieren, das Risiko für Fehler und Arbeitsunfälle steigt.“ Andersherum gilt: Wer gut schläft, arbeitet konzentrierter, ist besser drauf, kann bessere Entscheidungen treffen und lebt langfristig gesünder. Anhaltender Schlafmangel dagegen kann Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Depressionen und Übergewicht begünstigen und die Infektanfälligkeit erhöhen. Arbeitgeber profitieren also mehrfach von ausgeruhten Mitarbeitenden.

Schlaf-Work-Balance

Wie beeinflusst die Arbeit also den Schlaf? „Manche nehmen Sorgen von der Arbeit mit ins Bett, haben dadurch Einschlaf- oder Durchschlafprobleme, andere arbeiten wegen starrer Arbeitszeiten permanent gegen ihre

innere Uhr und fühlen sich ausgelaugt“, sagt Dr. Gerhard Blasche, der an der Medizinischen Universität Wien zu den Themen Arbeit, Ermüdung und Erholung forscht. Auch Dauerstress, etwa durch eine zu hohe Arbeitsbelastung, Druck oder Konflikte, sehr lange Arbeitstage, Schicht- und Bereitschaftsdienste sowie eine ständige Erreichbarkeit, insbesondere in den Abendstunden, können laut dem Experten den Schlaf stören. „Das sogenannte Work-Life-Blending schafft die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit ab. Das geht zulasten der Beschäftigten, zumindest derjenigen, die glauben, ständig erreichbar sein zu müssen. Das ist auch ein Führungsthema“, sagt Patricia Lück von der Abteilung Prävention des AOK-Bundesverbands. Der Grundstein für guten Schlaf wird also bereits am (Arbeits-) Tag gelegt.

BGF wirkt

Für Arbeitgeber kleiner Unternehmen ergeben sich dadurch viele Ansatzpunkte, 



 So unterstützt die AOK

Gute Nacht, guter Tag

Erholsamer Schlaf ist kein Zufall. Wie Arbeitgeber ihre Beschäftigten dabei unterstützen können, nachts zur Ruhe zu kommen und am Tag bei der Arbeit leistungsfähig zu sein.

→ aok.de/fk/schlafgut

im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) die Erholungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Sie haben es selbst direkt in der Hand, Überlastung und Stress zu vermeiden oder zu erkennen und gegenzusteuern.

Wichtig sind dabei etwa eine gute Projekt- und Zielplanung, klare Regeln zur Erreichbarkeit, vor allem nach Feierabend, und ein unterstützendes Miteinander. Eine Analyse der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) kam zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte, die häufig Anerkennung oder Unterstützung durch ihre Führungskraft erfahren, deutlich seltener über Erschöpfung, Müdigkeit, Reizbarkeit oder Schlafstörungen berichten.

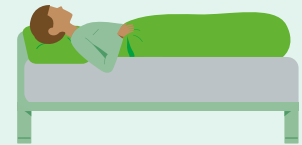
Hier haben kleine Unternehmen einen großen Vorteil: Kurze Wege ermöglichen eine direkte Kommunikation. Über regelmäßige, auch kurze Gespräche zusätzlich zu den klassischen Feedbackgesprächen können Arbeitgeber unkompliziert mit ihrem Team im Austausch bleiben. So fällt schnell auf, wenn sich jemand überlastet oder unwohl fühlt. Mitarbeitende bekommen zudem eine psychologische Sicherheit, die gegen Stress wirken kann. Eine kurze Abschlussrunde am Tagesende („Was ist morgen dran?“) hilft, dass niemand unsortierte Gedanken mit nach Hause und ins Bett nehmen muss.

Flexibel sein

Eine wichtige Stellschraube für erholsamen Schlaf sind zudem die Arbeitszeiten. Ideal sind flexible Modelle, die individuelle Schlafrhythmen berücksichtigen. Die innere Uhr tickt nicht bei allen gleich: Manche sind Frühaufsteher und früh leistungsfähig, andere schlafen länger und haben ihr Leistungshoch entsprechend zeitversetzt. Gleitzeit mit einer Kernarbeitszeit ist auch in vielen kleinen Unternehmen möglich und zahlt zusätzlich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflegetätigkeiten ein. Wenn Teams sehr eigenverantwortlich arbeiten, kann auch eine Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit vereinbart werden.

Schichtarbeit ist in vielen Betrieben unverzichtbar und sie erfordert, gegen die innere

5 Tipps für ausgeruhte Mitarbeitende



- 1 Arbeitszeiten möglichst flexibel gestalten, um auf individuelle Schlafbedürfnisse einzugehen.
- 2 Arbeit so strukturieren, dass sie schaffbar ist und ausreichend Pausen möglich sind.
- 3 Führungskräfte sensibilisieren und soziale Unterstützung als wichtige Ressourcenfunktion leben.
- 4 Grenzen für die digitale Erreichbarkeit nach Feierabend gemeinsam verabreden, späte Anrufe und E-Mails vermeiden.
- 5 Beschäftigte über gesunden Schlaf aufklären und ihnen Entspannungs- und Bewegungsangebote machen.



Prof. Dr. Ingo Fietze
Leiter des Interdisziplinären Schlafmedizinischen Zentrums an der Charité Berlin



Patricia Lück
Referentin für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) bei der AOK

Uhr zu arbeiten. Auf Dauer ist das für den Organismus immer belastend. Doch im Sinne aller können Schichtpläne (schlaf-)gesünder gestaltet werden. Günstig sind vorwärts rotierende Systeme (Früh-Spät-Nacht) mit maximal drei Nachtschichten am Stück und einer mindestens 24-stündigen Erholungszeit nach einer Nachtschichtphase. Schichten sollten früh geplant und möglichst nicht kurzfristig geändert werden.

Mach mal Pause

Und wie sieht es aus mit dem Powernap im Büro? „Der bringt tatsächlich viel“, sagt Fietze. „Fünf bis zehn Minuten Schlaf reichen, um wieder leistungsfähiger zu werden.“ Der Experte wünscht sich, dass die Schlafpausen auch in der deutschen Arbeitskultur normalisiert werden.

„Die Pausengestaltung ist das A und O, wenn es um die individuelle Leistungs- und Erholungsfähigkeit geht“, sagt Patricia Lück. „Da kommt es vor allem auf den Ausgleich an. Mal was anderes machen als während der Arbeit.“

Gerade bei kognitiv anspruchsvollen Arbeiten oder wenn viel im Sitzen gearbeitet



Dr. Stefan Hoehl
Verwaltungsratsvorsitzender
der AOK Hessen

» Erholsamer Schlaf hilft dabei, fit und resilient zu bleiben. Schlafmangel hingegen kann die Leistungsfähigkeit und Produktivität negativ beeinflussen. Das kann Fehler, Stress und Ausfallzeiten zur Folge haben. Statistiken zeigen, dass krankheitsbedingte Fehltage aufgrund von Schlafstörungen stark zugenommen haben. Gesunder Schlaf ist deshalb ein wichtiges Thema. Die Entspannungs- und Gesundheitskurse der AOK sind eine gute Unterstützung für erholsame Nächte und erfolgreiche (Arbeits-)Tage.«

wird, ist Bewegung ein guter Ausgleich. Für körperlich arbeitende Beschäftigte ist es dagegen sinnvoll, sich in Pausen auszuruhen. Neben einer längeren Pause sind regelmäßige Bildschirmpausen und bestenfalls alle 60 bis 90 Minuten eine Kurzpause sinnvoll. „Wenige Minuten, in denen kurz etwas anderes gemacht wird: durchatmen, in die Ferne statt auf einen Bildschirm schauen“, so Patricia Lück.

Pausen können Beschäftigte gerade tagsüber auch mal draußen verbringen: Viel Tageslicht am Arbeitsplatz kann die Produktivität fördern, zu wenig Tageslicht sorgt für schlechteren Schlaf und hemmt somit die Produktivität. Kurz vor Feierabend, zum Ende der Nachtschicht und zu Hause sollte zu helles Licht reduziert werden, um die Bildung des Schlafhormons Melatonin nicht zu hemmen.

Wissen hilft

Arbeitgeber können ihren Mitarbeitenden nützliches Wissen über gesunden Schlaf und eine gute Schlafhygiene vermitteln, auch wenn Schlaf nicht in ihre Verantwortung fällt. Das geht etwa im Rahmen eines Gesundheitstages, für den sich kleine Betriebe mit



Dr. Gerhard Blasche
Professor am
Zentrum für Public
Health an der
Medizinischen
Universität Wien

anderen Unternehmen zusammentun können. Ergänzend sind Bewegungsangebote und solche, die Entspannungs- und Achtsamkeitstechniken vermitteln, sinnvoll. Das hilft beim Abschalten am Abend und erhöht die Chance für eine erholsame Nacht und einen guten nächsten Arbeitstag. ◦



 **So unterstützt
die AOK**

Besser führen

Das Online-Programm „Gesund führen“ sensibilisiert Führungskräfte für ihre Vorbildfunktion und zeigt ihnen den Weg zu einem gesunden Führungsverhalten:

→ aok-gesundfuehren.de

Entspannter sein

Das kostenlose AOK-Programm „Stress im Griff“ zeigt, wie Stress vermieden und herausfordernden Situationen entspannter begegnet werden kann:

→ stress-im-griff.de

Ausschlafen erlaubt



Eine Web-Agentur aus Bonn wünschte sich bestmöglich erholte Mitarbeitende. Sie ermittelte Chronotypen, passte Meeting- und Arbeitszeiten an und schuf so einen Mehrwert für Unternehmen, Team und Kunden.

Wie schaffen wir eine Arbeitsumgebung, in der sich alle wohlfühlen und ihre optimale Leistung abrufen können? Diese Frage beschäftigt die webfactory GmbH aus Bonn jeden Tag. Alle zwei Jahre führt das Unternehmen mit zehn Mitarbeitenden eine ausführliche Zufriedenheitsbefragung im Team durch. „Die Werte sind grundsätzlich über alle Bereiche hinweg gut. Trotzdem schauen wir immer, was wir vielleicht noch besser machen können“, sagt Eva Jentgens, die für die Aufgabenverteilung und Projektabläufe verantwortlich ist.

Und tatsächlich: 2020 bekommt eine erstmals gestellte Frage nicht ganz so gute Bewertungen. „Wir fragten, inwieweit sich die Arbeitszeit mit dem persönlichen Tag-Nacht-Rhythmus der Mitarbeitenden verträgt. Und stießen damit auf einen Bereich, in dem der Schuh scheinbar doch noch drückte“, erinnert sich Jentgens.

Eule oder Lerche?

Jentgens selbst bezeichnet sich als Eule. „Ich funktioniere erst ab mittags und dann bis in den Abend hinein richtig gut und habe schon oft darunter gelitten, dass die Arbeitswelt sehr auf Frühaufsteher ausgerichtet ist“, sagt sie. Bei der webfactory gab es zur Zeit der Umfrage zwar bereits flexible Arbeitszeiten, aber spätestens zum täglichen Meeting um 9.45 Uhr starteten in der Regel alle in den Arbeitstag. „Und damit waren laut Umfrage nicht alle im Team zufrieden. Manche wollten gern länger schlafen“, so die 40-Jährige.

Das Unternehmen fragte nach: „Wenn es nur nach deinem Wohlbefinden ginge und du frei von jeglicher Verpflichtung wärst, um wie viel Uhr würdest du ins Bett gehen und um wie viel Uhr aufstehen?“ Eine zusätzliche Auswertung durch einen Chronotyp-Fragebogen der TU Dortmund identifizierte im Team



Eva Jentgens
Mitarbeiterin
der webfactory
GmbH

schließlich vier „neutrale Typen“, zwei „moderate Abendtypen“ und zwei „definitive Abendtypen“. Zwei Mitarbeitende teilten ihre Ergebnisse nicht.

Neues ausprobieren

Neben dem täglichen 9.45-Uhr-Meeting gab es bis dahin freitags einen Wochenrückblick um 14.30 Uhr. Das eine war für einige zu früh, das andere für manche zu spät. „Wir haben dann versucht, die Meetingzeiten mit den Ergebnissen der Befragung zu vereinbaren. Aus Arbeitgebersicht ist es schließlich sinnvoll, Menschen zu Zeiten



**» Aus Arbeit-
gebersicht ist
es sinnvoll,
Menschen zu
Zeiten arbei-
ten zu lassen,
in denen sie
sich wirklich
leistungsfähig
fühlen.«**

Eva Jentgens

arbeiten zu lassen, in denen sie sich wirklich leistungsfähig fühlen“, sagt Jentgens.

Es folgte eine Zeit der Experimente. In Testzeiträumen wurden Meetings zu wechselnden Zeiten angesetzt. Während dieser Zeit gab das Team Feedback. Auch der innere Widerstand gegen bestimmte Uhrzeiten war ein Thema. Am Ende etablierte sich eine neue tägliche Meetingzeit um 12 Uhr. „Das passte für alle am besten. Damit starten manche im Team nun erst mittags in den Arbeitstag und sind dafür abends länger am Schreibtisch“, sagt Eva Jentgens.

Mutig sein

Bedenken im Vorfeld gab es durchaus. Manche sorgten sich, die

Kolleginnen und Kollegen nicht mehr jederzeit erreichen zu können. „Es ist wichtig, zuzuhören und Sorgen Raum zu geben“, weiß Jentgens. „Gleichzeitig sollte man sich als Arbeitgeber davon nicht komplett ausbremsen lassen. Auf eine unverbindliche Testphase kann man sich in der Regel immer einigen und damit eigentlich nur gewinnen.“ Bei der webfactory hat sich die Anpassung der Meeting- und Arbeitszeiten gelohnt: „Das Feedback ist zu 100 Prozent positiv“, sagt Jentgens. „Alle fühlen sich leistungsstärker und unsere Meetings sind viel produktiver geworden.“ Auch die Kunden sind glücklich: „Da nicht mehr alle zu den gleichen Zeiten arbeiten, sind wir für sie jetzt sogar noch länger erreichbar.“ ◦

Aber bitte mit Sonne

In der dunklen Jahreszeit leiden viele Mitarbeitende unter dem sogenannten Winterblues. Zum Glück können Arbeitgeber einiges tun, um die Stimmung aufzuhellen.



Auch wenn es noch etwas dauert, der nächste Sommer kommt:

Sonne, Sonne und noch mal Sonne, bald ist es so weit. Dann fließt das Serotonin in Strömen, denn das Tageslicht beschenkt uns Stunde um Stunde. Kein Grund mehr für den Winterblues, den das Schlafhormon Melatonin spielt. Müdigkeit, Antriebslosigkeit und gedrückte Stimmung sind Schnee von gestern. Was können Arbeitgeber tun, um ihren Teams in der dunklen Jahreszeit mehr Sonne zu verschaffen?

Tageslicht für Vitamin D

Wenn Beschäftigte die hellen Stunden im Büro oder in der Werkstatt verbringen, fehlt ihnen Sonnenlicht. Es ist aber wichtig, denn es kurbelt

die Produktion des körpereigenen Vitamin D an. Das sorgt unter anderem für ein starkes Immunsystem und Leistungsfähigkeit.

Flexible Arbeitszeiten ermöglichen den Mitarbeitenden, tagsüber auch mal nach draußen zu gehen. In der dunklen Jahreszeit können Beschäftigte außerdem Teile ihrer Arbeit auf den Abend verlegen, um in einer verlängerten und gesunden Mittagspause draußen bei einem Spaziergang oder Sport Sonne zu tanken. Und wenn Mitarbeitende ihre längere Pause gemeinsam verbringen, kann davon auch der Zusammenhalt im Team profitieren. Neben der Pause können auch Besprechungen während der Arbeitszeit nach draußen verlegt

werden, zum Beispiel als „Walk & Talk“. Angebote wie diese stärken die betriebliche Gesundheit nicht nur durch Licht und Bewegung, sondern auch durch sozialen Austausch: ein wichtiger Faktor für gute Stimmung.

Es werde Licht

Ergänzend lohnt es sich, die Arbeitsplätze möglichst hell und freundlich zu gestalten, indem sie beispielsweise nah an Fenstern eingerichtet werden. Wo natürliches Licht nicht ausreicht, kann künstliches Sonnenlicht unterstützen, beispielsweise durch Tageslichtlampen. Grundsätzlich gilt für die Beleuchtung von Arbeitsräumen eine Lux-Zahl von 500, bei anspruchsvollen Sehaufgaben empfiehlt das Deutsche Institut für Normung sogar 750 Lux. Und ein gemütlicher Pausenraum mit Ausblick erfreut alle. ◦



So unterstützt die AOK

Die Arbeit ins rechte Licht rücken

Für die Beleuchtung an Arbeitsplätzen gibt es gesetzliche Regelungen. Tipps, die über diese Grundlagen hinausgehen, finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber.

→ aok.de/fk/beleuchtung-am-arbeitsplatz

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

personal wissen

4•2026



Sozialversicherung 2027

Die Reformen im Blick

Pflege, Rente, Krankenversicherung:
In der SV stehen Reformen an,
die sich auf die Entgeltabrechnung
auswirken. Wie es derzeit um
beschlossene und geplante
Maßnahmen steht.

Beiträge bei Minijobs

Der pauschale Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung für geringfügig entlohnte Beschäftigte (aktuell 13 Prozent) steigt. Er wird ab 2027 nach dem allgemeinen Beitragssatz (14,6 Prozent) zuzüglich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes bemessen. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz wirkt sich künftig auf den Faktor F im Übergangsbereich aus. Er wird regulär bis zum 1. November für das Folgejahr festgelegt.

Noch offen: Der Entwurf zum Pflegeeneuordnungsgesetz (PNOG) sieht einen pauschalen PV-Arbeitgeberbeitragssatz von 3,6 Prozent für gewerbliche Minijobs vor (1,5 Prozent bei Minijobs in Privathaushalten). Ebenfalls noch keine Gesetzeskraft hat der Vorschlag der Rentenkommission, die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für geringfügig entlohnte Minijobber abzuschaffen.



DATEN UND FAKTEN

58

Die Rentenkommission empfiehlt, die Altersgrenze für Altersteilzeit von 55 auf 58 Jahre anzuheben und künftig an die Regelaltersgrenze zu koppeln. Altersteilzeit im Blockmodell soll künftig nicht mehr möglich sein.

Änderungen im höheren Entgeltbereich

Bereits beschlossen ist die einmalige Erhöhung der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der KV um 3.600 Euro, die zum Jahreswechsel zusätzlich zur regulären Anpassung erfolgt. Auch die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) wird 2027 zusätzlich um 3.600 Euro erhöht. Aufgrund dieses einmaligen sehr starken Anstiegs wurde eine weitere JAEG durch den Gesetzgeber geschaffen, um Personen die nur aufgrund dieser Erhöhung nicht mehr die allgemeine Grenze überschreiten einen Bestandsschutz zu gewähren. Arbeitgeber prüfen daher zu Jahresbeginn den Krankenversicherungsstatus ihrer Beschäftigten.

Nach dem PNOG-Entwurf soll sich die Beitragsbemessungsgrenze der Pflegeversicherung künftig an der allgemeinen JAEG der Krankenversicherung orientieren. Derzeit entspricht sie betragsmäßig der niedrigeren besonderen JAEG. In der Praxis würde das einen Sprung von aktuell 5.812,50 Euro auf voraussichtlich über 7.000 Euro monatlich bedeuten. Die endgültigen Rechengrößen für 2027 legt die Bundesregierung im Herbst fest. Sie finden Sie dann aktuell auf aok.de/fk/sv-werte

Weitere Anpassungen

Beschlossene Sache ist der KV-Zuschlag für familienversicherte Ehepartnerinnen und -partner von 2,5 Prozent, der ab 2028 unter bestimmten Bedingungen fällig wird. Laut PNOG-Entwurf soll für diese Personengruppe zudem ein Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung von 0,52 Prozent kommen. Geplant ist außerdem, dass der PV-Beitragszuschlag für Kinderlose ab 2027 von derzeit 0,6 auf 0,7 Prozentpunkte steigt.



So unterstützt die AOK

Sobald die genannten Punkte Gesetzeskraft erlangen, informiert Ihre AOK Sie. Entweder im AOK-Fachportal für Arbeitgeber auf aok.de/fk oder mit dem AOK-Newsletter für Arbeitgeber.

→ aok.de/fk/newsletter



Pläne und Neuerungen

Entgeltfortzahlung und eAU

Der eine Teil der neuen Regelungen und Verfahren zur Arbeitsunfähigkeit (AU) ist bereits fest terminiert, der andere Teil noch politischer Plan.

Bereits umgesetzt: verbessertes eAU-Verfahren ab dem 1. Januar 2027

Der Meldegrund „6“ wird zum „Sonderfall“ und deckt neben teilstationären Krankenhausbehandlungen auch ambulante Reha-Maßnahmen und ähnliche Behandlungen ab, für die es bisher keine elektronische Rückmeldung gab.

Bei Verlängerung einer Reha- oder Vorsorge-maßnahme erfolgt eine automatische Mitteilung an den Arbeitgeber über das voraussichtliche Ende, ohne erneute Anfrage bei der Krankenkasse.

Ändert sich bei Krankenhausaufenthalten das geplante Entlassungsdatum oder liegt das tatsächliche Enddatum vor, wird der alte Datensatz künftig automatisch storniert und durch die aktuelle Meldung ersetzt.

Beschlossene Sache: Teil-AU ab 2028

Ab dem 1. Januar 2028 können Beschäftigte mit ärztlichem Attest 25, 50 oder 75 Prozent der bisherigen Arbeitszeit leisten, während sie für den anderen Teil der Zeit weiterhin krankgeschrieben sind. Stimmt der Arbeitgeber der Teil-AU zu, zahlt er das Entgelt für die geleisteten Stunden. Für den verbleibenden Anteil erhalten die Beschäftigten Krankengeld von der Krankenkasse. Das technische Abrufverfahren für Arbeitgeber soll bis zum 1. Juli 2028 vom GKV-Spitzenverband bereitgestellt werden.

Politisch diskutiert: Attest ab Tag 1, Ende der Telefon-AU

Die Regierungskoalition plant die verpflichtende Vorlage einer AU-Bescheinigung ab dem ersten Krankheitstag. Arbeits- und Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen können eine spätere Vorlage vorsehen. Außerdem ist geplant, die telefonische Krankschreibung abzuschaffen. Das Gesetzgebungsverfahren für beide Maßnahmen soll bis Jahresende abgeschlossen sein. Konkrete Termine zur Umsetzung gibt es noch nicht.

Kurzfristige Beschäftigung

Landwirtschaft oder Mischbetrieb

Bei kurzfristigen Beschäftigungen in der Landwirtschaft gilt die Zeitgrenze von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen im Kalenderjahr (statt drei Monaten oder 70 Arbeitstagen in anderen Branchen). Ist ein Betrieb sowohl in der Landwirtschaft als auch in Nebenbereichen tätig, richtet sich die Zeitgrenze nach dem Schwerpunkt: Arbeiten die meisten Beschäftigten (egal ob Voll- oder Teilzeit) im landwirtschaftlichen Bereich, gelten die längeren Zeitgrenzen. Alternativ wird dies nach den Arbeitsstunden beurteilt. Dafür gibt der



Betrieb eine Prognose zu Jahresbeginn ab, die für das Kalenderjahr gilt.

Arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten nicht im landwirtschaftlichen Bereich, handelt es sich nicht um einen landwirtschaftlichen Betrieb im Sinne dieser Regelung. Das gilt auch, wenn die Mehrzahl der Arbeitsstunden nicht im landwirtschaftlichen Bereich liegt. Dann sind für alle kurzfristig Beschäftigten die kürzeren Zeitgrenzen maßgeblich, auch für die, die im landwirtschaftlichen Teil arbeiten.

KURZMELDUNGEN

Mindestlohn und Minijobgrenze 2027

Der Mindestlohn steigt ab dem 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro brutto je Stunde. Die Verdienstgrenze für Minijobs (Geringfügigkeitsgrenze) erhöht sich 2027 auf 633 Euro monatlich (7.596 Euro pro Jahr), da sie an den Mindestlohn gekoppelt ist. Eine Beschäftigung im Übergangsbereich (Midijob) liegt ab 2027 bei einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 633,01 bis 2.000 Euro vor. Die Bundesregierung hat die Erhöhung 2025 mit der Fünften Mindestlohnanpassungsverordnung beschlossen. Eine weitere Reform ist geplant. Diese und mehr aktuelle Infos gibt die AOK im Rahmen von Trends & Tipps zum Jahreswechsel.

Aktuelle Fragen zur Aktivrente

Im Fragenkatalog zur Aktivrente hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) zwei Punkte klargestellt: Beschäftigte im Übergangsbereich erhalten den Steuervorteil auf ihr gesamtes Arbeitsentgelt und nicht nur auf den für die SV-Beitragsberechnung relevanten, fiktiven Betrag. Zudem mindern vorrangige Steuerbefreiungen die Höhe der Aktivrente nicht. Mit der 2026 eingeführten Aktivrente ist das Arbeitsentgelt von Beschäftigten nach Erreichen der Regelaltersgrenze bis 2.000 Euro monatlich steuerfrei.

Sie fragen, Experten antworten

WEITERBESCHÄFTIGUNG AB DER REGELALTERSGRENZE

Eine Arbeitnehmerin hat die Regelaltersgrenze erreicht, arbeitet jedoch weiter und beantragt zunächst keine Altersrente. Welche Auswirkungen hat das auf die Sozialversicherung? Muss ich die Beitragsgruppe ändern? Und entfällt der Beitragsanteil der Arbeitnehmerin zur Rentenversicherung, obwohl sie noch keine Altersrente bezieht?

Auch ohne Rentenbezug wirkt sich das Erreichen der Regelaltersgrenze auf die SV aus: In der Arbeitslosenversicherung endet die Beitragspflicht mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird. Deshalb gelten ab diesem Zeitpunkt der Beitragsgruppenschlüssel „1121“ und der Personengruppenschlüssel „101“.

Auf die Rentenversicherung hat das Erreichen der Regelaltersgrenze allein keine Auswirkung. Solange keine Altersvollrente bezogen wird, bleiben Beschäftigte und Arbeitgeber grundsätzlich rentenversicherungspflichtig und tragen ihre jeweiligen Beitragsanteile. Erst mit dem Bezug einer Altersvollrente entfällt der Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Rentenversicherung.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



40,3 Prozent der Mütter und Väter haben 2025 das ElterngeldPlus in Anspruch genommen. Das ist der höchste Wert seit der Einführung im Jahr 2016.

Quelle: Statistisches Bundesamt Destatis, 2026.

Teilzeit und ElterngeldPlus

Beruf und Familie vereinbaren

Immer häufiger nutzen Beschäftigte mit Kindern das ElterngeldPlus, wenn sie nach der Geburt in Teilzeit arbeiten wollen. Wer als Arbeitgeber die wichtigsten Regelungen kennt, kann seine Beschäftigten optimal bei der Planung des Wiedereinstiegs unterstützen.

Beim ElterngeldPlus erhalten Eltern nur die Hälfte des Basiselterngeldes, aber sie können es doppelt so lange beziehen. Aktuell liegt die Höchstbezugsdauer bei 28 Monaten. Beschäftigte, die Elterngeld beziehen, dürfen maximal 32 Stunden pro Woche arbeiten.

Arbeitgeber sind weder für die Bearbeitung des Antrages noch für die Auszahlung zuständig. Beschäftigte beantragen ElterngeldPlus selbst bei der zuständigen

Elterngeldstelle. Zum Antrag gehört eine Arbeitgeberbescheinigung. Diese erhalten Arbeitgeber von ihren Beschäftigten und tragen dort unter anderem die geplante Arbeitszeit und das voraussichtliche Entgelt während des Elterngeldbezuges ein.

Möchten Beschäftigte in Teilzeit arbeiten, während sie Elterngeld beziehen, müssen sie das bis sieben Wochen vor dem geplanten Beginn beim Arbeitgeber anmelden, etwa per E-Mail. Ist das Kind zwischen drei und acht Jahre alt, gilt eine Frist von 13 Wochen.

Die Bundesregierung erarbeitet derzeit Vorschläge, um das Basiselterngeld und das ElterngeldPlus zu reformieren. Welche Änderungen 2027 kommen, erfahren Sie bei AOK Trends & Tipps auf:

→ aok.de/fk/jahreswechsel



So unterstützt die AOK

Von der Meldung über SV-Beiträge bis zum Kündigungsschutz: Mit der Elternzeit-Checkliste der AOK haben Arbeitgeber alle relevanten Punkte im Blick, wenn Beschäftigte in Elternzeit gehen.

→ aok.de/fk/elternzeit

AKTUELL

Wiederholte AU: Schritt für Schritt erklärt

Wenn Beschäftigte häufig arbeitsunfähig erkrankt sind, ist oft unklar, wie lange der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen muss und wann die Krankenkasse mit Krankengeld einspringt. Im neuen AOK-Video erläutern wir die einzelnen Schritte in den digitalen Verfahren anhand eines konkreten Beispiels.

→ aok.de/fk/video-efz

Einmal im Monat: AOK-Newsletter

Aktuelle Änderungen in der Sozialversicherung, praktische Tipps zur Gesundheit im Betrieb oder Seminarangebote der AOK: Mit unserem Newsletter gesundes unternehmen bleiben Sie auf dem Laufenden. Gleich anmelden:

→ aok.de/fk/newsletter



5 Fakten zu Saisonarbeitskräften

Hilfe in der Hochsaison

Ob auf dem Weihnachtsmarkt oder im Skigebiet: Wenn Hochsaison herrscht, brauchen viele Betriebe vorübergehend zusätzliche Hände. Saisonarbeitskräfte sind dabei eine bewährte Lösung. Was Arbeitgeber in Bezug auf die Sozialversicherung wissen müssen, zeigt dieser Überblick.



aller Arbeitskräfte in der Landwirtschaft waren im Jahr 2023 Saisonkräfte.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Agrarstrukturerhebung, 2025.

1 Definition: Eine Saisonarbeitskraft aus dem Ausland ist zeitlich begrenzt sozialversicherungspflichtig beschäftigt, maximal acht Monate im Kalenderjahr. Ihre Beschäftigung deckt einen erhöhten Arbeitskräftebedarf, der sich Jahr für Jahr wiederholt.

2 Dieses Recht gilt: Wer im Heimatland (EU, EWR, Schweiz oder Vereinigtes Königreich) erwerbstätig ist, bleibt dort sozialversichert und legt dem Arbeitgeber in Deutschland eine A1-Bescheinigung vor. Arbeitgeber führen die Beiträge ins Heimatland ab. Im Heimatland nicht erwerbstätige Saisonkräfte (etwa Studierende, Rentenbeziehende, Hausfrauen und -männer) werden nach deutschem Recht angestellt und sozialversichert.

3 Kurzfristig und beitragsfrei beschäftigen: Eine kurzfristige Beschäftigung (maximal drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr) ist beitragsfrei möglich. In der Landwirtschaft gilt eine Zeitgrenze von 90 Arbeitstagen (15 Wochen). Die Tätigkeit darf aber nicht berufsmäßig sein. Frühere Beschäftigungen beim selben Betrieb zählen mit. Bei Überschreitung der Zeitgrenze entsteht SV-Pflicht.

4 Anmelden: Gilt deutsches Recht und es besteht SV-Pflicht, meldet der Arbeitgeber die Saisonkraft bei einer Krankenkasse an. Im DEÜV-Meldevorgang setzt er dabei das Kennzeichen „J“ (Saisonarbeitnehmer). Minijobbende werden bei der Minijob-Zentrale ohne das Kennzeichen angemeldet. Steht das Ende der Beschäftigung schon fest, können An- und Abmeldung gleichzeitig erfolgen.

5 Umlagen: Bei SV-Pflicht in Deutschland greifen alle Umlagen, inklusive Erstattungsanspruch bei Krankheit oder Mutterschaft. Für eine Saisonkraft mit gültiger A1-Bescheinigung leisten Arbeitgeber weder U1 oder U2 noch die Insolvenzgeldumlage.

Detaillierte Informationen rund um die Beschäftigung von Saisonkräften aus dem Ausland finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/saisonkraefte





Gesunde Führungskraft, gesundes Team



Führungskräfte, die auf ihre eigene Gesundheit achten, tun damit auch etwas für das Wohlbefinden im Team. Schwierig in kleinen Betrieben, in denen sehr langes Arbeiten nicht selten zur Normalität gehört.

These: Je gesünder und ausgeglichener eine Führungskraft ist, desto besser geht es meist auch dem Team. Und je besser sich das Team fühlt, desto produktiver kann es arbeiten.

Führen ist anstrengend

In der Alltagsrealität haben Führungskräfte eine große Bandbreite an Aufgaben. Gerade

in kleinen Betrieben müssen sie häufig schnell zwischen Projekten wechseln, unterschiedliche Interessen ausgleichen und hohe Erwartungen erfüllen. Hinzu kommen technologische Entwicklungen durch Digitalisierung oder KI, die mit ständigem Weiterbildungsbedarf und großen wirtschaftlichen Unsicherheiten einhergehen können.

Zeit zum Abschalten nehmen sich längst nicht alle Chefinnen und Chefs. Lange Arbeitszeiten, die bis spät in den Abend und tief ins Wochenende hineinreichen, sind vielerorts die Regel. So gaben in einer Umfrage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 71 Prozent der befragten Führungskräfte an, häufig an ihrer Leistungsgrenze zu arbeiten.

Dauerhafte Überlastung bleibt nicht ohne Folgen. Kopfschmerzen, Rückenprobleme, Erschöpfung, Verdauungsbeschwerden und Schlafstörungen sind typische Begleiterscheinungen. Mit dem Körper leidet auch die Leistungsfähigkeit: Wer müde und angeschlagen ist, macht mehr Fehler, was wiederum zusätzlichen Stress erzeugt.

Selbstführung als Schlüsselkompetenz

In kleinen Unternehmen fehlen oft Strukturen, die gesundheitsschädliches Verhalten auffangen. Umso wichtiger wird die Fähigkeit zur Selbstführung. Sie beginnt damit, die eigene Situation mit klarem Blick zu betrachten und zu fragen: Ist meine Arbeitsweise noch gesund? Hilfreich kann dabei ein Tagebuch sein, in dem Arbeits- und Schlafzeiten festgehalten werden. Auch Schulungen zu gesunder Führung, wie sie die AOK anbietet, sind ein sinnvoller erster Schritt.

Ebenso wichtig ist das Bewusstsein für die eigene Vorbildrolle. Schlechte Selbstführung wirkt sich auf das Führungsverhalten aus. In kleinen Unternehmen sind die Wege oft kürzer und die Teams kleiner. Dadurch sehen Beschäftigte mitunter direkter, wie Vorgesetzte auch mit sich selbst umgehen. Wer als Chef oder Chefin klare Grenzen bei der Erreichbarkeit setzt, Pausen einlegt und auf gesunde Ernährung achtet, erleichtert es dem Team, ebenfalls einen gesünderen Lebensstil zu pflegen.

Kurze Wege, starke Wirkung

Wenn es darum geht, eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur zu etablieren, verfügen kleine Betriebe über klare Vorteile. Denn kurze Wege ermöglichen einen offenen und direkten Dialog mit individuellen Lösungen. Aufgaben lassen sich effizient verteilen und Belastungen schneller adressieren.

Wenn es darum geht, eine gesundheitsförderliche Unternehmenskultur zu etablieren, verfügen kleine Betriebe über klare Vorteile.

Vorteil für kleine Unternehmen

Gemeinsame Pausen, idealerweise mit Bewegung, sind schnell organisiert. Kooperationen mit lokalen Sportanbietern können passgenau gestaltet werden. Und bei gemeinsamen Entspannungsworkshops oder Morgenmeditationen sinkt der Blutdruck nicht nur bei den Vorgesetzten, sondern im gesamten Team.

Im selben Boot

Gesunde Führung ist ein Geben und Nehmen: Impulse aus der Führungsebene können die Kultur im Unternehmen verändern. Und diese Kultur wiederum kann es Führungskräften erleichtern, selbst gesund zu bleiben. Wirklich erfolgreich wird Gesundheitsförderung dort, wo alle gemeinsam Verantwortung übernehmen. ◊



So unterstützt
die AOK

Gesund führen

Führungskräfte haben großen Einfluss auf ihre eigene Gesundheit und die Gesundheit im Team. Das AOK-Programm „Gesund führen“ hilft ihnen dabei, im Alltag die Balance zu finden.

→ aok-gesundfuehren.de

Positive Leadership

Die Positive Psychologie erforscht, was Menschen zufrieden und gesund hält, auch im Job. Wie Sie die Erkenntnisse in der Führung einsetzen, erfahren Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/positiv-fuehren

Kantinenessen

Am besten lecker und gesund

Was in der Kantine auf den Teller kommt, soll vor allem schmecken. Das sagen zumindest 99 % der Beschäftigten in einer Befragung für den Ernährungsreport 2025 des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat (BMLEH). Der Gesundheitsaspekt steht für die Studienteilnehmenden an zweiter Stelle. Er ist für 90 % sehr wichtig oder wichtig. Insbesondere weibliche Beschäftigte sprechen sich mit 93 % für gesunde Zutaten aus (Männer: 86 %). Bei den 14- bis 29-Jährigen sind es nur 83 %. Auf kalorienarmes Essen achten insgesamt 36 %.

74 % aller Studienteilnehmenden legen Wert darauf, dass zur Mahlzeit Salat gehört, bei den Frauen gaben dies sogar 78 % an, während Männern insbesondere Fleischgerichte wichtig sind (74 %). Frauen sind hingegen eher für vegetarische oder vegane Gerichte zu begeistern (47 %).

Leicht umzusetzende Tipps für eine ausgewogene Ernährung am Arbeitsplatz gibt es auf:

→ aok.de/fk/gesund-essen-bei-der-arbeit

MAHLZEIT!

15 % **90 %**

der Befragten essen mindestens einmal pro Woche in der Kantine, 21 % mindestens einmal monatlich.

von ihnen legen Wert darauf, dass Essen gesund ist. Die Bedeutung steigt mit zunehmendem Alter.

Quelle: BMLEH-Ernährungsreport (Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat), 2025.



Arbeitsmarkt

Fehlende Führungskräfte

Laut Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (iwd) finden viele Unternehmen hierzulande kein Personal für Führungspositionen. Im Jahr 2025 waren demnach circa 28.000 leitende Stellen vakant. Als abschreckend bezeichneten circa drei von vier Befragten vor allem eine zu hohe Arbeitsbelastung (77 %) und die große Verantwortung (75 %), einhergehend mit der Sorge, nicht mehr genügend Zeit für ihr Privatleben zu haben (73 %); darunter jeweils mehr als 80 % teilzeitbeschäftigte Frauen. Das AOK-Online-Programm „Gesund führen“ unterstützt Führungskräfte unter anderem dabei, ihre innere Balance zu finden:



→ aok-gesundfuehren.de

Karriere? Nein, danke.

14 %

der Beschäftigten würden eine Führungsposition übernehmen.

43 %

schließen dies für sich aus.

Quelle: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (iwd), 2026.



Umfrage

Life-Balance gewinnt an Bedeutung

Laut Randstad Arbeitsbarometer 2026 hat die Life-Balance von Beschäftigten weiter an Bedeutung gewonnen. Für 38 % der Befragten in Deutschland ist sie der Hauptgrund für den Verbleib im aktuellen Job, noch vor Gehalt oder Benefits (16 %). Nur die Arbeitsplatzsicherheit spielt hierzulande eine etwas wichtigere Rolle (39 %). 74 % der Befragten schätzen ihre Life-Balance bereits als „gut“ ein. Wie sie noch besser werden kann:

→ aok.de/fk/life-balance



Diverse Teams

Ausländische Beschäftigte

Die KOFA-Studie „Frauen als Schlüssel zur Fachkräftesicherung“ zeigt: Ausländische weibliche Beschäftigte sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt unterrepräsentiert und nehmen oft Helferrinnentätigkeiten in der Gebäudereinigung, Gastronomie, Lagerwirtschaft und Altenpflege wahr. Außerdem haben laut der Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung 40 % der insgesamt 1,3 Millionen arbeitslosen Frauen

keine deutsche Nationalität. Hier bestehe die Chance, ein großes Potenzial zu heben. Die KOFA-Fachleute empfehlen neben einer besseren Kinderbetreuung und flexiblen Teilzeitangeboten, Qualifikationen aus anderen Ländern leichter anzuerkennen. Tipps zur Umsetzung diverser Teams erhalten Arbeitgeber unter:

→ aok.de/fk/diversitaet

Umfrage

Digitale Benefits zunehmend beliebt

Immer mehr Beschäftigte erwarten digitale Benefits, zum Beispiel für Fitness oder Mobilität. Sie werden als Bestandteil einer modernen Arbeitskultur verstanden. Oft ist auch die Rede von sogenannten Work-Life-Wallets. Eine YouGov-Umfrage ergab, dass für 39 % ein digitales Benefit-Angebot die Attraktivität eines Arbeitgebers „auf jeden Fall“ erhöhe. 45 % der Befragten ist es sehr wichtig, 38 % immerhin wichtig, die Benefits frei wählen und an den persönlichen Lebensstil anpassen zu können. 96 % wünschen sich eine digitale Einlöseform, am beliebtesten ist mit 37 % die App.



Stressbewältigung

Leistungsgerechte Bezahlung als Gesundheitsrisiko

Boni, Prämien, Provisionen: Viele Beschäftigte und Führungskräfte schätzen die Anreize einer leistungsgerechten Entlohnung. Doch sie hat auch eine Kehrseite, wie Studien der Universität Trier zeigen. So kann leistungsorientierte Vergütung zu einem erhöhten Stresslevel bis hin zu gesteigertem Alkoholkonsum führen. Als Gründe vermuten die Forschenden Mehrarbeit,

Konkurrenzdenken und Leistungsdruck. Die gleichen Faktoren sind für wachsende Einsamkeit aufgrund von Konflikten in Familie und Team verantwortlich. Das AOK-Online-Programm „Stress im Griff“ unterstützt dabei, Stresspotenziale zu erkennen und gelassener damit umzugehen:

→ stress-im-griff.de

TERMINE



4.-5.11.2026
Sales Summit

KI, Automatisierung, digitale Tools: Auf der führenden Messe für Sales-Strategien in Düsseldorf können sich Fachleute über die Chancen der digitalen Transformation im B2B-Vertrieb informieren. Erwartet werden inspirierende Vorträge und spannende Diskussionen.

→ salessummit.de



24.-25.11.2026
Konferenz für betriebliche Mobilität

Im Mittelpunkt der Nationalen Konferenz für betriebliche Mobilität in Heidelberg stehen Strategien und Best Practices für eine effiziente, klimawirksame und zukunftsfähige Unternehmensmobilität. Arbeitgeber profitieren von praxisnahen Impulsen und Erfahrungsaustausch.

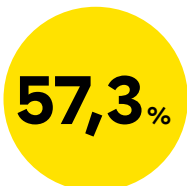
→ nationale-konferenz-mobilitaet.de

Präsentismus

Öfter krank zur Arbeit

Laut einer Umfrage der Jobplattform indeed unter 1.000 Berufstätigen in Deutschland geht die Hälfte von ihnen (49 %) heute häufiger krank zur Arbeit als früher. Mit 63 % liegen insbesondere die 18- bis 27-Jährigen, die der sogenannten Generation Z angehören, deutlich über dem Durchschnitt. Am niedrigsten fällt der Wert bei den Beschäftigten zwischen 58 und 67 Jahren aus. Von ihnen gaben nur 39,5 % an, trotz Erkrankung zu arbeiten. Als Hauptgrund nannten 34,8 % der Befragten Solidarität gegenüber ihrem Team. Mehr über die Folgen des Präsentismus und wie Betriebliche Gesundheitsförderung dabei unterstützen kann, Fehlzeiten zu vermeiden, erfahren Arbeitgeber unter:

- aok.de/fk/betriebliche-gesundheit
- > Fehlzeiten
 - > Präsentismus und seine Folgen



der Beschäftigten glauben, in ihrem Unternehmen werde erwartet, dass sie auch im Krankheitsfall arbeiten.

Quelle: indeed, 2026.



Arbeitgeberattraktivität

BGF: besser passgenau statt breit gestreut

Der iga.Report 49 der Initiative für Gesundheit und Arbeit bestätigt: Es besteht ein Zusammenhang zwischen einer qualitativ hochwertigen Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und hoher Arbeitgeberattraktivität, Bindung und Arbeitszufriedenheit. Das ergab eine deutschlandweite Befragung von 1.847 Beschäftigten. Entscheidend sei dabei weniger die Breite des Angebots an gesundheitsförderlichen Maßnahmen als vielmehr die Passgenauigkeit. Das gilt insbesondere für kleinere Betriebe, die über eingeschränkte Möglichkeiten verfügen. Hier sollten laut Studie strukturelle Verbesserungen im Alltag im Vordergrund stehen.

- aok.de/fk/betriebliche-gesundheit



25.-29.11.2026
Heim + Handwerk

Aussteller, die traditionelles Handwerk und innovative Technologien präsentieren, treffen in der Messe München direkt auf ein qualitätsbewusstes Publikum und können Neukontakte knüpfen. Im Fokus stehen Bauen, Wohnen und Lifestyle, Energiemanagement, Nachhaltigkeit und Kosteneffizienz.

- heim-handwerk.de



28.11.2026
Tag der Krebsvorsorge

Der Aktionstag von AOK und Deutscher Krebsgesellschaft soll Krebs-Früherkennungsuntersuchungen ins Bewusstsein rücken sowie über ihre Bedeutung für die Heilungs- und Überlebenschancen aufklären. Arbeitgeber können ihr Team darauf hinweisen.

- aok.de/pk/leistungen/krebsvorsorge-frueherkennung



Erreichbarkeit

An den Feiertagen abschalten

Ständige Erreichbarkeit an Feiertagen und im Urlaub kann negative Auswirkungen auf die mentale und körperliche Gesundheit von Beschäftigten haben. Darauf weist unter anderem die Initiative für Gesundheit und Arbeit (iga) hin. Zu den möglichen Beschwerden gehören chronischer Stress, Burn-out-Symptome, Schlafstörungen oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Führungskräfte sollten festlegen, dass digitale Tools in der Freizeit abgeschaltet werden, klare Vertretungs- und Erreichbarkeitsregeln organisieren und mit gutem Beispiel vorangehen. Das AOK-Online-Programm unterstützt sie bei einem gesunden Führungsverhalten:

→ aok-gesundfuehren.de

Ab 2027

Übergangsbereich startet bei 633,01 Euro

Durch die **Erhöhung** des Mindestlohns verschiebt sich die Grenze des Übergangsbereichs. Er reicht ab 1. Januar 2027 von 633,01 Euro bis 2.000 Euro. Liegt das Arbeitsentgelt innerhalb dieser Spanne, entrichten Beschäftigte reduzierte SV-Beiträge bei gleichzeitig vollem Sozialversicherungsschutz. Für Arbeitgeber können die Beiträge bei Midijobs in manchen Fällen sogar günstiger sein als bei Minijobs.

Mit dem Übergangsbereichsrechner der AOK können Sie die konkrete Beitragshöhe ermitteln:

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



Angebote für Arbeitgeber

Was ändert sich im neuen Jahr?

Trends & Tipps 2027

Zum Jahreswechsel gibt es viele Neuregelungen in der Sozialversicherung. Unsere Seminare zeigen, was Arbeitgeber und Personalverantwortliche dazu wissen müssen. Themen sind unter anderem:

- Sozialversicherungsbeiträge und Rechengrößen 2027
- Änderungen bei der Pflegeversicherung
- Neue Regeln für Minijobs und den Übergangsbereich
- Änderungen bei der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL)
- Neues bei Meldeverfahren
- Auswirkungen der Rentenreform
- Ausblick auf 2027/2028

Die Seminare-on-demand finden ab dem 24. November 2026 statt. An den Seminartagen beantworten AOK-Expertinnen und -Experten von 8 bis 17 Uhr – an bestimmten Tagen auch zwischen 11 und 20 Uhr – fachliche Fragen live im Chat.



Jetzt kostenlos anmelden
via QR-Code oder unter:

→ aok.de/fk/seminarsuche



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

→ aok.de/fk/kontakt

»Ich versuche, Seriosität mit Leichtigkeit zu paaren«

Mitri Sirin ist Nachrichtensprecher und Moderator. Hier erzählt er, wie er auch angesichts schlechter Nachrichten den Spaß an der Arbeit behält.

Mitri Sirin, Sie sind eines der Gesichter der heute-Nachrichten. Im Hintergrund arbeitet eine große Redaktion für Sie. Wie motivieren Sie Ihr Team?

Ich suche immer den Kontakt. Mich inspiriert das. Ich gehe jeden Tag von Redakteurin zu Redakteur und quatsche mit allen. Das scheint mein Team zu motivieren. Die meisten Leute arbeiten gerne mit mir.

Das Nachrichtengeschäft ist sehr schnelllebig, Sie müssen viele negative Nachrichten verkünden. Wie gehen Sie mit dem Stress um?

Es passiert tatsächlich immer mehr zur gleichen Zeit. Ich nehme mir Auszeiten, um damit klarzukommen, und versuche, meine Seriosität mit einer Leichtigkeit zu paaren. Aber natürlich muss ich sagen, was ist. Viele schlechte Nachrichten nehme ich mit nach Hause, das scheuert an der Seele. Was mir dann hilft, ist Engagement.

Ihre Eltern gehörten zur syrischstämmigen christlichen Minderheit in der Türkei und kamen in den 60er-Jahren nach Deutschland. Sie engagieren sich gegen Fremdenfeindlichkeit. Was machen Sie konkret?

Ich fühle mich als Deutscher, aber in meiner Brust schlägt auch das türkisch-syrische Herz. Wenn Fremdenfeindlichkeit und Alltagsrassismus zunehmen, fühle ich mich als Journalist verpflichtet, Menschen aufzuklären. Darum gehe ich in Schulen und spreche mit Schülerinnen und Schülern.

Wenn Sie das ZDF-Morgenmagazin moderieren, müssen Sie um 3.30 Uhr aufstehen. Welche Tipps haben Sie für Morgenmuffel?

Ich bin sehr dankbar, dass ich so einen tollen Job habe, da ist das Aufstehen leicht. Als Tipp für die, denen es schwerfällt: Möglichst viel am Vorabend vorbereiten, morgens Musik anschalten und – wenn möglich – sich nach der Arbeit noch mal hinlegen.

Mitri Sirin (55)

spricht unter anderem die ZDF-Nachrichtensendung heute und moderiert das Morgenmagazin. Der dreifache Vater engagiert sich ehrenamtlich für das Childaid Network.



Ich fühle mich als Journalist verpflichtet, Menschen aufzuklären.



Neues in der Sozialversicherung zum Jahreswechsel

„Trends & Tipps 2027“

Bei unseren Seminaren-on-demand können Sie sich an zwölf Tagen mit Seminarvideos zu den verschiedenen Jahreswechselthemen informieren.

Am Tag des Seminars loggen Sie sich mit Ihren Zugangsdaten ganz einfach über Ihren Browser ein. Das geht von 8 bis 17 Uhr – so wie es am besten in Ihren Tagesablauf passt. An zwei Terminen sogar von 11 bis 20 Uhr. Unsere SV-Fachleute beantworten Ihre Fragen zu den Jahreswechselthemen in Echtzeit.

Melden Sie sich schnell und einfach ab dem 7. Oktober 2026 für die Teilnahme an.



Mehr erfahren auf:
aok.de/fk/jahreswechsel

AOK Hessen. Die Gesundheitskasse.