

1 · 2026
Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Jetzt
geht's los
Flexible
Modelle,
gesundes
Team

→ S. 4

5 Fakten zum Kinderkrankengeld → S. 15

Resilient zum Erfolg → S. 16

Interview: Reinhold Messner → S. 23

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

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

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg

Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:

Jochen Brenner

Redaktionsleitung:

Maria Zeitler, Per Horstmann (stv.)

Fachredaktion:

Heike Bohn, Ina Hieronimus,
Silke Siems, Heike Wegener

Regionalredaktion**AOK 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:

19. November 2025

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.

Detlef Lamm
Vorsitzender des Vorstandes
der AOK Hessen



Jetzt wird es Zeit

Zeit ist ein wertvolles Gut für uns alle – und fehlende Zeit oft eine Herausforderung und Belastung. Dies gilt im besonderen Maße für Berufstätige. Wer hingegen den eigenen Beruf mit Aufgaben wie Pflege, Kinderbetreuung oder mit seinen Hobbys gut in Einklang bringen kann, fühlt sich meist ausgeglichener und motivierter. Verständlich, dass sich viele Beschäftigte mehr Arbeitszeitsouveränität wünschen. Unternehmen, die darauf eingehen, können ebenfalls profitieren.

Doch wie gelingt in der Praxis der Spagat zwischen individueller Flexibilität und betrieblichen Anforderungen? Welche Modelle passen in der Produktion und im Büro, in Teilzeit so gut wie in Vollzeit? In dieser Ausgabe stellen wir Ideen und Beispiele vor, wie flexible Arbeitszeiten gesund und fair gestaltet werden können – für Beschäftigte ebenso wie für Betriebe.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre – und ein gesundes Jahr 2026 mit Ihrer AOK!

Jederzeit für Sie erreichbar

**Firmenservice**

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

Fachportal für Arbeitgeber

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

Online-Geschäftsstelle

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

Feedback

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

**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 Wundermittel Kaffee

Unter welchen Umständen Kaffee gesund ist

15 5 Fakten zum Kinderkrankengeld

Das ist zu beachten

16 Resilient zum Erfolg

Mit Stress umgehen und leistungsfähig bleiben

AUF EINEN BLICK



18 Auf einen Blick

News und Fakten

23 „Die Wildnis lehrt, dass Menschen Mängelwesen sind“

Der Bergsteiger Reinhold Messner im Interview



Poster: Feiertage kennen, Verständnis fördern

Interkultureller Kalender zum Aufhängen





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 Arbeitszeitsouveränität, 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 Höchst-arbeitszeit 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 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 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. Häufig reicht ein geteilter digitaler Kalender oder eine Messenger-Gruppe.

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



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



Judith Freisburger
Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung am Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

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?

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 Fachkräftesicherung. „Wer etwa Vertrauensarbeitszeit einführt, ohne messbare Ziele zu definieren, riskiert Frust und Unklarheit.“ Für Führungskräfte sei es da wichtig, loslassen zu können, aber gleichzeitig Orientierung zu geben. „Es geht

» Mit Modellen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung können Unternehmen attraktive Rahmenbedingungen und eine wichtige Voraussetzung zur Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben bieten. Damit werden Unternehmen attraktiver im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Und Beschäftigte sind weniger gestresst und nachweislich gesünder, wenn individuelle Verpflichtungen und Bedürfnisse berücksichtigt werden.«



Dr. Stefan Hoehl
Verwaltungsratsvorsitzender
der AOK Hessen

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?



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

ZUSATZANREIZE FÜR VOLLZEITARBEIT

Im Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung 2025 festgeschrieben, dass Prämien, die Arbeitgeber zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeit auf Vollzeit zahlen, steuerlich begünstigt werden sollen.

Die tägliche Höchstarbeitszeit soll durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ersetzt werden, um mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen.



FRAUEN ARBEITEN NOCH IMMER WENIGER

60%

der erwerbstätigen Frauen in Deutschland arbeiten in Teilzeit. Bei den Männern sind es 20 Prozent.

350

Stunden

verbrachten Frauen 2023 im Schnitt weniger mit Erwerbsarbeit als Männer.

Quelle: IAB, 2023.

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 Pflegetherbeit 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 vollzeitnahe 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



Wundermittel Kaffee

Kaffee gilt nach aktuellem Forschungsstand als gesund – unter bestimmten Umständen. Unternehmen können davon profitieren, indem sie Kaffeekonsum in den Arbeitsalltag ihrer Teams integrieren.

Über die belebende Wirkung von Kaffee herrscht an den meisten deutschen Arbeitsstätten Einigkeit. Die Gründe dafür sind bestens belegt: Nach einer Studie der Gesellschaft für Nuklearmedizin werden durch das enthaltene Koffein Rezeptoren blockiert, die dem Körper Müdigkeit signalisieren. Gesteigerte Aufmerksamkeit und verbesserte kognitive Fähigkeiten sind die Folgen, wenn auch nur kurzfristig und nicht ohne einen gewissen Gewöhnungseffekt.

Gesund und munter


In den letzten Jahren erschienen mehrere Studien zu gesundheitlichen Effekten des beliebten Heißgetränks, die weit über seine leistungssteigernde Wirkung hinausgehen. Erst Anfang 2025 veröffentlichte die Europäische Fachgesellschaft für Kardiologie eine groß angelegte Studie, die moderaten Konsum von Kaffee mit verbesserter Herzgesundheit, leichtem Schutz vor verschiedenen Krebsarten und geringerem Risiko für

Typ-2-Diabetes verbinden konnte. Zeitpunkt und Ausmaß des Kaffeekonsums seien dabei entscheidende Faktoren: Als optimale Kombination wurden zwei bis fünf Tassen pro Tag ausgemacht, die zwischen 4 und 12 Uhr getrunken werden. Koffein in den Nachmittags- oder Abendstunden könne den Melatoninspiegel aus dem Gleichgewicht bringen und sich damit negativ auf den Nachtschlaf auswirken. Praktisch heißt das: Arbeitgeber können den Kaffee bei morgendlichen Meetings aktiv anbieten, während sie am Nachmittag Früchtetee bereitstellen.

Mehr als ein Getränk

Der Gang zur Kaffeemaschine kann zu einem gesunden Büroalltag beitragen. Kurze Pausen vom konzentrierten Arbeiten schonen Augen und Geist und können mit ein paar Schritten zur Auflockerung kombiniert werden. Eine Kaffeestation auf dem Flur oder im Gemeinschaftsraum statt im Büro fördert solche Bewegungspausen und schafft einen informellen Treffpunkt zum Austausch unter den Mitarbeitenden. Das ist gut für die Teamkultur, denn persönliche Begegnungen fördern das Wirgefühl. ◦



 So unterstützt die AOK

Hydriert bleiben im Joballtag

Kaffeetrinken hat gleich mehrere positive Effekte, im Rahmen einer gesunden Flüssigkeitszufuhr ist es aber nur ein Baustein von vielen. Im AOK-Fachportal für Arbeitgeber finden Sie einen Leitfaden zum Thema „Richtig trinken im Job“:

→ aok.de/fk/richtig-trinken-im-job

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-Personalleiterbefragung, 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 Hessen erhebt einen kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz von 2,98 Prozent.

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

Mindestloohnerhöhung

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 entlohnten 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 pflegeversicherungs-pflichtigen Beschäftigung über ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal an die Deutsche Rentenversicherung. Dadurch erhalten sie automatisch Angaben zu Elterneigenschaft 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 Stiefkindern. 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

39%

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

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



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

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 Ausbildungsvergütung bis zu sechs Wochen weiter.



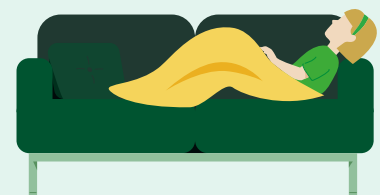
4 ... oder Kinderkrankengeld Gibt es keine Entgeltfortzahlung, greift das Kinderkrankengeld der gesetzlichen Krankenkassen. Im Jahr 2026 besteht Anspruch auf 15 Tage Kinderkrankengeld pro Kind und Elternteil (30 bei Alleinerziehenden). Bei mehreren Kindern liegt die jährliche Obergrenze bei 35 Tagen 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 Kinderkrankengelds 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



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.

Resilient zum Erfolg



Beschäftigte können lernen, mit Stress und Widrigkeiten umzugehen. Für Unternehmen lohnt es sich, ihre Belegschaft dabei zu unterstützen.

Der Begriff „Resilienz“ wird häufig mit „Widerstandsfähigkeit“ übersetzt und bezeichnet die Fähigkeit, auch schwierige Herausforderungen dauerhaft und gesund zu überstehen. Besonders in Zeiten sozialer Umbrüche und wirtschaftlicher Unsicherheit ist diese Eigenschaft von großer Bedeutung.

Doch auch Veränderungen in der Arbeitswelt und persönliche Herausforderungen wie Arbeitsüberlastung erfordern von den Betroffenen ein hohes Maß an innerer Widerstandskraft. In kleineren Unternehmen sind Mitarbeitende zudem häufig eng in die Entwicklung des Betriebs eingebunden und erleben wirtschaftliche Schwankungen unmittelbar. Das kann motivieren, erzeugt aber auch Stress.

Führung, die stark macht

Arbeitgeber profitieren von der psychischen Widerstandskraft ihrer Belegschaft, die auf Herausforderungen gelassen reagiert. Resiliente Mitarbeitende haben die Chance, besser mit Stress umzugehen und seltener einen Burn-out zu erleiden oder andere psychische Beschwerden zu bekommen. Die gute Nachricht: Obwohl Resilienz zum Teil genetisch bedingt ist, lässt sich diese Fähigkeit in jedem Alter trainieren. Arbeitgeber können hier eine zentrale Rolle spielen.

Ein Hebel ist dabei eine wertschätzende Führungskultur, die das Selbstvertrauen der Beschäftigten und das Sinnerleben im Blick hat. Auch der Zusammenhalt im Team kann eine Rolle spielen. Wer ein starkes soziales Netz hat, kann besser durch schwierige

Phasen kommen und schneller zurück in den Arbeitsfluss finden.

Gerade kleinere Unternehmen können hier einen natürlichen Vorteil haben: In überschaubaren Teams, in denen sich alle kennen, entstehen oft engere Verbindungen und ein stärkeres Gemeinschaftsgefühl.

Nicht über- und nicht unterfordern

Ebenso entscheidend ist es, Stressfaktoren im Arbeitsalltag abzubauen. Etwa durch eine realistische Zeitplanung und gut strukturierte Prozesse. „Führungskräfte spielen hier eine Schlüsselrolle“, erklärt Thomas Rigotti, Professor für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. „Sie haben die Möglichkeit, das richtige Maß an Beanspruchung zu finden, damit Mitarbeitende weder über- noch unterfordert sind.“

Diese Balance ist laut Rigotti entscheidend, um Stress zu reduzieren und die Resilienz zu stärken. „Das Nicht-Erreichen von Zielen – oder schon die Angst davor – ist einer

» Das Nicht-Erreichen von Zielen – oder schon die Angst davor – ist einer der größten Stressauslöser im Job.«

Thomas Rigotti



der größten Stressauslöser im Job.“ Führungskräfte können gezielt gegensteuern, indem sie Ziele und Abläufe regelmäßig überprüfen und an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anpassen.



So unterstützt die AOK

Mehr zum Thema

Möchten Sie sich umfassender über Resilienz informieren? Auf unserer Themenseite finden Sie alles Wichtige dazu:

→ aok.de/fk/resilienz-foerdern

Resilienztraining

Die AOK bietet ein breites Angebot an professionellen Trainings, die dabei helfen, die eigene Widerstandskraft zu stärken. Jetzt entdecken:

→ aok.de/pk/gesundheitskurse/stressbewaeltigung/resilienztraining



Thomas Rigotti
Professor für Psychologie an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Resilienz lernen

Spezielle Resilienztrainings können genau hier ansetzen. Dabei kommt es darauf an, Trainingsinhalte möglichst individuell auf die spezifischen Herausforderungen der Teilnehmenden abzustimmen. Da Resilienz inzwischen als Trendthema gilt, lohnt sich ein kritischer Blick auf die Qualifikation der Anbieter.

Rigotti rät Führungskräften außerdem, sich zunächst selbst mit dem Thema vertraut zu machen – etwa über seriöse Fachliteratur oder vertrauenswürdige Informationsquellen im Internet. Denn nur wer die Mechanismen hinter Resilienz versteht, kann diese auch glaubwürdig vorleben und im eigenen Team fördern.

Mit fundiertem Wissen, einer unterstützenden Unternehmenskultur und gezielt eingesetzten Trainings können Arbeitgeber die Resilienz ihrer Mitarbeitenden nachhaltig stärken und damit die Zukunftsfähigkeit des gesamten Unternehmens sichern. ○

Studie

Homeoffice-Trend hält an

Die Präsenzpflcht in deutschen Unternehmen geht weiterhin leicht zurück. So lautet ein zentrales Ergebnis der „Konstanzer Homeoffice Studie“, die jährlich von der Universität Konstanz veröffentlicht wird. Sie ergab für 2025, dass von 19% der Beschäftigten eine verstärkte Präsenzpflcht erwartet wird (gegenüber 22% im Vorjahr). Die befragten Beschäftigten äußern nach wie vor hohes Interesse an hybriden Arbeitsmodellen.

Die Studie legt nahe, dass rigide Anwesenheitsregelungen zu einer steigenden psychischen Belastung bei Beschäftigten führen, ohne dass die Produktivität spürbar steigt. Unternehmen, die flexible Arbeitsmodelle anbieten, könnten langfristig ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern und die Leistungsfähigkeit im Betrieb erhalten. Das AOK-Online-Programm „Gesund im Homeoffice“ unterstützt Führungskräfte dabei, das Arbeiten von zu Hause für sich selbst und ihre Teams zu organisieren:

→ aok-homeoffice.de

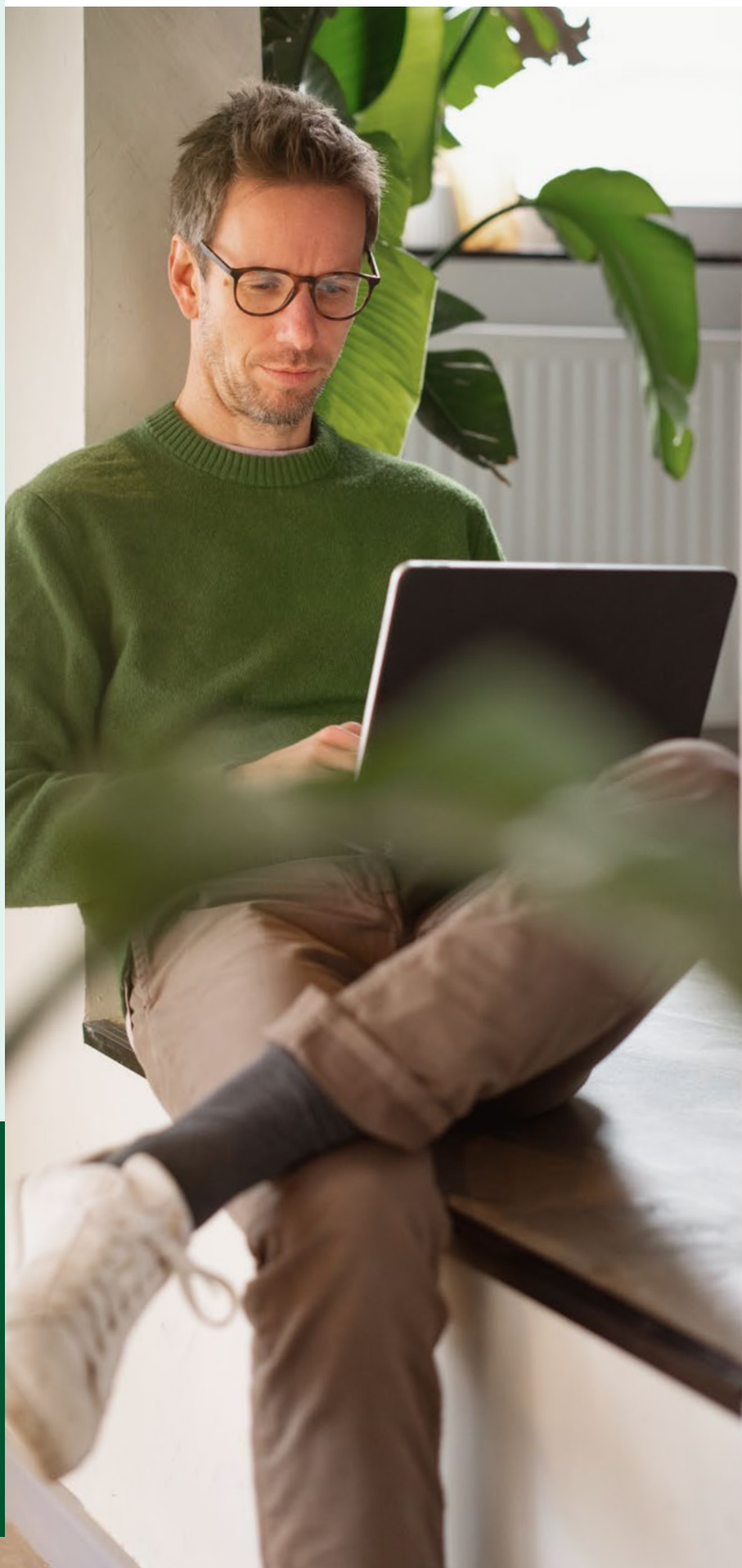
HOMEOFFICE ALS PLUSPUNKT BEI DER SUCHE NACH TALENTEN

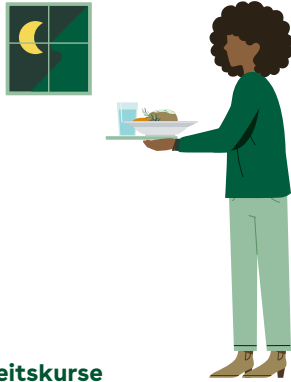
75% **71%**

der Beschäftigten würden sich hybrides Arbeiten wünschen, wenn sie die Wahl hätten.

wollen bei der Jobsuche stark darauf achten, dass Homeoffice möglich ist.

Quelle: Konstanzer Homeoffice Studie, Ergebnisreport, April 2025.





Gesundheitskurse

Gesund essen und genießen nach Feierabend

Gesunde Ernährung und Bewegung können dabei helfen, die Anforderungen des Berufsalltags besser zu bewältigen. Häufig ist es aber gar nicht so einfach, den Vorsatz, sich gesund zu ernähren und frisch zu kochen, mit den vielfältigen beruflichen und privaten Aufgaben in Einklang zu bringen. Genau hier setzt der AOK-Kurs „Gesund essen und genießen nach Feierabend“ an. In diesem Kurs erfahren Sie, wie es gelingen kann durch gute Planung, richtiges Einkaufen und clevere Vorratshaltung auch bei wenig Zeit nach Feierabend leckere und gesunde Gerichte auf den Tisch zu bringen. Mehr über diesen und weitere AOK-Gesundheitskurse erfahren Sie hier:

→ aok.de/hessen/gesundheitskurse

Gesund 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



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

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 könne 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



TERMINE



28.–29.1.2026

Fachmesse all about automation

Die Fachmesse für Industrieautomation, Robotik und Digitalisierung in der Berliner STATION bietet Anwendenden und Entscheidenden eine Plattform zum Austausch. Vor Ort sind Anbietende von Automatisierungs- und Robotiklösungen, Software und Engineering sowie Distributoren.

→ allaboutautomation.de



4.–5.2.2026

Weltmarktführende aller Branchen treffen

Auf dem Gipfeltreffen der Weltmarktführenden in Schwäbisch Hall können Besuchende Netzwerke pflegen und aufbauen. Außerdem erleben sie führende Persönlichkeiten und innovative Köpfe des Mittelstandes sowie der „Hidden Champions“ Deutschlands.

→ live.handelsblatt.com/event/gipfeltreffen-der-weltmarktfuehrer

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



Arbeitszeit

Gesunde Balance finden

Die sogenannte Arbeitszeitfragmentierung kann insbesondere für berufstätige Eltern von Vorteil sein. Dahinter verbirgt sich die Möglichkeit, die Arbeitszeit im Homeoffice im Laufe des Tages für private Erledigungen zu unterbrechen und abends wiederaufzunehmen, beispielsweise, wenn die Kinder schlafen. Laut einer Analyse der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und der Hans-Böckler-Stiftung kann sich diese Zerstückelung jedoch negativ auf die Life-Balance auswirken, da die Beschäftigten häufig auf Pausen und somit auf die nötige Regeneration verzichten.

So können Arbeitgeber ihre Teams dabei unterstützen, die gesunde Balance zwischen Job und Freizeit zu finden:

→ aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/gesunde-arbeit



1.3.2026

Aktionstag Equal Care Day

Beim 11. Equal Care Day-Festival geht es um mehr Sichtbarkeit, Wertschätzung und eine faire Verteilung der Sorge-, Pflege- und Versorgungsarbeit. Das Festival findet sowohl digital als auch an unterschiedlichen Standorten in Deutschland statt. Mehr Infos gibt es hier:

→ equalcareday.org



2.-3.3.2026

Einkaufsforum Mittelstand

Wie der Einkauf im Mittelstand mit Lieferengpässen, steigenden Anforderungen und Fachkräftemangel umgehen kann, erfahren Fachbesuchende beim 7. Einkaufsforum in Mannheim. Auf dem Programm stehen unter anderem Case-Studies und die Möglichkeit zum Netzwerken.

→ bme.de > Suchwort: Einkaufsforum



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.

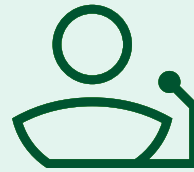
→ aok.de/fk/deuv-meldungen

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 Mängel- wesen sind«



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-Arbeit- geber-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 Hessen
Die Gesundheitskasse.