

4 · 2026

Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Wichtige Infos
für Personal-
verantwort-
liche

Alles im Blick: gesunder Schlaf und gute Arbeit



Hier klicken

Schnuppertage und
Probearbeit



Hier klicken

Gesunde Führung,
gesundes Team



Hier klicken

Moderator Mitri Sirin
im Interview



Hier klicken

Tom Ackermann
Vorsitzender des Vorstandes
AOK NordWest
Die Gesundheitskasse.



Ganz schön ausgeschlafen

Wie gut haben Sie letzte Nacht geschlafen? Die Antwort auf diese Frage sagt nicht nur etwas über Ihr persönliches Wohlbefinden aus, sie steht auch im Zusammenhang mit Ihrer Leistungsfähigkeit und Gesundheit. Auch für Ihr Team gilt: Wer ausgeschlafen ist, arbeitet konzentrierter, trifft bessere Entscheidungen und bleibt langfristig gesünder.

Was haben Sie als Arbeitgeber mit dem Schlaf Ihrer Beschäftigten zu tun? In unserer Titelgeschichte erfahren Sie, dass das eine ganze Menge ist. Der Grundstein für gesunden Schlaf wird schon während des (Arbeits-)Tages gelegt. Wir haben praxisnahe Tipps für Sie zusammengestellt, mit denen Sie große Wirkung erzielen können.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und heute Abend eine geruhreiche Nacht.

So funktioniert's

Navigieren Sie mit einem Klick auf die Symbole durch das Magazin.



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

TITEL SCHLAF

- **Gut schlafen, besser arbeiten?**
Arbeitgeber können die Erholungsfähigkeit der Beschäftigten stärken
- **Ausschlafen erlaubt**
Eine Web-Agentur aus Bonn passt Meeting- und Arbeitszeiten an Chronotypen an

MAGAZIN

- **Probearbeit, Schnuppern, Praktikum**
Welche SV-Regeln bei den unterschiedlichen Beschäftigungen gelten
- **Das kommt 2027**
Gesetzliche Änderungen zum Jahreswechsel
- **Gesunde Führungskraft, gesundes Team**
Wer auf seine eigene Gesundheit achtet, ist Vorbild für die Beschäftigten

AUF EINEN BLICK

- **Auf einen Blick**
News und Fakten
- **„Ich versuche, Seriosität mit Leichtigkeit zu paaren“**
Nachrichtensprecher und Moderator Mitri Sirin im Interview

- **personal wissen –**
der Service zu Sozialversicherung und Recht



- **Kontakt**
So erreichen Sie die AOK

- **Poster**
Fit durch die Erkältungszeit: Gesundheit!
Das Poster gibt es [hier](#) zum Download



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.



[Zurück zum Inhalt](#)

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.“ Andererseits 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.



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



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



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, 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, 

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 verabschieden und späte Anrufe und E-Mails vermeiden.
- 5 Beschäftigte über gesunden Schlaf aufklären und ihnen Entspannungs- und Bewegungsangebote machen.



Zurück zum Inhalt



Mit sich selbst ins Gewicht gehen: Übungen auch für zu Hause anbieten

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. →



 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.

→ **Hier klicken**



Zurück zum Inhalt

Flexibel sein

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 zählt 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 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 Povernap 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 



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



den Ausgleich an. Mal was anderes machen als während der Arbeit.“

Gerade bei kognitiv anspruchsvollen Arbeiten oder wenn viel im Sitzen gearbeitet wird, ist Bewegung ein guter Ausgleich. Für körperlich arbeitende Beschäftigte ist es dagegen sinnvoll, sich in Pausen auszuruhen. Neben einer längeren Pause sind regelmäßige Bildschirm-pausen 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 anderen Unternehmen zusammen-tun 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:

[→ Hier klicken](#)

Entspannter sein

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

[→ Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt

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.



Foto: Webfactory GmbH

Auch gemeinsame Aktionen außerhalb des Jobs stärken den Teamgeist



Zurück zum Inhalt

» Aus Arbeitgebersicht ist es sinnvoll, Menschen zu Zeiten arbeiten zu lassen, in denen sie sich wirklich leistungsfähig fühlen. «

Eva Jentgens

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
Geschäftsführerin 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 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 leistungstärker 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.“ 



Probearbeit, Schnuppern, Praktikum



Viele Arbeitgeber setzen auf Praktika, Probearbeiten oder Schnuppertage, um potenzielle Fachkräfte kennenzulernen und für ihr Unternehmen zu begeistern. Je nach Art der Beschäftigung gelten unterschiedliche sozialversicherungsrechtliche Regeln.



Probearbeit:**von Beginn an SV-pflichtig**

Die Probearbeit zählt aus Sicht der Sozialversicherung vom ersten Tag an als vollwertiges Beschäftigungsverhältnis. Probearbeitende sind in den Betriebsablauf eingebunden und arbeiten eine bestimmte Zeit lang produktiv mit. Unabhängig von ihrer Dauer unterliegen Probe-arbeitsverhältnisse daher der Sozialversicherungspflicht. Es besteht Anspruch auf Mindest- oder Tariflohn. Die Beitragshöhe richtet sich wie gewohnt nach dem Entgelt, auch Mini- oder Midijobregelungen greifen.

Probearbeiten gilt von vornherein als berufsmäßig, daher ist eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ausgeschlossen. Das gilt selbst dann, wenn die Zeitgrenze für eine kurzfristige Beschäftigung eingehalten wird.

Schnuppertag:**Kennenlernen ohne Verpflichtung**

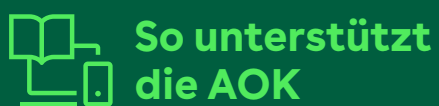
Beim Schnuppertag (formal als Einführungsverhältnis bezeichnet) können sich Unternehmen und Interessierte unverbind-

lich begegnen. Sie lernen sich kennen, ohne dass ein echtes Arbeitsverhältnis entsteht, in dem der Arbeitgeber ein Weisungsrecht hat. Wer schnuppert, muss keine Arbeitsleistung erbringen und erhält kein Entgelt. Daher besteht keine Sozialversicherungspflicht, auch nicht in der Unfallversicherung.

Praktikum:**Die Art ist entscheidend**

Wie ein Praktikum aus SV-Sicht beurteilt wird, hängt von seiner Art ab: Ist es freiwillig oder vorgeschrieben? Handelt es sich um ein Schülerpraktikum oder um ein Praktikum im Studium? Wird das Praktikum vor, nach oder während des Studiums absolviert und wird ein Entgelt gezahlt? Damit Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis für Personen im Praktikum von Anfang an richtig bewerten, finden sie die genauen Regelungen für jede Praktikumsart ausführlich im AOK-Fachportal für Arbeitgeber. 

 **Hier klicken**



**So unterstützt
die AOK**

Im Video zum Seminar „Probearbeit und Praktikum“ klären Fachleute der AOK SV- und arbeitsrechtliche Fragen rund um das Schnuppern, Probearbeiten und Praktika.

 **Hier klicken**



Zurück zum Inhalt

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 entlohnt 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 Pflege-neuordnungsgesetz (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 Minijobbende abzuschaffen.

Änderungen im höheren Entgeltbereich

Bereits beschlossen ist die einmalige Erhöhung der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der KV um 3.600,00 Euro, die zum Jahreswechsel zusätzlich zur regulären Anpassung erfolgt. Auch die allgemeine Jahresarbeitsentgelt- 

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.



Zurück zum Inhalt

grenze (JAEG) wird 2027 zusätzlich um 3.600,00 Euro erhöht. Zudem haben Arbeitgeber noch eine dritte JAEG zu beachten (Bestandsschutzregel). 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 7.000,00 Euro monatlich bedeuten. Die endgültigen Rechengrößen für 2027 legt die Bundesregierung im Herbst fest. Sie finden Sie dann aktuell auf:

 **Hier klicken**

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. Das AOK-Fachportal aok.de/fk/nw wird laufend an den aktuellen Stand der Gesetzgebung angepasst. Direkt per E-Mail erhalten Sie alle Infos außerdem mit dem AOK-Newsletter für Arbeitgeber.

 **Hier klicken**

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.

 **Hier klicken**

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:

 **Hier klicken**



Zurück zum Inhalt

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 Vorsorgemaßnahme 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 nach Ablauf der Entgeltfortzahlung 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 Nebengebieten 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. ○

Foto: Hinterhaus Productions via Getty Images

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 633,00 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 2.000,00 Euro vor. Die Bundesregierung hat die Erhöhung 2025 mit der Fünften Mindestlohnanpassungsverordnung beschlossen. Eine weitere Reform ist geplant. Diese und mehr aktuelle Infos:

[➔ Hier klicken](#)

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 2.000,00 Euro monatlich steuerfrei.

SIE FRAGEN, EXPERTINNEN UND 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 grund-

sätzlich rentenversicherungspflichtig und tragen ihre jeweiligen Beitragsanteile. Erst mit dem Bezug einer Altersvollrente entfällt der Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Rentenversicherung.



Sie fragen, unsere Expertinnen und Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

 **Hier klicken**



Zurück zum Inhalt



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.

40,3%

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.

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. ○



**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.



Hier klicken



Zurück zum Inhalt

Neues zum Jahreswechsel

Das kommt 2027



Der Jahresanfang 2027 bringt viele gesetzliche Änderungen, die sich auf die Entgeltabrechnung auswirken. Das Spezial
§ „Trends & Tipps“ Ihrer AOK informiert Sie tagesaktuell.



Vom Pflegeneuordnungsgesetz bis zu den Reformpaketen der Regierungskoalition: Zahlreiche Neuerungen werden nach der Sommerpause verhandelt und in den letzten Wochen des Jahres beschlossen. Die AOK greift im Rahmen des Spezial „Trends & Tipps 2026/27“ die wichtigsten Punkte zum Jahreswechsel auf.

Unter anderem:

- Reformen bei der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung mit relevanten Punkten für die Entgeltabrechnung
- das Jahressteuergesetz 2026 mit Auswirkungen auf die Sozialversicherung
- Änderungen bei Mini- und Midijobs
- Meldeverfahren: Neuerungen und Praxistipps für die Verfahren DEÜV, DTA-EEL, eAU und euBP
- Rechengrößen 2027 mit Änderungen aus den Reformpaketen der Bundesregierung

Die Seiten „Trends & Tipps“ im AOK-Fachportal für Arbeitgeber informieren stets aktuell. Klar, verständlich und anschaulich werden die

Neuerungen in der Sozialversicherung erklärt. Die beliebten Checkbriefe fassen die zentralen Punkte auf einen Blick zusammen – der perfekte Überblick für den Abrechnungsalltag.

 [Hier klicken](#)

Kostenfreies Seminar-on-demand „Trends & Tipps 2027“

An mehreren Terminen von November bis Januar können Sie sich exklusiv im Seminar-on-demand Videos ansehen, in denen alle Neuerungen zum Jahreswechsel verständlich und praxisnah erklärt werden. Die Videos lassen sich an den Seminartagen flexibel zwischen 8 und 17 Uhr – an bestimmten Tagen auch zwischen 11 und 20 Uhr – starten, unterbrechen und fortsetzen. Während der Seminarzeiten stehen Expertinnen und Experten der AOK live für fachliche Fragen im Chat zur Verfügung. Melden Sie sich gleich zum Termin Ihrer Wahl an! 

 [Hier klicken](#)

 **So unterstützt die AOK**

Persönlichen Update-Service nutzen

Melden Sie sich in Ihrem persönlichen Bereich auf aok.de/fk für den Aktualisierungsservice an. Sobald sich bei den Themen rund um den Jahreswechsel etwas ändert, erhalten Sie automatisch eine Benachrichtigung per E-Mail.

 [Hier klicken](#)



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.



Foto: Luis Alvarez via Getty Images



Zurück zum Inhalt

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.

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

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.

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:

 **Hier klicken**

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:

 **Hier klicken**



Zurück zum Inhalt

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:

 [Hier klicken](#)

MAHLZEIT!

15%

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

90%

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.



Zurück zum Inhalt



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:

[!\[\]\(f15da8627380db409bac161a6cb03047_img.jpg\) Hier klicken](#)

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:

[!\[\]\(649de4df2d40e7a19ce443fb27273446_img.jpg\) Hier klicken](#)

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 Helferinnentätigkeiten 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:

[!\[\]\(1d44e689db7887f5f7d7a4ea2fb82e45_img.jpg\) Hier klicken](#)

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.

[!\[\]\(e7b151aec1eb227a716fbba8e2a59b0e_img.jpg\) Hier klicken](#)

Stressbewältigung

Leistungsgerechte Bezahlung als Gesundheitsrisiko

Fotos: Solskin via Getty Images



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:

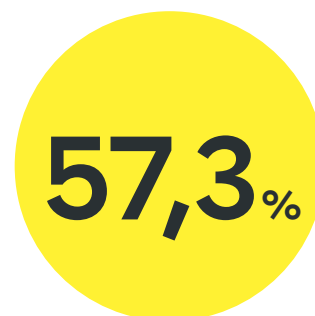
➔ **Hier klicken**

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:

➔ **Hier klicken**



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

Quelle: indeed, 2026.

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.

Zur Umfrage:

[!\[\]\(b6e3a331d96c75a1e39efd137c125d99_img.jpg\) Hier klicken](#)

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.

[!\[\]\(88f042c044ed0f8a43e6319d18feb71f_img.jpg\) Hier klicken](#)



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.

[!\[\]\(4945c270a84299e830fccf8bc8af6c34_img.jpg\) Hier klicken](#)



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.

[!\[\]\(30f00984aba99388d6a49f0cbef8fc1a_img.jpg\) Hier klicken](#)



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.

[!\[\]\(4b701b1e00e1a735f374a8d46b5c17db_img.jpg\) Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt



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:

[→ Hier klicken](#)

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 2.000,00 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:

[→ Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt



Angebote für Arbeitgeber

Was ändert sich im neuen Jahr?

Jetzt kostenlos anmelden:

 **Hier klicken**

„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 Entgelter-satzleistungen (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.



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

 **Hier klicken**



Zurück zum Inhalt

»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. →





Ich fühle mich als Journalist verpflichtet, Menschen aufzuklären.

Ihre Eltern gehörten zur syrisch-stämmigen 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.





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 ist von 8 bis 17 Uhr und an zwei Tagen sogar von 11 bis 20 Uhr möglich – so wie es am besten in Ihren Tagesablauf passt. 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:

[!\[\]\(b9f04b84184c56fb09e984e7e8217089_img.jpg\) Hier klicken](#)

AOK NordWest. Die Gesundheitskasse.



Zurück zum Inhalt

gesundes unternehmen –
das Arbeitgebermagazin der
AOK. Die Gesundheitskasse.

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK NordWest
Kopenhagener Straße 1
44269 Dortmund

aok.de/nw

**Kontakt, Adressänderungen
und Kommentare:**

aok.de/fk/nw/kontakt

**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 NordWest:

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

Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

Alle Illustrationen: AOK

Erscheinungsweise:

viermal jährlich/KU

Redaktionsschluss:

3. September 2026

Mit der kostenfreien Aus-
sendung des Magazins
gesundes unternehmen
kommt die AOK NordWest
ihren sich aus § 104 SGB IV
und § 13 SGB I ergebenden
Beratungs- und Informations-
pflichten nach. Nachdruck,
auch auszugsweise, sowie
elektronische Vervielfälti-
gung von Artikeln und Fotos
nur mit ausdrücklicher
Genehmigung des Verlags.
Für unverlangt eingesandte
Manuskripte und Fotos
keine Gewähr.

Jederzeit für Sie erreichbar



Abonnementservice

Sie möchten Ihre Anschrift ändern, haben Anregungen
zum Inhalt dieses Magazins oder möchten aus anderen
Gründen Kontakt zu uns aufnehmen? Eine kurze
Nachricht mit Ihrer Adresse und Betriebsnummer genügt.



Ansprechperson finden



Zurück zum Inhalt