

1.2026

Das Arbeitgebermagazin
der AOK

gesundes unternehmen

Wichtige Infos
für Personal-
verantwor-
liche

Mit der
Zeit gehen
Flexible
Modelle,
gesundes
Team

→ Hier klicken

5 Fakten zum
Kinderkrankengeld

→ Hier klicken

Resilient
zum Erfolg

→ Hier klicken

Interview:
Reinhold Messner

→ Hier klicken



Tom Ackermann
Vorsitzender des Vorstandes
AOK NordWest
Die Gesundheitskasse.

Freiräume schaffen

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

Wie gelingt der Spagat zwischen individueller Flexibilität und den betrieblichen Abläufen? Welche Modelle passen auch für kleinere Teams und lassen sich mit wenig Aufwand koordinieren?

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

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "T. Ackermann".

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 ARBEITSZEIT**Flexibilität als Erfolgsfaktor**

Unternehmen profitieren von motivierten und gesunden Beschäftigten

**Teilzeit als Falle?**

Vereinbarkeit verbessern und Frauen längere Arbeitszeiten ermöglichen

**Mehr Pause, mehr Power**

Das neue Arbeitszeitmodell der Dachdeckerei Rathje aus Holm

MAGAZIN**5 Fakten zum Kinderkrankengeld**

Das ist zu beachten

**Resilient zum Erfolg**

Mit Stress umgehen und leistungsfähig bleiben

AUF EINEN BLICK**Auf einen Blick**

News und Fakten

**„Die Wildnis lehrt, dass Menschen Mängelwesen sind“**

Der Bergsteiger Reinhold Messner im Interview

**personal wissen –**

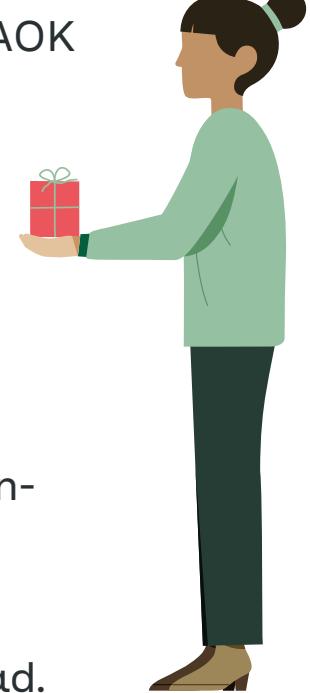
der Service zu Sozialversicherung und Recht

**Kontakt**

So erreichen Sie die AOK

**Poster**

Feiertage kennen – welches Fest für wen wichtig ist: Interkultureller Kalender zum Aufhängen. Das Poster gibt es [hier](#) zum Download.





Flexibilität als Erfolgsfaktor

o

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

Für Unternehmen ergeben sich durch neue Zeitmodelle neue Chancen, nicht nur für eine bessere Ressourcenauslastung, längere Öffnungszeiten oder den Ausgleich saisonaler Schwankungen. „Die Mitarbeitendenbindung steigt und neue Fachkräfte werden angezogen“, sagt Hammermann. Eine Umfrage des ifo Instituts hat ergeben, dass Unternehmen

Fachkräfte heute sogar eher mit flexiblen Arbeitszeiten als mit mehr Gehalt locken können.

Das Modell muss zum Betrieb passen

Hier können also auch kleine Unternehmen punkten, die womöglich nicht mit den größten Gehältern aufwarten →



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



Judith Freisburger
Kompetenzzentrum Fachkräfte-
sicherung am Institut der deutschen
Wirtschaft Köln e.V.

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.



FLEXIBILITÄT UND SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT

Auch Langzeitarbeitszeitkonten, 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**“.

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 an Fahrt auf: Sie können damit punkten und sich im Wettbewerb um Fachkräfte behaupten (mehr zur Viertagewoche im Handwerk lesen Sie [hier](#)).

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



Zurück zum Inhalt

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 →

IN 5 SCHRITTEN ZU MEHR ARBEITSZEIT-FLEXIBILITÄT



1. Möglichkeiten ausloten

Wie sind die betrieblichen Anforderungen? Welche Bedürfnisse haben die Beschäftigten?

Spielräume es gibt. Führungskräfte schulen, Mitarbeiter bei der Selbstorganisation unterstützen.

2. Ideen prüfen

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

Das neue Modell leben, vielleicht zunächst für einen Testzeitraum.

3. Regeln definieren

Klar kommunizieren, woran sich alle halten müssen und welche

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



Zurück zum Inhalt

Kommunikation über Verfügbarkeiten und Wünsche erleichtern. Umfangreiche digitale Tools braucht es dann nicht. Häufig reicht ein geteilter digitaler Kalender oder eine Messenger-Gruppe.

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

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

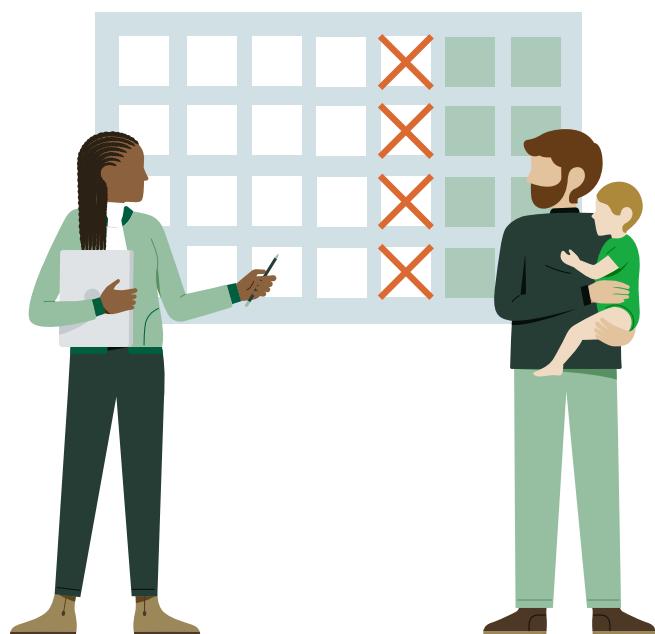
Führung neu denken

Mitarbeitende müssen sich bei flexiblen Arbeitszeiten ihre Aufgaben eigenverantwortlicher einteilen. Arbeitgeber können das mit Schulungen unterstützen.



Auch das Thema Führung ist wichtig. „Flexibilität läuft nicht von selbst“, sagt Judith Freisburger vom Kompetenzzentrum 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 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 Online-Programm „Gesund führen“ der AOK unterstützt Führungskräfte dabei, Führung neu zu denken:

→ [Hier klicken](#)

Flexibilität begleiten

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

→ [Hier klicken](#)



Zurück zum Inhalt

Teilzeit als Falle?

o

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



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 gelte für Frauen in allen Altersgruppen. „Bei Frauen nimmt der Anteil der Teilzeit insbesondere mit der Familiengründung zu, bleibt aber auch danach die Haupterwerbsform. Besonders Mütter reduzieren oft dauerhaft ihre Arbeitszeit und sind weiter in Teilzeit tätig, selbst wenn die Kinder älter werden. Frauen übernehmen meist auch die Pflege von älteren Angehörigen und treten dafür im Beruf kürzer.“ Die aktuelle Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes aus 2022 belegt das: Während Männer für Betreuung und Pflege wöchentlich 8 Stunden und 19 Minuten aufwenden, sind es bei Frauen 14 Stunden und 33 Minuten.

Flexibilität zählt

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

Ansatzpunkte, um mehr Frauen für Vollzeitjobs zu gewinnen, gibt es einige. „Wichtig sind vor allem flexiblere, selbstbestimmte Arbeitszeitregelungen, die Beschäftigte an ihre Bedürfnisse



Susanne Wanger
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)



anpassen und mit denen sie auch auf kurzfristige Veränderungen und Termine reagieren können. Auch mobiles Arbeiten wie beispielsweise Homeoffice kann helfen, die Arbeitsstunden zu erhöhen“, sagt Wanger.

Ebenfalls wichtig seien Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung. „Frauen passen ihre Erwerbstätigkeit immer noch stark an familiäre Aufgaben an“, erläutert 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

»In Deutschland sind Teil- und Vollzeitarbeit noch immer stark getrennt. Wer in Teilzeit wechselt, kehrt selten in Vollzeit zurück.«

Susanne Wanger

diverse Möglichkeiten, wie Arbeitgeber Vereinbarkeit erleichtern und damit ein höheres Arbeitspensum möglich machen können. Auch Personen, die Pflegearbeit leisten, profitieren von mehr Flexibilität.



FRAUEN ARBEITEN NOCH IMMER ÖFTER IN TEILZEIT

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.



Zurück zum Inhalt

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

AUSBLICK: ZUSATZANREIZE FÜR VOLLZEITARBEITT

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.



Vollzeit zurück“, betont 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:

→ **Hier klicken**



Zurück zum Inhalt



Mehr Pause, mehr Power

o

Die Dachdeckerei Rathje aus Holm hat 2022 ein optionales Arbeitszeitmodell eingeführt. Die Effekte: mehr Umsatz, mehr Gewinn und ein motiviertes Team, das wächst.

Weil er sich mehr Zeit für die Familie wünschte, arbeitete Dachdecker- und Zimmerermeister Sascha Rathje ein Jahr lang vier statt fünf Tage in der Woche. „Der freie Freitag tat mir so gut, dass ich ihn allen im Team ermöglichen wollte“, sagt der 50-Jährige.

Im Jahr 2022 führte er in seiner Dachdeckerei die Option auf eine Viertagewoche ein: Jedes Team darf während der Hauptsaison von April bis Ende September, wenn die Tage länger sind, entscheiden, ob es vier oder fünf Tage pro Woche arbeitet. Und das Woche für Woche neu. Die Arbeitswochenstunden wurden von 40 auf 38 reduziert, gleichzeitig wurde der Stundenlohn angehoben, damit niemand Gehaltseinbußen hat.



Sascha Rathje
Dachdecker- und Zimmerermeister

Foto: privat

Draufzahlen muss der Unternehmer trotzdem nicht. Im Gegenteil: „Unsere Umsätze und unser Gewinn sind gestiegen, seitdem wir flexibler arbeiten. Wir arbeiten nicht weniger, sondern produktiver und haben weniger Leerzeiten.“ In der Nebensaison verteilen alle ihre Stunden auch wegen der kürzeren Tageslicht-Phase auf fünf Tage.

Mehr Erholung

Beschäftigte, die den optionalen freien Tag haben, nutzen ihn etwa für die Kinderbetreuung oder für Hobbys. „Sie erholen sich besser, das ist gerade bei körperlicher Arbeit wichtig“, sagt Rathje. Probleme mit Kunden oder Bauträgern gab es nie. „Es ist alles eine Frage der Kommunikation und des Vertrauens. Meine Mitarbeitenden übernehmen Verantwortung, der freie Tag motiviert sie. Wir stehen permanent im Dialog, aber ich kontrolliere sie nicht. Sie teilen sich ihre Projekte ein, und solange alles läuft und am Jahresende die Zahlen stimmen, passt das für mich“, sagt Rathje.

Gelassen bleiben

Das rät er Unternehmen, die flexibler arbeiten wollen. „Es muss nicht gleich alles in Stein gemeißelt sein. Einfach mal Dinge ausprobieren. Flexible Arbeitszeiten bieten viele Chancen.“ Auch im Kampf gegen den Fachkräftemangel: „2022 waren wir noch 14 Leute, heute habe ich 20 Mitarbeitende draußen auf den Baustellen. Besser geht es doch nicht.“ ☐



Zurück zum Inhalt

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

personal wissen

1.2026



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?
- 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? →

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.

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.





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.

 **Hier klicken**

DAS NEUE AUF EINEN BLICK



Jahreswechselmagazin „daten & fakten 2026“

Aktuelle Regelungen im Meldeverfahren, Anpassungen bei Mini- und Midijobs oder die 2026 geltenden Rechengrößen – nur einige der Themen, die im neuen Jahr für Arbeitgeber wichtig werden. Das E-Paper „daten & fakten 2026“ stellt alles Wissenswerte übersichtlich dar. Weitergehende Informationen wie beispielsweise Gesetzestexte können direkt aus dem Magazin aufgerufen werden:

 **Hier klicken**



Zurück zum Inhalt



Neues in der Sozialversicherung

Das ändert sich 2026

Der 1. Januar hat Änderungen in der Sozialversicherung gebracht. 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. Die AOK NordWest erhebt einen kassen-individuellen Zusatzbeitragssatz von 2,99 Prozent. Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung liegt bei 69.750 Euro im Jahr. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) steigt 2026 auf 77.400 Euro. [o](#)



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. [o](#)

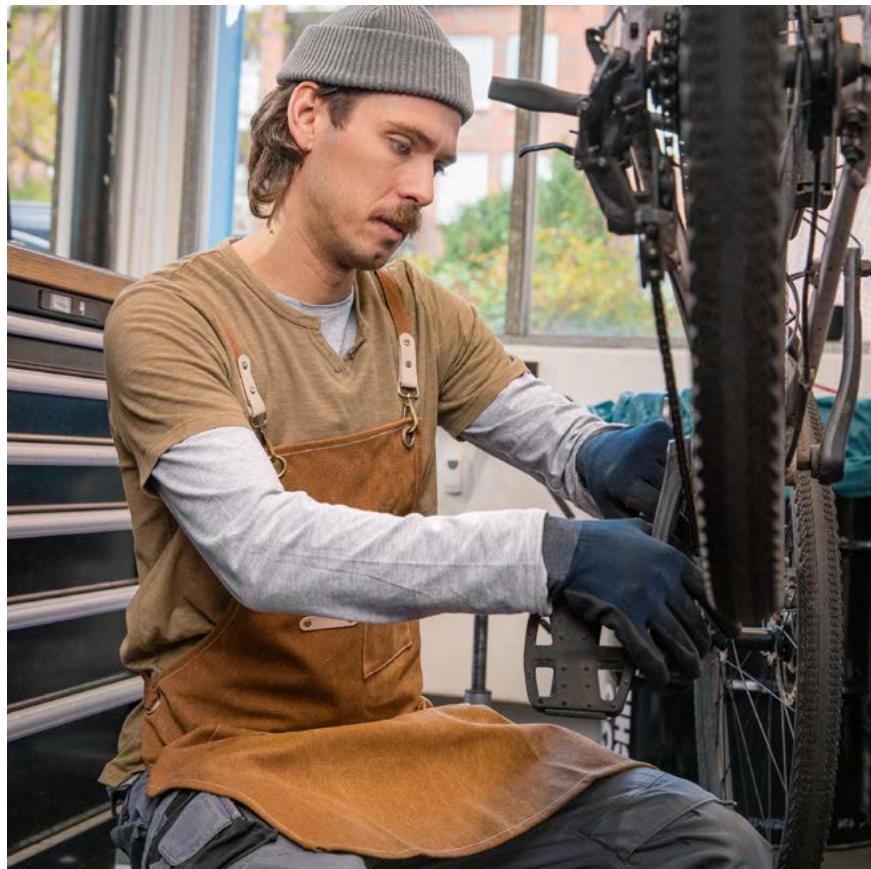


Zurück zum Inhalt



Mindestlohnerhöhung

Neue Grenzen für Mini- und Midijobs



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

603 €

im Monat beträgt 2026
die Grenze für Minijobs.

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 Entgeltausrechnungsprogramm 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 Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) oder der Deutschen Rentenversicherung (DRV) zu stellen – je nach Abkommensstaat. o



Zurück zum Inhalt



Pflegeversicherung

So läuft das digitale Verfahren

Seit 1. Juli 2025 melden Arbeitgeber Beginn und Ende einer pflegeversicherungspflichtigen Beschäftigung über ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal an die Deutsche Rentenversicherung. Dadurch erhalten sie automatisch Angaben zu 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:

→ Hier klicken

Künstlersozialkasse

Abgabesatz gesenkt

Für das Jahr 2026 beträgt die Künstlersozialabgabe 4,9 Prozent. Dies entspricht einer 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. ☐

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. ☐



Zurück zum Inhalt



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 Jahrsdurchschnitt 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



der Betriebe mit mindestens 20 Arbeitsplätzen haben 2023 die für sie vorgeschriebene Quote erfüllt. 35 Prozent haben sie teilweise erfüllt und 26 Prozent haben keine schwerbehinderten Menschen beschäftigt.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2025.

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 [hier](#) oder mit Vordrucken der Agentur für Arbeit. o

**So unterstützt
die AOK**

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

Hier klicken



Zurück zum Inhalt



SIE FRAGEN, EXPERTINNEN UND 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. ☺

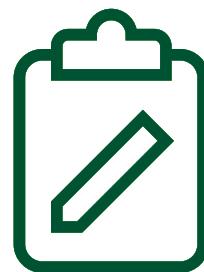


Sie fragen, unsere Expertinnen und Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

Hier klicken



Zurück zum Inhalt



5 Fakten zum Kinderkrankengeld

Kind krank, Eltern daheim? Das ist zu beachten

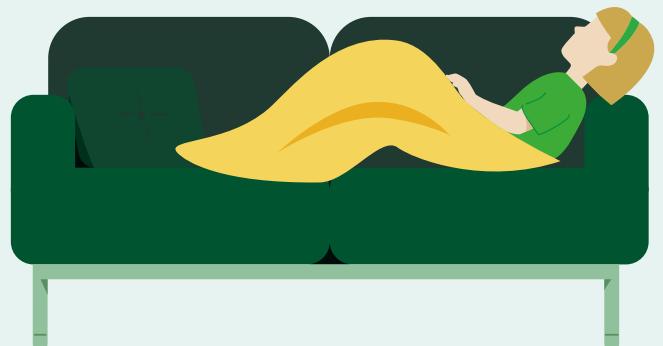
Erkrankt ein Kind und benötigt zu Hause Betreuung, übernimmt das meistens ein Elternteil. Die dafür nötige Freistellung für Beschäftigte ist gesetzlich geregelt. Worauf es für Arbeitgeber ankommt, zeigt dieser Überblick.



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

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

3 Entgeltfortzahlung ... Gemäß § 616 BGB sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, im Fall eines kranken Kindes das Entgelt weiter zu zahlen. Häufig schließen Betriebsvereinbarungen, Arbeits- oder Tarifverträge diese gesetzliche, bezahlte Freistellung aber aus →



oder begrenzen sie. Dann stellen Unternehmen die Beschäftigten in dieser Zeit frei, allerdings ohne Entgelt. Arbeitgeber können von Eltern nicht fordern, Überstunden oder Zeitguthaben zur Betreuung zu nutzen.

4 ... oder Kinderkrankengeld

Gibt es keine Entgeltfortzahlung, greift das Kinderkrankengeld der gesetzlichen Krankenkassen. Im Jahr 2026

42
Tage

wird die Ausbildungsvergütung fortgezahlt, wenn Auszubildende ihr krankes Kind betreuen müssen.



besteht Anspruch auf 15 Arbeitstage Kinderkrankengeld pro Kind und Elternteil (30 bei Alleinerziehenden). Bei mehreren Kindern liegt die jährliche Obergrenze bei 35 Arbeitstagen je Elternteil (70 bei Alleinerziehenden). Stimmen beide Arbeitgeber zu, können Eltern sich Kinderkrankentage gegenseitig übertragen.

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

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

Infos zum Meldeverfahren:

→ [Hier klicken](#)

SV-E-Paper Entgeltfortzahlung:

→ [Hier klicken](#)

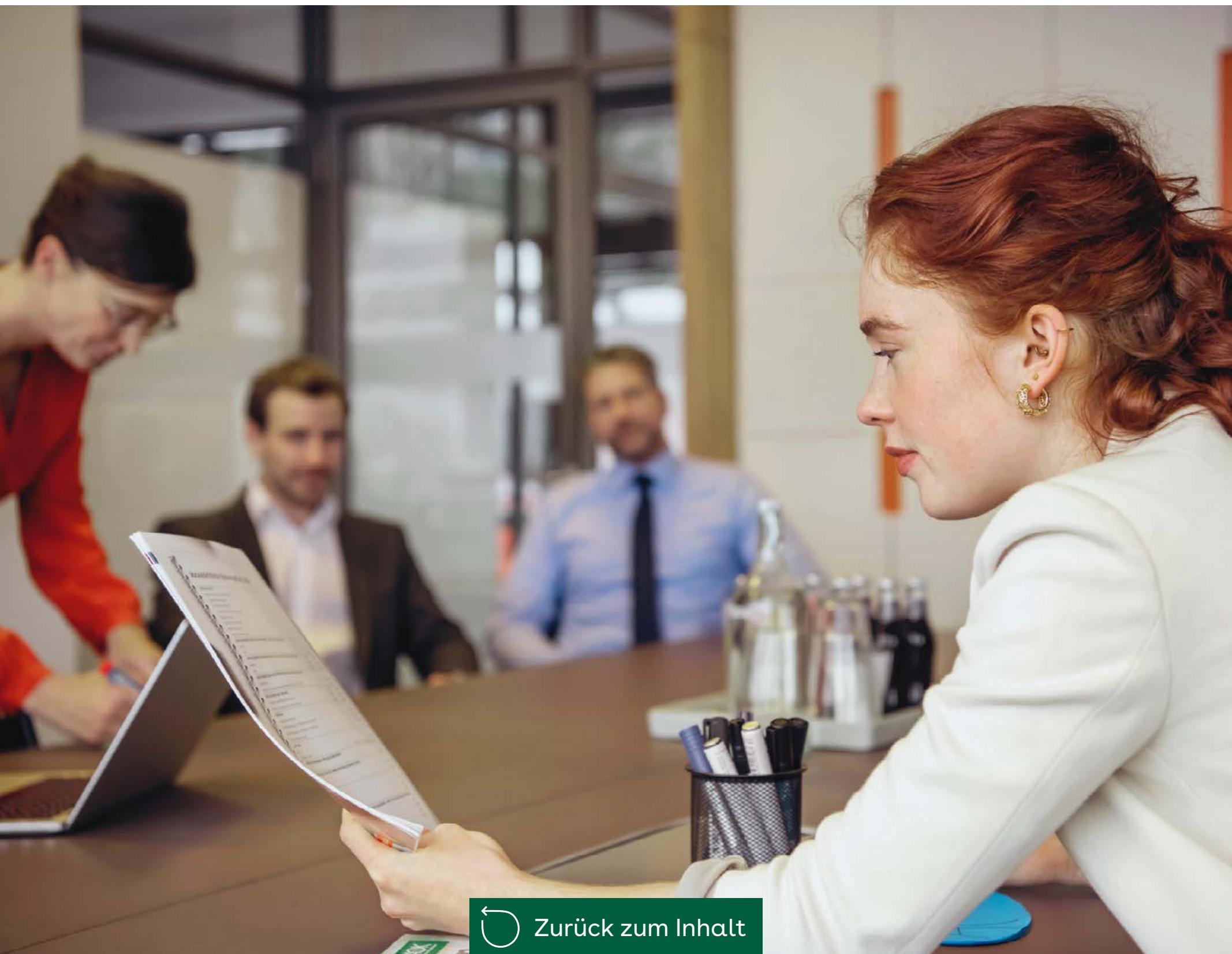


Zurück zum Inhalt

Resilient zum Erfolg

o

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



Zurück zum Inhalt

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 unmittelbarer. 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 Sinner-



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

leben 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 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:

→ **Hier klicken**

Resilienztraining

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

→ **Hier klicken**

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

Thomas Rigotti

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. ☐



Zurück zum Inhalt

STUDIE

Homeoffice-Trend hält an

Die **Präsenzpflicht** 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 Präsenzpflicht 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:

→ [Hier klicken](#)

HOMEOFFICE ALS PLUSPUNKT BEI DER SUCHE NACH TALENTEN

75 %

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

71 %

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

Quelle: Konstanzer Homeoffice Studie, Ergebnisreport, April 2025.





Gesund führen

Online-Angebot mit neuen Inhalten

Das digitale AOK-Programm „Gesund führen“ wurde aktualisiert. Das 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. Nur etwa 20 Minuten brauchen Teilnehmende pro Modul zu investieren. Dafür erhalten sie die Chance, eingefahrene Verhaltensweisen zu hinterfragen und wenn nötig Alternativen zu entwickeln, die nicht nur dem Team, sondern auch der eigenen Gesundheit zugutekommen.

Hier klicken

E-Paper

Alle aktuellen Inhalte für 2026

SV-Fach-informationen 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.

Hier klicken



Basis-Info Sozialversicherung

Fachinformationen für Arbeitgeber 2025

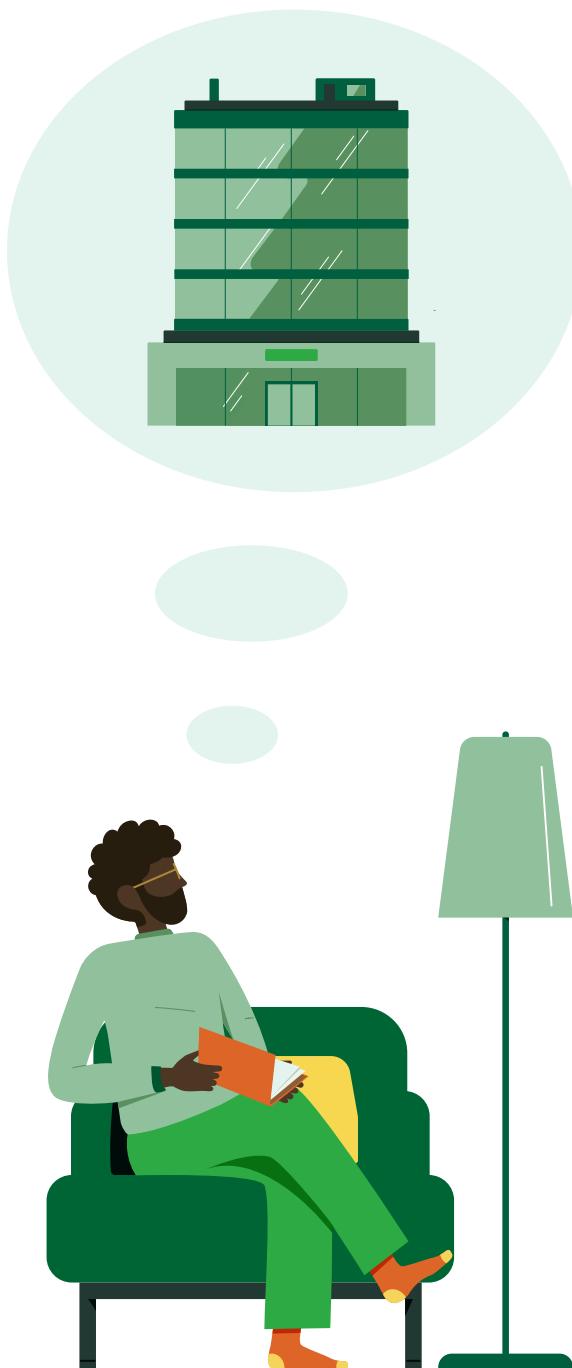
AOK. Die Gesundheitskasse.



Zurück zum Inhalt

Gallup-Report 2025

Vier von zehn Beschäftigten sind gestresst



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

→ [Hier klicken](#)

Emotionale Bindung sinkt

9
%

der Deutschen könnten sich laut einer Umfrage einen Jobwechsel vorstellen.

39
%

der Befragten haben eine hohe emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber.

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



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:

[Hier klicken](#)

Neues Angebot der AOK NordWest

BGF speziell zum Start in den Job

Unternehmen, die ein Projekt zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement planen, können den Fokus jetzt gezielt auf junge Fachkräfte legen: „Gesund in den Beruf starten“ richtet sich an Azubis, dual Studierende, Trainees und andere Berufsstartende. Die Module „Bewegung“, „Stress“, „Suchtprävention“ und „Ernährung“ können flexibel gewählt werden. Sie vermitteln wertvolles Basiswissen für den Arbeitsalltag und bieten Raum, das eigene Verhalten zu reflektieren. Auch für kleinere Betriebe geeignet. Weitere Infos und Ansprechpersonen:

[Hier klicken](#)



VERANSTALTUNGSREIHE ARBEIT, GESUNDHEIT, ERFOLG!

Seminare & Vorträge der AOK NordWest für Führungskräfte

Der Erfolg eines Unternehmens hängt in hohem Maße von gesunden und motivierten Beschäftigten ab. Gut also, wenn Führungskräfte ihre Teams zu gesundheitsförderlichem Verhalten motivieren und mit gutem Beispiel vorangehen. Wie das gelingen kann, vermitteln erfahrene Referentinnen und Referenten der AOK NordWest in dieser Veranstaltungsreihe – praxisnah und alltagstauglich.

Themenschwerpunkte 2026:

- Gesunde Selbstführung & innere Stärke
- Gesund führen – Kompetenzen für die Führungskraft
- Gesunde Kommunikation & Konfliktmanagement
- Gesunde Unternehmenskultur & Arbeitsbeziehungen

Einige Online-Seminare aus dem Programm:

26.1.2026

Wissenstransfer im Unternehmen

18.2.2026

Basiswissen Konfliktmanagement

11.3.2026

Zeit- und Selbstmanagement

Alle Präsenz- und Online-Angebote sowie Anmeldung:

→ **Hier klicken**



Zurück zum Inhalt

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:

→ **Hier klicken**

**Arbeitszeit**

Gesunde Balance finden

Die sogenannte Arbeitszeitfragmentierung kann insbesondere für berufstätige Eltern von Vorteil sein. Dahinter verbirgt sich die Möglichkeit, die Arbeitszeit im Homeoffice tagsüber für private Erledigungen zu unterbrechen und abends wieder aufzunehmen, 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 Beschäftigte 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:

→ **Hier klicken**



Zurück zum Inhalt

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.

→ **Hier klicken**



Bis 16. Februar 2026

Die Jahresmeldung ist fällig

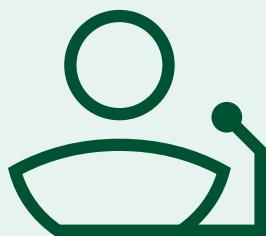
Bis 16. Februar 2026 übermitteln Arbeitgeber die Jahresmeldungen ihrer Beschäftigten für 2025. Unter dem Abgabegrund „50“ melden sie den Beschäftigungszeitraum und das rentenversicherungspflichtige Bruttoentgelt für 2025. Die Meldung ist nur nötig, wenn die Beschäftigung über den Jahreswechsel hinaus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

→ **Hier klicken**



Zurück zum Inhalt



Angebote für Arbeitgeber

Immer gut informiert: Aktuelle Online-Seminare

Jetzt kostenlos anmelden:

→ Hier klicken

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.



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

→ Ansprechperson finden



Zurück zum Inhalt

»Die Wildnis lehrt, dass Menschen Mängelwesen sind«

o

Was braucht es, um ein Team in Extremsituationen zu motivieren – und was können Arbeitgeber davon lernen? Der Bergsteiger Reinhold Messner erzählt, was er bei seinen Expeditionen gelernt hat. Und worauf er besonders stolz ist.

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. ◎

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

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.



Zurück zum Inhalt



11 • 2025
Der Arbeitgeber-Newsletter

gesundes unternehmen

Hallo,

heute erhalten Sie die neue Ausgabe unseres Newsletters für Arbeitgeber, „gesundes unternehmen“, mit folgenden Themen:



„Trends & Tipps“ 2026



MONAT FÜR MONAT BESTENS INFORMIERT

Der AOK-Arbeitgeber-Newsletter

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

Jetzt abonnieren

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:
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,
Maria Zeitler

Regionalredaktion

AOK NordWest:

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

Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

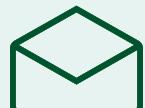
Alle Illustrationen: AOK

Erscheinungsweise:
viermal jährlich/KU

Redaktionsschluss:
19. Dezember 2025

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](#)