

2 · 2026  
Das Arbeitgebermagazin  
der AOK PLUS

# gesundes unternehmen



Riecht nach  
Gesundheit  
BGF für Berufs-  
startende

→ S. 4

AOK-Expertenforum → S. 10

---

5 Fakten zu Sabbaticals → S. 15

---

Alena Buyx im Interview → S. 23

---

# Berufsstart. Adrenalin inklusive.

Sie wollen gewappnet sein? Abonnieren Sie den E-Mail-Newsletter und erhalten Sie einmal im Monat kostenfrei Informationen zu Sozialversicherung und Gesundheit im Betrieb.

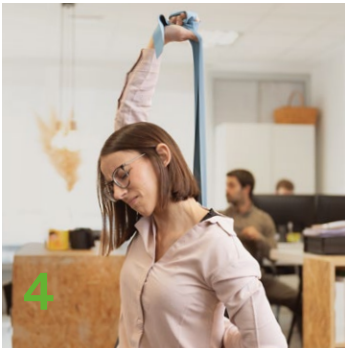


Jetzt bestellen unter [aok.de/fk/plus/newsletter](https://aok.de/fk/plus/newsletter)

Die Gesundheitskasse  
für Sachsen und Thüringen.

AOK PLUS 

**TITEL  
BERUFSEINSTIEG**



**4 Ein gesunder Einstieg**  
Unternehmen können Berufseinsteiger dabei unterstützen, motiviert und gesund in den Job zu starten

**8 Kleines Unternehmen, großer Einsatz für Azubis**  
Ein Steuerbüro mit vielen Auszubildenden setzt auf Gesundheitsförderung

**MAGAZIN**



**10 Wo echte Fachleute weiterhelfen**  
Das AOK-Expertenforum unterstützt Arbeitgeber bei Fragen rund um SV

**15 5 Fakten zu Sabbaticals und SV**  
Welche Modelle gibt es – und was gilt dabei für Arbeitgeber und Beschäftigte?

**16 Gemeinsam in die Pedale**  
Am 1. Mai startet wieder die Sommer-Challenge „Mit dem Rad zur Arbeit“

**17 Gesunder Arbeitsplatz**  
Praxisbeispiel: Die Gecko GROUP in Leipzig

**AUF EINEN BLICK**



**18 Auf einen Blick**  
News und Fakten

**23 „Ich betreibe ganz wenig Mikromanagement“**  
Alena Buyx, ehemalige Vorsitzende des Deutschen Ethikrats, im Interview



**Poster: Frühlingsfit**  
Wie das Team nach dem Winter wieder fit wird (liegt der Ausgabe bei)



→ **11 personal wissen – der Service zu Sozialversicherung und Recht**

**Jederzeit für Sie erreichbar**



**AOK-Arbeitgeberservice**

Für alle Fragen rund um Beiträge, Meldungen und Co. von 8 bis 20 Uhr für Sie da unter 0800 10590-10333



**Bei Fragen und Anregungen zu Themen**

in **gesundes unternehmen** schreiben Sie uns unter **gesundes.unternehmen@plus.aok.de**



**Arbeitgeberinformationsportal**

Praktische Hilfe für die tägliche Arbeit  
→ **aok.de/arbeitgeber/plus**



**Alle Fragen zu Fachinhalten**

beantwortet Ihnen Markus Renner unter **markus.renner@plus.aok.de**

A man with short dark hair and glasses, wearing a bright yellow sweater over a white collared shirt and grey trousers, is sitting on a white exercise bike. He is looking at a laptop on a white desk in front of him, with his hands on the keyboard. The setting is a modern office with large windows and glass partitions. The lighting is bright and natural, suggesting daytime. The overall mood is professional and health-conscious.

## Ein gesunder Einstieg

Der Berufseinstieg ist eine aufregende Lebensphase, in der viele Weichen für Gesundheit, Engagement und Motivation gestellt werden. Betriebliche Gesundheitsförderung unterstützt Auszubildende und junge Beschäftigte dabei.

**Der Start ins** Berufsleben ist nicht nur der Beginn der Karriere, sondern auch ein wichtiger Moment für die eigene Gesundheit. Denn bereits hier wird ein persönlicher Grundstein für die Haltung der meist jungen Beschäftigten gelegt. Eine Investition der Betriebe in Fachkenntnis und gesundes Arbeitsleben der jungen Menschen zahlt sich für Arbeitgeber langfristig aus: Motivierte Mitarbeitende, funktionierende Teams und eine gute Unternehmenskultur machen den Betrieb zukunftsfähig. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) kann eine zentrale Rolle dabei spielen, auf Wünsche und Herausforderungen beim Berufsstart einzugehen, und dazu beitragen, dass sich ungesunde Gewohnheiten gar nicht erst einschleichen.

Eine Ausbildung oder Einarbeitung von Berufsstartenden, die individuelle Bedürfnisse berücksichtigt, kann zum Beispiel jungen Menschen helfen, das theoretische Wissen aus Schule und Studium in den praktischen Arbeitsabläufen umzusetzen.

Mentorinnen und Mentoren im Betrieb, etwa Azubis im dritten Lehrjahr oder erfahrene Kolleginnen und Kollegen, leisten beim Onboarding und bei der Integration der Neuen wichtige Dienste und machen sie auf Gesundheitsangebote im Betrieb aufmerksam. Sie sind Ansprechpersonen, stehen mit den Führungskräften in Kontakt, unterstützen in jeder Lage und sorgen durch persönlichen Dialog

**» Um langfristig von den angehenden Fachkräften zu profitieren, können Arbeitgeber Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) konkret für Berufseinsteigende ausrichten. So unterstützen Unternehmen Nachwuchskräfte dabei, gesund mit Druck umzugehen und von Beginn an nachhaltige Routinen zu entwickeln. Aus dem ‚Sprung ins kalte Wasser‘ wird so ein innovativer Aufbruch, von dem Arbeitgeber und Einsteigende gleichermaßen profitieren. «**



**Torsten Wendt**  
Leiter Kundenmanagement  
bei DAVASO GmbH und  
Verwaltungsrat der AOK PLUS

für das Gelingen. In kleinen Unternehmen mit enger Zusammenarbeit ist das besonders gut möglich.

### Azubis schätzen BGF

Die Anforderungen der Arbeit können sich auch körperlich und psychisch bemerkbar machen. In einer Studie des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) berichten 63,7 Prozent der AOK-versicherten Auszubildenden von körperlichen Belastungen. 52,3 Prozent geben mentale Beschwerden im Zusammenhang mit der Arbeit an. Zudem ist die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen bei jungen Menschen unter 30 in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Wohl auch deshalb sind Themen wie eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Freizeit gerade für die junge Generation längst entscheidende Kriterien bei der Berufswahl. So schätzen 80 Prozent der bei der AOK versicherten Azubis BGF-Angebote als wertvoll ein. Je konkreter, desto besser. Dabei können sich schon ganz einfache Maßnahmen positiv auswirken.

### Individuelle Lösungen

Welches Angebot im Einzelfall sinnvoll ist, können Führungskräfte herausfinden, indem sie ihre Nachwuchskräfte gezielt auf ihre Bedürfnisse ansprechen. „Denn nur wenn die Beschäftigten merken, dass ihre Meinung ernst genommen wird, entsteht echte Beteiligung, die den Grundstein für eine gelungene BGF-Strategie bildet“, sagt Paulin Fiedler, Projektkoordinatorin für Betriebliche Gesundheitsförderung bei der AOK. Denn das stärke ihre Motivation.

Vielseitige BGF-Angebote sind in Firmen mit wenigen Beschäftigten manchmal schwierig umzusetzen. Kleine



So unterstützt  
die AOK



#### Stress im Griff

Profitieren Sie vom kostenfreien AOK-Programm „Stress im Griff“. Nach der Analyse ihrer Stressmuster bekommen Teilnehmende vier Wochen lang Tipps für eine entspanntere Lebensweise.

→ [stress-im-griff.de](https://stress-im-griff.de)

Unternehmen mit ähnlichen Voraussetzungen können sich zu Kooperationen zusammenschließen und gemeinsam passende Formate zur Gesundheitsförderung junger Beschäftigter entwickeln oder sich direkt an die AOK vor Ort wenden.

### Stress, lass nach

Der Berufseinstieg kann auch stressig sein. Beispielsweise ist der Umgang mit Leistungsdruck oder Prüfungsangst ein Thema, bei dem Unterstützung im Team und persönliche Betreuung elementar sind. Hier kommt das sensible Thema Suchtprävention ins Spiel. Neben Alkohol, Tabak und Cannabis können auch digitale Abhängigkeiten relevant werden, zum Beispiel Social Media, Online-Glücksspiel oder Gaming.

„Gerade hier profitieren die Teilnehmenden von Präventionsmaßnahmen davon, das eigene Verhalten zu reflektieren und miteinander ins Gespräch zu kommen“, betont



**Paulin Fiedler**  
Projektkoordinatorin für BGF bei der AOK

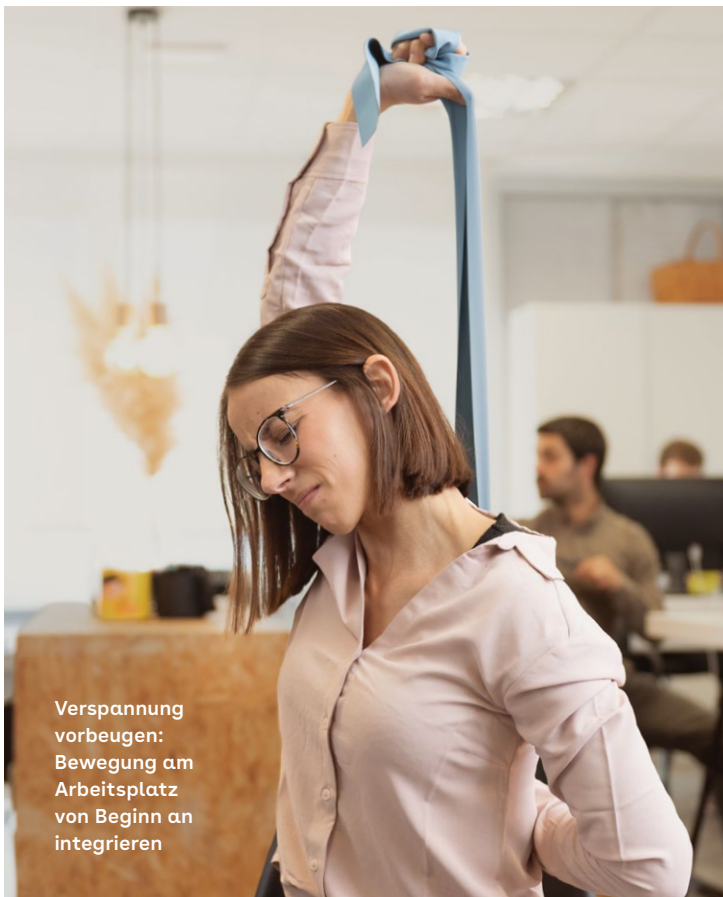
Fiedler. Dieser Austausch, etwa in Workshops mit mehreren Betrieben, ist der erste Schritt, um Verhaltensweisen zu hinterfragen und Veränderungen anzustoßen. Daran können in einem zweiten Schritt konkrete BGF-Angebote anknüpfen. Sie unterstützen Beschäftigte gezielt dabei, gesundes Verhalten im Alltag zu festigen, und helfen Unternehmen, Prävention dauerhaft im Betrieb zu verankern.

Andauernder Stress kann jedoch krank machen. Mit gutem Zeitmanagement können Beschäftigte dem teilweise vorbeugen. Auch hier kann die AOK gezielt unterstützen. Besondere Programme für Auszubildende oder Angebote zu Ernährung, Bewegung und Entspannung kommen bei den jungen Menschen gut an.

Wenn es trotzdem mal zu ungesundem Stress kommt: Erholung und ausreichend Schlaf bauen Stressbelastung ab. Gerade regenerierende Pausen können Berufsstartenden von den Vorgesetzten vorgelebt und



**Lecker aufgetischt: Berufsstartende für gesunde Pausen begeistern**



Verspannung vorbeugen: Bewegung am Arbeitsplatz von Beginn an integrieren

## » Führungskräfte unterschätzen häufig ihre Vorbildfunktion.«

Paulin Fiedler

gut vermittelt werden: Sie sind wichtig, um gesund und fit zu bleiben.

### Zusammen gesund

Von einem gesunden Arbeitsplatz profitieren Beschäftigte und Arbeitgeber. Arbeitgeber können die Nutzung eines ergonomischen Arbeitsplatzes und konkrete Bewegungsangebote fördern: Bewegte Pausen sowie Informationen zum Thema bewegte Arbeitswelt helfen dabei, gesunde Routinen zu etablieren, die dauerhaft für mehr Bewegung aller Beteiligten bei der Arbeit sorgen.

### Gesund führen

Das soziale Miteinander spielt eine zentrale Rolle für das Wohlbefinden der Belegschaft. Eine wichtige Grundlage dafür ist

gesundheitsorientierte Führung. „Führungskräfte unterschätzen häufig ihre Vorbildfunktion“, sagt Fiedler. „Dabei lässt sich das Wohlbefinden der Mitarbeitenden durch gezielt wertschätzendes Verhalten nachweislich verbessern.“ Regelmäßige Feedbackformate schaffen zudem Raum für den offenen Austausch über Belastungen und Bedürfnisse. Ein besonders attraktiver Zugang für die Arbeit mit Berufseinsteigenden ist die positive Führung, die vor allem die Stärken und Ressourcen in den Blick nimmt: So werden das soziale Miteinander und positive Erlebnisse gefördert, die positiven Eigenschaften der Einzelnen hervorgehoben und Erfolge und Sinn in der Tätigkeit betont. Das Modul „Positiv führen“ im AOK-Online-Programm „Gesund führen“ gibt Führungskräften wertvolle Hinweise für die Arbeit mit dieser Zielgruppe.

### Gesundheitsförderung wirkt

Wenn die Umsetzung von BGF gelingt, profitieren alle: Die Beschäftigten entwickeln ein stärkeres Gesundheitsbewusstsein, das Betriebsklima kann sich verbessern und der Krankenstand sinkt mitunter deutlich. Darüber hinaus stärkt ein passgenaues Angebot auch die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber. Wichtig sei laut Fiedler dabei, das Thema nicht nur punktuell aufzugreifen, sondern langfristig zu begleiten. ◦



So unterstützt die AOK

#### Ausbildung und SV

In der Sozialversicherung gelten besondere Regeln bei der Beschäftigung von Auszubildenden. Im AOK-Fachportal für Arbeitgeber finden Unternehmen alle wichtigen Informationen:

→ [aok.de/fk/sozialversicherung/ausbilden](https://aok.de/fk/sozialversicherung/ausbilden)

#### Umgang mit Süchten

Ob Alkohol, Medikamente oder soziale Medien: Sucht kann im Arbeitskontext schwerwiegende Folgen haben. Wir zeigen, wie Arbeitgeber frühzeitig gegensteuern können:

→ [aok.de/fk/suchtpraevention](https://aok.de/fk/suchtpraevention)

# Kleines Unternehmen, großer Einsatz für Azubis



Die Gesundheit und das Wohlbefinden von Auszubildenden im Blick zu behalten, stellt kleine Unternehmen vor besondere Herausforderungen. Dass sich daraus auch große Chancen ergeben, zeigt die Berliner Steuerkopf GmbH.

## Die Berliner Steuerberatung

Steuerkopf GmbH kennt die besonderen Bedürfnisse junger Mitarbeitender besonders gut, denn in ihrem Berliner Büro ist jeder zweite Arbeitsplatz mit Auszubildenden besetzt.

Für Geschäftsführer Matthias Sawitzki liegt darin bereits ein erstes Erfolgsgeheimnis für gute Energie und ein starkes Gemeinschaftsgefühl am Arbeitsplatz. „Während sich einzelne Azubis unter älteren Kolleginnen und Kollegen womöglich isoliert gefühlt hätten, können sie sich bei uns leichter austauschen und sich gegenseitig unterstützen“, sagt er.

## Den Übergang erleichtern

Dass dieser Austausch mit Gleichaltrigen hilfreich ist, liegt auch daran, dass junge Mitarbeitende oft vor ganz eigenen Herausforderungen stehen. Schon der Übergang von der Schule ins Berufsleben ist für viele ein großer Schritt. „Jeden Tag arbeiten, bis zu acht Stunden

vor dem Bildschirm: Das ist für die meisten jungen Menschen extrem ungewohnt“, erklärt Sawitzki.

Um diesen Einstieg zu erleichtern, investierte Steuerkopf zunächst in eine moderne Büroausstattung. Die Arbeitsplätze sind mit mehreren Bildschirmen versehen, um eine gesündere Haltung und geringere Augenbelastung zu ermöglichen. Ergonomische Stühle und höhenverstellbare Tische schonen den Rücken und erlauben flexible Arbeitspositionen, während das Open-Office-Konzept regelmäßige Bewegung und sozialen Austausch fördert.

## Klare Strukturen

Besonderen Wert legt Steuerkopf auf ein strukturiertes Onboarding. Die Auszubildenden bekommen je eine Patin oder einen Paten an die Seite gestellt. Hinzu kommt eine enge Taktung an Feedbackgesprächen: nach dem ersten Tag, nach zehn, zwanzig, dreißig und sechzig Tagen, nach der Probezeit – und

**» Leidenschaft entfachen und junge Menschen bestmöglich dabei unterstützen, ihren eigenen Weg zu finden.«**

Matthias Sawitzki

anschließend quartalsweise. „Kern der Gespräche ist immer dieselbe Frage“, so Matthias Sawitzki: „Welche Ziele hat die jeweilige Person und wie können wir sie dabei unterstützen? Was braucht sie, um sich bei uns gut zu fühlen und motiviert zu bleiben?“

Die Antworten fallen unterschiedlich aus, ebenso die Maßnahmen, die das Unternehmen ergreift. So berichtet Sawitzki etwa von einer jungen Kollegin, die zu Beginn große Unsicherheit beim



**Matthias Sawitzki**  
Geschäftsführer der  
Steuerkopf GmbH

Telefonieren hatte. „Wir haben daraufhin eine spezielle Aufgabe für sie konzipiert, bei der sie das Telefonieren im geschützten Rahmen üben konnte.“ Heute telefoniere sie ganz selbstverständlich.

Steuerkopf investiert viel in Arbeitsatmosphäre, Zusammenarbeit und psychologische Sicherheit. Jeden Mittwoch ab 10.30 Uhr nimmt sich das Unternehmen Zeit für interne Workshops, bei denen alle Mitarbeitenden eigene Themen einbringen können. Dabei geht es um die Optimierung von Abläufen,

aber auch um die Entwicklung gemeinsamer Spielregeln für die Zusammenarbeit. Aktuell arbeitet das Team gemeinsam an einem Handbuch, in dem die Werte und die Philosophie des Unternehmens festgehalten werden.


#### Der Aufwand lohnt sich

Das steht für Matthias Sawitzki fest. Denn der regelmäßige Austausch stärkt nicht nur den Teamzusammenhalt. Er sorgt auch dafür, dass sich die Leidenschaft für das Thema Steuern von den erfahrenen Fachkräften auf den Nachwuchs überträgt. „Das ist für mich die Hauptaufgabe von Führung: Leidenschaft entfachen und junge Menschen bestmöglich dabei unterstützen, ihren eigenen Weg zu finden.“

Kleine Unternehmen sieht Sawitzki hier im Vorteil: „Ich bin

näher dran am Team, kann präsent sein und direkt begleiten. Der Aufwand ist groß, aber das Ziel ist es wert. Wir haben schließlich ein echtes Interesse daran, Berufseinstiegende für den Job zu begeistern, und nicht daran, sie zu verbrennen.“ ◦



 So unterstützt die AOK

#### Azubis fördern

Wer die Gesundheit von Auszubildenden stärkt, investiert in die Zukunft und bindet Fachkräfte langfristig ans Unternehmen. Mehr erfahren im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ [aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/azubis](https://aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/azubis)

# Wo echte Fachleute weiterhelfen

Fundierte Antworten auf komplexe sozialversicherungsrechtliche Fragen innerhalb von 24 Stunden: willkommen im AOK-Expertenforum.

**Darf ich die** Mitarbeiterin aus der Produktion während ihrer Elternzeit geringfügig beschäftigen? Der Kollege aus der Buchhaltung möchte für drei Wochen aus dem Ausland arbeiten: Ist das erlaubt? Und wie sieht es bei dem Werkstudenten aus, der die 20-Stunden-Grenze gelegentlich überschreitet?

Oft sind Fragen zu Sozialversicherungsthemen anspruchsvoll. Das AOK-Expertenforum hilft weiter. An Werktagen antworten Sozialversicherungsfachleute der AOK innerhalb von 24 Stunden auf individuelle Anliegen von Arbeitgebern. So funktioniert's:

## 1 Bestehende Fragen und Antworten lesen:

Wer einen Suchbegriff eingibt oder über die Themen navigiert, kann in den Fragen und Antworten anderer Nutzer recherchieren – auch ohne Anmeldung. Gerade bei aktuellen Gesetzesänderungen haben viele Personen ähnliche Anliegen.

## 2 Anmelden und einsteigen:

Sie finden das Expertenforum im Bereich „Tools“ oder können über [aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum) einsteigen. Um einen Eintrag zu erstellen, melden Sie sich im AOK-Arbeitgeberportal im „Persönlichen

Bereich“ an. Im Anmeldefenster besteht die Möglichkeit zur kostenfreien Registrierung für alle neuen Nutzenden.

## 3 Eigene Frage stellen:

Bitte klicken Sie auf die Schaltfläche „Neuer Beitrag“. Anschließend wählen Sie das passende Themengebiet. Verwenden Sie einen möglichst aussagekräftigen Titel. Erläutern Sie den Sachverhalt im Textfeld für den Beitrag. Möchten Sie bei einer Antwort per E-Mail benachrichtigt werden, setzen Sie das entsprechende Häkchen. Mit einem Klick auf „Veröffentlichen“ ist der Beitrag im Expertenforum öffentlich gepostet. Sie können nur einen eigenen Beitrag erstellen, wenn Sie eingeloggt sind.

## 4 Antwort erhalten:

Innerhalb von 24 Stunden (werktags) melden sich die Sozialversicherungsfachleute der AOK

und antworten direkt im Expertenforum auf Ihren Beitrag. Falls Sie das entsprechende Häkchen gesetzt haben, erhalten Sie dann eine Mitteilung per E-Mail.

## 5 Eigenes Wissen teilen:

Das Expertenforum dient auch als Plattform für den Austausch zu sozialversicherungsrechtlichen Themen zwischen den Nutzenden. Mit einem Klick auf „Antworten“ können Sie auf bestehende Beiträge reagieren. ◦



So unterstützt die AOK

Gleich Expertenwissen für Arbeitgeber

Sie erreichen das AOK-Expertenforum rund um die Uhr über:

→ [aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)

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

# personal wissen

2 · 2026



## SV bei Azubis

### Ausbildung startet, Sozialversicherung läuft

Beginnen junge Menschen ihre Ausbildung, fallen sie zum ersten Mal unter die Sozialversicherungspflicht. Da hilft es, wenn Arbeitgeber die wichtigsten SV-Regelungen für Auszubildende kennen.

#### Die Grundlagen

Auszubildende sind unabhängig von der Höhe ihrer Vergütung immer sozialversicherungspflichtig. Die Minijobgrenze von 603 Euro (2026) und die Regelungen zum Midijob gelten für Azubis nicht. Die SV-Beiträge berechnen sich aus der Ausbildungsvergütung und werden grundsätzlich jeweils zur Hälfte vom

Arbeitgeber und von der oder dem Auszubildenden getragen. Der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung wird für kinderlose Azubis ab 23 Jahren fällig.

#### Meldungen bei Azubis

Über das Entgeltabrechnungsprogramm melden Arbeitgeber neue Auszubildende zu Beginn der Beschäftigung unter Angabe ihrer Sozialversicherungsnummer bei der zuständigen Krankenkasse an. Dafür nutzen sie den Abgabegrund „10“ und den Personengruppenschlüssel (PGR) „102“. Dieser PGR gilt für alle Meldungen bis zum tatsächlichen Ende der Ausbildung. Er dient dafür, dass Ausbildungszeiten bei der Rentenberechnung später höher bewertet werden. Bleiben Azubis nach Ende der Ausbildung im Unternehmen, erfolgt eine Abmeldung mit dem Grund „33“ und eine Anmeldung mit dem Grund „13“.

Arbeitgeber aus Branchen mit Sofortmeldepflicht übermitteln zu Beginn der Ausbildung zusätzlich eine Sofortmeldung an die Datenstelle der Rentenversicherung. Dafür nutzen sie den Abgabegrund „20“.

#### Entgeltfortzahlung

Werden Azubis arbeitsunfähig krank, zahlt der Arbeitgeber die Vergütung bis zu sechs Wochen weiter. Im Gegensatz zu anderen Beschäftigten leistet der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung (EFZ) auch, wenn Azubis ihr krankes Kind betreuen müssen. Tarifverträge können längere Anspruchszeiträume vorsehen.

#### Umlagen

Nimmt ein Betrieb am Umlageverfahren U1 teil, erhält er die erstattungsfähigen Aufwendungen für die EFZ zurück. Zur Berechnung der Umlagen für die Ausgleichsverfahren bei Krankheit (U1) und Mutterschaft (U2) wird die Ausbildungsvergütung ohne Einmalzahlungen herangezogen. Allerdings werden Auszubildende bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl für die Teilnahme am U1-Verfahren nicht berücksichtigt.



#### DATEN UND FAKTEN

##### Ausbildung in Deutschland

**475.950**

Ausbildungsverträge wurden 2025 neu abgeschlossen.

Das sind rund

**12.000**

weniger als im  
Jahr davor.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2025.



## Mehrarbeit und SV

# Überstunden einfach abrechnen

In vielen Betrieben gehört Mehrarbeit zum Alltag. Wie Überstunden sich auf die SV-Beiträge auswirken und welche Vereinfachungsregeln Arbeitgebern die Entgeltabrechnung erleichtern.

### Die grundsätzliche Idee

Überstundenvergütungen zählen zum laufenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt. Der Grund: Überstunden sind stets zeitbezogen. Sie sind grundsätzlich dem Lohnabrechnungszeitraum zuzuordnen, in dem die Beschäftigten sie erarbeitet haben. Werden die Überstundenvergütungen zu

einem späteren Zeitpunkt nachgezahlt, sind sie daher auf jene Abrechnungszeiträume aufzuteilen, auf die sie entfallen. Dadurch wird eine Neuberechnung der Beiträge für die einzelnen Perioden notwendig.

### Vereinfachtes Verfahren

Fallen regelmäßig Überstunden an, die erst zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt werden, gibt es vereinfachte Möglichkeiten: Arbeitgeber berechnen die Beiträge vom laufenden Entgelt und berücksichtigen die Überstunden dann im Folgemonat. Anstatt die Entgeltabrechnung des Erarbeitungsmonats zu berichtigen, erfolgen die Verbeitragung und die Versteuerung im Auszahlungsmonat.

Überstunden können auch über mehrere Monate gesammelt werden. Der Arbeitgeber kann sie dann wie eine Einmalzahlung behandeln. Er berücksichtigt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze des Nachzahlungszeitraums. Die Auszahlung muss spätestens bis zum 31. März des Folgejahres erfolgen.

### Umlagebeträge ermitteln

Werden Überstunden auf einmal abgegolten (Einmalzahlung), gelten sie dennoch als laufendes Arbeitsentgelt. Die Überstundenvergütung fließt daher auch bei Anwendung der Vereinfachungsregelung in die Berechnung der Umlagen U1 und U2 mit ein.

### Gut dokumentieren

Eine detaillierte Dokumentation der geleisteten Überstunden ist wichtig. Nur so können Arbeitgeber bei Betriebsprüfungen nachvollziehbar belegen, wie das Entgelt und die daraus berechneten Beiträge ermittelt wurden.

### So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zur Ermittlung von SV-Beiträgen im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:  
→ [aok.de/fk/sozialversicherung/beitraege-zur-sozialversicherung](https://aok.de/fk/sozialversicherung/beitraege-zur-sozialversicherung)

### Kurzfristige Beschäftigung

## Höhere Zeitgrenzen in der Landwirtschaft

Seit 1. Januar 2026 gelten für kurzfristig Beschäftigte in der Landwirtschaft andere Zeitgrenzen. Sie wurden auf 90 Arbeitstage oder 15 Wochen im Kalenderjahr erhöht. Werden mehrere Beschäftigungszeiten zusammengerechnet, gelten 105 Kalendertage anstelle des 15-Wochen-Zeitraums.

Was weiterhin gilt: Die Beschäftigung muss nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt sein und sie darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden. In allen anderen Branchen bleibt es bei den Zeitgrenzen von 70 Arbeitstagen oder 3 Monaten



beziehungsweise 90 Kalendertagen im Kalenderjahr.

Mischbetriebe, die in der Landwirtschaft und in einem anderen Wirtschaftszweig tätig sind, gelten als landwirtschaftlich, wenn die Mehrheit der Beschäftigten im landwirtschaftlichen Teil arbeitet.

Zur Bestimmung der landwirtschaftlichen Betriebe sind die Kriterien des Statistischen Bundesamtes maßgeblich:

→ [destatis.de](https://www.destatis.de) > Suchwort: **Klassifizierung landwirtschaftlicher Betriebe**

### KURZMELDUNGEN

## Keine eAU-Abfrage bei Krankengeld

Die Abfrage einer eAU durch den Arbeitgeber ist nur für den Zeitraum einer Entgeltfortzahlung sinnvoll. Schließt sich eine Krankengeldzahlung an, kann der Arbeitgeber von einer Fortsetzung der Arbeitsunfähigkeit ausgehen. Seit 1. Januar 2026 erhalten Arbeitgeber automatisch eine Mitteilung der Krankenkasse über das Ende der Krankengeldzahlung. Eine vorherige Anfrage durch den Arbeitgeber ist nicht mehr notwendig.

## Höhere Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale

2026 liegen die Werte für die jährliche Übungsleiterpauschale bei 3.300 Euro und für die Ehrenamtspauschale bei 960 Euro. Beide Beträge sind steuer- und beitragsfrei. Arbeitgeber können die Freibeträge entweder monatlich anteilig oder auf einmal anwenden. In Kombination mit einem Minijob kann nur eine der beiden Pauschalen genutzt werden. Der zeitliche Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit darf ein Drittel einer vollen Erwerbstätigkeit nicht übersteigen.

## Sie fragen, Experten antworten

### ÜBERGANGSBEREICH BEI BEFRISTETER ENTGELTÄNDERUNG

**Ein Mitarbeiter reduziert befristet für sechs Monate seine Stundenzahl. Dadurch liegt sein Verdienst in dieser Zeit im Übergangsbereich. In der durchschnittlichen Jahresprognose wird er die Grenze von 2.000 Euro jedoch überschreiten. Wende ich trotzdem die Midijobregeln an?**

Bei jeder dauerhaften Veränderung des regelmäßigen Arbeitsentgelts prüfen Arbeitgeber im Rahmen einer Prognose, ob maßgebende Entgeltgrenzen über- oder unterschritten werden. Ist die Entgeltminderung nur von kurzer Dauer, kann nicht auf starre Zeitgrenzen zurückgegriffen werden. In der Praxis ist sie jedoch anzunehmen, wenn die vorübergehende Minderung des Arbeitsentgelts höchstens drei Monate dauert. Wenden Sie daher in Ihrem Fall für die sechs Monate der befristeten Arbeitszeitänderung die Regelungen des Übergangsbereichs an. Nach Ablauf dieser Zeit nehmen Sie eine erneute Beurteilung vor.



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

→ [aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)



Die Frist für die Monatsmeldung endet sechs Wochen nach Aufforderung.

### Abgabegrund „58“

## So funktioniert die GKV-Monatsmeldung

Bei Mehrfachbeschäftigten kann eine Überzahlung von SV-Beiträgen vorkommen, da Arbeitgeber die Gesamtverdienste nicht kennen. Das prüft die Krankenkasse nach Jahresende und fordert Arbeitgeber zur Erstellung einer GKV-Monatsmeldung auf.

**Bei Mehrfachbeschäftigten** kennen Arbeitgeber oft nicht die genaue Höhe des Verdienstes beim anderen Arbeitgeber. Da jeder die Beiträge aus dem bei ihm erzielten Entgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze berechnet, kann es zu einer Überzahlung kommen.

Wenn alle Entgeltmeldungen für das abgelaufene Kalenderjahr vorliegen, prüft die Einzugsstelle bei Mehrfachbeschäftigten,

ob möglicherweise zu Unrecht Beiträge gezahlt worden sind. Sie fordert dann von allen Arbeitgebern rückwirkend eine Monatsmeldung für Monate mit möglicher Überschreitung an. Dann wird die Beitragsbemessungsgrenze zwischen den Arbeitgebern im Verhältnis der jeweils erzielten Entgelte aufgeteilt. Nach der Prüfung sendet die Krankenkasse eine elektronische Rückmeldung mit dem korrekten (also dem anteilig reduzierten) Entgelt an die Arbeitgeber. Diese können dann im nächsten Abrechnungsmonat die notwendigen Beitragskorrekturen vornehmen.

Die GKV-Monatsmeldungen müssen mit der ersten Entgeltabrechnung nach Aufforderung der Einzugsstelle, spätestens innerhalb von sechs Wochen, übermittelt werden. In der Monatsmeldung sind das laufende und das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt getrennt anzuführen. Die Beträge sind ungerundet mit zwei Nachkommastellen anzugeben.



#### Weitere Inhalte

Neben dem laufenden und einmaligen Arbeitsentgelt enthält die Monatsmeldung auch die Betriebsnummer und die Versicherungsnummer der oder des Beschäftigten.



#### So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zu Mehrfachbeschäftigung im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:  
→ [aok.de/fk/mehrfachbeschaeftigung](https://aok.de/fk/mehrfachbeschaeftigung)

### AKTUELL

## Online-Trainings der AOK

Zeitlich flexibel, ortsunabhängig und interaktiv weiterbilden: Die kostenfreien Online-Trainings der AOK können Mitarbeitende wie Führungskräfte einfach in den Arbeitsalltag einbauen. Die Themenpalette umfasst die Grundlagen der Sozialversicherung, die Beschäftigung von Studierenden, das Krankenkassenwahlrecht, den Übergangsbereich, die betriebliche Altersversorgung sowie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

→ [aok.de/fk/online-trainings](https://aok.de/fk/online-trainings)

## Online-Seminare der AOK

Expertinnen und Experten informieren zu aktuellen Fragen aus Sozialversicherung und Betrieblicher Gesundheitsförderung: Nutzen Sie unsere attraktiven Online-Seminare für Arbeitgeber – eine innovative Möglichkeit für die berufliche Weiterbildung. Im Mai stehen die Seminare „Praxistipps für die Entgeltabrechnung“ sowie „Reinigen, liefern & Co: Basisarbeit wertschätzen“ auf dem Programm.

→ [aok.de/fk/online-seminare](https://aok.de/fk/online-seminare)



# 5 Fakten zu Sabbaticals und SV

## Von der Arbeit in die große Pause

Ob mehr Zeit für die Familie, eine lang ersehnte Reise oder der Wunsch nach Weiterbildung: Das Sabbatical macht eine längere Auszeit vom Beruf möglich. Ein Überblick über mögliche Modelle und die Auswirkungen auf die Sozialversicherung.

### 1 Wertguthabenkonto

Auch Zeitwertkonto genannt. Teile des Entgelts, Sonderzahlungen, Überstunden und Urlaubstage werden angespart und während der Freistellung als laufendes Entgelt ausbezahlt. Der Arbeitgeber sichert das angesparte Wertguthaben gegen Insolvenz ab, etwa über ein Treuhandkonto bei einer Bank.

### 2 Entgeltverzicht

Beschäftigte arbeiten Vollzeit für ein Teilzeitentgelt. Dadurch entsteht ein Guthaben auf einem Arbeitszeitkonto. Das nutzen die Beschäftigten im Sabbatical und beziehen weiter ihr zuvor angespartes Teilzeitentgelt.

### 3 Versicherungsstatus

Sowohl beim Wertguthabenkonto als auch beim Arbeitszeitmodell zahlen Arbeitgeber während des Sabbaticals Entgelt. Daher bleibt der Versicherungsschutz in allen Sozialversicherungszweigen bestehen. Voraussetzung ist ein „angemessenes“ Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase, was laut GKV-Spitzenverband mindestens 70 Prozent des Durchschnittsentgelts der letzten zwölf Monate bedeutet.

### 4 Vereinbarungen

Arbeitgeber und Beschäftigte müssen Wertguthabenvereinbarungen schriftlich verfassen: Wahl des Modells, Dauer, Höhe des Entgelts, Umgang mit Sonderzahlungen und Betriebsrente, vorzeitiges Ende, Rückkehrregelung sowie Umgang mit Kündigung, Todesfall oder Insolvenz des Unternehmens.

### 5 Alternative: unbezahlter Urlaub

Der Arbeitgeber stellt den Beschäftigten oder die Beschäftigte für einen bestimmten Zeitraum ohne Entgeltzahlung frei. Das Arbeitsverhältnis besteht fort. Die Sozialversicherung bleibt dann nur bis zu einem Zeitmonat ab der Freistellung bestehen. Der Arbeitgeber meldet den Beschäftigten oder die Beschäftigte mit dem Meldegrund „34“ ab und bei Wiedereintritt in die Beschäftigung mit dem Meldegrund „13“ an.

Haben Sie ein konkretes Anliegen oder eine spezielle Frage im Bereich Sozialversicherung und suchen individuellen Rat? Fragen Sie unsere Fachleute unter:

→ [aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)



9%

der Betriebe bis 49 Beschäftigte bieten die Möglichkeit eines Sabbaticals. Zum Vergleich: Bei großen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten sind es 54 Prozent.

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, 2023.

# Gemeinsam in die Pedale: Die Sommer- Challenge 2026 startet am 1. Mai



„Mit dem Rad zur Arbeit“:  
Ob als sportlicher  
Ausgleich zum Homeoffice  
oder als tägliches Fitness-  
programm auf dem Weg in  
den Betrieb – jeder  
Kilometer zählt.

**Endlich wieder frischer Wind** im Alltag. Die beliebte Aktion der AOK PLUS geht in eine neue Runde. Das Ziel ist simpel, aber effektiv: Wer von Mai bis August an mindestens 20 Tagen das Fahrrad nutzt, tut nicht nur sich selbst etwas Gutes, sondern sichert sich auch die Chance auf wertvolle Sachpreise wie Fahrräder und hochwertiges Radzubehör. Schon mit 30 Minuten Radfahren täglich verschaffen Sie sich echte Gesundheitsvorteile. Die AOK PLUS unterstützt deshalb alle „Fitness-Pendler“ mit der bundesweiten Aktion. Ihnen und Ihrem Team im Betrieb winken attraktive Gewinne.

**Mehr als nur ein Arbeitsweg**  
Radfahren ist ein echter Alleskönner für das Wohlbefinden. Radfahrende sind seltener krank und besser drauf, sagt Andrea Ehlers,

Projektverantwortliche bei der AOK PLUS, und betont die Vorteile: „Die Teilnehmenden tun durch das Radfahren viel für die eigene Gesundheit: So wird der Energieverbrauch angekurbelt, der Ruhepuls sinkt und das Herz-Kreislauf-System und die Ausdauer werden gestärkt.“ Doch es geht nicht nur um Fitness. Wer radelt, startet mit einer Portion Glückshormone in den Tag und schont gleichzeitig das Klima. „Viele Menschen entdecken gerade das Rad(fahren) neu: Als Fortbewegungsmittel, beste Option für Bewegung und Sport im Alltag, praktisches Transportmittel oder sogar Spender täglicher Glücksmomente. All das sind positive Nebeneffekte, die wir toll finden und fördern möchten“, so Ehlers.

Dass die Aktion eine enorme Hebelwirkung hat, zeigen die Zahlen des Vorjahres. Die 17.468 Teilnehmenden legten mehr als 4,7 Millionen Kilometer zurück. „Damit konnten allein im PLUS-Land 934 Tonnen Kohlenstoffdioxid eingespart werden“, so Ehlers weiter.

## Flexibel mitmachen – auch im Homeoffice

Sie haben viele Mitarbeitende, die mobil arbeiten? Fahrten rund um das Homeoffice, etwa eine Runde

durch den Park in der Mittagspause, zählen für die Challenge. Ebenso können Studierende und Azubis ihre Wege zur Hochschule oder Berufsschule eintragen. Für Fernpendelnde gilt: Auch Teilstrecken in Kombination mit Bus oder Bahn bringen Sie näher ans Ziel. Besonders motivierend: Die AOK PLUS verbindet sportlichen Ehrgeiz mit Naturschutz. Für jeweils 1500 gefahrene Kilometer wird ein Baum in Sachsen oder Thüringen gepflanzt. Im letzten Jahr kamen so beeindruckende 3163 Bäume zusammen. Die AOK PLUS begleitet die Aktion übrigens schon seit 2004, seitdem haben über zwei Millionen Radfahrende mitgemacht.

## So sind Sie dabei

Die Teilnahme ist kinderleicht. Einfach unter [mdrza.de/plus](https://mdrza.de/plus) registrieren oder die praktische App nutzen. In einem persönlichen Aktionskalender können die Radtage markiert und die Kilometer eingetragen werden. Wichtig ist dabei nur: Die Strecke spielt für die Verlosung keine Rolle – entscheidend ist, dass regelmäßig gefahren wird. ○



So unterstützt  
die AOK

### Check-in zur Challenge:

#### Zeitraum:

1. Mai bis 31. August 2026

**Ziel:** mindestens 20 Tage radeln

**Einsendeschluss:** Kalender bis zum 17.9.2026 vervollständigen

→ [mdrza.de/plus](https://mdrza.de/plus)

**MdRzA auf dem Smartphone: App im jeweiligen Store für Apple oder Android**



## Vom Workshop zur Unternehmenskultur



Mit dem klaren Ziel, ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu schaffen, entwickelt sich die GECKO Group Schritt für Schritt – und mit jeder Portion Teamgeist – weiter in Richtung gesunder Arbeitsplatzkultur.

**Was mit punktuellen** Ernährungsberatungen und inspirierenden Vorträgen begann, hat sich bei der GECKO Group in Leipzig längst zu einem strukturierten Managementsystem entwickelt. Monatlich wechselnde Gesundheitsmottos mit passenden Challenges – etwa „Karotten statt Osterhase“ – setzen alltagsnahe Impulse, die Barrieren abbauen und die Partizipation fördern. Ergänzt wird dieses Portfolio durch Formate wie gemeinsames Kochen, ein monatliches Mitbringbüfett sowie einen etablierten wöchentlichen „Walk & Talk“.

### Prävention als Teamerlebnis

Ein zentraler Ankerpunkt ist der Gesundheitstag. Hier stehen

individuelle Analysen und fachkundige Beratungsangebote im Fokus. Die körperliche Aktivität wird zudem durch externe Laufkurse professionalisiert. Die enge Partnerschaft mit der AOK PLUS sichert dabei die fachliche Qualität, etwa durch regelmäßige Ernährungsberatungen vor Ort.

### Nachhaltigkeit durch Struktur

Um die Qualität langfristig zu sichern, steuert ein BGM-Steuerkreis die Maßnahmen. Hier reflektieren Mitarbeitende der GECKO Group gemeinsam mit der AOK PLUS-Expertin Norma Berrit Sachse aktuelle Erfolge und planen die strategische Weiterentwicklung. Ein Highlight für das laufende Jahr:

ein interner Firmenlauf für den guten Zweck. Pro gelaufenem Kilometer spendet das Unternehmen an soziale Projekte – eine Symbiose aus Bewegung, Teamgeist und gesellschaftlichem Engagement. Abgerundet wird das Konzept durch eine Prise Nahbarkeit: Bürohündin Lucky sorgt als „Fell Good Managerin“ für eine entspannte Atmosphäre.

### Stimmen aus dem Unternehmen

Sophie Siebenhüner (Leitung People & Places) betont die Relevanz der Partnerschaft: „Wir sind wirklich dankbar für diese Partnerschaft – fachlich fundiert, strukturiert und dabei immer nahbar und menschlich. Die Impulse und die Begleitung durch die AOK PLUS haben uns geholfen, aus ersten Ideen echte Routinen zu machen, die heute ganz selbstverständlich zu unserem Arbeitsalltag gehören.“ Auch Geschäftsführer Christopher Siebenhüner sieht den ökonomischen und menschlichen Wert: „Wir sehen, wie viel Energie und Lebensqualität diese kleinen Rituale freisetzen – für den Einzelnen und das ganze Team. Unsere Investition in Gesundheit ist eine Investition in Menschen, und das zahlt sich auf allen Ebenen aus.“



So unterstützt die AOK

### Gesünder leben

Die Gesundheitsinitiative der AOK PLUS unterstützt bei mehr Wohlbefinden und Balance. Mit den Self-Checks finden Sie individuelle Angebote und wirkungsvolle Impulse für mehr Bewegung, eine bessere Ernährung sowie mentale Balance. Mehr Infos unter:

→ [plus.aok.de/gesundheitsinitiative](https://plus.aok.de/gesundheitsinitiative)

Studie

## Mit Begeisterung bei der Arbeit

**Beschäftigte in Deutschland** sind nach eigener Aussage beruflich mehrheitlich engagiert und begeistert. Das zeigt eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln).

Konkret gab etwas mehr als jede zweite Person im Jahr 2024 an, dass ihr Job sie immer oder meistens begeistert. Außerdem fühlen sich gut 53% der Befragten bei der Arbeit zumindest meistens voller Energie. Langeweile kommt im Arbeitsalltag offenbar nicht auf: Die Mehrheit der Beschäftigten hat laut der Studie den Eindruck, dass die Arbeitszeit an den meisten Tagen wie im Flug vergeht. Zudem empfinden die meisten Menschen ihre berufliche Tätigkeit als sinnvoll: Rund 68% zweifeln nie oder selten an der Wichtigkeit ihrer Arbeit.

Führungskräfte haben einen großen Einfluss auf die Motivation von Beschäftigten. Tipps, wie Arbeitgeber das Engagement im Team steigern, finden Sie unter:

→ [aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/positive-psychologie](https://aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/positive-psychologie)

ARBEIT MIT ENGAGEMENT

**56%** **61,5%**

geben an, dass ihre Arbeit sie zumindest meistens begeistert.

der Beschäftigten sagen, dass bei der Arbeit die Zeit meistens oder immer wie im Flug vergeht.

Quelle: IW-Report Nr. 19, April 2025.





## Prävention

# Bei Anruf Krankschreibung?

Die **telefonische Krankschreibung** wird derzeit stark diskutiert. Doch ist die die Zahl der Krankschreibungen tatsächlich gestiegen, seitdem dafür ein Telefongespräch ausreicht?

„Klare Antwort: Das lässt sich mit unseren Zahlen nicht belegen“, sagt Pascal Ziehm, Mediensprecher der AOK PLUS. Für den Anstieg der Krankschreibungen in den vergangenen Jahren ist die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verantwortlich. Dadurch erreicht die Kassen nun ausnahmslos jede Krankschreibung und sie erhalten damit ein genaueres Bild über den tatsächlichen Krankenstand.

### Wie hoch ist der Anteil der telefonischen Krankschreibungen?

„Das ist schwer zu sagen. Denn wie die Krankschreibung erfolgte, ist auf den AU-Scheinen nicht vermerkt. Eine Auswertung des Zentralinstituts für die kassenärztliche Versorgung sieht den Anteil der Krankschreibungen per Telefon zwischen 0,8 und 1,2 Prozent“, so Ziehm. Ganz klar verneint Ziehm die Frage, ob diese Art der Krankschreibung ausgenutzt wird. Denn die Zahlen zeigen, dass, seitdem die telefonische Krankschreibung eingeführt wurde, der Krankenstand nicht signifikant gestiegen ist. Außerdem ist ihr Anteil bei den Krankschreibungen gering. Das spricht gegen eine Ausnutzung.

Wichtig ist, dass die telefonische Krankschreibung nur in einem engen Rahmen für maximal fünf Tage möglich ist, sofern die Patienten in der Praxis bereits bekannt sind und lediglich leichte Symptome aufweisen. Zudem setzt dieses Verfahren voraus, dass die Ferndiagnose medizinisch vertretbar ist.

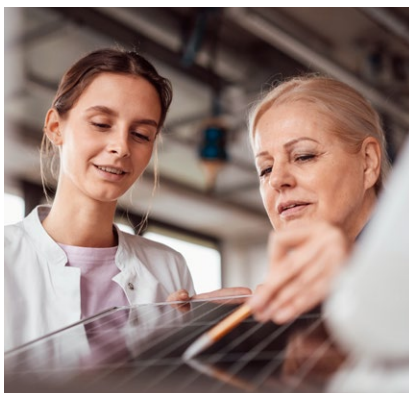


## Veranstaltungsreihe

# Auch 2026 wieder AOK im Dialog

Die **Veranstaltungsreihe AOK PLUS im Dialog** bietet für Unternehmen Expertise und Austausch zu den aktuellen Herausforderungen unserer Zeit. Rasante Veränderungen und zunehmender Einfluss von Digitalisierung und KI wirken sich auf Arbeits-, und Geschäftsmodelle aus. Damit Arbeiten gesund bleibt, ist die (digitale) Gesundheitskompetenz die wichtigste Fähigkeit, mit den Veränderungen konstruktiv umzugehen. Die AOK PLUS unterstützt dabei als Lotse und zeigt Lösungsmöglichkeiten auf. Alle Informationen und die Anmeldung zu unseren Veranstaltungen finden Sie hier:

→ [plus.aok.de/imdialog](https://plus.aok.de/imdialog)



## Duales Studium

# Neuer Höchststand

Das **duale Studium** gewinnt für Unternehmen zunehmend an Bedeutung. 2024 waren laut Berufsbildungsbericht des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) 141.733 Studierende in Zusammenarbeit mit 56.852 Betrieben in 1.749 dualen Studiengängen eingeschrieben.

Damit wurde ein neuer Höchststand erreicht. Thematische Schwerpunkte bei dualen Studiengängen sind die Bereiche Wirtschaft und Management, Technik und Ingenieurwissenschaften, Informatik sowie Sozialwissenschaften und Gesundheitswesen.



## Leistungs-PLUS

Versicherte sind bei der AOK PLUS in besten Händen und profitieren von den besonderen Angeboten der Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, die weit über das gesetzliche Maß hinausgehen.

### KI-gestützte Fachinformation

## Pilotprojekt Chatbot wird verlängert

Die Digitalisierung der Fachinformationen schreitet voran: Das Pilotprojekt zur Implementierung von Chatbots auf dem Arbeitgeber-Fachportal wird fortgesetzt. „Als AOK PLUS beteiligen wir uns aktiv am Pilotprojekt der neuen Chatbots auf unserem Fachportal“, erläutert Projektleiter Markus Renner bei der AOK PLUS. Das Angebot überzeugt – daher wurde die Pilotphase nun offiziell bis zum 30. Juni 2026 verlängert. Beim Chatbotpiloten habe man sich zunächst bewusst für Themen mit hoher Praxisrelevanz, wie beispielsweise „Aushilfsbeschäftigung“, entschieden. „Da unsere Bots ausschließlich auf den Wissenspool des AOK-Fachportals für Arbeitgeber zugreifen, sind die generierten Antworten von verlässlicher Qualität und Aktualität“, so Markus Renner.

Die Chatbots bieten Arbeitgebern und Fachkräften einen niederschweligen und zeitunabhängigen Zugang zu komplexen Inhalten des Portals. Durch die automatisierte Beantwortung von Standardfragen wird die Servicequalität erheblich gesteigert. Die AOK PLUS begleitet diesen Prozess aktiv, um die Praxistauglichkeit für die Zielgruppen sicherzustellen, so Renner: „Der Chatbot bietet den Vorteil, dass Anfragen rund um die Uhr schnell und präzise beantwortet werden.“

Aufgrund der positiven Zwischenbilanz soll das Tool bereits jetzt verstärkt in die Vermarktung gehen, um die Reichweite und Nutzerzahlen weiter auszubauen. Ziel ist der nahtlose Übergang in den bundesweiten Regelbetrieb zum 1. Juli 2026.

Bot zum Thema Aushilfsbeschäftigung/Minijobs:

→ **Minijobs: Verdienstgrenzen & Zeitgrenzen – für Arbeitgeber | AOK-Arbeitgeberservice**

### Erweiterter Anspruch

## Kinderkrankengeld: Regelungen für 2026



Der erweiterte Anspruch auf Kinderkrankentage bleibt auch 2026 bestehen. Seit 2024 haben Eltern einen erweiterten Anspruch auf Kinderkrankentage und Kinderkrankengeld, wenn ihr Kind krank ist und sie wegen der notwendigen Betreuung nicht arbeiten können. Mit dem Gesetz zur Befugnisenerweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege (BEEP) wurde dieser nun auch für 2026 festgeschrieben. Eltern steht somit dieselbe Anzahl an Kinderkrankentagen zur Verfügung wie in den vergangenen beiden Jahren. Pro Elternteil und Kind sind das 15 Tage; bei mehreren Kindern begrenzt auf 35 Arbeitstage. Alleinerziehende pro Kind können 30 Tage in Anspruch nehmen, Paare und Alleinerziehende mit zwei Kindern maximal 60 Tage sowie Paare und Alleinerziehende mit drei oder mehr Kindern maximal 70 Tage.

### Kinderkrankentage mit „Meine AOK“ verwalten

Um Kinderkrankengeld zu erhalten, brauchen Eltern eine ärztliche Bescheinigung, die sie ausgefüllt bei ihrer Krankenkasse einreichen. AOK PLUS-versicherte Eltern können die Bescheinigung ganz einfach über das Online-Portal oder die App an ihre AOK PLUS übermitteln und Kinderkrankengeld beantragen. Wie viele Kinderkrankentage für das laufende Jahr bereits verbraucht oder noch übrig sind, kann ebenfalls über „Meine AOK“ eingesehen werden.

→ [meine.aok.de/](https://meine.aok.de/)

Neun Jahre Innovation

## AOK PLUS und SpinLab feiern Jubiläum



**Ein starkes Duo für die Gesundheit:** Im Januar 2026 startete die 20. Accelerator-Klasse im Leipziger SpinLab. Seit neun Jahren begleitet die AOK PLUS nun schon junge Start-ups dabei, das Gesundheitswesen mit digitalen Ideen zu revolutionieren.

### Hilfe gegen Zähneknirschen und Einsamkeit

Die neuen Start-ups zeigen, wie alltagsnah moderne Lösungen sein können. Das Team von **JawBuddy** hat eine digitale Selbsttherapie-App für Menschen mit Bruxismus (Zähneknirschen) entwickelt. Auch **VON KAI** ist mit an Bord: Das Team arbeitet an einem KI-gestützten Gesprächsangebot für Seniorinnen und Senioren, um Isolation und Einsamkeit zu begegnen.

„Versorgung kann besser sein – wenn sie alltagsnah, digital und patientenzentriert gedacht wird“, erklärt Stephanie Urban aus dem Bereich Innovation und

Partnermanagement der AOK PLUS. In der Praxis bedeutet das oft, die Agilität junger Unternehmen mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen einer Krankenkasse zu vereinen.

Dass dieser Weg erfolgreich ist, beweisen die Zahlen: Von den 185 Start-ups, die das Programm bisher durchlaufen haben, stammten 37 aus dem Bereich E-Health. Zehn dieser digitalen Lösungen können Versicherte der AOK PLUS bereits heute als Regel- oder Zusatzleistung nutzen.

### Ein preisgekröntes Ökosystem

Die Partnerschaft findet in einem exzellenten Umfeld statt: Die SpinLab Group in der Leipziger Baumwollspinnerei wurde kürzlich mit dem „Startup Ecosystem Stars Award 2025“ für die Stärkung von Gründer-Netzwerken ausgezeichnet. Bei Fragen wenden Sie sich gern an:

→ [startups@plus.aok.de](mailto:startups@plus.aok.de)

### Kursangebot

## „Pflegelotsin und Pflegelotse im Betrieb“

**Dieser digitale Kurs** richtet sich an Beschäftigte, Personalverantwortliche und Mitarbeitervertreter, um Basiswissen zum Thema Pflege im beruflichen Kontext zu vermitteln. Immer mehr Beschäftigte stehen vor der Herausforderung, ihren Beruf und die Pflege Angehöriger zu vereinbaren. Oft geraten sie unvorbereitet in diese Rolle. Das kann zu Fehlzeiten oder einer Reduktion der Arbeitszeit führen. Hier setzt unser Kurs an. Eine Vertrauensperson im Arbeitsumfeld schafft Entlastung – für Ihre Mitarbeitenden und für Sie als Arbeitgeber. Die nächsten Online-Kurse beginnen am 1. Juni, am 1. September und am 2. November. Weitere Informationen:

→ [aok.de/fk/pflegelotse](https://aok.de/fk/pflegelotse)

#### Herausgeber:

AOK-Bundesverband  
Rosenthaler Straße 31  
10178 Berlin

#### AOK PLUS

Sternplatz 7  
01067 Dresden  
[aok.de/plus](https://aok.de/plus)

#### Kontakt, Adressänderungen und Kommentare:

[gesund.es.unternehmen@plus.aok.de](mailto:gesund.es.unternehmen@plus.aok.de)

#### 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:

Fionn Birr, Heike Bohn,  
Susanne Dietrich, Barbara  
Domschky, Ina Hieronimus,  
Silke Siems, Heike Wegener

#### Regionalredaktion AOK PLUS:

Rico Schubert

#### Alle Bildrechte:

AOK, sofern nicht anders angegeben

#### Alle Illustrationen:

AOK

#### Druck:

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

#### Erscheinungsweise:

viermal jährlich/KU

#### Redaktionsschluss:

10. März 2026

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

## Elektronische Meldung

## Mutterschaftsgeld im Minijob

**Auch bei geringfügig Beschäftigten** übermitteln Arbeitgeber die notwendigen Daten zur Berechnung des Mutterschaftsgelds elektronisch an die Krankenkasse. Diese Meldung erfolgt mit dem Abgabegrund „03“ (Entgeltbescheinigung Krankenversicherung bei Mutterschaftsgeld) über das Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal. Auch Minijobberinnen haben während der Mutterschutzfristen Anspruch auf Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse. Wie bei anderen Beschäftigten zahlen Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, wenn das vorherige Nettoentgelt über 13 Euro je Kalendertag lag. Die Ausgaben dafür erhalten sie über die Ausgleichskasse U2 bei der Minijob-Zentrale ersetzt.

→ [aok.de/fk/u2](https://aok.de/fk/u2)



## BSG-Urteil

## Dienstwagen gilt nicht als Mindestlohn

**Das Bundessozialgericht** (BSG) hat entschieden, dass die Überlassung eines Firmenwagens nicht den gesetzlichen Mindestlohn ersetzen kann. Zwei Arbeitgeber hatten ihren Teilzeitkräften ausschließlich einen Dienstwagen als Vergütung gewährt und nur darauf Sozialabgaben gezahlt. Die Deutsche Rentenversicherung Bund verlangte jedoch zusätzlich Beiträge auf den nicht gezahlten Mindestlohn – zu Recht, wie das BSG urteilte. Bereits gezahlte Beiträge für den Firmenwagen ändern daran nichts.

→ [aok.de/fk/ueberblick-minijobs](https://aok.de/fk/ueberblick-minijobs)



## Angebote für Arbeitgeber

## Immer gut informiert: Aktuelle Online-Seminare

### Personaleinsatz bei anderen Arbeitgebern

Unternehmen können ihr Personal auf verschiedene Arten bei anderen Arbeitgebern einsetzen. Das Online-Seminar im April beantwortet Fragen zu sozialversicherungs- sowie arbeitsrechtlichen Regelungen und gibt praktische Tipps.

### Praxistipps für die Entgeltabrechnung

In diesem Online-Seminar der AOK im Mai geben die Referierenden wertvolle Tipps zu Fragen in der Entgeltabrechnung, beispielsweise zu Gutscheinen, Geschenken, E-Firmenwagen und E-Bikes. Die Referierenden stellen dabei heraus, inwieweit der jeweilige Sachbezug beitrags- und steuerpflichtig ist.

### Basisarbeitende wertschätzen

Reinigen, liefern & Co.: Basisarbeitende sind für viele Bereiche des Lebens wichtig. Wie können Arbeitgeber ihre Leistung wertschätzen und sie gesund halten? Diese und weitere Fragen beantwortet das Online-Seminar im Mai.



Jetzt kostenlos anmelden  
via QR-Code oder unter:

→ [aok.de/fk/seminarsuche](https://aok.de/fk/seminarsuche)



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

→ [aok.de/fk/kontakt](https://aok.de/fk/kontakt)

# »Ich betreibe ganz wenig Mikro-management«

Alena Buyx ist eine deutsche Wissenschaftlerin und war vier Jahre lang Vorsitzende des Deutschen Ethikrats. Hier spricht sie darüber, wie sie auch bei herausfordernden Fragen Ruhe bewahrt.



**Ich gebe breite Verantwortungs- und Handlungsspielräume.**

## Wie trifft man als Führungskraft schwierige Entscheidungen, wenn es weder Richtig noch Falsch gibt?

Wenn möglich: Zeitdruck rausnehmen, neben die Situation treten und so als Führungskraft die Emotionen runterkühlen und Ruhe reinbringen. So kann man möglicherweise zur Erkenntnis kommen, dass es doch „Falsch“ und „Richtig“ und verschiedene Optionen gibt, das Ziel zu erreichen.

## Während der Pandemie haben Sie Ruhe und Überblick behalten. Wie haben Sie das geschafft?

Weil ich in der klinischen Ethikberatung tätig bin, bin ich es gewohnt, mit Menschen zu arbeiten, die in existenziellen Situationen unter enormem Druck stehen. In meinem Beruf geht es oft um Leben und Tod. Wenn um einen herum Sorge, Angst und Emotion herrschen, muss ich einen kühlen Kopf bewahren. Ich habe das jahrelang trainiert. Dennoch war es auch für mich sehr herausfordernd, während der Pandemie die Vorsitzende des Deutschen Ethikrats zu sein. Aber es hat mir sehr geholfen, dass die Verantwortung innerhalb des Ethikrats auf vielen Schultern verteilt war.

## Wie motivieren Sie Ihr Team?

Ich gebe ganz viel Vertrauensvorschuss und betreibe ganz wenig Mikro-management. Ich gebe breite Verantwortungs- und Handlungsspielräume. Ich stelle die besten Leute ein, die ich kriegen kann, und die lasse ich dann machen. Ich hole mir oft Einschätzungen und auch Rat von meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zugleich bin ich immer für mein Team da und mache regelmäßig Supervision. Ich investiere viel in eine gute Teamkultur. Wenn jemand nicht bereit ist, diese Teamkultur mitzuleben, gibt es schnell ein klärendes Gespräch. Ich versuche, intensiv auf die Bedürfnisse der Einzelnen einzugehen, aber das Team darf darunter nicht leiden.

**Alena Michaela Buyx** (47) ist Professorin für Ethik der Medizin und Gesundheitstechnologien und Direktorin des Instituts für Geschichte und Ethik der Medizin an der Technischen Universität München. Von 2020 bis 2024 war sie Vorsitzende des Deutschen Ethikrats.





AOK PLUS 

## Wichtige Infos? Kommen zu Ihnen. Der AOK-Newsletter für Arbeitgeber

Aktuelle Informationen zur Sozialversicherung, Hinweise zu Seminaren und konkrete Ideen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung: Der Newsletter der AOK bietet Ihnen Monat für Monat genau das, was Sie im Betriebsalltag weiterbringt. Kompakt, verlässlich und kostenlos.



Jetzt abonnieren  
unter [aok.de/fk/plus/  
newsletter](https://aok.de/fk/plus/newsletter)

AOK PLUS. Die Gesundheitskasse.