

DAS MAGAZIN FÜR  
UNTERNEHMEN UND SELBSTSTÄNDIGE

# praxis + recht

## KRISEN MEISTERN Erfolgreich mit wertschätzender Führung

Extra-Informationen  
im digitalen Magazin



### HOHE KRANKENSTÄNDE

Analyse der Ursachen

### PFLEGE UND BERUF

Unterstützung ist wichtig

### AGGRESSION UND GEWALT

Schutz für Beschäftigte

**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben lang.*

### praxis + recht 02/2025

Das Magazin der DAK-Gesundheit für  
Unternehmen und Selbstständige

#### Herausgeber

DAK-Gesundheit  
Gesetzliche Krankenversicherung  
Nagelsweg 27 – 31, 20097 Hamburg  
www.dak.de

#### Verantwortlich

Rüdiger Scharf (V. i. S. d. P.)  
Bereichsleiter Unternehmenskommunikation  
Annette Schmalz  
Leiterin Integrierte Kommunikation

#### Verantwortliche Redakteurin

Marlies Fürste

#### Kontakt zur Redaktion

Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg  
Tel.: 040 2364 855 9411  
E-Mail: DAK-Magazine@dak.de  
Bei Abo- oder Adressänderungen wenden  
Sie sich bitte an: service@dak.de

#### Herstellung & Versand

Julia Peters

#### Redaktionelle Mitarbeit, Autorinnen & Autoren

Thomas Corrinth, Andrea Guthaus,  
Linda Hartmann, Ulrich Hoffmann, Justine  
Holzwarth, Karina Khrustaleva, Katrin Lahn,  
Annemarie Lüning, Laura Mazzuchin,  
Jutta Rath, Kirsten Wenzel, Dorothea Wiehe

#### Gestaltung & Bildredaktion

Martin Bauer  
LSL – Litho Service Lübeck

#### Litho

Uwe Pries  
LSL – Litho Service Lübeck

#### Druck

Evers-Druck GmbH  
Ernst-Günter-Albers-Straße 13, 25704 Meldorf  
Gedruckt auf 100 Prozent Recyclingpapier

Dieses Magazin informiert zu Themen  
der Sozialversicherung, zum Betrieblichen  
Gesundheitsmanagement und zu allen  
Bereichen rund um die Arbeitswelt. Es  
erscheint drei Mal im Jahr und wird kosten-  
frei verschickt. Namentlich gekennzeichnete  
Beiträge sind nicht identisch mit der Meinung  
der Redaktion. Für unverlangte Einsendungen  
übernimmt die DAK-Gesundheit keine  
Verantwortung. Nachdruck, Aufnahme in  
Onlinedienste und Internet sowie Vervielfäl-  
tigung sind nur mit Zustimmung der  
Redaktion gestattet.

Redaktionsschluss: 15. April 2025

# Der schnelle Weg zu Ihrer DAK-Gesundheit

## Services für Unternehmen auf einen Blick

### Arbeitgeber-Newsletter

Der kostenfreie Arbeitgeber-Newsletter informiert  
Sie regelmäßig über Aktuelles zu den Themen  
Sozialversicherung, gesundes Arbeiten, Arbeits- und Steuerrecht.  
Abo: [www.dak.de/arbeitgeber-newsletter](http://www.dak.de/arbeitgeber-newsletter)

### Arbeitgeber Hotline/Kontakt

 **040 325 325 810**, zum Ortstarif

 **vertrieb@dak.de**

 **www.dak.de/arbeitgeber**

### Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Hotline/Kontakt

 **040 325 325 720**, zum Ortstarif

 **bgm@dak.de**

 **www.dak.de/bgm**

### Extra-Informationen im digitalen Magazin

Wussten Sie schon, dass das Magazin praxis + recht  
auch als digitale Ausgabe erscheint und mit vielen  
weiteren multimedialen Elementen überrascht?  
Lassen Sie sich inspirieren von Videos, Bildern und  
interessanten Highlights – damit Sie stets gut informiert sind.  
Wenn Sie sich für das digitale Magazin entscheiden, informieren  
wir Sie per Newsletter, sobald die neue Ausgabe erscheint. Hier  
finden Sie sowohl das digitale Magazin, das Archiv als auch den  
Link zum Abo: [www.dak.de/praxisundrecht](http://www.dak.de/praxisundrecht)

Hier geht es zum  
digitalen Magazin



# Liebe Leserin, lieber Leser,

mit dem Regierungswechsel sind viele Hoffnungen verbunden – nicht nur auf einen generellen politischen Aufbruch, sondern auch auf entscheidende Weichenstellungen im Gesundheitssystem. Als DAK-Gesundheit setzen wir uns seit Langem für eine gerechte und verlässliche Finanzierung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ein. Es braucht Lösungen, die die Beitragszahlerinnen und Beitragszahler sowie deren Arbeitgeber nicht übermäßig belasten und gleichzeitig den Zugang zu einer hochwertigen Gesundheitsversorgung garantieren.

Doch während auf politischer Ebene über Strukturreformen diskutiert wird, spüren Unternehmen längst die Auswirkungen einer sich verändernden Arbeitswelt. Die Herausforderungen sind vielfältig: Hohe Krankenstände aufgrund psychischer Erkrankungen gehören heute zum Alltag. Auch der raue Ton, der in unserer Gesellschaft zunehmend Einzug hält, macht vor der Arbeitswelt nicht halt – immer öfter erleben Beschäftigte Aggressionen und Unsicherheit am Arbeitsplatz.

In diesem Magazin haben wir für Sie Lösungsansätze und Expertenmeinungen zusammengestellt, die nicht nur die Hintergründe der aktuellen Entwicklungen beleuchten, sondern auch praxistaugliche Strategien für eine gesunde Arbeitswelt aufzeigen. Sie erfahren, was gute Führung in herausfordernden Zeiten ausmacht, wie Betriebe sich auf die Erwartungen der Generation Z einstellen und welche Maßnahmen konkret helfen können, die Belastungen für Belegschaften zu reduzieren.

Viel Freude und Inspiration beim Lesen,



**ANDREAS STORM**  
VORSTANDSVORSITZENDER



# Führung in herausfordernden Zeiten



Gemeinsam nach Lösungen für Belegschaften suchen, die durch Wandel und Krisen verunsichert sind.

Extra-Information  
im digitalen Magazin



Gut zu führen ist schon in guten Zeiten nicht leicht. Was tun, wenn Krisen alles noch komplizierter machen? Auch Beschäftigte fühlen sich zunehmend verunsichert. So gehören heute psychische Erkrankungen zum Alltag. Hohe Krankenstände wiederum belasten Betriebe und Belegschaften in Zeiten des Personalmangels umso mehr. Hinzu kommt, dass der Ton in

der Gesellschaft rauer wird. Beschäftigte sind deshalb auch am Arbeitsplatz immer häufiger Aggressionen ausgesetzt. Was können Unternehmen tun, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu stärken und Fehlzeiten zu senken? In diesem Magazin finden Sie viele Lösungsansätze und Tipps von Fachleuten zu den Herausforderungen der Zeit.



## GESUNDHEIT



**Hohe Krankenstände:** Analyse der Ursachen

### 6 Wissen

Aufruf BGM-Förderpreis/Fortbildung für die mentale Gesundheit/Nachruf Erwin Rüdell/Wechseljahre und Auswirkungen auf die Arbeit

### 8 Hoher Krankenstand: Analyse und Lösungsansätze

Die Debatte um den Krankenstand schlägt hohe Wellen. Eine aktuelle Studie der DAK-Gesundheit beleuchtet das Thema und zeigt Lösungen auf.

### 12 Hitzeschutz am Arbeitsplatz

Die zunehmenden Hitzetage im Sommer belasten Beschäftigte und mindern deren Produktivität. So wird Hitzeschutz am Arbeitsplatz möglich.

### 14 Gesunde Firma, starkes Team

Wie Unternehmen durch die Förderung eines gesunden Lebensstils Erkrankungen vorbeugen und zugleich den Teamgeist stärken.



## SERVICE



**Pflege und Beruf:** Unterstützung ist wichtig

### 16 Wissen

Saisonarbeitskräfte/Kurzarbeitertgelt/Insolvenzgeldumlage/Mutterschutz bei Fehlgeburten/Sozialversicherungslexikon

### 18 Berufstätigkeit und Pflege vereinbaren

Wie Unternehmen ihre Beschäftigten, die Angehörige pflegen, vor Überlastung schützen können.

### 20 Jung und selbstbewusst

Die Generation Z hat andere Wünsche und Vorstellungen vom Arbeitsleben. So stellen sich Unternehmen auf die „Digital Natives“ ein.

### 22 DAK-Nachwuchs gestaltet die Zukunft

Die DAK-Gesundheit bindet ihre jungen Talente von Anfang an aktiv ein, um deren Motivation zu fördern. Tipps für eine gesunde Mitarbeiterbindung von Anfang an.



## PERSONAL



**Aggression und Gewalt:** Schutz für Beschäftigte

### 24 Wissen

Kinderkrankengeld/Auszeichnung für Haltung/Wettbewerb „Gesichter für ein gesundes Miteinander“/Krankenkassen-Test

### 26 Aggression und Gewalt: Wie Betriebe ihr Team schützen

Was hilft, wenn Beschäftigte bei der Arbeit beleidigt oder bedroht werden oder sogar von tätlichen Übergriffen betroffen sind? So können Sie präventiv tätig werden und Ihr Team schützen.

### 28 Führung in herausfordernden Zeiten

Was tun, wenn Krisen alles komplizierter machen? Diese Experten-Tipps für gute Führung helfen.

### 30 Irren ist menschlich

In der Arbeitswelt gelten Fehler oft als Tabu. Wie Misserfolge aus dem Blickwinkel der Lernkultur betrachtet werden können.

## Deutscher BGM-Förderpreis

### Bewerben Sie sich mit Ihren Ideen

Die DAK-Gesundheit schreibt den DEUTSCHEN BGM-FÖRDERPREIS bereits zum zehnten Mal aus. Der Preis würdigt Unternehmen, Organisationen und Einrichtungen, die sich zukünftig kreativ und nachhaltig für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) einsetzen wollen. Dazu unterstützt der Förderpreis die Sieger-Unternehmen aktiv dabei, ihre innovativen gesundheitsförderlichen Ideen und Projekte umzusetzen. Einsendeschluss ist der 4. Juli 2025.



### DEUTSCHER | **BGM** | FÖRDERPREIS

Das diesjährige Motto lautet:

**„Arbeitswelt in Transformation – Stress reduzieren, Sinn erleben, Gesundheit stärken“.** Die heutige Arbeitswelt bleibt geprägt von vielfältigen Situationen, die sich aus den

unterschiedlichen Rollen ergeben, die jede und jeder Einzelne täglich einnehmen. Die Vermischung von Beruf und Familie hat sich mit dem Ende der Pandemie nicht aufgelöst, sondern ist vielmehr zu einer selbstverständlichen Realität geworden. Diese Entwicklung hat Auswirkungen auf das Stresserleben und -verhalten. Aus diesem Grund werden kreative und wirkungsvolle Ideen und Projekte gesucht, die den Dauerstress reduzieren, die Erholung und Pausenkultur stärken und neue Perspektiven auf eine gesunde Arbeitsweise bieten. Dabei spielt die Verankerung in die Führungs- und Unternehmenskultur eine zentrale Rolle. Nur so können Unternehmen langfristig erfolgreich sein und ihre Mitarbeitenden gesund und motiviert halten.

Wir laden Unternehmen und Organisationen ein, ihre Konzepte und Ideen einzureichen – für eine gesunde Arbeitswelt und Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Weitere Informationen – zur Bewerbung, zum Schwerpunktthema sowie zum letzten Siegerprojekt – finden Sie unter: [www.dak.de/bgm-foerderpreis](http://www.dak.de/bgm-foerderpreis) und [www.dak.de/bgm](http://www.dak.de/bgm)

## Fortbildung

### Für die mentale Gesundheit

Der Schutz der mentalen Gesundheit, auch als Mental Health bezeichnet, umfasst das gesamte psychische Wohlbefinden. Erforderlich sind zum Beispiel Kompetenzen, mit Stress gut umzugehen und auf eine ausgewogene Work-Life-Balance zu achten. Gerade im Zusammenspiel von Arbeit und Privatleben sind Unterstützungsangebote und eine gute Organisation hilfreich. Deshalb hat die DAK-Gesundheit im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements das Fortbildungsangebot zum Mental Health Pilot (MHP) entwickelt.

Personen mit dieser Ausbildung fungieren im Unternehmen als Lotse

oder Lotsin, wenn es um den Erhalt der mentalen Gesundheit geht. Als erste Kontaktpersonen bei psychischen Überlastungen werden sie unter anderem darin geschult, mentale Belastungen oder Erkrankungen zu erkennen. Sie stehen als Ansprechperson zur Seite, um auf Unterstützungsangebote innerhalb und außerhalb des Unternehmens aufmerksam zu machen. Diagnosen oder therapeutische Gespräche gehören nicht zu ihren Aufgaben.

Informationen zur MHP-Fortbildung erhalten Sie unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail an [bgm@dak.de](mailto:bgm@dak.de)



*„In der Gesellschaft wird häufig über körperliche Erste Hilfe diskutiert, jedoch bleibt die mentale Gesundheit oft im Hintergrund. Es mangelt häufig an fundiertem Wissen und Selbstsicherheit, wenn es darum geht, Kolleginnen und Kollegen, Freunden und Familienangehörigen in belastenden Phasen Unterstützung zu bieten. Daher freue ich mich, dass wir mit dem neuen Fortbildungsangebot Unternehmen präventiv unterstützen.“*

Dr. Ute Wiedemann, Vorstandsmitglied der DAK-Gesundheit

# DAK-Gesundheit trauert um Vorsitzenden des BGM-Beirates Erwin Rüdgel

Die DAK-Gesundheit trauert um Erwin Rüdgel, der am 3. Februar 2025 völlig unerwartet im Alter von 69 Jahren verstorben ist. Erwin Rüdgel war seit 2022 Vorsitzender des Beirates für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) der DAK-Gesundheit. Der BGM-Beirat hat sich zum Ziel gesetzt, Impulse zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu setzen und die DAK-Gesundheit auf diesem Feld strategisch zu beraten.

Als CDU-Politiker war Erwin Rüdgel seit Oktober 2009 Mitglied des Deutschen Bundestages, zuvor gehörte er von Januar bis Mai 1987 sowie von 1998 bis 2009 dem Landtag von Rheinland-Pfalz an. Von 2018 bis 2021 war Erwin Rüdgel Vorsitzender des Ausschusses für Gesundheit des Deutschen Bundestages. Erwin Rüdgel hat mit herausragendem Engagement, fachlicher Expertise und großer Leidenschaft das Betriebliche Gesundheitsmanagement der DAK-Gesundheit maßgeblich geprägt und weiterentwickelt. Sein unermüdlicher Einsatz, seine wertvollen Impulse und seine inspirierende Art, Menschen für Gesundheitsthemen zu begeistern, haben das BGM nachhaltig bereichert.



## Wechseljahre Auswirkungen am Arbeitsplatz

Die Wechseljahre sind weit mehr als ein individuelles Gesundheitsthema. Sie betreffen die Lebensqualität und Arbeitsfähigkeit von Frauen, die oft auf dem Höhepunkt ihrer beruflichen und familiären Verantwortung sind. Angesichts des demografischen Wandels und der steigenden Lebenserwartung wird es immer wichtiger, Frauen in dieser Phase gesundheitlich und gesellschaftlich zu unterstützen, um ihr Potenzial zu fördern. So hat die DAK-Gesundheit zusammen mit der IMK GmbH eine Befragung in der Zeit vom 27. Januar 2025 bis zum 14. Februar 2025 unter 2.500 berufstätigen gesetzlich versicherten Frauen zwischen 40 und 62 Jahren aus Deutschland durchgeführt. Laut der aktuellen Studie fühlen sich drei von zehn Frauen im Beruf beziehungsweise im Arbeitsleben durch die Wechseljahre beein-

trächtigt. Knapp die Hälfte dieser Frauen (48 Prozent) beschreiben diese Beeinträchtigung als sehr beziehungsweise eher stark. Vor allem Frauen ab 49 Jahren leiden häufiger. Die DAK-Gesundheit unterstützt Frauen und Unternehmen mit zahlreichen Angeboten rund um die Wechseljahre. Von gesunder Ernährung über Bewegung bis hin zu Behandlungsmöglichkeiten – Wissenswertes rund um die Wechseljahre finden Ihre Beschäftigten unter:

[www.dak.de/wechseljahre](http://www.dak.de/wechseljahre)

Sie haben Fragen rund um die Wechseljahre und das Betriebliche Gesundheitsmanagement? Informationen erhalten Sie auf [www.dak.de/bgm](http://www.dak.de/bgm), unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail an: [bgm@dak.de](mailto:bgm@dak.de)

# KRANKENSTAND IN DEUTSCHLAND: ANALYSE UND LÖSUNGSANSÄTZE

Die Debatte um den Krankenstand schlägt hohe Wellen und die These von den Deutschen als Europameister der Fehlzeiten geht durch die Medien. Es wird Zeit, das Thema zu beleuchten und Lösungen aufzuzeigen.

**D**er Krankenstand erreicht eine vermeintliche Rekordhöhe: 54 von 1.000 Beschäftigten waren 2024 durchschnittlich pro Tag krankgeschrieben. Eine Entwicklung, deren Ursprung Jahre zurückliegt: Von 2021 auf 2022 stiegen die Fehlzeiten sprunghaft um 37,6 Prozent an. Im Schnitt hatte 2022 jede und jeder Beschäftigte fast 20 Fehlzeiten.

## DAK-STUDIE KLÄRT AUF

Im Auftrag der DAK-Gesundheit forschte das IGES Institut nach den Ursachen für den anhaltend hohen Krankenstand. Dabei wertete IGES die Daten von 2,4 Millionen erwerbstätigen DAK-Versicherten aus den Jahren 2019 bis einschließlich 2024 aus. Außerdem wurden bundesweit mehr als 7.000 Erwerbstätige repräsentativ durch forsa befragt. Eine der Ursachen für den hohen Krankenstand in Deutschland ist laut IGES-Studie\* die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU), die 2022 eingeführt wurde. Die eAU geht von den Arztpraxen direkt an die Krankenkassen und muss nicht mehr von den Versicherten selbst eingereicht werden. Von 2021 auf 2022 gab es überwiegend durch das neue Meldeverfahren einen sprunghaften Anstieg der registrierten Ausfallzeiten von 4,0 auf 5,5 Prozent, was zu einem statistischen Rekordkrankenstand führte. Seitdem sind die Schwankungen jedoch gering, 2024 ist der Krankenstand sogar um 0,1 Prozentpunkte leicht gesunken.

## MEHR ATEMWEGSINFEKTE

Als weitere Ursache für den Anstieg des Krankenstands von 2021 auf 2022 identifiziert die IGES-Studie das verstärkte Aufkommen von Atemwegserkrankungen.



Professor Dr. Volker Nürnberg ist einer der gefragtesten Gesundheitsexperten Deutschlands und hat als Experte für Betriebliches Gesundheitsmanagement die DAK-Studie fachlich begleitet: „Am auffälligsten ist der Anstieg bei den Atemwegserkrankungen und bei den kurzen Erkrankungen, das kann auch eine Spätfolge von Corona sein. Hier müssen wir dringend zum Beispiel mit Gripeschutzimpfungen und Hygienemaßnahmen entgegenwirken.“



Prof. Dr. Volker Nürnberg,  
Experte für Betriebliches  
Gesundheitsmanagement

## TELEFONISCHE KRANKSCHREIBUNG

Während der Coronapandemie bekamen die Beschäftigten die Möglichkeit, sich per Telefon krankschreiben zu lassen. In der Diskussion um den hohen Krankenstand gab es Vermutungen, dass dieses neue Verfahren den Anstieg mitverantwortet hätte. Tatsächlich gibt es statistisch betrachtet keine Hinweise für diese These. Auch als 2023 die telefonische Krankenschreibung einige Monate ausgesetzt wurde, schlug sich das in der Statistik nicht nieder.



### Krankenstand 2024

KS Bundesdurchschnitt: 5,4%

KS ≤ 5,0 %
  5,5 % < KS ≤ 6,0 %

5,0 % < KS ≤ 5,5 %
  6,0 % < KS ≤ 6,5 %

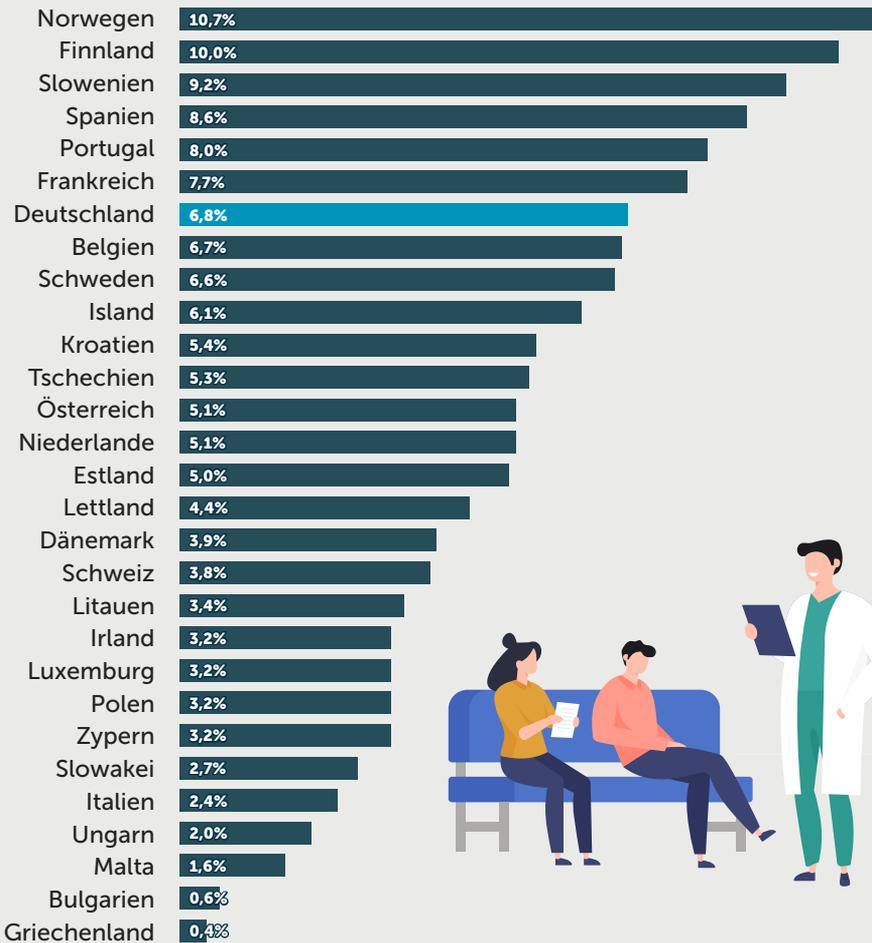
Quelle: DAK-Gesundheit



### KRANKENSTAND IM LÄNDERVERGLEICH

Eine Statistik der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) aus dem Jahr 2022 erfasst die Anzahl der amtlich gemeldeten bezahlten Krankheitstage pro Jahr in den verschiedenen europäischen Ländern. Hier ist Deutschland mit 24,9 Tagen Spitzenreiter, auf Platz zwei folgt Lettland mit 20,4 Tagen. Diesen Ländervergleich sehen die Fachleute bei IGES aus zwei Gründen kritisch: Zum einen wenden die einzelnen Länder unterschiedliche Erhebungsmethoden an. So haben die wenigsten Länder ein elektronisches Meldeverfahren wie etwa Deutschland. Laut IGES führt das vermutlich dazu, dass Fehlzeiten in anderen europäischen Ländern untererfasst werden. Zudem erhalten kranke Beschäftigte in vielen Ländern für Karenztage kein Geld. Diese Fehltage werden folglich bei einer Zählung der bezahlten Krankheitstage nicht erfasst. Da in Deutschland aber alle Ausfalltage bezahlt werden, erscheinen diese auch in der Statistik. Das deutsche Lohnfortzahlungssystem soll verhindern, dass Beschäftigte trotz Krankheit zur Arbeit gehen. Es liegt nahe, dass dies ebenfalls zu der vergleichsweise höheren Anzahl an Fehltagen beiträgt. Auch das in einigen Ländern geringere Renteneintrittsalter beeinflusst die Erfassung der bezahlten Fehltage.

## Verlorene wöchentliche Arbeitszeit durch Krankheit



Quelle: eigene Darstellung nach OECD-Erhebung  
 Anmerkung: Frage im EU-LFS: „Wie viele Tage haben Sie insgesamt in der Berichtswoche aufgrund von Krankheit nicht gearbeitet?“. Aus der DAK-Sonderanalyse vom 22.1.2025

Weil die zuvor erwähnte Statistik zu den bezahlten Krankentagen keinen zuverlässigen Vergleich ermöglicht, hat die OECD zusätzlich einen einheitlichen Fragebogen\*\* für alle Länder aufgesetzt, um zu erfassen, wie viel der wöchentlichen Arbeitszeit durch Krankheit anteilig verloren geht. In dieser OECD-Befragungsstudie landet Deutschland mit einem Wert von 6,8 Prozent im oberen Mittelfeld. Belgien und Schweden liegen mit 6,7 beziehungsweise 6,6 Prozent knapp hinter Deutschland.

„Ich hoffe, dass die aktuellen IGES-Analysen über die Auswirkungen des elektronischen Meldesystems und die methodischen Probleme im europäischen Vergleich die Diskussion über den Krankenstand in Deutschland versachlichen.“

DAK-Vorstandschef Andreas Storm

## MYTHOS „BLAUMACHEN“

Der hohe Krankenstand in Deutschland verleitet manche an der Debatte Beteiligten zu der Annahme, eine Vielzahl der Beschäftigten würde „blaumachen“. Eine Studie des DGB kam jedoch zu dem Ergebnis, dass viele Menschen arbeiten, obwohl sie krank sind. Genauer gesagt, geben zwei Drittel von 7.000 Befragten an, dass sie im letzten Jahr trotz Erkrankung gearbeitet hätten (Präsentismus). Dabei liegen die Nachteile auf der Hand: Wer trotz Krankheit arbeitet, liefert in der Regel schlechtere Ergebnisse ab. Außerdem besteht die Gefahr, dass Krankheiten verschleppt werden und sich weitere Mitarbeitende anstecken, was insgesamt zu mehr Ausfällen führen kann. Bei der forsa-Studie gaben 63 Prozent der 7.000 Befragten an, sich im Krankheitsfall immer ein ärztliches Attest zu holen. Der Grund: Man wolle nicht dem Verdacht ausgesetzt sein, ohne triftigen Grund der Arbeit fernzubleiben.

## BGM ALS CHANCE

Was also können Unternehmen tun, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu stärken und Fehlzeiten zu senken? Angesichts der angespannten wirtschaftlichen Lage in vielen Firmen empfiehlt die DAK-Gesundheit Prävention und ein Betriebliches Gesundheitsmanagement, das systemisch angelegt ist. „Wir unterstützen Unternehmen dabei, ein solches zu entwickeln“, so Storm. Unter anderem geht es um einen ausgewogenen Umgang mit Gesundheit, Erholung, Prävention und Krankheit sowie um die Entwicklung einer wertschätzenden Vertrauenskultur. Ausführliche Informationen finden Sie unter: [www.dak.de/bgm](http://www.dak.de/bgm)

Nicht selten scheuen Unternehmen die Kosten für ein umfassendes BGM. Doch die Investition lohnt sich: Zum Beispiel hat die Initiative Gesundheit und Arbeit den Return on Investment von betrieblichen Maßnahmen für psychische Gesundheit ausgerechnet. Er liegt bei 1:2,7. Das bedeutet: Für jeden investierten Euro erhalten Unternehmen durchschnittlich 2,70 Euro zurück. Sei es durch reduzierte Krankheitskosten, erhöhte Produktivität oder geringere Mitarbeiterfluktuation. *Jutta Rath*

*„Unternehmen haben oft großen Respekt vor dem BGM und vermuten jede Menge Arbeit ohne direkten Nutzen für die Unternehmensziele dahinter. Tatsächlich kann man aber ganz schnell und pragmatisch anfangen. So lassen sich recht schnell brauchbare Lösungen für eine belastungsarme und damit verbesserte Arbeitsorganisation entwickeln, wenn man sich auf ein systemisches BGM einlässt.“*



Sandra Schmidt, DAK-Expertin Betriebliches Gesundheitsmanagement

\* Die Analyse zum Krankenstand finden Sie unter: [www.dak.de/presse](http://www.dak.de/presse)

\*\* European Labour Force Survey (EU-LFS): Diese Befragung wird jedes Jahr in allen europäischen Ländern durchgeführt. Für Deutschland ist sie Teil des Mikrozensus und wird viermal jährlich mit verschiedenen Teilstichproben erhoben.



**73 Prozent der Beschäftigten halten die telefonische Krankenschreibung für sinnvoll**

**2024 sank der Krankenstand von 5,5 auf 5,4 Prozent**

## Fortbildung zum BGM-Manager oder zur BGM-Managerin

Ein erfolgreiches Unternehmen braucht gesunde und motivierte Beschäftigte. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) unterstützt Unternehmen dabei, gesundheitsfördernde Strukturen aufzubauen sowie gesundheitsförderliches Verhalten der Beschäftigten zu stärken. Die DAK-Gesundheit bietet deshalb eine Fortbildung zum Betrieblichen Gesundheitsmanager beziehungsweise zur Betrieblichen Gesundheitsmanagerin an. Mit diesem Fachwissen können Unternehmen dauerhaft einen betrieblichen Gesundheitsförderungsprozess aufbauen. [www.dak.de/bgm-manager](http://www.dak.de/bgm-manager)



## HITZESCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Der Sommer steht vor der Tür. In Zeiten des Klimawandels wird es für Unternehmen immer wichtiger, die Mitarbeitergesundheit bei hohen Temperaturen zu schützen und damit auch die Produktivität zu gewährleisten.

**S**tellen Sie sich bitte einmal vor, dass Sie auf einer Baustelle in Schutzausrüstung bei über 30 Grad Celsius arbeiten. Oder dass Sie kranke Menschen bei hohen Temperaturen pflegen. Rinnt schon in Gedanken der Schweiß? Etwa ein Viertel der Beschäftigten erlebt während der Arbeit durch Hitze eine starke Belastung. Dabei sind ältere Beschäftigte zu größeren Anteilen und stärker betroffen als andere. Auch die Tätigkeit spielt eine Rolle. So sind ganze 49,3 Prozent der Beschäftigten in der Alten- und Krankenpflege belastet. Im Bereich Bau und Handwerk sind es 27,6 Prozent. Die Symptome reichen von Abgeschlagenheit und Müdigkeit über Schlafprobleme, vermehrtes Schwitzen bis hin zu Kreislaufbeschwerden. Auch Konzentrations- und Leistungsfähigkeit sinken. Das sind zentrale Ergebnisse aus dem DAK-Gesundheitsreport 2024 „Gesundheitsrisiko Hitze. Arbeitswelt im Klimawandel“.\*

### SO WIRKT HITZE

„Hohe Temperaturen haben erhebliche Auswirkungen auf den Körper und auf die Psyche. Deswegen sind Menschen dann weniger leistungsfähig, langsamer, fehleranfälliger

und auch schneller aggressiv“, erklärt Dr. Andrea Nakoinz, Fachärztin bei der Deutschen Allianz Klimawandel und Gesundheit e.V. (KLUG). Wer körperlich hart arbeitet, hat zudem ein höheres Risiko für hitzebedingte Erkrankungen wie Hitzschlag oder Dehydratation. Vulnerable Gruppen wie chronisch kranke oder ältere Menschen und Schwangere sind besonders betroffen – und zu schützen. Hitze kann beispielsweise auch die Wirkung von Medikamenten beeinflussen.

### WIE VORBEUGEN?

„Die erste Aufgabe für Führungskräfte besteht darin, zu identifizieren, wo es spezifische Gefährdungen im eigenen Unternehmen gibt und welche Menschengruppen besonders gefährdet sind“, sagt Dr. Nakoinz. Ein darauf abgestimmtes Hitzeschutzkonzept umfasst sowohl technische als auch organisatorische und personelle Schutzmaßnahmen. Je nach Branche können zum



Dr. Andrea Nakoinz, Fachärztin bei der Deutschen Allianz Klimawandel und Gesundheit e.V. (KLUG)



## Jährlicher Hitzeaktionstag

Um das Bewusstsein für die Gefahren von Hitze zu erhöhen, unterstützt die DAK-Gesundheit den bundesweiten Hitzeaktionstag 2025 „Deutschland hitze-resilient machen – wir übernehmen Verantwortung“. Er findet am **4. Juni 2025** im dritten Jahr in Folge statt und appelliert an alle: Hitzegefahren ernstnehmen – Hitzeschutz konsequent umsetzen.

[www.hitzeaktionstag.de](http://www.hitzeaktionstag.de)

**Machen Sie mit!**

Beispiel Sonnenschutzsysteme, Witterungsschutzelte auf Baustellen, das Verschieben der Kernarbeitszeit auf kühlere Tageszeiten oder die Möglichkeit zum Homeoffice sinnvoll sein. Auch die Bereitstellung von ausreichend Getränken, die Anpassung der Dienstkleidung an hohe Temperaturen oder eine leichtere, hitzefreundlichere Kost in der Kantine sind Optionen.

### EINFACHE STRATEGIEN

„Auch ganz einfache Maßnahmen können oft schon helfen. Zum Beispiel den Schreibtisch an einer anderen Stelle im Büro positionieren“, so die Expertin. Sehr wichtig sei auch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und auch bereits der Azubis im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). „Sehr viele Menschen wissen gar nicht, dass sie hitzegefährdet sind und wie man hitzebedingte Erkrankungen bei sich und anderen erkennt.“

*Thomas Corrinth*

\* Gesundheitsreport 2024 zum Thema Hitze: [www.dak.de/forschung](http://www.dak.de/forschung)

## Aktion Refill Deutschland

Was wäre, wenn Menschen in Innenstädten in jedem Geschäft kostenfreies Leitungswasser zum Auffüllen ihrer Trinkflasche bekämen, vor allem in der Sommerhitze? 2017 in Hamburg gestartet, hat sich Refill Deutschland zu einer deutschlandweiten Bewegung entwickelt. Das Konzept: Geschäfte mit dem Refill-Aufkleber bieten kostenfreies Leitungswasser für jedes mitgebrachte Trinkgefäß an, nach dem Motto: „Habe eine Trinkflasche dabei – Schütze unsere Umwelt – Trink genug Wasser – Lebe gesund und spare Geld!“. Linda Schmidt, Nachhaltigkeitsmanagerin der DAK-Gesundheit, sagt: „Umweltschutz, die Vermeidung von Plastikmüll, die Förderung von Leitungswasser als Trinkwasser sowie diskriminierungsfreie Gleichbehandlung aller Menschen sind die Ziele von Refill. Das sind gute Gründe, warum sich mittlerweile mehr als 70 DAK-Servicezentren bundesweit an der Aktion beteiligen.“

*„Wir sind ganz begeistert von der Aktion Refill Deutschland und freuen uns, wenn wir auch andere Unternehmen zur Teilnahme an dieser Initiative motivieren können. Gerade bei Hitze ist es wichtig, ausreichend zu trinken – wir unterstützen das gern!“*



**Karen Lehmann, Servicezentrumsleiterin der DAK-Gesundheit in Memmingen**

## Hitzeschutz für Ihre Beschäftigten

### Beratung zum Hitzeschutz

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der DAK-Gesundheit unterstützt Unternehmen dabei, einen guten und gesunden Umgang mit den klimatischen Herausforderungen für alle Beschäftigten zu finden. Beratung zum Thema Hitzeschutz erhalten Sie unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail an: [bgm@dak.de](mailto:bgm@dak.de). Weitere Informationen: [www.dak.de/bgm](http://www.dak.de/bgm)

### DAK-Hitzecheck

Wie cool ist Ihr Unternehmen? Der DAK-Hitzecheck gibt eine schnelle Einschätzung in puncto Hitzeprävention: [www.dak.de/hitzeschutz](http://www.dak.de/hitzeschutz). Hier finden Sie auch weitere Tipps zum Hitzeschutz in Ihrem Unternehmen.



## GESUNDE FIRMA, STARKES TEAM

Die Angst vor schweren Krankheiten nimmt zu – auch unter den Jüngeren. Wie Unternehmen durch die Förderung eines gesunden Lebensstils Erkrankungen vorbeugen und damit auch den Ängsten ihrer Beschäftigten begegnen können.

Die Angst vor schweren Krankheiten wächst unter den Deutschen und ist so groß wie seit 15 Jahren nicht mehr. Das hat eine repräsentative Umfrage des Markt- und Meinungsforschungsinstituts forsa im Auftrag der DAK-Gesundheit ergeben. So liegt zum Beispiel die Angst vor psychischen Erkrankungen bei 36 Prozent. Auffällig ist jedoch, dass dieser Wert unter den 14- bis 29-Jährigen deutlich höher ist: 54 Prozent gaben an, sich vor Krankheiten wie Depressionen oder Burn-out zu fürchten. Ängste können sich sowohl auf das Wohlbefinden als auch auf die Produktivität im Berufsalltag auswirken.

Um die Beschäftigten langfristig arbeitsfähig zu halten und Fehlzeiten zu reduzieren, sind für Unternehmen Gesundheitsvorsorge und Prävention wichtiger denn je – auch in Hinblick auf die demografische Entwicklung.

### GESUNDEN LEBENSSTIL FÖRDERN

Ein individuell auf das Unternehmen zugeschnittenes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) kann dazu beitragen, auch Ängste vor Krankheiten zu mindern, indem beispielsweise die Vorteile eines gesunden Lebensstils vermittelt und erlebbar gemacht werden. Dabei helfen oft schon kleine Veränderungen in

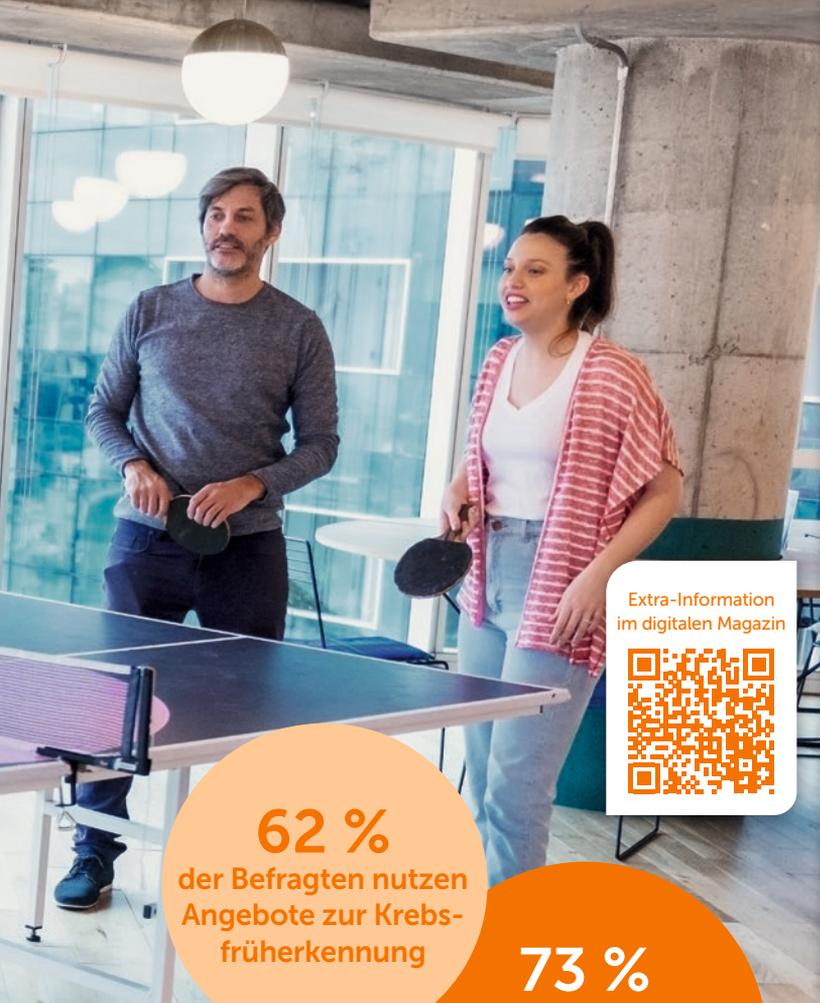
den Bereichen Entspannung, Ernährung und Bewegung – auch am Arbeitsplatz. Stärken Sie Ihren Beschäftigten buchstäblich den Rücken auf allen Ebenen. Die DAK-Gesundheit steht Ihnen dabei zur Seite mit passgenauen Lösungen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement – sei es mit der gezielten Unterstützung von Führungskräften oder mit speziellen Maßnahmen zum gesunden Arbeiten. Eine Auswahl von Angeboten, die zu einem gesünderen Lebensstil motivieren, haben wir für Sie zusammengestellt. Viele weitere Inspirationen finden Sie in diesem Magazin und auf [www.dak.de/bgm](http://www.dak.de/bgm). *Linda Hartmann*

## Gesundheit fördern und Teamgeist stärken



- ➔ Mit Gesundheitstagen können Sie Ihre Mitarbeitenden für das Thema Gesundheit sensibilisieren. Ihre Beschäftigten werden dabei aktiv in den Prozess eingebunden. Ob bei Ihnen im Betrieb oder online – teilnehmen können alle. Testen Sie einfach die **digitalen Gesundheitstage** zum Kennenlernen. Sie finden statt am 15. Juli und 16. September 2025. Anmeldung: [www.dak.de/onlinegesundestag](http://www.dak.de/onlinegesundestag)
- ➔ Fordern Sie sich und Ihre Mitarbeitenden heraus und nehmen Sie an den dreiwöchigen **Rad- oder Schritte-Challenges** teil. Anmeldung und weitere Informationen unter: [www.dak.de/bgm](http://www.dak.de/bgm)
- ➔ Beim **Firmenlauf B2Run**, der größten Laufserie in Deutschland, werden Ihre Mitarbeitenden gemeinsam aktiv. Informationen und Anmeldung: [www.dak.de/b2run](http://www.dak.de/b2run)
- ➔ Eine ausgewogene Ernährung ist die Basis für einen ebenso gesunden wie produktiven Arbeitstag, im stressigen Alltag aber oft gar nicht so leicht umzusetzen. Inspirierende **Vorträge** unter: [www.dak.de/bgm](http://www.dak.de/bgm)
- ➔ Kurze Bildschirm-pausen und kleine Übungen entspannen Augen, Kopf und Atmung. Einfache **Übungen** finden Sie unter: [www.dak.de/fitnesspause](http://www.dak.de/fitnesspause)
- ➔ Was wäre, wenn kleine Veränderungen im Arbeitsumfeld zu einem gesünderen Lebensstil bei den Mitarbeitenden führen könnte? Der **Online-Vortrag „Nudging“** liefert Antworten. Informationen und Anmeldung: [www.dak.de/bgm](http://www.dak.de/bgm)

Weitere Informationen zu allen Angeboten unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif und per E-Mail: [bgm@dak.de](mailto:bgm@dak.de).



Extra-Information  
im digitalen Magazin



**62 %**  
der Befragten nutzen  
Angebote zur Krebs-  
früherkennung

**73 %**  
der Befragten  
fürchten sich vor  
einem bösartigen  
Tumor

### Zusatzwissen

Seit 2010 untersucht das Institut forsa für die DAK-Gesundheit die Angst der Deutschen vor Krankheiten. In der aktuellen Studie wurden 1.000 Menschen ab 14 Jahren befragt. Auffällig: Die Angst, an Krebs oder Demenz zu erkranken, nimmt zu. 73 Prozent der Befragten gaben an, am meisten Angst vor einem bösartigen Tumor zu haben – im Vorjahr waren es 65 Prozent. Von 45 auf 55 Prozent stieg die Zahl derjenigen, die sich am stärksten vor Demenz oder Alzheimer fürchten. 52 Prozent und damit elf Prozent mehr als im vergangenen Jahr haben Angst vor einem Schlaganfall. Alle Ergebnisse unter: [www.dak.de/presse](http://www.dak.de/presse)

# Saisonarbeitskräfte

## Regelungen in der Sozialversicherung



Ob bei der Spargel-, Obst- oder Weinernte – häufig kommen bei diesen Arbeiten Saisonarbeitskräfte zum Einsatz. Je nach Dauer der Beschäftigung und Wohnsitz der Saisonarbeitskraft gibt es verschiedene Regelungen zu beachten.

### **Befristete Beschäftigung**

Da es sich bei der Saisonarbeit um eine begrenzte Zeit handelt, ist die Anstellung immer befristet. Darum gelten grundsätzlich die gleichen Regelungen wie bei anderen befristeten Beschäftigungen. Es besteht also die Möglichkeit einer kurzfristigen und sozialversicherungsfreien Beschäftigung, sofern die Saisonarbeit drei Monate oder 70 Arbeitstage nicht übersteigt. In diesem Fall gilt lediglich Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung. Wichtig ist jedoch, dass die Beschäftigung nicht regelmäßig, sondern nur gelegentlich durchgeführt wird und dass sie nicht berufsmäßig ist, also nicht allein dem Lebensunterhalt der Saisonarbeitskräfte dient. Weitere Informationen unter: [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

### **Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland**

Eine Person soll nur im Sozialversicherungssystem eines Staates versichert sein. Ist also geplant, Saisonarbeitskräfte einzusetzen, ist vorab zu prüfen, ob sie im Heimatland einer Hauptbeschäftigung nachgehen. Ist dies nicht der Fall,

unterliegen sie dem deutschen Sozialversicherungsrecht. Ist die Saisonarbeitskraft im Wohnstaat weiterhin beschäftigt und führt zum Beispiel während eines bezahlten Urlaubs Einsätze in Deutschland durch, bleibt die Versicherung in dem Land des Wohnsitzes bestehen. Das gilt sowohl bei einer angestellten als auch bei einer selbstständigen Tätigkeit mit Wohnsitz in einem EU-Mitgliedsstaat, Norwegen, Island, Liechtenstein und der Schweiz. Saisonarbeitskräfte aus Nicht-EU- oder aus Abkommensstaaten (Drittstaaten) dürfen in Deutschland derzeit nicht beschäftigt werden. Deutschland kann jedoch den Einsatz von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten im Ausnahmefall vereinbaren. Hierzu ist es erforderlich, sich mit der Bundesagentur für Arbeit im Vorfeld abzustimmen.

### **Nachweispflicht per A1-Bescheinigung**

Sofern ausländische Saisonarbeitskräfte unter den Bedingungen des Wohnstaates beschäftigt werden, ist der Nachweis per A1-Bescheinigung erforderlich. Informationen hierzu finden Sie unter: [www.dak.de/entsendung](http://www.dak.de/entsendung)

### **Anspruch auf Mindestlohn**

Der Mindestlohn gilt auch für Saisonarbeitskräfte.

Weitere Informationen zum Thema Saisonarbeit erhalten Sie unter der Telefonnummer **040 325 325 810** zum Ortstarif und unter: [www.dak.de/saisonarbeit](http://www.dak.de/saisonarbeit)

## Kurzarbeitergeld

### Maximal 24 Monate bis Ende 2025

Die Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld wird auf maximal 24 Monate verlängert. Damit wird betroffenen Betrieben mehr Planungssicherheit gegeben und ihnen ermöglicht, ihre Beschäftigten zu halten. Regulär beträgt die gesetzliche Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes maximal zwölf Monate. Wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt vorliegen, kann die Bundesregierung diese Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate verlängern. So kann Kurzarbeitergeld noch bis zum 31. Dezember 2025 für maximal 24 Monate bezogen werden. Die Verordnung ist am 1. Januar 2025 in Kraft getreten und läuft bis zum 31. Dezember 2025. Ab 1. Januar 2026 gilt dann wieder die gesetzliche Bezugsdauer von zwölf Monate. Weitere Informationen zum Bezug von Kurzarbeitergeld finden Sie unter: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) und [www.dak.de/kurzarbeitergeld](http://www.dak.de/kurzarbeitergeld)



## Insolvenzgeldumlage

### Ab 1. Januar 2025

Die Insolvenzgeldumlage war für das Jahr 2024 auf insgesamt 0,06 Prozent ermäßigt worden. Da der Gesetzgeber bis zum Ende des abgelaufenen Jahres keine neue Regelung getroffen hat, beträgt die Insolvenzgeldumlage ab dem 1. Januar 2025 wieder 0,15 Prozent.



## Sozialversicherungslexikon

### Wegweiser durch die Sozialversicherung

Sie haben Fragen zu Begriffen aus dem Sozialversicherungsrecht? Informieren Sie sich umfassend in dem Sozialversicherungslexikon „SVcompactPlus“ der DAK-Gesundheit. Über die Suchfunktion oder das anklickbare Alphabet finden Sie schnell und zuverlässig die Informationen, die Sie suchen. [www.dak.de/sozialversicherungslexikon](http://www.dak.de/sozialversicherungslexikon)

## Mutterschutz bei Fehlgeburten

### Gestaffelte Schutzfristen ab 1. Juni 2025



Mit dem neuen Gesetz gelten ab dem 1. Juni 2025 gestaffelte Schutzfristen bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche. Das Mutterschutzgesetz wird entsprechend geändert. Je länger die Schwangerschaft gedauert hat, desto länger dauert auch die Schutzfrist bei einer Fehlgeburt.

**Fehlgeburt ab der 13. Woche:**  
bis zu 2 Wochen Mutterschutz

**Fehlgeburt ab der 17. Woche:**  
bis zu 6 Wochen Mutterschutz

**Fehlgeburt ab der 20. Woche:**  
bis zu 8 Wochen Mutterschutz

Informationen zum Thema Mutterschaftsgeld finden Sie unter: [www.dak.de/mutterschaftsgeld](http://www.dak.de/mutterschaftsgeld)

# BERUFSTÄTIGKEIT UND PFLEGE VEREINBAREN

Über 2,5 Millionen Berufstätige in Deutschland pflegen neben dem Beruf Angehörige. Unternehmen können in dieser menschlich und ökonomisch belastenden Situation eine wichtige Stütze sein – und dabei mit guten Beratungsangeboten und flexiblen Arbeitsmodellen ihr Profil als familienfreundlicher Arbeitgeber schärfen.



**E**ine Situation, wie sie sich in Deutschland an vielen Orten täglich so oder ähnlich abspielt: Das Telefon einer Mitarbeiterin klingelt und schnell wird klar: Nach diesem Anruf wird nichts mehr so sein wie davor. Ob der Partner an Demenz erkrankt ist oder die Mutter nach einem Krankenhausaufenthalt wegen Sturzgefahr nicht mehr allein gelassen werden kann: Pflegesituationen stellen den bisherigen Alltag von Familien meist völlig auf den Kopf und bringen berufstätige Angehörige in eine Ausnahmesituation, die schnell zu Überforderung, Burn-out bis hin zur Aufgabe der beruflichen Tätigkeit führen kann.

## VIELE MITARBEITENDE BETROFFEN

Dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auch für Arbeitgeber ein immer wichtigeres Thema wird, liegt nicht

zuletzt an der zunehmenden Zahl der Pflegefälle in Deutschland. Waren es 2019 noch 3,3 Millionen Versicherungsfälle, so zählte die Pflegeversicherung Ende 2023 bereits über 5,5 Millionen. Ein Großteil der Pflegebedürftigen wird heute zu Hause von Familienangehörigen gepflegt – die in den meisten Fällen zwischen Beruf und Betreuung hin- und herjonglieren müssen und oft bereits selbst über 50 Jahre alt sind.

## UNTERSTÜTZUNG ANBIETEN

Hier können Unternehmen wichtige Unterstützung leisten, indem sie auch in schwierigen Zeiten zu den Mitarbeitenden stehen und so für ein familienfreundliches Betriebsklima sorgen. Zugleich profitieren auch sie davon, dass in Zeiten des Personalmangels erfahrene Kräfte dauerhaft im Betrieb bleiben und

wichtiges Know-how dem Unternehmen erhalten bleibt – ein zunehmend wichtiger Wettbewerbsvorteil im Kampf um Talente.

## INDIVIDUELLE LÖSUNGEN

Viele Unternehmen haben sich in den letzten Jahren bereits auf den Weg gemacht, um passende Unterstützungsangebote für pflegende Mitarbeitende zu entwickeln und das Thema Familienfreundlichkeit nicht nur für Eltern, sondern auch für pflegende Angehörige großzuschreiben. Neben den gesetzlich garantierten Rechtsansprüchen auf kurzfristige Arbeitsunterbrechung und Teilzeitarbeit (siehe Kasten) gibt es bereits in vielen Firmen und Institutionen zum Beispiel beratende Familienbüros, Pflegelotsen oder spezielle Betriebsvereinbarungen zu flexiblen Arbeitsmodellen und Sonderurlaubszeiten für den Pflegefall.

## LEISTUNGEN FÜR BERUFSTÄTIGE

**Pflegeunterstützungsgeld ist eine Lohnersatzleistung:** Tritt ein Pflegefall unerwartet auf und muss organisiert werden, können sich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte maximal zehn Arbeitstage pro Kalenderjahr freinehmen und erhalten dafür von der Pflegekasse Pflegeunterstützungsgeld (bis zu 90 Prozent des Netto-Gehalts).

**Pflegezeit** bezeichnet das Recht, sich maximal sechs Monate teilweise oder komplett von der Arbeit freistellen lassen zu können, um ein pflegebedürftiges Familienmitglied zu betreuen. Es gilt in allen Betrieben ab 15 Beschäftigten.

**Familienpflegezeit** ist der Rechtsanspruch auf bis zu zwei Jahre Arbeitszeitreduktion. Die Bedingung für dieses Recht auf Teilzeit: Die oder der pflegende Angehörige muss mindestens 15 Stunden in der Woche arbeiten – und das Unternehmen hat mehr als 25 Angestellte.  
[www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/hilfe-und-pflege/die-familienpflegezeit-75714](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/hilfe-und-pflege/die-familienpflegezeit-75714)

Informationen rund um die Pflege: [www.dak.de/pflege](http://www.dak.de/pflege)

## FÜR ENTLASTUNG SORGEN

Fachleute raten: Damit genügend Zeit für Selbstfürsorge und Wohlbefinden der Pflegenden bleibt, ist es in der Regel nötig, die Verantwortung auf mehrere Schultern zu verteilen – zum Beispiel, indem man weitere Angehörige, professionelle Pflegedienste oder eine Tagespflege einbindet.

Achten Sie als Arbeitgeber mit darauf, dass sich Ihre Mitarbeitenden nicht übernehmen, denn Pflege ist ein Marathonlauf, bei dem man seine Kräfte immer wieder einteilen muss. Bieten Sie aktive Erholungszeiten an, zum Beispiel durch die Finanzierung von Tagespflege am Wochenende. Oder setzen Sie sich dafür ein, dass Pflegenden sich regelmäßige Auszeiten nehmen – damit sie gut erholt wieder in ihren (Berufs-) Alltag zurückkehren können. *Kirsten Wenzel*



## DIGITALE ANGEBOTE

### DAK PFLEGE-APP

Praktische Tipps rund um den Pflegealltag:

[www.dak.de/pflege-app](http://www.dak.de/pflege-app)

### ONLINE-PFLEGECOACH

Alles, was man in der häuslichen Pflege wissen muss:

[www.dak.de/pflegecoach](http://www.dak.de/pflegecoach)

### VIDEOS PFLEGELEICHT

Videokurs von Sophie Rosentreter zum Thema Demenz:

[www.dak.de/pflegeleicht](http://www.dak.de/pflegeleicht)

## 30 Jahre Pflegeversicherung

**1994** beschließen Bundestag und Bundesrat die Einführung der Pflegeversicherung.

**1995** gibt es die ersten Leistungen der Pflegeversicherung im ambulanten Bereich.

**2012** tritt das Pflegeneuaustrichtungsgesetz in Kraft.

**2015** werden mit dem Pflegestärkungsgesetz Leistungen in vielen Bereichen der Versicherung erhöht.

**2017** werden mit dem 2. Pflegestärkungsgesetz die bisherigen drei Pflegestufen durch fünf Pflegegrade ersetzt.

**2023** Beschluss des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetzes (PUEG). Unter anderem werden die Beiträge für Eltern mit mehr als einem Kind reduziert.

**2025** Das PUEG bewirkt Leistungsverbesserungen, die ab 2025 in Kraft treten. Die Höhe der neuen Leistungsbeträge finden Sie unter:

[www.dak.de/pflege](http://www.dak.de/pflege)

Ein Video finden Sie im digitalen Magazin.

## Zusatzwissen

Als eine der größten Kassen Deutschlands sieht sich die DAK-Gesundheit in der Pflicht, Lösungen aktiv mitzugestalten, die auch in Zukunft eine verlässliche und qualitativ hochwertige Pflege gewährleisten. Deshalb macht sich die DAK-Gesundheit stark für die Interessen pflegender Angehöriger, indem sie innovative Versorgungskonzepte unterstützt und die Vernetzung von Pflegeinstitutionen, Politik und Gesellschaft fördert.

[www.dak.de/forschung](http://www.dak.de/forschung)



# JUNG UND selbstbewusst

Die Generation Z hat andere Wünsche und Vorstellungen vom Arbeitsleben als die Generationen vor ihr. Unternehmen müssen umdenken und sich auf die „Digital Natives“ einstellen.

**D**ie Arbeitswelt verändert sich und mit ihr auch die Mitarbeitenden. Derzeit ist es vor allem die Generation Z, kurz Gen Z, die in die Arbeitswelt eintritt oder bereits Fuß gefasst hat. Hierzu zählen junge Menschen, die zwischen 1995 und 2010 geboren wurden. Sie werden auch als Digital Natives bezeichnet, da sie die erste Generation sind, die von Beginn an mit dem Internet und den sozialen Medien aufgewachsen ist. „Sie sind also in einer Welt groß geworden, die einerseits unendlich viele Möglichkeiten bietet, in der sie andererseits aber auch in einem globalen Wettkampf stehen, da durch soziale Medien und soziale Netzwerke eine permanente, grenzenlose Vergleichbarkeit möglich ist“, sagt Oliver Tabino, Geschäftsführer der Q Agentur für Forschung. Die Wünsche und Vorstellungen der Generation Z an die Arbeitswelt sind dadurch geprägt.

## UNTERNEHMEN MÜSSEN UMDENKEN

„Die Generation Z erwartet im Arbeitsleben vor allem Sinnhaftigkeit, Flexibilität und eine klare Werteorientierung. Sie wünscht sich eine Tätigkeit, die nicht nur wirtschaftlich erfolgreich, sondern im besten Fall auch gesellschaftlich relevant ist, so Tabino. Und: „Die Gen Z ist digitalaffin und erwartet eine moderne Arbeitsumgebung, die hybride und asynchrone Arbeitsmodelle ermöglicht.“ Für Unternehmen ist es nicht immer einfach, diese Erwartungen zu erfüllen. Sie müssen traditionelle Strukturen aufbrechen und eine Unternehmenskultur schaffen, die Eigenverantwortung, Flexibilität und sinnstiftende Arbeit ermöglicht. Zudem müssen Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels umdenken, um zu begeistern: „Junge Menschen lassen sich nicht mit leeren Phrasen ködern, sondern erwarten echtes Engagement für Themen wie Nachhaltigkeit, Diversität und gesellschaftliche Verantwortung.“ Ehrlichkeit und Transparenz sind nach Angaben von Oliver Tabino für Unternehmen essenziell, um junge Talente zu gewinnen. Klassische Recruiting-Floskeln



Oliver Tabino, Geschäftsführer der Q Agentur für Forschung



meint. „BGM sollte nicht als Bonus verstanden werden, sondern als integraler Bestandteil der Unternehmenskultur, um langfristige Motivation und Leistungsfähigkeit zu sichern“, so Tabino. Neben klassischen Angeboten wie ergonomischen Arbeitsplätzen und Sportprogrammen erwarten nicht nur junge Mitarbeitende vor allem mentale Gesundheitsförderung, etwa durch Stressprävention und psychologische Unterstützung. Über alle Altersgruppen hinweg besteht ein breiter Konsens über die Wichtigkeit gesunder Arbeitsbedingungen und einer wertschätzenden Unternehmenskultur. Jung und Alt liegen hier dicht beieinander.

### POTENZIAL FÜR KONFLIKTE

Trotz großem Verständnis für die Wünsche und Vorstellungen der Gen Z ist das Potenzial für Generationenkonflikte vorhanden. Die Klischees reichen von „faulen, übersensiblen Zoomern“ auf der einen bis zu „veränderungsresistenten Boomern“ auf der anderen Seite. Doch solche Stereotype helfen niemandem weiter. „Ein gesundes Miteinander entsteht durch gegenseitiges Verständnis und den Abbau von Vorurteilen. Unternehmen sollten daher generationsübergreifende Teams fördern, in denen Wissenstransfer und Mentoring in beide Richtungen stattfinden“, rät Oliver Tabino. Eine offene Feedback-Kultur und gemeinsame Werte schaffen eine starke Basis für ein erfolgreiches Miteinander – denn es geht nicht um Jung gegen Alt, sondern darum, die Stärken aller Generationen sinnvoll zu vereinen. „Es müssen Situationen geschaffen werden, in denen deutlich wird, dass man zusammen zu besseren Ergebnissen kommt, und diese sollten auch gemeinsam gefeiert werden.“ *Justine Holzwarth*

würden bei dieser Generation nicht funktionieren, ist er sich sicher. Unternehmen müssten ihre Werte und Visionen authentisch kommunizieren und gleichzeitig echte Entwicklungsperspektiven bieten. „Flexibilität, partizipative Entscheidungsprozesse und eine moderne Unternehmenskultur sind zentrale Faktoren, um junge Menschen für sich zu gewinnen.“

### OFFENE KOMMUNIKATIONSKULTUR

Wichtig ist ein positiver Start ins Berufsleben. Ein gut strukturierter Onboarding-Prozess ist hierbei das A und O. Unternehmen sollten Menschen der Gen Z frühzeitig in Entscheidungsprozesse einbinden, etwa durch Innovations-Workshops oder interdisziplinäre Projekte. Wertschätzung, Feedback und eine offene Kommunikationskultur schaffen eine Atmosphäre, in der sich die jungen Mitarbeitenden ernst genommen und motiviert fühlen. Die Gen Z habe auch erkannt, dass Zufriedenheit am Arbeitsplatz und damit Produktivität und Leistung eng an die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden gekoppelt sind. Daher ist Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nicht nur ein nettes Extra, sondern zeigt, wie ernst es ein Unternehmen mit der Fürsorge für seine Mitarbeitenden

## SO FUNKTIONIERT JUNG UND ALT

### GENERATIONENMIX

„Der Generationen-Mix macht's: So arbeiten wir erfolgreich zusammen“, so der Titel eines neuen DAK-Seminars. Tenor des Angebots: Mitarbeitende, die die Vielfalt wertschätzen und nutzen, überwinden alltägliche Herausforderungen leichter und sind der Schlüssel zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit.

Informationen zum Angebot: BGM-Hotline  
**040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail an:  
**[bgm@dak.de](mailto:bgm@dak.de)**



# DAK-NACHWUCHS GESTALTET DIE

Die digitale Welt verändert sich rasant und mit ihr die Erwartungen an moderne Serviceangebote, vor allem von jungen Menschen, den Digital Natives. Die DAK-Gesundheit bindet ihre jungen Talente von Anfang an aktiv ein. Das fördert die Motivation und hilft auch dem Unternehmen.

Viele junge Menschen wünschen sich, bei Unternehmensentscheidungen aktiv eingebunden zu werden und dabei auf einer Wellenlänge zu kommunizieren. So lautete denn auch das Motto einer neuen Initiative der DAK-Gesundheit „Junge Impulse für die digitale Zukunft von morgen!“. Hierbei sind 15 ausgeloste Azubis und Dual-Studierende, die sogenannten „DAK-Youngsters“, ein Jahr lang im Austausch, um gemeinsam Impulse und Gedanken aus Sicht der Digital Natives zu diskutieren und in spannende Lösungen für die Kundinnen und Kunden zu überführen.

## ALLE GEWINNEN

Die Erkenntnisse fließen zum Beispiel direkt in die Entwicklung der DAK App oder der Website ein und die Kundinnen und Kunden können so schnell von den

Neuerungen profitieren. Für die Azubis und Dual-Studierenden ergibt sich darüber hinaus die Möglichkeit, aktiv an Zukunftsprojekten mitzuarbeiten sowie wertvolle Einblicke in die digitalen Themenfelder ihrer Arbeitgeberin zu erhalten. Sie erfahren so, wie digitale Services entstehen, und können diese auch selbst mitgestalten – eine Chance, die weit über den klassischen Ausbildungsrahmen hinausgeht.

## ZUKUNFT GEMEINSAM GESTALTEN

Die „DAK-Youngsters“ sind ein Beispiel dafür, wie Impulse von jungen, untereinander vernetzten Talenten mit dem Know-how von langjährig Beschäftigten zusammengebracht werden – und dabei gleichzeitig gute Lösungen gefunden werden.

*Laura Mazzuchin*



# ZUKUNFT

„Das ist eine großartige Abwechslung zum eigenen Arbeitsalltag durch neue Themen, die Methodenvielfalt und das kreative Arbeiten.“

Luana Hanke, Azubi der DAK-Gesundheit  
im Fachzentrum Arzt in Augsburg



## NEUE TALENTE BEGEISTERN

### VIDEOS MIT DAK-AZUBIS

Neben den „DAK-Youngsters“ waren mit Azubis gedrehte Videos ein weiteres Highlight, das Spaß machte und deshalb besonders gut beim Nachwuchs ankam. Die Videos bieten einen direkten Einblick in den Arbeitsalltag, die Ausbildungsmöglichkeiten und die Unternehmenskultur der DAK-Gesundheit. Ein Beispiel, das mit authentischen Unternehmensgeschichten Schule machen kann. Wer sich für die DAK-Ausbildung interessiert, findet die Videos auf YouTube sowie unter: [www.dak.de/karriere](http://www.dak.de/karriere)



## Tipp

### Generation Z – so begeistern Sie Azubis für Ihr Unternehmen

Der BGM-Talk der DAK-Gesundheit zur Azubi-Gesundheit beschäftigt sich unter anderem mit der Frage, wie eine Willkommenskultur in Unternehmen aussehen kann, die die Generation Z anspricht.

## ZUSATZWISSEN

### GESUNDES ONBOARDING

Onboarding, also das „An-Bord-Nehmen“ neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soll dafür sorgen, dass sich die „Neuen“ im Unternehmen wohlfühlen und langfristig bleiben. Führungskräfte sollten den Onboarding-Prozess aktiv gestalten und ihr Team einbeziehen. Das hilft nicht nur neuen Beschäftigten, sondern stärkt auch deren Gesundheit. Auszubildende nehmen beim Onboarding eine entscheidende Position ein und können sowohl das eigene als auch das mentale und physische Wohlbefinden der Azubis maßgeblich beeinflussen. Wie das genau funktioniert, erfahren Sie unter:



## FÜR EINEN GELUNGENEN START

### WELCOME DAYS

Damit sich neue Auszubildende und Dual-Studierende von Anfang an im Unternehmen vernetzen können, organisiert die DAK-Gesundheit Welcome Days. Diese Tage mit Einblicken in die Ausbildung und der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen erleichtern den Einstieg und fördern das Wir-Gefühl. Die DAK-Gesundheit unterstützt auch andere Unternehmen bei Welcome Days.

Informationen erhalten Sie unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail: [bgm@dak.de](mailto:bgm@dak.de)

# Kind krank

## Kinderkrankengeld



### Freistellung von der Arbeit

Beschäftigte können, „wenn das Kind eine nicht längere Zeitspanne als fünf Tage krank ist“, eine bezahlte Freistellung von der Arbeit beanspruchen. Allerdings nur, wenn die Anwendung des Paragraphen 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nicht vertraglich ausgeschlossen wurde. Werden Eltern nicht bezahlt freigestellt, haben sie einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung, wenn ihr Kind krank ist.

### Kinderkrankengeld

Mit Krankengeldanspruch gesetzlich versicherte Eltern erhalten zum Ausgleich ihres Verdienstaufschlags dann Kinderkrankengeld. Dieses gibt es für jedes gesetzlich versicherte Kind, das jünger als zwölf Jahre alt ist. Ohne Altersgrenze: für Kinder mit Behinderung, die auf Hilfe angewiesen sind. Im Jahr 2025 besteht ein Anspruch auf 15 Tage pro Kind (maximal 35 bei mehreren Kindern). Für Alleinerziehende sind 30 Tage (maximal 70 bei mehreren Kindern) vorgesehen.

Wichtig: Privatversicherte haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Kinderkrankengeld. Ist ein Elternteil privat

versichert, der andere sowie das Kind gesetzlich, besteht der Anspruch auf Kinderkrankengeld nur für den gesetzlich versicherten Elternteil. Ist das Kind hingegen mit dem anderen Elternteil privat versichert, besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Kinderkrankengeld. Unabhängig von der Konstellation muss das Kind stets gesetzlich versichert sein. Beschäftigte – unabhängig von ihrem Versicherungsverhältnis – müssen sich auch bei Krankheit des Kindes unverzüglich beim Arbeitgeber melden, sofern sie ihre Arbeit nicht aufnehmen können.

Bei der DAK-Gesundheit können Anträge ganz praktisch über die Website hochgeladen werden. Sie finden dort auch viele weitere Informationen: [www.dak.de/kinderkrankengeld](http://www.dak.de/kinderkrankengeld)

### Unterstützung für Familien

Die DAK-Gesundheit unterstützt Familien mit kostenfreien Online-Seminaren dabei, Familie und Beruf zu vereinen. Unabhängig von der Kassenzugehörigkeit können Sie jederzeit die Videos anschauen sowie die Handouts downloaden unter: [www.dak.de/online-seminare-familie](http://www.dak.de/online-seminare-familie)

## Haltung zeigen

### Auszeichnung für die DAK-Gesundheit

Die DAK-Gesundheit setzt sich aktiv für gesellschaftliche Vielfalt und gesellschaftlichen Zusammenhalt ein und wurde dafür jetzt ausgezeichnet. In einer repräsentativen Umfrage der Markenberatung BRANDS ON MARS mit dem Marktforschungsinstitut puls belegte die DAK-Gesundheit beim Thema „Gesellschaftlicher Zusammenhalt“ den ersten Platz und beim Thema „Gesellschaftliche Vielfalt“ den dritten. Weil ein gesundes Leben immer auch ein starkes soziales Umfeld braucht, engagiert sich die DAK-Gesundheit seit Jahren in unterschiedlichen Bereichen, ob durch die Initiative für ein gesundes Miteinander und den dazugehörigen Wettbewerb, die Präsenz bei Events wie dem Bürgerfest des Bundespräsidenten oder dem CSD in Hamburg und Köln.



## Wettbewerb

### „Gesichter für ein gesundes Miteinander“

Auch in diesem Jahr sucht die DAK-Gesundheit wieder Menschen, die sich mit besonderen Ideen für Prävention und Gesundheitsvorsorge engagieren. Der bundesweite Wettbewerb „Gesichter für ein gesundes Miteinander“ wird von zahlreichen Spitzen aus der Politik unterstützt, darunter auch Ministerpräsidenten als Landesschirmherren. Gesucht werden Einzelpersonen oder Projekte, die Gesundheit langfristig denken und die andere dazu einladen, sich proaktiv um ihre Gesundheitsvorsorge zu kümmern. Ehrenamtliches Engagement in der häuslichen Pflege wird dabei mit einem Sonderpreis gewürdigt. Nach einer forsa-Befragung sieht die Mehrheit der Bevölkerung das soziale Miteinander in Krisenzeiten stark belastet. Informationen unter: [www.dak.de/gesichter](http://www.dak.de/gesichter)



## Krankenkassen-Test

### Bestnoten für die DAK-Gesundheit

Die DAK-Gesundheit erhält im großen Krankenkassen-Test des Wirtschafts-magazins „FOCUS MONEY“ in den Kategorien Service, Bonus- und Vorteilsprogramme, Transparenz sowie digitaler Service jeweils die Bestnote „Hervorragend“ und das Prädikat „Von Kunden empfohlen“. Das ist das Ergebnis einer großen Analyse des Deutschen Finanz-Service Instituts (DFSI) für FOCUS MONEY (Ausgabe 07/2025).

|  |   |
|--|---|
| <p><b>FOCUS MONEY</b></p> <p>DAK-Gesundheit</p> <p><b>Hervorragender SERVICE</b></p> <p>Ausgabe 07/2025</p> <p>Deutschlands größter Krankenkassen-Vergleich</p>                        | <p><b>FOCUS MONEY</b></p> <p>DAK-Gesundheit</p> <p><b>Hervorragender DIGITALER SERVICE</b></p> <p>Ausgabe 07/2025</p> <p>Deutschlands größter Krankenkassen-Vergleich</p>                                   |
| <p><b>FOCUS MONEY</b></p> <p>DAK-Gesundheit</p> <p><b>Hervorragende BONUS- &amp; VORTEILS-PROGRAMME</b></p> <p>Ausgabe 07/2025</p> <p>Deutschlands größter Krankenkassen-Vergleich</p> | <p><b>FOCUS MONEY</b></p> <p>DAK-Gesundheit</p> <p><b>Von Kunden EMPFOHLEN</b></p> <p>(4 Kassen mit über 2 Mio. Mitgliedern)</p> <p>Ausgabe 07/2025</p> <p>Deutschlands größter Krankenkassen-Vergleich</p> |

# AGGRESSIONEN UND GEWALT: WIE BETRIEBE IHR TEAM SCHÜTZEN

Was hilft, wenn Beschäftigte bei der Arbeit beleidigt oder bedroht werden oder sogar von tätlichen Übergriffen betroffen sind? So können Sie präventiv tätig werden und Ihr Team schützen.

**B**eschäftigte aller Berufe können von Gewalterfahrungen und Aggression berichten: von Einsatzkräften im Rettungsdienst über Beschäftigte in Krankenhäusern, Pflege, Einzelhandel, Bildungseinrichtungen bis hin zu Verwaltungsangestellten. Laut einer im Dezember 2024 veröffentlichten Umfrage von forsa im Auftrag des Spitzenverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), sind das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die öffentliche Verwaltung besonders betroffen. Hier gab mehr als die Hälfte der Befragten an, in den letzten zwölf Monaten mindestens einen verbalen Übergriff erlebt zu haben. In den Branchen Verkehr, Handel und Erziehung berichtete mehr als ein Drittel der Befragten über entsprechende Vorkommnisse.

## DEESKALATIONSTRAININGS

Gefährlichen Situationen vorbeugen und Beschäftigte stärken – das ist die Aufgabe von Betrieben. Denn Sicherheit und Gesundheit Ihres Teams stehen immer an erster Stelle. Das Thema Gewalt gehört auch in die



Gefährdungsbeurteilung: Sind Beschäftigte allein an ihrem Arbeitsplatz? Haben Ihre Mitarbeitenden mit gewaltbereiten Personen zu tun? Gibt es in Ihrem Unternehmen Zugang zu Bargeld? Welche Maßnahmen wo sinnvoll sind, das hängt vom jeweiligen Arbeitsplatz ab. Für alle Beschäftigten mit häufigem Kontakt zu betriebsfremden Personen gilt: Deeskalationstrainings sind eine gute Vorbereitung für herausfordernde Situationen. Ein besonnenes Vorgehen kann Konflikte entschärfen, ganz gleich ob Kassiererinnen, Busfahrer oder Pflegekräfte betroffen sind.

## RESPEKTVOLL BLEIBEN

Gesundheitsmanagerin Michele Mucha, die im Auftrag der DAK-Gesundheit deren Mitarbeitende berät, sagt: „Oftmals ist es so, dass Bedürfnisse nicht wahrgenommen werden, dass Gefühle nicht gesehen werden und sich deswegen aggressives Verhalten entwickelt.“ Hinter den Aggressionen stecke der Wunsch, gehört zu werden. Wichtig sei: positiv bleiben und in Ich-Botschaften sprechen: „Ich habe gerade das Gefühl, dass Sie sich enorm darüber ärgern, dass wir dem Antrag nicht stattgegeben haben“, so z. B. können Beschäftigte reagieren, erklärt Michele Mucha. Lösungsansätze

## Verbale oder psychische Übergriffe am Arbeitsplatz durch betriebsfremde Personen in den letzten zwölf Monaten Mehrfachnennung möglich

**Beschimpfungen, Beleidigungen,  
Anschreien, Herabsetzen**

**32 %**

**Schikanieren, Verleumden,  
Verspotten, Bloßstellen**

**12 %**

**Drohungen und  
Erpressung**

**7 %**

Quelle: eine repräsentative Umfrage von forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH im Auftrag des Spitzenverbandes der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), Dezember 2024

sind gefragt: „Lassen Sie uns jetzt einfach schauen, wie wir konkret für Sie eine Lösung finden können.“ Voraussetzung ist natürlich, dass die Person bereit ist, auf die Sachebene zurückzukommen. Wenn jemand vor Wut außer sich ist, sollten Mitarbeitende das Gespräch respektvoll beenden.

### KAMPAGNE #GEWALTANGEHEN

Gegen Gewalt am Arbeitsplatz macht sich die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung stark mit ihrer bundesweiten Kampagne #GewaltAngehen. Auf der Website [www.dguv.de/gewalt-angehen](http://www.dguv.de/gewalt-angehen) gibt es jede Menge Wissenswertes – von Seminarangeboten für Lehrkräfte über Maßnahmen für mehr Sicherheit in Krankenhäusern bis hin zu Tipps für den Umgang mit traumatischen Erlebnissen. Sicher ist: Der Schutz der Beschäftigten muss in Unternehmen oberste Priorität haben. *Andrea Guthaus*

### Wie Betriebe ihr Team schützen

- ➔ Beschäftigten den Rücken stärken: Mit einer Hausordnung machen Sie deutlich, welche Regeln in Ihrem Unternehmen gelten.
- ➔ Setzen Sie Ihre Spielregeln um. Unternehmen sollten signalisieren, dass sie aggressives Verhalten nicht dulden – etwa in Form von Hausverboten oder Anzeigen.
- ➔ Unterstützen Sie Beschäftigte mit regelmäßigen Deeskalationstrainings, sodass sie schwierige Situationen empathisch und respektvoll meistern können.
- ➔ Schaffen Sie eine gute und entspannte Atmosphäre – mit schön gestalteten Räumen, freundlichem Licht und Pflanzen. Das ist wichtig für alle.
- ➔ Besprechen Sie mit Mitarbeitenden, was ihnen hilft: ein Empfangstresen, mobile Notrufsysteme, Notrufknöpfe oder Besprechungsräume mit Glaswänden.

Viele weitere Tipps finden Sie auf der Website der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW): [www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de). Eine Handlungshilfe für Arbeitgeber zur Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte finden Sie ebenfalls auf der Website der BGW unter dem Stichwort: BGW 08-00-070.

### Unterstützung für Ihr Personal

#### FORTBILDUNG: MENTAL HEALTH PILOT

Immer mehr Mitarbeitende fühlen sich psychisch belastet – auch am Arbeitsplatz. Aus diesem Grund hat die DAK-Gesundheit etwas Neues entwickelt: die Fortbildung zum Mental Health Pilot (MHP). Menschen mit dieser Ausbildung fungieren im Unternehmen als Lotse oder Lotsin, wenn es um den Erhalt der mentalen Gesundheit geht.

#### RESILIENZ-BERATUNG

Die DAK-Gesundheit unterstützt Unternehmen dabei, die Resilienz ihrer Beschäftigten zu fördern.

Informationen zum Thema sowie zu allen Angeboten: BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail an [bgm@dak.de](mailto:bgm@dak.de)



# FÜHRUNG IN HERAUSFORDERNDEN ZEITEN

Extra-Information  
im digitalen Magazin



Gut zu führen ist schon in guten Zeiten nicht immer leicht. Aber was tun, wenn Krisen alles komplizierter machen? Wie bekommen Sie Ihr Team wieder auf Kurs, um unerwartete Probleme zu lösen? Diese Tipps helfen.

**N**egative Ereignisse wie Wirtschaftskrisen, ins Stocken geratene Lieferketten, Angriffe auf die IT-Infrastruktur oder auch positive Ereignisse wie rasantes und plötzliches Wachstum einer Firma können das Management vor enorme Herausforderungen stellen. Wie reagieren, wenn scheinbar nichts mehr planbar ist? Wie Orientierung schaffen in einem Team, das durch Wandel und Krisen verunsichert ist? Diese Fragen stellen sich nicht nur auf der obersten Führungsebene, denn häufig spüren Teams, dass alle betroffen sein könnten.

## TIPPS FÜR GUTE FÜHRUNG IN HERAUSFORDERNDEN ZEITEN

### → KOMMUNIZIEREN SIE OFFEN UND FRÜHZEITIG

Es mag verlockend sein, erst einmal abzuwarten. Vielleicht zieht der Sturm vorüber oder es gibt später mehr Informationen. Doch Mitarbeitende sind schnell verunsichert. Prof. Dr. Georg Kraus, Geschäftsführer der Unternehmensberatung Dr. Kraus + Partner sowie Lehrbeauftragter unter anderem an der Universität Karlsruhe, empfiehlt daher: „Informieren Sie Ihre Beschäftigten früh über Probleme. Nur so können Sie diese als Mitstreiter für die Bewältigung der Krise gewinnen.“

### → SEIEN SIE EHRlich

Die Situation nicht einschätzen zu können, verunsichert maximal. Informieren Sie daher realistisch über mögliche Auswirkungen der Krise. Motto: Besser schlechte Nachrichten als gar keine. Kraus: „Welche Maßnahmen



Prof. Dr. Georg Kraus,  
Geschäftsführer der  
Unternehmensberatung  
Dr. Kraus + Partner

werden ergriffen, um das Feuer zu löschen? Welche Auswirkungen hat das möglicherweise auf die Arbeitssituation?" So vermeiden Sie unkontrollierbare Gerüchte und Spekulationen.

#### → GEBEN SIE KLARE ZIELE VOR

Gerade in unsicheren oder sich schnell verändernden Situationen helfen messbare Ziele und konkrete Maßnahmen. Möglicherweise müssen Sie Ihr Vorgehen wenig später ändern. Trotzdem gibt eine klare Richtung Halt.

#### → ERFOLGE FEIERN

Eine Negativ-Nachricht jagt die andere, nichts klappt. Feiern Sie in schlechten Zeiten erst recht jeden kleinen (Teil-)Erfolg! Kraus: „Das spornt an und vermittelt das Gefühl, auf dem richtigen Weg zu sein.“

#### → BLEIBEN SIE IN KONTAKT

Abgetauchte Chefs oder Chefinnen verunsichern! Zeigen Sie weiter Präsenz im Arbeitsalltag, bleiben Sie im Gespräch mit den Mitarbeitenden.

#### → NICHT KLAMMERN

In Phasen des Abschwungs ist die erste Reaktion von Führungskräften häufig, mehr Meetings durchzuführen, öfter Reports anzufordern, genauer zu kontrollieren. Mitarbeitende empfinden das meist als Zeichen von Misstrauen. Besser ist es, auf Eigenverantwortung und Kompetenz zu setzen und Vertrauen zu schenken.

#### → BEZIEHUNGEN PFLEGEN

Am Teambuilding sparen? Schlechte Idee. Auf die Dauer sinkt die Leistung und Mitarbeitende wandern ab. Betriebsausflüge und ein einfühlsamer Umgang miteinander sind kein unnötiger Kostenfaktor. Beziehungsarbeit gehört zum Krisenmanagement.

#### → NACH DER KRISE IST VOR DER KRISE

VUCA steht für volatility (Unbeständigkeit), uncertainty (Unsicherheit), complexity (Komplexität) und ambiguity (Mehrdeutigkeit). Mit anderen Worten: Die nächste Krise kommt bestimmt. Nach bewältigten Herausforderungen besteht Ihre Aufgabe daher vor allem darin, ein sicheres Fundament zu schaffen, das Ihr Team in schwierigen Zeiten tragen kann. Führungskräfte müssen emotional und rational vermitteln, dass es gemeinsam einen Weg aus der Krise gibt. Sie müssen selbst bereit sein, neuen Situationen ohne Furcht zu begegnen. Und sie sollten eine klare und zugängliche Sprache verwenden, um komplexe Themen verständlich zu machen. Das Modell der „Emotionalen Intelligenz“ von Nobelpreisträger Daniel Goleman kann dabei helfen. *Ulrich Hoffmann*



### ONLINE-VORTRÄGE

#### Resilienz und virtuelles Führen

Ob beruflich oder privat, unser Alltag enthält immer mehr Unvorhersehbares. Dazu kommen Krisen in der Gesellschaft. Resilienz bietet einen Ansatz, der insbesondere den Umgang mit diesen Unwägbarkeiten stärkt. Lernen Sie, vorhandene Ressourcen zu erkennen und daraus Lösungsmöglichkeiten abzuleiten. Erfahren Sie, wie eine positive Grundeinstellung hilft, widerstandsfähiger zu werden. Stets wechselnde Angebote – angefangen von Resilienz über virtuelles Führen, Rückengesundheit bis zu gesunden Rezepten und Pausentipps – finden Sie unter: [www.dak.de/bgm](http://www.dak.de/bgm)

## Zusatzwissen

In Zeiten der Unsicherheit und des schnellen Wandels ist es entscheidend, dass Führungskräfte klare Kommunikation und Transparenz praktizieren, um Vertrauen aufzubauen und Orientierung zu geben. Durch Team-Meetings, offene Diskussionen über Herausforderungen und die gemeinsame Entwicklung von Lösungsstrategien können Führungskräfte ein Gefühl von Stabilität und Zusammenhalt im Team fördern. Zusätzlich ist es wichtig, Resilienz zu stärken, indem Erfolge gefeiert, Lernmöglichkeiten aus Rückschlägen gezogen und langfristige Perspektiven aufgezeigt werden.

### SO BLEIBEN SIE UND IHR TEAM KRISENFEST

#### Führungsseminar „Gesund führen“

Stärken Sie Ihre Führungskräfte und fördern Sie eine gesunde Führungskultur in Ihrem Unternehmen. BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif.

# IRREN IST menschlich



In der Arbeitswelt gelten Fehler oft als Tabu. Sie werden verheimlicht, verschleiert oder schnell korrigiert. Doch was passiert, wenn wir Fehler und Misserfolge aus dem Blickwinkel der Lernkultur betrachten und ihnen den Raum geben, den sie verdienen?

Mit Rückschlägen umgehen zu können, diese Erfahrungen zu teilen und aus Fehlern zu lernen – das sind die Ziele eines neuen Formats bei der DAK-Gesundheit. 70 Führungskräfte aller Hierarchieebenen hatten dabei erstmals im Frühjahr 2025 einen inspirierenden Austausch, bei dem jede und jeder offen über die eigenen beruflichen Misserfolge und Rückschläge sprechen konnte. So berichteten die Teilnehmenden offen über ihre persönlichen Fehler und was sie daraus gelernt hatten, um anderen Inspiration und Mut zu geben, sich trotz Rückschlägen weiterzuentwickeln.

Jede Erzählung war geprägt von Selbstreflexion, aber auch von Humor, sodass schnell eine vertrauensvolle Atmosphäre entstand. Die Rückfragen der Teilnehmenden konzentrierten sich vor allem darauf, was aus den Fehlern gelernt und wie mit den Ergebnissen umgegangen wurde. Alle Erzählungen und der daraus entstandene Austausch haben anschaulich aufgezeigt, welche Chancen darin liegen, eine gelebte Fehler- und Vertrauenskultur zu etablieren und damit auch das Miteinander im Team zu stärken. Denn wie schon Nelson Mandela sagte: „Der größte Ruhm im Leben liegt nicht darin, niemals zu fallen, sondern jedes Mal wieder aufzustehen, wenn wir fallen.“ *Marlies Fürste*

## Tipps für eine offene Fehlerkultur

Fehler können jeder und jedem passieren. Sie einzugestehen ist oft unangenehm, in Drucksituationen kann dies zur Herausforderung werden. Gehen Sie mit gutem Beispiel voran: Äußern Sie Kritik stets konstruktiv und sachlich und seien Sie auch selbst bereit, Kritik anzunehmen. Schauen Sie auch unser YouTube-Video „Aus Fehlern lernen“ mit dem Psychologen René Träder an:



## Teamentwicklung

Mit (hybriden) Teamentwicklungsprogrammen können Sie Ihre Mitarbeitenden für die eigene Gesundheit sensibilisieren und gleichzeitig den Zusammenhalt fördern. Die Beschäftigten werden dabei aktiv in den Entwicklungsprozess einer gesunden Arbeits- und Teamkultur eingebunden. Informationen: BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail an: **bgm@dak.de**



# SO VIELE VORTEILE EMPFIEHLT MAN GERNE WEITER!



Jetzt  
**30 Euro**  
sichern!

Du bist zufrieden mit der DAK-Gesundheit? Dann empfiehl uns doch weiter und sicher dir **30 Euro** für jede erfolgreiche Empfehlung! Und mit unserem **Vorteilsrechner** finden deine Freundinnen und Freunde ganz einfach heraus, welche individuellen Zusatzleistungen sich für sie auszahlen.

 **DFS RATINGS**

**BESTE**  
KRANKENKASSE FÜR  
FAMILIEN &  
JUNGE LEUTE

nach Leistungsnoten 2015-2024

**FOCUS-MONEY 22/24**

GKV-Studie: Deutschlands größter  
Kunden-Leistungsvergleich

 **MONEY**

DAK-Gesundheit

**Ausgezeichnete  
LEISTUNGEN**

Ausgabe 07/2025

Deutschlands größter Krankenkassen-Vergleich

**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben lang.*



**GEMEINSAM  
NACHHALTIG**

Die DAK-Gesundheit  
liefert klimafreundlich  
und umweltbewusst  
[dak.de/nachhaltigkeit](https://dak.de/nachhaltigkeit)

EVERS  
**ReForest**  
Mehr Bäume. Weniger CO<sub>2</sub>.



ER | ID-22071560

Die DAK-Gesundheit  
unterstützt die nach-  
haltige Kompensation  
von Treibhausgasen

**DAK Arbeitgeber-Hotline**  
**040 325 325 810\***

\* 24 Stunden an 365 Tagen, zum Ortstarif

# EIN BISSCHEN GESUND IST IHNEN NICHT GESUND GENUG?

Passt! Denn das Betriebliche Gesundheitsmanagement der DAK-Gesundheit macht viel mehr als das Minimum. Durch perfekt auf Unternehmen und Mitarbeitende abgestimmte Module garantieren wir, dass Maßnahmen nachhaltig wirken.

Jetzt Code scannen und informieren!



MIT SICHERHEIT  
**GESUND**  
VERSICHERT.

**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben lang.*

