

DAS MAGAZIN FÜR  
UNTERNEHMEN UND SELBSTSTÄNDIGE

# praxis + recht

## GUTE KOMMUNIKATION So fördern Sie gesundes Arbeiten

Extra-Informationen  
im digitalen Magazin



### **GENERATION ALPHA**

Die Neuen im Team

### **HITZESCHUTZ**

Sicher und gesund arbeiten

### **FIT BIS ZUR RENTE**

Was ältere Beschäftigte brauchen

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

**praxis + recht 02/2026**

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 Schmaltz  
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**

Silke Amthor, Thomas Corrinth, Sebastian  
Eckert, Katja Ferber, Andrea Guthaus, Ulrich  
Hoffmann, Justine Holzwarth, Thomas  
Köhnke, Katrin Lahn, Steffi Langerbein,  
Annemarie Lüning, Jutta Rath, Sandra Schmidt,  
Dorothea Wiehe, Sabine Winterstein

**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: 20. April 2026**

# 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 High-  
lights – damit Sie stets gut informiert sind. Das digitale Magazin können  
Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen auch kostenfrei abonnieren. Per  
Newsletter werden Sie dann sofort informiert, wenn die neue Ausgabe  
online verfügbar ist. Sie finden das digitale Magazin, das Archiv und den  
Link zum Abo unter: [www.dak.de/praxisundrecht](http://www.dak.de/praxisundrecht)

Hier geht es zum  
digitalen Magazin



# Liebe Leserin, lieber Leser,

gute Kommunikation ist der Schlüssel für ein gesundes Miteinander und auch im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) unverzichtbar, damit Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Arbeitsalltag angenommen werden und wirken können. Unsere Titelgeschichte zeigt ab Seite 8, wie Sie Informationen so klar und verständlich vermitteln, dass diese die Beschäftigten erreichen. So schaffen Sie eine Grundlage dafür, dass Ihre Angebote ankommen, und stärken gleichzeitig eine gesunde Unternehmenskultur.

Im Sommer starten die ersten Jugendlichen der Generation Alpha ihre Ausbildung. Sie kommen mit anderen Erwartungen an Kommunikation, Zusammenarbeit und Führung in die Arbeitswelt und werden Unternehmen deshalb vor ganz neue Aufgaben stellen. Um diese lösen zu können, ist es wichtig, die „Neuen“ im Team besser kennenzulernen. Was sie auszeichnet und welche Erwartungen und Lerngewohnheiten sie haben, erfahren Sie ab Seite 14.

Zugleich richtet sich der Blick auf die älteren Beschäftigten, die seit vielen Jahren im Unternehmen sind. Ihr Erfahrungswissen ist für Betriebe von hohem Wert, der sich oft erst dann offenbart, wenn sie bereits in den Ruhestand gegangen sind. Auf Seite 28 lesen Sie, was ältere Mitarbeitende benötigen, um möglichst lange motiviert und gesund zu bleiben, wie Sie deren Erfahrungswissen sichern und so zugleich den Austausch zwischen den Generationen stärken können.

Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre!

Herzliche Grüße



**ANDREAS STORM**  
VORSTANDSVORSITZENDER



# Gute Kommunikation ist wichtig – auch für die Mitarbeitergesundheit



Kennen Sie das? Der Gesundheitstag ist organisiert, der Yogakurs im Angebot, die Ergonomieberatung steht. Und trotzdem bleiben Plätze frei. Nicht, weil die Beschäftigten ihre Gesundheit unwichtig fänden, sondern weil das Angebot sie nicht erreicht – oder der persönliche Nutzen für sie nicht erkennbar wird. Über Erfolg oder Misserfolg der Maßnahmen entscheidet vor allem ein Faktor: die Kommunikation.

Die Titelgeschichte zeigt, wie sich Kommunikation im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) von einer eher intuitiven Herangehensweise zu einer strategischen, zielgerichteten Praxis entwickeln lässt, sodass gute Angebote ihre Wirkung tatsächlich entfalten können.



## GESUNDHEIT



**12 Pendeln:** Beschäftigte unterstützen

### 6 Wissen

Fachdialog zum BGM/  
Digitale Gesundheitstage/  
BGM-Förderpreis 2026/  
Zahlen zum Krankenstand

### 8 Mit guter Kommunikation zum besseren BGM

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) braucht wirksame und kontinuierliche Kommunikation über unterschiedliche Kanäle, um alle Mitarbeitenden zu erreichen.

### 12 Stressfrei pendeln

Vor allem lange Wegstrecken bringen gesundheitliche Risiken mit sich. Wie Unternehmen ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen können, gesund zu bleiben.

### 14 Generation Alpha – die Neuen im Team

Im Sommer starten die ersten Jugendlichen der Generation Alpha ihre Ausbildung. Was zeichnet sie aus? Erwartungen und Lerngewohnheiten der Jüngsten im Team.



## SERVICE



**20 Hitzeschutz:** Zehn Tipps

### 16 Wissen

Beitragsbemessung in der Pflegeversicherung/Säumniszuschläge/Geringfügig Beschäftigte/Firmenlauf

### 18 Unterstützung fürs BGM auch bei der Steuer

Wenn Unternehmen in die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden investieren, zahlt sich das unter bestimmten Voraussetzungen auch bei der Steuer aus.

### 20 Hitzeschutz: Sicher und gesund arbeiten

Sommerhitze, hohe UV-Strahlung: Extreme Wetterlagen belasten Beschäftigte im Außeneinsatz und im Büro. Tipps für betrieblichen Hitzeschutz.

### 22 Longevity: Heute für ein gesundes Alter vorsorgen

Möglichst lange bei guter Gesundheit leben: Das ist die Idee hinter dem Trendbegriff „Longevity“. Was futuristisch klingt, ist im Kern recht bodenständig.



## PERSONAL



**28 Rentennahes Arbeiten:** Wissen erhalten

### 24 Wissen

DAK-Studie zur Armutsfalle Pflege/Transparenz/Suchtprävention: Alkohol und Arbeit/Rechner für Fristen und Gehalt/Entgeltfortzahlung bei Vorerkrankungen

### 26 Preboarding: Vorfreude auf die neue Arbeit

Damit neue Beschäftigte sich am Arbeitsplatz wohlfühlen und langfristig bleiben, hilft ein gut organisierter Start ins Unternehmen.

### 28 Fit bis zur Rente: Was ältere Beschäftigte brauchen

Wie es im Unternehmen gelingen kann, ältere Beschäftigte mit guten Arbeitsbedingungen gesund und motiviert zu halten und ihre Kompetenzen zu sichern.

### 30 Stark fürs Ehrenamt

Es lohnt sich, das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeitenden aktiv zu unterstützen. Soziales Engagement fördert die Teamfähigkeit und die Bindung an das Unternehmen.

# So wird Ihr BGM zum Erfolgsfaktor

## Expertinnen und Experten im Dialog

Bei dem Versuch, die betrieblichen Aufgaben trotz des herrschenden Fachkräftemangels zu meistern, wird aktuell in vielen Unternehmen die gesundheitliche Dimension ausgeblendet. So zeigen die Daten der DAK-Gesundheit, dass weniger als 50 Prozent der Beschäftigten von Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) im eigenen Unternehmen berichten – ein Hinweis auf erhebliches ungenutztes Potenzial für Wirtschaftskraft und Fachkräftesicherung. Um die Gesundheit am Arbeitsplatz effektiv zu schützen und zu verbessern, bedarf es einer Neuausrichtung der Gesundheitsförderung, die verstärkt auf Prävention und Nachhaltigkeit zielt. Impulse hierzu gab es am 25. März 2026 in Berlin beim BGM-Expertendialog der DAK-Gesundheit, der unter dem Motto „BGM – Feigenblatt oder Erfolgsfaktor“ stand.



V. l. n. r.: BGM-Experte Prof. Dr. Volker Nürnberg, DAK-Vorstandsmitglied Dr. Ute Wiedemann und DAK-Vorstandsvorsitzender Andreas Storm diskutieren mit Teilnehmenden beim BGM-Expertendialog.

*„Eine zukunftsfähige Arbeitswelt braucht eine stärker präventionsorientierte und nachhaltige Gesundheitsförderung – als gemeinsame Aufgabe von Unternehmen, Politik und Sozialversicherung.“*

Dr. Ute Wiedemann,  
Mitglied des Vorstands der DAK-Gesundheit

### Tipp:

Mit dem **BGM-Quick-Check** erhalten Sie sofort eine Online-Einschätzung, wie gut Ihr Unternehmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement aufgestellt ist:

[www.dak.de/bgm-quick-check](http://www.dak.de/bgm-quick-check)

Ein individuelles Gesundheitskonzept für Ihr Unternehmen erhalten Sie unter

[www.dak.de/bgm-konzept-anfordern](http://www.dak.de/bgm-konzept-anfordern) und weitere Beratung unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif.

## Digitale Gesundheitstage

### Einblick in die Betriebliche Gesundheitsförderung

Homeoffice und hybride Arbeitsformen stellen Unternehmen und Mitarbeitende vor Herausforderungen, auch gesundheitlich. Unregelmäßige Ernährung, weniger Bewegung, abnehmende soziale Kontakte oder die Neuorganisation der Work-Life-Balance zählen zu den Phänomenen. Gerade deshalb ist Betriebliches Gesundheitsmanagement wichtiger denn je. Mit unseren digitalen Angeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung möchten wir Sie anregen und dazu beitragen, dass Ihr Unternehmen erfolgreich und gesund die aktuellen Herausforderungen bewältigt. Wir laden Sie ein, eine Auswahl unserer Onlinevorträge, -Seminare und weitere digitale Anwendungen aus verschiedenen Bereichen der Mitarbeitergesundheit kennenzulernen – natürlich virtuell.

### Digitale Gesundheitstage (kostenfrei)

#### Termine:

20.05.2026

17.06.2026

15.07.2026

12.08.2026



Anmeldung (frühestens 4 Wochen vorher):

[www.dak.de/onlinegesundestag](http://www.dak.de/onlinegesundestag). Die DAK-Gesundheit unterstützt Unternehmen mit Gesundheitstagen sowohl in analoger als auch in digitaler Form. Weitere Informationen unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif und per E-Mail an: [bgm@dak.de](mailto:bgm@dak.de)

# Deutscher BGM-Förderpreis

## Bewerben Sie sich mit Ihren Ideen

Die DAK-Gesundheit schreibt den Deutschen Förderpreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bereits zum elften 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 2026.

Das diesjährige Motto lautet: **„Neue Wege zur gesunden Arbeit – digital, gesund, menschlich, zukunftsfähig“**

Folgende Fragen sind dabei zentral: Wie kann Digitalisierung eingesetzt werden, um Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden nachhaltig zu stärken? Und wie kann dies zur Förderung der physischen, psychischen und sozialen Gesundheit von Mitarbeitenden beitragen, indem sie präventiv statt reaktiv wirken, freiwillig, transparent und datenschutzkonform eingesetzt werden, Mitbestimmung und Vertrauen fördern und nachweislich Entlastung im Arbeitsalltag schaffen.

Gesucht werden innovative und praxisnahe Ansätze, die zeigen, wie digitale Technologien und neue Arbeitswelten das Betriebliche Gesundheitsmanagement weiterentwickeln können. Lösungen, die Arbeit gesünder machen, Belastungen frühzeitig erkennen und den Menschen unterstützen. Unternehmen und Organisationen sind eingeladen, ihre Konzepte und Ideen einzureichen. Weitere Informationen finden Sie unter: [www.dak.de/bgm-foerderpreis](http://www.dak.de/bgm-foerderpreis) und [www.dak.de/bgm](http://www.dak.de/bgm)



## Krankenstand 2025

### Hohes Niveau

Im Jahr 2025 fehlten Beschäftigte im Schnitt 19,5 Tage und damit fast genauso viel wie im Jahr zuvor (19,7 Tage). Das zeigt eine Fehlzeiten-Analyse des Berliner IGES Instituts im Auftrag der DAK-Gesundheit. Dafür wurden die Daten von rund 2,4 Millionen bei der Kasse versicherten Beschäftigten ausgewertet. Verglichen mit dem Vorjahr bleibt der Krankenstand mit 5,4 Prozent stabil, jedoch auf einem weiterhin hohen Niveau. Die meisten Fehltagelagen gingen erneut auf das Konto von Atemwegserkrankungen. Diese verursachten vergleichbar viele Arbeitsausfälle wie im Vorjahr. Im Branchenvergleich zeigt die Analyse mit 6,2 Prozent den höchsten Krankenstand im Gesundheitswesen. Entsprechend hatten Beschäftigte in Krankenhäusern und

Pflegeheimen pro Kopf die meisten Fehltagelagen: durchschnittlich 22,5 Tage pro Jahr. Den niedrigsten Krankenstand hatten Beschäftigte in der Datenverarbeitungsbranche mit 3,4 Prozent und durchschnittlich nur 12,6 Fehltagelagen pro Kopf und Jahr. Die DAK-Gesundheit unterstützt Unternehmen und ihre Beschäftigten im Rahmen eines nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Mehr dazu erfahren Sie unter: [www.dak.de/bgm](http://www.dak.de/bgm) und auf vielen Seiten in diesem Magazin.

**Tipp für Ihr BGM:** Die DAK-Gesundheit stellt Firmen auch Reporte zum Krankenstand für ausgewählte Branchen zur Verfügung.

# MIT GUTER KOMMUNIKATION ZUM BESSEREN BGM



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) läuft oft nebenbei. Dadurch gehen wertvolle Impulse für die Mitarbeitenden verloren. Eine bessere Kommunikation ist die Lösung.

**D**er Gesundheitstag ist organisiert, der Yogakurs im Angebot, die Ergonomieberatung steht. Und trotzdem bleiben Plätze frei. Nicht, weil die Beschäftigten ihre Gesundheit unwichtig fänden, sondern weil das Angebot sie nicht erreicht – oder weil sie nicht verstehen, warum es für sie relevant ist. Genau hier ist vor allem ein Faktor entscheidend: eine gute Kommunikation.

## **BGM MIT SYSTEM**

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist ein systematischer Ansatz, um Gesundheit in der Arbeitswelt zu stärken. Es bündelt Maßnahmen aus Arbeitsgestaltung, Führung, Prävention und Gesundheitsförderung, damit Menschen langfristig leistungsfähig bleiben. Das nutzt den Beschäftigten ebenso wie den Unternehmen, die dem Fachkräftemangel, demografischem Wandel und steigenden Belastungen auf diese Weise besser begegnen können. Dabei ist BGM mehr als einzelne Aktionen. Es geht darum, Strukturen und Prozesse so zu gestalten, dass gesundes

Arbeiten wahrscheinlicher wird, und zwar im Büro genauso wie in Produktion, Pflege oder Außendienst.

## **PFLICHT UND KÜR**

Unternehmen sind nicht verpflichtet, BGM anzubieten. BGM ist freiwillig, doch zentrale Bausteine rund um Prävention und Wiedereingliederung sind es nicht. Diese Pflichten weisen in der Praxis stark in Richtung BGM:

- Arbeitsschutz: Arbeitgeber müssen Arbeitsbedingungen beurteilen und Gefährdungen ermitteln (Gefährdungsbeurteilung).
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, muss der Arbeitgeber – unabhängig von der Betriebsgröße – ein BEM anbieten.
- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): Gesetzliche Krankenkassen fördern BGF-Leistungen in Betrieben; das ist im Sozialgesetzbuch verankert.



Weitere Infos gibt es im digitalen Magazin



erreicht die Botschaft unter Umständen nur einen kleinen Teil der Belegschaft. Doch „BGM richtet sich an alle im Unternehmen“, so Rohde. Stefan Buchner, Geschäftsführer des externen BGM-Anbieters „Die GesundheitsManager“, sieht das ebenso. Entscheidend sei es, die jeweiligen Motive und Bedürfnisse zu kennen, um Angebote passend zu kommunizieren – und dabei die dafür notwendigen Kanäle zu wählen, um alle Zielgruppen zu erreichen. Dabei ist sowohl das richtige Maß der einzelnen Kanäle als auch die Frequenz der Informationen entscheidend. Buchner empfiehlt ebenfalls, die persönliche Kommunikation klar zu priorisieren. Das alles ist besonders relevant für Unternehmen mit Schichtarbeit, Remote-Arbeit, dezentralen Standorten oder internationaler Belegschaft. Unterschiedliche digitale Kompetenzen, Sprachbarrieren und Erreichbarkeit sind keine Randthemen, sondern Alltag – und damit Kommunikationsaufgabe.



Stefan Buchner, Geschäftsführer Die GesundheitsManager

### SO WIRD BGM SICHTBAR

Gerrit Rohde beschreibt vier Aspekte, die helfen, mehr Aufmerksamkeit fürs BGM zu gewinnen.

- Relevanz: Was habe ich davon – konkret in meinem Arbeitsalltag?
- Wiederholung: Nicht einmal posten, sondern rhythmisch erinnern.
- Vertrauen: Der Absender zählt. Führungskräfte, Betriebsrat oder Betriebsleitungen können als Multiplikatoren wirken.
- Zugänglichkeit: Wo finde ich die Info schnell und ohne Hürden?

In der Praxis kann das beispielsweise bedeuten, die Inhalte je nach Zielgruppe anzupassen. So können mehrsprachige Aushänge und die Schichtleitung als Multiplikator in der Produktion genutzt werden, kurze Formate für die Geschäftsführung, eigene Informationsposts für Teams in der digitalen Zusammenarbeit. →



### AUFMERKSAMKEIT GEWINNEN

Warum ist Kommunikation im BGM so wichtig? Gerrit Rohde, bei der DAK-Gesundheit zuständig für das Strategische Betriebliche Gesundheitsmanagement, bringt es in einem Satz auf den Punkt: „Wenn Kommunikation fehlt, bleibt BGM eine Sammlung guter Taten – aber ohne Wirkung.“ BGM steht intern fast immer in Konkurrenz mit anderen Prioritäten, mit Projekten, Lieferterminen, Umstrukturierungen, Recruiting, täglichen Abstimmungen. Die Aufmerksamkeit ist knapp; wer gehört werden will, muss Relevanz und Zugang sichern. Denn wer nicht weiß, dass es ein Angebot gibt oder welchen Zweck es hat, wird es nicht nutzen.



Gerrit Rohde, BGM-Experte DAK-Gesundheit

### REICHWEITE STEIGERN

Eine Information auf der firmeninternen Website zu veröffentlichen, ist deshalb nicht genug. Auf diese Weise

### KOMMUNIKATION IST ZENTRAL

Warum wird das so selten konsequent umgesetzt? Meist aus Zeitmangel. BGM-Verantwortliche organisieren Maßnahmen, koordinieren Dienstleister, evaluieren, die Kommunikation läuft oft nebenbei. Dabei ist zu bedenken: „BGM ist zu 50 Prozent Kommunikationsaufgabe“, so Buchner.

### MIT PLAN VORGEHEN

Wer Kommunikation im BGM verbessern will, braucht einen strategischen Ansatz, mindestens aber einen strukturierenden Rahmen. In der Praxis hat sich bewährt, die Logik des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses auch für Kommunikation zu nutzen: planen, umsetzen, prüfen, anpassen. Daraus lassen sich drei einfache Schritte ableiten:

1. Planen: Welche Zielgruppen müssen im Unternehmen erreicht werden, und welche Kanäle funktionieren gut?
2. Umsetzen: Wenige, passende Kanäle; klare Rollen für Multiplikatoren; Botschaften in der Sprache der Zielgruppen.
3. Prüfen und anpassen: Nicht nur auf Teilnehmerzahlen achten, sondern auch den Erfolg der Kommunikation messen in Aufrufen, Scans, Rückfragen, Feedback.

### PRAKTISCHE TOOLS

Es gehört auch etwas Mut dazu, nicht die perfekte Kommunikation anzustreben, sondern BGM als lernendes System zu erkennen. Rohde empfiehlt „mehr Mut zur Interaktion und weniger Angst vor Imperfektion“.

Gerade wenn Zeit knapp ist, helfen Tools und klare Einstiege. Für einen schnellen Standortcheck bietet die DAK-Gesundheit einen BGM-Quick-Check an. Außerdem stellt sie mit „Gesunde Arbeit – Starker Betrieb“ ein umfangreiches Praxis-E-Book bereit (siehe Tipp). Und wer BGM im Unternehmen professionell aufsetzen will, findet bei der DAK-Gesundheit auch eine BGM-Manager-Qualifizierung (siehe Kasten).

## Check:

### Wie steht es um Ihr BGM?

Mit dem BGM-Quick-Check erhalten Sie sofort eine Online-Einschätzung, wie gut Ihr Unternehmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement aufgestellt ist:

[www.dak.de/bgm-quick-check](http://www.dak.de/bgm-quick-check)





## Tipp:

Gesund gestalten, erfolgreich führen, gemeinsam wachsen: Das neue Fachbuch „Gesunde Arbeit – starker Betrieb“ vereint Grundlagenwissen und Praxisbeispiele zu einem umfassenden Leitfaden für zeitgemäßes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Den Beitrag „Kommunikation – Die geheime Superkraft im BGM“ finden Sie ab Seite 119. Laden Sie sich das neue Fachbuch kostenfrei herunter: [www.dak.de/bgm-ebook2025](http://www.dak.de/bgm-ebook2025)



## 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)

### SO GELINGT BGM

Kommunikation entscheidet im BGM über Sichtbarkeit, Beteiligung und Wirkung. Ohne Kommunikation bleibt BGM gut gemeint, aber weitgehend wirkungslos. „Kommunikation wird aus einem schlechten kein gutes BGM machen“, weiß Gerrit Rohde, „aber sie kann aus einem guten ein grandioses BGM machen.“ *Ulrich Hoffmann*

# Stressfrei PENDELN –



## DAMIT DIE GESUNDHEIT NICHT AUF DER STRECKE BLEIBT

Für Pendler und Pendlerinnen bringen vor allem lange Wegstrecken gesundheitliche Risiken mit sich. So können Unternehmen ihre Mitarbeitenden unterstützen.



**D**ie Zahl der Menschen, die zur Arbeit pendeln, wächst kontinuierlich. Im Jahr 2024 arbeiteten 20,59 Millionen Beschäftigte in Deutschland in einer anderen Gemeinde als ihrem Wohnort. Diese Zahlen veröffentlichte das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit.

### WEITE WEGE

Im Durchschnitt haben Pendler und Pendlerinnen eine Anfahrt von 17,2 Kilometer vom Wohnort zum Arbeitsplatz. Allerdings legen über 13,6 Millionen Menschen eine Strecke von mehr als 30 Kilometern zum Arbeitsplatz zurück. Über 2,4 Millionen Berufspendlerinnen und -pendler fahren sogar täglich mehr als 100 Kilometer zur Arbeit. Es gibt viele Gründe, warum Menschen weite Wege in Kauf nehmen: beispielsweise das größere Arbeitsplatzangebot in Großstädten bei steigenden Mieten und Wohnraumknappheit, befristete Arbeitsverträge, Arbeitsplatzwechsel, Paare mit verschiedenen Arbeitsorten oder der Traumjob fernab der Heimat.

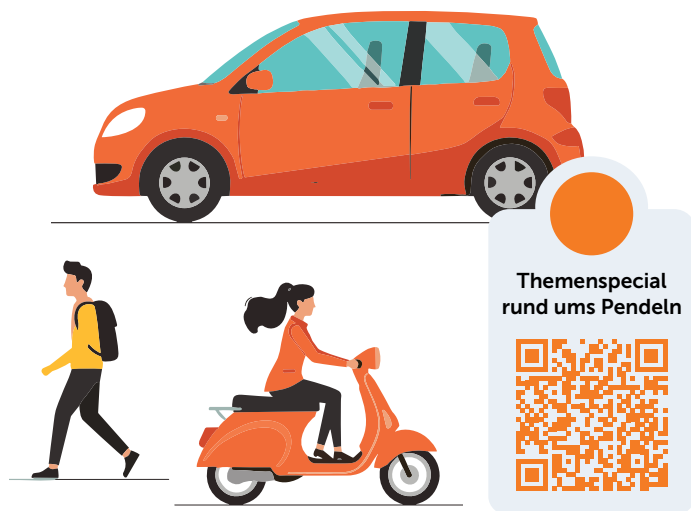
### GESUNDHEITSRISIKO

Auf Körper und Seele kann sich Pendeln in verschiedener Weise negativ auswirken. Sowohl überfüllte, verspätete Busse

und Bahnen als auch hektischer Berufsverkehr können verstärkt für Unzufriedenheit und einen hohen Stresspegel sorgen. Wer zum Beispiel für längere Arbeitswege das Auto nutzt, leidet eher unter Rücken-, Kopf- und Nackenschmerzen. Bei öffentlichen Verkehrsmitteln schwingt hingegen die Sorge mit, durch Verspätungen oder Zugausfälle den Anschluss zu verpassen oder sich in der Grippezeit anstecken zu lassen. Auch die Witterung wird zunehmend zur ganzjährigen Herausforderung: Starkregen und Hitze im Sommer, heftige Stürme im Herbst oder extreme Glätte im Winter können den ganzen Verkehr zusammenbrechen lassen. So geraten Betroffene schnell unter psychischen Druck. Auch die fehlende Zeit bringt Herausforderungen mit sich: weniger Zeit für Sport, soziale Kontakte, Care-Arbeit, eigene Gesundheitsfürsorge – beispielsweise Besuche in der Arztpraxis. Neben Bewegungsmangel neigen pendelnde Berufstätige häufig zu ungesunden Snacks und Fastfood. Auch Schlafmangel ist ein relevantes Thema: Aufgrund des langen Arbeitswegs müssen pendelnde Berufstätige früher aufstehen und sind darüber hinaus am Abend später zu Hause. Langfristig führt Schlafmangel zu Unkonzentriertheit, Gereiztheit bis hin zu verschwommenem Sehen. Damit entstehen auch eine höhere Fehlerwahrscheinlichkeit bei der Arbeit sowie ein erhöhtes Unfallrisiko.

### PENDLER-PARADOX

Häufig nehmen Berufstätige weite Wege in Kauf, um bei ihrer Familie, ihrem Freundeskreis oder im Verein am Heimatort aktiv zu bleiben. Und dann kommen sie wegen der erhöhten Fahrzeit und Müdigkeit häufig nicht mehr dazu und verlieren so Kontakte und Hobbys. Oder sie überfordern sich dabei, allen gerecht zu werden. Deshalb ist es wichtig, die geringere Freizeit noch bewusster zu gestalten und dabei die eigene Gesundheit im Blick zu behalten. Ermuntern Sie Ihre Beschäftigten, an regelmäßigen Gesundheits-Check-ups und Vorsorgeuntersuchungen teilzunehmen.



## GESÜNDER PENDELN

Wenn schon lange Pendelzeiten unumgänglich sind, sollten sich Berufstätige die Pendelzeit so angenehm wie möglich gestalten. Für Auto- und Bahnfahrende bieten sich beispielsweise entspannende Musik oder interessante Hörbücher an. Bahnfahrende sollten versuchen, sich auf der Fahrt auszuruhen. Zum Beispiel mit kleinen Meditations- oder Atemübungen. Auf [www.dak.de/entspannung](http://www.dak.de/entspannung) finden Sie viele Anregungen. Gesunde Snacks wie klein geschnittenes Obst oder zuckerarme Müsliriegel bieten sich für den kleinen Hunger unterwegs an. Überlegen Sie, ob Sie eine Teilstrecke mit dem Fahrrad oder zu Fuß zurücklegen können, das bringt Abwechslung und hält Sie fit. Bilden Sie eine Fahrgemeinschaft, so vergeht die Zeit schneller und es tut auch noch der Umwelt gut. *Jutta Rath*

### TIPPS FÜR PENDELNDE BERUFSTÄTIGE

- Die Entfernung bei der Führungskraft ansprechen
- Die kürzere Freizeit nicht überplanen
- Eine Entspannungsmethode erlernen
- Fahrgemeinschaften bilden
- Einen Teil der Strecke zu Fuß oder mit dem Fahrrad erledigen
- Obst und Gemüse in einer Snack-Box bereithalten
- Zeit für die eigene Gesundheitsfürsorge nehmen

## TIPPS FÜR UNTERNEHMEN

- Flexible Arbeitszeiten einrichten, um Stoßzeiten im Verkehr zu vermeiden
- Wichtige Meetings nicht am frühen Morgen ansetzen
- Regelmäßiges Arbeiten im Homeoffice ermöglichen
- Jobtickets für ÖPNV und Zuschüsse anbieten
- Fahrgemeinschaften im Unternehmen organisieren
- Leihfahräder bereitstellen oder den Erwerb unterstützen
- Duschen und Umkleiden, Spinde und (Fahrrad-) Parkplätze anbieten
- Daran erinnern, an regelmäßigen Gesundheits-Check-ups und Vorsorgeuntersuchungen teilzunehmen
- Das Thema „Pendeln“ im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einbinden

## NEU

## Gesundes Berufsleben

### Resilienzberatung

Die DAK-Gesundheit bietet für Unternehmen Resilienzberatung mit Vorträgen und Seminaren an. Führungskräfte und ihre Teams erfahren, mit welchen Strategien sie Herausforderungen besser begegnen können. Informationen erhalten Sie unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail an: [bgm@dak.de](mailto:bgm@dak.de)

### DAK-Onlinevorträge

Sie möchten mehr über das Thema „Gesund bleiben“ erfahren? Dann nehmen Sie an den stets wechselnden Live-Onlinevorträgen via Microsoft Teams teil und erleben Sie jeweils 60 inspirierende Minuten. Die Inhalte der Vorträge reichen von Bewegungsthemen über Resilienz bis hin zu Ernährung und virtuellem Führen. Alle Informationen dazu finden Sie unter: [www.dak.de/bgm](http://www.dak.de/bgm). Teilnehmen dürfen alle, ob DAK-versichert oder nicht. Gemeinsam mit Ihrem Team können Sie ebenfalls dabei sein. Informationen hierzu erhalten Sie unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif.



# Generation Alpha – DIE NEUEN IM TEAM

Im Sommer starten die ersten Jugendlichen der Generation Alpha in die Ausbildung. Was zeichnet die neue Generation aus – und was sollten Unternehmen über sie wissen? Antworten liefert der DAK-Onlinevortrag „Schnell, kooperativ, fordernd – die Gen Alpha lernt anders!“. Unsere Autorin war live dabei.

„Mein Ausbilder wirkt korrekt, bisschen goofy maybe, aber voll based. Der gibt ehrliches Feedback, no cap. Das crazy.“ Wer bei solchen Sätzen ins Grübeln kommt, gehört vermutlich zu den älteren Semestern. Das Beispiel zeigt: Für Ausbildungsverantwortliche gibt es viel zu wissen rund um Sprache, Erwartungen und Lerngewohnheiten der Jugend, erklärt Juliane Coßmann von der Motio GmbH, die den Onlinevortrag im Auftrag der DAK-Gesundheit präsentiert.

## UNSICHERE ZEITEN

Der Vortrag geht los mit Facts zur Generation Alpha: Die Ältesten von ihnen wurden 2010 geboren und stehen jetzt in den Startlöchern für die Arbeitswelt. Aufgewachsen sind sie in krisenbehafteten Zeiten. Das schlägt sich auch in ihren Ängsten und Sorgen nieder. So sind die Angst vor einem Krieg in Europa (81 Prozent) und die Sorge um die wirtschaftliche Lage (67 Prozent) an die Spitze gerückt. Auch eine wachsende Feindseligkeit zwischen den Menschen

(64 Prozent) besorgt junge Menschen. Sorgen angesichts von Umweltverschmutzung (64 Prozent) und Klimawandel (63 Prozent) bestehen fort. Die Nutzung digitaler Medien für Kommunikation, Unterhaltung und Informationsbeschaffung (auch für Schule und Beruf) ist für sie selbstverständlich. (19. Shell Jugendstudie, siehe [www.bmbfsfj.de](http://www.bmbfsfj.de))

## SINNVOLLE ARBEIT

Und was bedeutet das für Unternehmen? „In einer unsicheren Welt ist den jungen Menschen Sicherheit wichtig. Sie suchen nach Betrieben, die Sicherheit bieten und dazu eine sinnvolle Tätigkeit“, erklärt Referentin Juliane Coßmann. Die Generation Alpha will Verantwortung übernehmen und ernst genommen werden. Wichtig sind auch flexible Arbeitszeiten und am liebsten ein Wechsel zwischen Präsenzzeiten und



Juliane Coßmann, Motio GmbH  
Trainerin und BGM-Beraterin



Infos zur Generation Alpha und Gesundheitsvideos



**NEU**

## Gesund und motiviert von Anfang an mit gezielten Angeboten

Gesundheit ist das A und O. Es lohnt sich, wenn Unternehmen ihre Teams dabei unterstützen – auch schon den Nachwuchs. Wie? Darum geht's beim Onlinevortrag „Gesundes Onboarding – ein Plus für Azubis und Auszubildende“.

Die DAK-Gesundheit organisiert zusammen mit Unternehmen individuelle Azubi-Programme. Die Seminare werden passgenau zusammengestellt mit Themen wie Entspannungstechniken, Rückengesundheit, Konfliktmanagement und vielen anderen.

Die Generation Alpha liebt digitale Tools – deshalb gibt's von der DAK-Gesundheit eine Challenge zur mentalen Gesundheit per App. Hier dreht sich alles um Aspekte wie Schlaf, Kommunikation oder Azubi-Life-Balance.

Sie möchten sich beraten lassen zu den Angeboten der DAK-Gesundheit? Melden Sie sich gerne unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail an [bgm@dak.de](mailto:bgm@dak.de).

Homeoffice. Und wie nehmen die Ausbildungsverantwortlichen die aktuellen Azubis wahr? In einer kurzen Umfrage bestätigen die Vortrags-Teilnehmenden: Die jungen Leute wünschen sich interessante Aufgaben, Förderung, einen lockeren Umgang im Team und natürlich digitale Tools.

### DIGITAL ARBEITEN

Stichwort digitale Tools: Die Generation Alpha ist aufgewachsen mit Smartphones. Um effektiv arbeiten zu können, erwartet sie auch am Arbeitsplatz eine erstklassige technische Ausstattung und digitale Lösungen, wo immer es geht. Und die Jugend fragt immer wieder nach Feedback, denn Likes und Kommentare gehören für sie dazu. Der anfangs zitierte „Goofy, aber voll based“-Ausbilder bekommt übrigens ein Like. Er sei zwar etwas tollpatschig, aber ein authentischer, ehrlicher Typ. No cap – ohne Witz! *Andrea Guthaus*

## Lernen neu denken: Was Auszubildende unterstützt

Ermöglichen Sie anstelle des Frontalunterrichts mehr Lernen im Austausch und binden Sie multimediale Möglichkeiten sinnvoll ein. Das hilft nicht nur dem Berufsnachwuchs, sondern alle profitieren, wenn sich das Lernen insgesamt weiterentwickelt.

### Gemeinsames Lernen

Was lässt sich von anderen abgucken? Per Mentoringprogramm profitieren Auszubildende vom Erfahrungswissen ihrer älteren Kolleginnen und Kollegen und diese wiederum umgekehrt.

### Gut gebündelt

Anstelle langer Schulungen besser komplexe Themen in kleine, gut strukturierte Lerneinheiten aufteilen. Die Merkfähigkeit wird so verbessert.

### Für Abwechslung sorgen

Ob Quizformate, Mindmaps oder Gruppendiskussionen: Interaktive Methoden machen Spaß und helfen, neuen Stoff abzuspeichern.

### Digital und ortsunabhängig

Mit Podcasts, Lern-Apps oder VR-Anwendungen können Auszubildende auch zu Hause mit ihren vertrauten Medien arbeiten.

# Beitragsbemessung in der Pflegeversicherung

## Nachweis der Elterneigenschaft

Mit dem Gesetz zur Befugnisserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege regelt der Gesetzgeber die zeitliche Wirkung von Nachweisen der Elterneigenschaft und der Anzahl der Kinder unter 25 Jahren im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung für die Zeit ab 1. Januar 2026. Die überwiegende Zahl von Nachweisen über die Elterneigenschaft und die Anzahl der Kinder wird über das automatisierte Übermittlungsverfahren gemeldet. Der Nachweis entfaltet – unabhängig vom Zeitpunkt der Übermittlung – stets Wirkung mit Beginn des Monats der Geburt beziehungsweise ab Beginn eines vergleichbaren Ereignisses, wie etwa der Aufnahme einer Beschäftigung, des Bezugs einer Rente oder eines Krankenkassenwechsels. Nachweise, die nicht im automatisierten Übermittlungsverfahren gemeldet werden, wirken seit 1. Januar 2026 ebenfalls ab Beginn des Monats der Geburt oder ab dem Eintritt eines vergleichbaren Ereignisses, wenn diese innerhalb von sechs Monaten erbracht werden (bisher drei Monate). Nachweise, die erst nach Ablauf der Sechs-Monats-Frist vorgelegt werden, gelten ab Beginn des Folgemonats der Vorlage.

[www.dak.de/ag-kindernachweis-pflegeversicherung](http://www.dak.de/ag-kindernachweis-pflegeversicherung)



### Rechtsgrundlage:

Gesetz zur Befugnisserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege (Artikel 1 Nummer 39) - § 55 Absatz 3a SGB XI

## Säumniszuschläge

### Bei verspätetem Beitragsnachweis

Der Beitragsnachweis muss so frühzeitig bei den Krankenkassen eingereicht werden, dass er spätestens zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstages des Monats um 0 Uhr vorliegt. Es ist leider nicht ausreichend, wenn der Beitragsnachweis erst am fünftletzten Bankarbeitstag übermittelt wird. Wochenenden, Feiertage sowie Heiligabend und Silvester sind keine Bankarbeitstage. Da die DAK-Gesundheit ihren Sitz in Hamburg hat, werden für die Fälligkeitstermine die Feiertage der Freien und Hansestadt Hamburg berücksichtigt. Wird der Beitragsnachweis nicht rechtzeitig eingereicht, werden die zu zahlenden Beiträge geschätzt. Bei Vorlage eines aktiven SEPA-Lastschriftmandates werden die geschätzten Beiträge fristgerecht abgebucht. Mit Eingang des Beitragsnachweises verliert die Schätzung ihre Gültigkeit. Ergibt sich aus der Differenz zwischen Beitragsschätzung und tatsächlichem Beitragsnachweis eine Nachforderung, fallen für die Differenz Säumniszuschläge an. Säumniszuschläge sind für alle gesetzlichen Krankenkassen vorgeschrieben. Für jeden



angefangenen Monat der Säumnis wird ein Zuschlag von 1 Prozent des ausstehenden Betrages erhoben. Dabei wird auf 50 Euro nach unten abgerundet. Die gesetzliche Grundlage für die Erhebung von Säumniszuschlägen ist § 24 SGB IV. Darum ist es wichtig, dass der Beitragsnachweis pünktlich übermittelt wird ([www.dak.de/saeumniszuschlaege](http://www.dak.de/saeumniszuschlaege)).

**Tipp:** Nutzen Sie unsere Listen mit den Fälligkeitsterminen für Nachweise und Beiträge unter:

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

Wenn bei Ihnen kurzfristig Probleme auftreten (beispielsweise technische Schwierigkeiten), melden Sie sich gern unter der Telefonnummer: **040 325 325 810** zum Ortstarif.

# Geringfügig Beschäftigte

## Aufhebung möglich: Befreiung von der Rentenversicherung

Geringfügig Beschäftigte können ab 1. Juli eine bereits erfolgte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht einmalig aufheben lassen (§ 6 Abs. 6 SGB VI). Der Antrag erfolgt beim Arbeitgeber und gilt einheitlich für alle Minijobs (§ 6 Abs. 1b Satz 4 SGB VI). Eine spätere erneute Befreiung ist ausgeschlossen. Die Aufhebung wirkt ab dem Monat, der auf den Antrag folgt. Voraussetzung ist, dass die Minijob-Zentrale innerhalb eines Monats nach Eingang der Unternehmensmeldung nicht widerspricht. Erfolgt kein Widerspruch, gilt der Antrag als genehmigt. Ein Rückwirken der Aufhebung ist ausgeschlossen, da Versicherungszeiten nicht nachträglich entstehen dürfen.

### Verfahrensweise für Betriebe

- Der Antrag kann in Papierform oder elektronisch von den Beschäftigten beim Personalbüro eingereicht werden.
- Er ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (§ 8 Abs. 2 Nr. 4b BVV), genauso wie der zeitlich frühere Befreiungsantrag (§ 8 Abs. 2 Nr. 4a BVV).
- Bei mehreren Minijobs muss die Aufhebung einheitlich für alle Beschäftigungen erklärt werden.

### Hintergrund

Seit 2013 sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen grundsätzlich rentenversicherungspflichtig (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI). Beschäftigte konnten sich bislang und können sich weiterhin auf Antrag befreien lassen (§ 6 Abs. 1b SGB VI). Diese Befreiung galt bisher dauerhaft für die jeweilige Beschäftigung und konnte bisher nicht widerrufen werden. [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)



## Firmenlauf

### Aktiv sein und Teamgeist stärken

Der jährlich stattfindende B2Run ist die größte Laufserie Deutschlands. B2Run – das steht für gemeinsames Laufen, Teamspirit und emotionale Erlebnisse bei Firmenläufen mit einzigartigen Strecken rund um interessante Locations und Deutschlands große Stadien. Die Laufdistanzen von fünf bis sechs Kilometern sind dabei für alle machbar. Gerade in Zeiten zunehmender hybrider Arbeitsmodelle lässt B2Run Firmen und deren Mitarbeitende gemeinsame unvergessene Momente erleben und dadurch enger zusammenrücken.

[www.dak.de/b2run](http://www.dak.de/b2run)

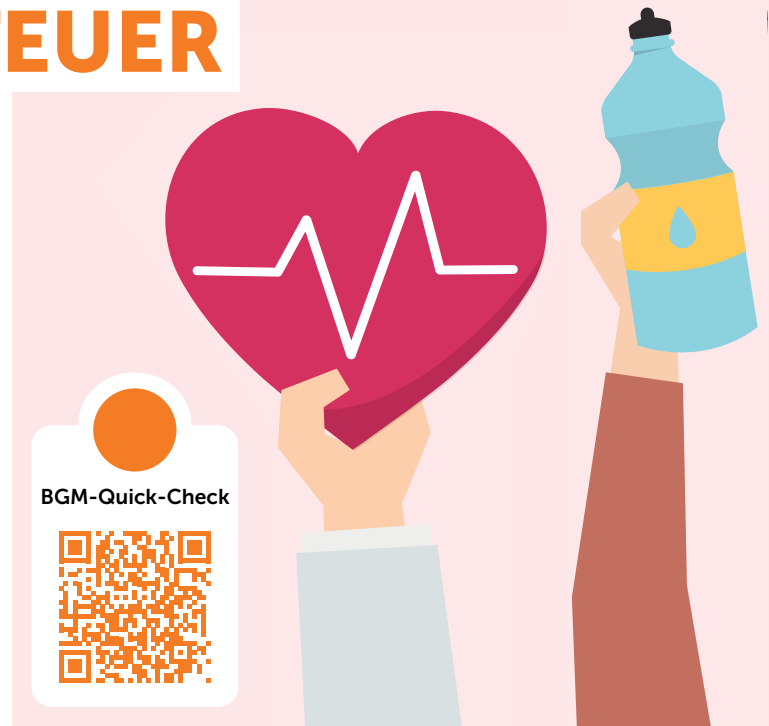
# UNTERSTÜTZUNG FÜRS BGM – AUCH BEI DER STEUER

Von Investitionen in die Mitarbeitergesundheit profitieren Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen. Der Onlinevortrag „Gesundheit fördern – Steuern sparen“ zeigt, welche Unterstützungsmöglichkeiten es gibt und wie sich die Vorteile nutzen lassen.

**W**enn Unternehmen in die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden investieren, zahlt sich das für beide aus: Geringere Krankenstände, weniger Fluktuation, mehr Produktivität sind einige der Vorteile. Und: Viele dieser Maßnahmen sind auch steuerlich attraktiv. Der Gesetzgeber hat klar definiert, was förderfähig ist. Damit eine Maßnahme des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) steuerlich begünstigt wird, muss sie wirksam, nachhaltig sowie präventiv angelegt – und idealerweise auch zertifiziert – sein. Zu den anerkannten Angeboten zählen Workshops oder Vorträge aus den Handlungsfeldern der Prävention: Bewegung, Entspannung, Ernährung und Suchtprävention.

## BIS ZU 600 EURO STEUERFREI

„Unternehmen können nach § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz EStG ihren Beschäftigten bestimmte Gesundheitsmaßnahmen in Höhe von bis zu 600 Euro pro Jahr zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn steuerfrei gewähren. Das gilt für jeden Beschäftigten, auch in Teilzeit, in der Ausbildung oder im Mini-Job“, erklärt Ralf Sagurski, Referent des Onlinevortrags, Geschäftsführer der Motio GmbH Leverkusen und BGM-Kooperationspartner der DAK-Gesundheit. Wichtig dabei: Die Leistung muss on top zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen. Die Maßnahmen müssen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der Paragraphen 20 (individuelle verhaltensbezogene Prävention) und 20b (Betriebliche Gesundheitsförderung) des Fünften Sozialgesetzbuches (SGB V) genügen und den Vorgaben des Leitfadens Prävention in Bezug auf Handlungsfelder und Präventionsprinzipien Rechnung tragen.



## KURZ UND BÜNDIG

Bis zu 600 Euro pro Beschäftigten und pro Jahr sind grundsätzlich steuer- und sozialversicherungsfrei für Arbeitgeberleistungen zur individuellen Prävention und Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) erfasst

- zertifizierte Leistungen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention,
- Leistungen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung, wenn die Leistungen Bestandteil eines Betrieblichen Gesundheitsförderungsprozesses sind und im Handlungsfeld „Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil“ des Leitfadens Prävention erbracht werden (siehe Kasten),
- und unter bestimmten Voraussetzungen nicht zertifizierte Präventionskurse des Arbeitgebers. Zur Rechtssicherheit sollte hier und auch in den anderen Fällen eine Anrufungsauskunft beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt nach § 42e EStG eingeholt werden (siehe Kasten).



## Zusatzwissen

### Leitfaden Prävention

Der Leitfaden Prävention bildet die Grundlage für die Förderung von Maßnahmen, die Versicherte dabei unterstützen, Krankheitsrisiken frühzeitig vorzubeugen und ihre gesundheitlichen Potenziale und Ressourcen zu stärken. Dazu gehören zum Beispiel Kurse und Projekte, die unter anderem die Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt und in stationären Pflegeeinrichtungen stärken sollen.

[www.dak.de/leitfaden-praevention](http://www.dak.de/leitfaden-praevention)

### Umsetzungshilfe des Bundesfinanzministeriums

Damit Unternehmen Klarheit haben, welche Leistungen genau berücksichtigt werden können, hat das Bundesfinanzministerium (BMF) eine Umsetzungshilfe herausgegeben. Die Umsetzungshilfe erläutert diese Grundsätze anhand von Beispielen. Zudem werden Leistungen exemplarisch aufgeführt, die nicht nach § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei sind, wie unter anderem Abos für Fitnessstudios, Mitgliedschaften in Sportvereinen und Massagen. Die Umsetzungshilfe finden Sie auf der Website des Bundesfinanzministeriums unter „Umsetzungshilfe zur steuerlichen Anerkennung von Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nummer 34 EstG im Anhang 18c des Amtlichen Lohnsteuerhandbuchs 2023“.

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

### Anrufungsauskunft

Um als Unternehmen Rechtssicherheit und Haftungsfreiheit zur zutreffenden Anwendung des § 3 Nr. 34 EStG zu erreichen, sollte zum Sachverhalt eine Anrufungsauskunft beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt (§ 42e EStG) eingeholt werden.

### GUT ZU WISSEN

Ergänzende Angebote wie Screenings, beispielsweise Herzratenvariabilitätsmessungen (HRV) oder Körperzusammensetzungsanalysen, sind nur dann steuerfrei, wenn sie zusätzlich zu einem anerkannten Stressbewältigungs-Workshop oder einem Ernährungskurs angeboten werden. Das heißt, Gesundheitschecks/Screenings müssen mit Interventionen aus den Handlungsfeldern der Betrieblichen Gesundheitsförderung verknüpft sein.

*Silke Amthor*

## Unterstützung für Betriebe

### Gesundheitsförderung mit Konzept

Die DAK-Gesundheit entwickelt auch für Ihr Unternehmen ein individuelles Konzept – zugeschnitten auf Ihre Bedürfnisse. Alles, was Sie dafür brauchen, finden Sie auf: [www.dak.de/bgm-konzept-anfordern](http://www.dak.de/bgm-konzept-anfordern) und unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif.

# Hitzeschutz:

## SICHER UND GESUND ARBEITEN

Sommerhitze, Starkregen, hohe UV-Strahlung: Extreme Wetterlagen nehmen zu. Besonders Beschäftigte mit Außeneinsatz spüren das deutlich, aber auch im Büro kann Hitze belasten. Lesen Sie zehn praktische Tipps für Ihren betrieblichen Hitzeschutz.

### Schattige Pausen

Auf Betriebshöfen lassen sich Sonnensegel spannen oder einfache Unterstände bauen. Dazu eignen sich zum Beispiel Materialien wie Paletten oder Kisten. Hauptsache: kurz raus aus der prallen Sonne, hinsetzen, durchatmen.

### Grüner Schutz

Warum nicht zum Firmenjubiläum oder Geburtstag auf dem Betriebsgelände etwas pflanzen, das bleibt? Bäume mit breiter Krone spenden künftig Schatten und verbessern das Mikroklima. Mit einer Bank drumherum wird daraus ein echter Pausenort.

### Wasser für alle

Trinken ist bei Hitze entscheidend. Wichtig ist aber auch: Wo kommt das Wasser her? Teeküchen sind gut, doch im Freien Tätige wünschen sich oft zusätzlich die Möglichkeit, Hände oder Gesicht zu waschen. Kleine Wasserstationen helfen sofort.

### Kühle Kost

Im Sommer tut leichte Kost gut. Statt süßem Pausensnack bieten sich erfrischende und wasserreiche Gurken, Melonen, Tomaten oder Trauben an – idealerweise in Kühlboxen, die bereitgestellt werden. Und ja: Ein Eis auf Kosten der Firma kommt meistens gut an!

### Medikamente richtig lagern

Viele Medikamente vertragen keine Hitze. Wer den ganzen Tag unterwegs ist, hat oft nur das Fahrzeug als Lagerort. Eine einfache Lösung: kleine Auto-Kühlschränke oder mobile Kühlboxen bereitstellen.

### Schützende Kleidung

Leichte, langärmelige Kleidung mit UV-Schutz kann Sonnenbrand vorbeugen. Ergänzend helfen Schirmmützen, Tücher, spezielle Helme mit Sonnenschutz oder in bestimmten Fällen auch Sonnenschirme.

### Kostenlose Sonnencreme

Warum sollte Sonnencreme Privatangelegenheit sein? Wer als Arbeitgeber Verantwortung übernehmen und zeigen möchte, kann Beschäftigten im Außeneinsatz kostenlose Sonnenschutzprodukte zur Verfügung stellen.

### Kälteraum einrichten

Ein Kälteraum, ein sogenannter „Coolroom“, muss kein Luxus sein: Ein wenig genutzter Raum, abgedunkelt und gut gelüftet, kann als Rückzugsort für Pausen dienen. Ausgestattet mit WLAN, Ruhe und angenehmer Temperatur.

### Allwetterschutz

Witterungsschutzzelte bieten auf Baustellen oder im Freien Schutz vor Sonne und Starkregen. Sie sind flexibel einsetzbar und erhöhen die Sicherheit spürbar.

### Möbel clever stellen

Manchmal reicht schon ein Perspektivwechsel im Büro: Schreibtische weg von sonnigen Fenstern, Rollos runter! Einfache Handgriffe können schon große Wirkung erzielen.

Mehr Tipps zum richtigen Umgang mit Hitze finden Sie unter: [www.dak.de/hitze](http://www.dak.de/hitze)

Thomas Corrinth

## Hitzeperioden beeinträchtigen die Beschäftigten bei der Arbeit

Quelle: DAK-Gesundheitsreport 2024

**23 %**

fühlen sich bei Hitze stark belastet

**19 %**

haben Gesundheitsprobleme

## Hitzeaktionstag

Um das Bewusstsein für die Gefahren von Hitze zu erhöhen, unterstützt die DAK-Gesundheit den Hitzeaktionstag am 11. Juni 2026: „Deutschland hitzeresilient machen – wir übernehmen Verantwortung“.

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

*Machen Sie mit!*

*„Betrieblicher Hitzeschutz zahlt sich aus. Resiliente Strukturen können gesundheitlichen Beeinträchtigungen und wirtschaftlichen Schäden vorbeugen. Dabei müssen Hitzeschutzmaßnahmen nicht viel kosten, wie unsere Tipps zeigen.“*

**Linda Schmidt, Nachhaltigkeitsmanagerin  
DAK-Gesundheit**

**Tipp:** Ein Themenspecial zu Hitze im Job finden Sie unter: [www.dak.de/hitzefit-im-job](http://www.dak.de/hitzefit-im-job)

Weitere Infos gibt es im digitalen Magazin



## 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)

### Vortrag zum Hitzeschutz

Einen neuen Onlinevortrag inklusive Hitzecheck für Unternehmen finden Sie unter: [www.dak.de/hitzeschutz](http://www.dak.de/hitzeschutz).

## Projekt für Arbeitsschutz bei Hitze

Mehr als 120 Fachleute aus verschiedenen Disziplinen erarbeiteten in der Politikwerkstatt „Klimawandelt Arbeit“ praktische und zukunftsweisende Lösungen für den Arbeitsschutz und das Betriebliche Gesundheitsmanagement.

Im Projekt „ARBEIT: SICHER + GESUND im Klimawandel“ testeten fünf Unternehmen unterschiedlicher Branchen (zwischen 9 und 2.000 Beschäftigte) ein halbes Jahr lang Vorschläge, um einen Hitzeschutzplan aufzustellen ([www.bmas.de](http://www.bmas.de), **Stichwort: PROJEKT ARBEIT: SICHER + GESUND**). Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ins Leben gerufen. Die DAK-Gesundheit arbeitete darin unter anderem mit der Deutschen Allianz Klima und Gesundheit (KLUG) und der Bergischen Universität Wuppertal zusammen.

Das Themenspektrum der Veranstaltungen der Politikwerkstatt reichte von Hitze und UV-Strahlung bis Extremwetter. Die DAK-Gesundheit unterstützte unter anderem mit einem Hitzereport ([www.dak.de/hitzereport](http://www.dak.de/hitzereport)). Den Abschlussbericht finden Sie hier: <https://planetary-health-academy.de/betrieblicher-hitzeschutz/>

# LONGEVITY: HEUTE FÜR EIN GESUNDES ALTER VORSORGEN


Möglichst lange bei guter Gesundheit leben: Das ist die Idee hinter dem Trendbegriff „Longevity“. Schon mit einfachen Mitteln können Betriebe Beschäftigte bei einem gesunden Lebensstil unterstützen und so deren Arbeitskraft lange erhalten.

Longevity zielt darauf ab, die Zahl der gesunden Jahre im Leben zu erhöhen. Denn aktuell verbringen viele Menschen weltweit die letzten Jahre ihres Lebens mit chronischen Erkrankungen wie etwa Herz-Kreislauf-Leiden oder Diabetes Typ 2. „Wir wissen, dass im Durchschnitt etwa zwischen 80 bis 90 Prozent der Erkrankungen durch einen gesunden Lebensstil verhindert oder zumindest verzögert werden können. Umso wichtiger ist es, Longevity nicht als Modewort zu verstehen, sondern als etwas, auf das jeder Mensch in seinem Rahmen einen positiven Einfluss haben kann“, sagt Dr. med. Viola Sinirlioğlu, Beauftragte für Patientensicherheit der DAK-Gesundheit.

## VIER SÄULEN

„Für mich ist Longevity nichts anderes als Prävention, es klingt nur etwas cooler“, sagt Anne Marcu, Health Consultant bei der Beiersdorf AG. Zum Erreichen von gesunder Langlebigkeit adressiert ihr Health-Management-Team die vier bekannten Säulen Ernährung, Bewegung, Erholung und mentale Gesundheit mit zahlreichen Angeboten – vom Fitnessstudio über regelmäßige Screenings bis hin zu individuellen Coachings. Zur gesunden Ernährung gehört Vielfalt – etwa durch möglichst viele unterschiedliche Pflanzen und unverarbeitete Produkte. Bewegung meint neben Alltagsaktivität eine regelmäßige moderate Ausdauerbelastung und Krafttraining, um auch dem Verlust von Muskelmasse im Alterungsprozess entgegenzuwirken. Zur ausreichenden Erholung gehören regelmäßiger erholsamer Schlaf und effektive Pausen zwischendurch. „Bewusste Atemtechniken zur Stressregulation lassen sich unkompliziert auch in Meetings oder Wartezeiten integrieren“, weiß Anne Marcu. Und auch für den Erhalt der



  
Weitere Übungen  
für eine gesunde  
Pause



**Tipp**

Kurze Bildschirm-pausen und kleine Übungen entspannen Augen, Kopf und Atmung. Einfache Übungen samt Videos finden Sie unter:  
[www.dak.de/fitnesspause](http://www.dak.de/fitnesspause)

mentalener Gesundheit gibt es viele Möglichkeiten: Soziale Kontakte pflegen, sich selbst kleine Auszeiten gönnen, Zeit in der Natur – all das stärkt langfristig die Resilienz.

## EINFACHE MITTEL

Das gesunde Altern von Beschäftigten zu fördern muss nicht teuer sein. Im Gegenteil: Gerade auch kleinere und mittelständische Betriebe, die weniger Ressourcen zur Verfügung haben, können mit einfachen Mitteln für gute Rahmenbedingungen sorgen. „Das fängt an bei Arbeitsplätzen, die grundsätzlich Bewegung fördern, und geht über Zuschüsse bei Fitnessclubmitgliedschaften und Lotsen für mentale Gesundheit (siehe Infokasten) bis hin zu gesundem Kantineessen“, sagt Dr. med. Viola Sinirlioğlu. Auch individuelle Angebote, um Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen, gehören dazu. „Die Überzeugung in den Führungsetagen ist entscheidend dafür: Mehr Gesundheitsförderung bedeutet schlichtweg weniger Krankheitstage“, betont die Ärztin.



NEU

## Unterstützung für Ihr Personal

### Fortbildung: Für die mentale Gesundheit

Immer mehr Mitarbeitende fühlen sich psychisch belastet – auch am Arbeitsplatz. Aus diesem Grund hat die DAK-Gesundheit die **Fortbildung zum Mental Health Pilot (MHP)** entwickelt. Menschen mit dieser Ausbildung fungieren im Unternehmen als Lotse oder Lotsin, wenn es um den Erhalt der mentalen Gesundheit geht. Weitere Informationen: BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail an **bgm@dak.de**

### Vorträge: Work.Mind.Food.

In kurzen Onlinevorträgen geht es um mentale Gesundheit, Ernährung und Resilienz. Für alle, die verstehen wollen, wie Arbeit, Mental Health und Ernährung zusammenhängen. Die Vorträge bauen nicht aufeinander auf, sodass jede und jeder selbst entscheiden kann, welche Themen persönlich von Interesse sind.

Mehr Informationen (auch zu weiteren Angeboten) und Anmeldung: **[www.dak.de/mitarbeitergesundheit](http://www.dak.de/mitarbeitergesundheit)**

### SCHUTZFAKTOR WERTSCHÄTZUNG

„Durch ausreichende Wertschätzung, vor allem in der Kommunikation, werden Ängste und Unsicherheiten abgebaut, das Selbstwertgefühl gestärkt und Motivation und Zufriedenheit gefördert. Wertschätzung ist also wie ein Schutzfaktor für die mentale Gesundheit. Und sie führt auch zu besseren Arbeitsergebnissen. Eine klassische Win-win-Situation für alle Beteiligten“, sagt Dr. med. Viola Sinirlioğlu. (Siehe hierzu auch den Beitrag ab Seite 28.)

### LONGEVITY BEGINNT HEUTE

Niemand muss seinen Lebensstil von heute auf morgen komplett umkrempeln. „Es reicht, zunächst ein oder zwei gesunde Gewohnheiten auszuwählen und dranzubleiben. Longevity ist kein radikales Selbstoptimierungsprojekt, sondern die Einladung, heute Entscheidungen zu treffen, die das Leben morgen leichter machen“, so Anne Marcu.

*Thomas Corinth*

# Armutsfalle Pflege

## Rekordwerte bei der Sozialhilfequote in Heimen

Pflege wird zunehmend zur Armutsfalle: Durch die massiv gestiegenen Eigenanteile in stationären Pflegeeinrichtungen sind immer mehr Bewohnerinnen und Bewohner auf unterstützende Sozialhilfeleistungen angewiesen. Die Sozialhilfequote in Pflegeheimen erreicht 2026 den neuen Höchstwert von 37 Prozent. Ohne Reformen könnten die Belastungen der Pflegebedürftigen bis zum Jahr 2035 ungebremst auf knapp 43 Prozent ansteigen. Das zeigen neue Berechnungen des Bremer Gesundheitsökonom Prof. Heinz Rothgang im Auftrag der DAK-Gesundheit. Laut Sonderanalyse könnte sich die Zahl der Sozialhilfeempfangenden in den nächsten neun Jahren um 15 Prozent auf 356.000 Betroffene erhöhen. DAK-Vorstandschef Andreas Storm warnt angesichts der aktuellen Prognosen vor einem Pflegekollaps.

Die komplette Studie zur Entwicklung der Sozialhilfequote finden Sie unter:

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



*„Mit einer Sozialhilfequote von aktuell 37 Prozent sind wir am Limit. Einen weiteren Anstieg dürfen wir nicht zulassen. Das Vertrauen in die soziale Pflegeversicherung schwindet und es droht ein Pflegekollaps. Die Begrenzung der Eigenanteile in den Heimen muss Teil einer großen Pflege-reform werden. Wir brauchen einen neuen Finanzierungsmix. Das Ziel muss eine faire Lasten-verteilung zwischen Beitrags-zahlenden, Pflegebedürftigen und Steuerzahlenden sein.“*

Andreas Storm,  
Vorstandsvorsitzender der  
DAK-Gesundheit

# Transparenz

## DAK-Gesundheit setzt Maßstäbe

Im großen Krankenkassentest von Focus Money bewertete das Deutsche Finanz-Service Institut (DFSI) erneut die gesetzlichen Krankenkassen. In elf Einzelbereichen wurden Aspekte wie Service, Bonusprogramme sowie Gesundheitskurse, Wahltarife oder zusätzliche Leistungen verglichen. In den Bereichen Service, Bonus- und Vorteilsprogramme sowie Transparenz erhielt die DAK-Gesundheit die Bestnote „Hervorragend“. Zudem gab es erneut das Prädikat „Ausgezeichnete Leistungen“. Mit ihren attraktiven Bonusprogrammen steht die DAK-Gesundheit wie in den letzten Jahren auf Platz 1 bei den bundesweit geöffneten Krankenkassen.



# Suchtprävention

## Alkohol und Arbeit

Betriebliche Suchtbeauftragte sind im Unternehmen zentrale Ansprechpartner oder Ansprechpartnerinnen für suchtauffällige Mitarbeitende. Sie fungieren als Vertrauenspersonen und gewährleisten individuelle Beratung für Betroffene. Sie stehen aber auch Personalverantwortlichen beratend zur Seite und organisieren präventive Veranstaltungen.

Mit der Online-Fortbildung unterstützt die DAK-Gesundheit Unternehmen bei der Ausbildung von Suchtbeauftragten. Die Ausbildung wird in Zusammenarbeit mit dem Friedrichsdorfer Institut für Therapieforschung sowie erfahrenen Fachkräften der professionellen Suchthilfe durchgeführt.

Neue Fortbildungen ab 2027 und weitere Informationen:  
[www.dak.de/suchtbeauftragter](http://www.dak.de/suchtbeauftragter)



## Rechner Für Fristen und Gehalt

Nutzen Sie die Rechner, um schnell und einfach online Fristen und Gehalt auszurechnen. So berechnen Sie komfortabel wichtige Daten für Ihr Personal. Die Rechner gibt es zu den Themen: Arbeitsunfähigkeit, Mutterschaft, Elternzeit, Übergangsbereich und Brutto-/Nettoberechnung. Sie finden diese Tools im Arbeitgeberportal unter „Service“. [www.dak.de/firmenservice](http://www.dak.de/firmenservice)



## Entgeltfortzahlung Bei Vorerkrankungen



Wie lange ist Arbeitsentgelt weiterzuzahlen? Sind Fristen einzuhalten? Gab es Vorerkrankungen, die zu berücksichtigen sind? Das alles sind Fragen, die sich stellen, wenn Beschäftigte arbeitsunfähig sind. Erfahren Sie im Arbeitgeberportal, was zu beachten ist:

[www.dak.de/anrechenbare-vorerkrankungen](http://www.dak.de/anrechenbare-vorerkrankungen)

# VORFREUDE AUF DIE NEUE ARBEIT

Preboarding, das vorzeitige „An-Bord-Nehmen“ neuer Kolleginnen und Kollegen, soll dafür sorgen, dass sich die „Neuen“ im Unternehmen wohlfühlen und langfristig bleiben. Ein gut organisierter Start ins Unternehmen stärkt von Anfang an Bindung und Vertrauen.

Die Phase zwischen der Vertragsunterzeichnung und dem ersten Arbeitstag wird in der Arbeitswelt als Preboarding bezeichnet. Sie weckt Vorfreude auf die neue Arbeit, baut Unsicherheiten ab und fördert Motivation und Produktivität. „Ein gelungener Start entscheidet nicht nur über Motivation und Arbeitszufriedenheit, sondern auch über die Gesundheit und langfristige Bindung neuer Kolleginnen und Kollegen“, sagt Prof. Dr. Volker Nürnberg, einer der erfahrensten Experten für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in Deutschland. In einer Zeit, in der sich die Arbeitswelt extrem schnell verändert, von Unsicherheiten und einer steigenden Anzahl psychischer Erkrankungen geprägt ist, ist ein gutes Preboarding besonders wichtig – für Mitarbeitende und Unternehmen gleichermaßen. „Wer von Anfang an wahrgenommen und eingebunden wird, fühlt sich wertgeschätzt. Und wer das Unternehmen als gesundheitsförderlich erlebt, entwickelt Vertrauen – in sich, das Team und die Führung“, sagt Nürnberg.



Prof. Dr. Volker Nürnberg,  
Experte für Betriebliches  
Gesundheitsmanagement



Weitere Infos gibt es im digitalen Magazin



Vertrauen aufbauen können. Führungskräfte können dabei schon vor dem ersten Arbeitstag gezielt mitwirken und so einen Rahmen schaffen, der Sicherheit und Zugehörigkeit vermittelt. Besonders wichtig ist dabei der soziale Aspekt, denn: „Erste Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen, Team-Events oder Gespräche erhöhen das Zugehörigkeitsgefühl und beugen Isolation vor“, zählt Nürnberg auf.

## GESUNDHEITSFÖRDERUNG VON ANFANG AN

Bewährt haben sich auch sogenannte Buddy-Systeme oder Tandems, in denen neue Mitarbeitende eine feste Bezugsperson an ihrer Seite haben. Diese hilft nicht nur bei der Orientierung im Unternehmen, sondern lebt auch die Werte der Firma vor. Dazu gehört unter anderem auch, die Betriebliche Gesundheitsförderung ins Preboarding einzubinden. So kann dem neuen Teammitglied bereits vor dem ersten Arbeitstag angeboten werden, an Präventionskursen oder anderen betrieblichen Bewegungsangeboten teilzunehmen. Auch Tipps für die Gestaltung des Arbeitsplatzes im Homeoffice und Angebote für den richtigen Umgang mit Stress kann eine feste Bezugsperson ansprechen. Die DAK-Gesundheit unterstützt Firmen mit einer Vielzahl an gesundheitsfördernden Angeboten. Beispiele finden Sie unter [www.dak.de/bgm](http://www.dak.de/bgm) und auch auf vielen Seiten in diesem Magazin.

## ENTSCHEIDENDE PHASE

Durch moderne und flexible Arbeitsformen hat sich die Führungskultur in vielen Unternehmen mittlerweile verändert: Neben den klassischen Steuerungsaufgaben rücken heute die Begleitung der Mitarbeitenden und der Dialog mit ihnen stärker in den Mittelpunkt. Das Preboarding bietet hierfür eine gute Möglichkeit, damit sich künftige Beschäftigte von Anfang an mit der Firmenkultur identifizieren und

## Tipp

Mehr Informationen zum Thema „Preboarding“ erhalten Sie im neuen Fachbuch „Gesunde Arbeit – starker Betrieb“ auf den Seiten 91 bis 96. Das Buch vereint Grundlagenwissen und Praxisbeispiele für Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Laden Sie sich das neue Fachbuch kostenfrei herunter:  
[www.dak.de/bgm-ebook2025](http://www.dak.de/bgm-ebook2025)

Nachrichten ihrer künftigen Führungskraft. Das Unternehmen bleibt während der gesamten Phase aktiv mit den neuen Mitarbeitenden im Austausch und sorgt so für einen transparenten und gut begleiteten Einstieg.“

### ECHTES INTERESSE ZEIGEN

Einer der wichtigsten Hebel im Preboarding ist die Kommunikation, denn mit guten Gesprächen können Vertrauen, Klarheit und ein Gefühl von Sicherheit geschaffen werden (siehe hierzu auch die Titelgeschichte ab Seite 8). Außerdem ist regelmäßiger Kontakt für Rückfragen und Rückmeldungen wichtig – ob am Telefon, per E-Mail oder Videokonferenz. Dabei sollten die Gespräche als Chance betrachtet werden, sich näher kennenzulernen und Erwartungen abzugleichen. Auch die Frage, wie der neue Job zum Leben der neuen Kollegin oder des neuen Kollegen passt, kann Anlass für ein offenes Gespräch zwischen Führungskraft und neuen Mitarbeitenden sein – beispielsweise über Themen wie Kinderbetreuung, technische Ausstattung im Homeoffice oder die gewünschte Work-Life-Balance. Fragen Führungskräfte hier aufmerksam und einfühlsam nach, bauen sie Vertrauen auf. Kleine Gesten wie ein Willkommenspaket zeigen zusätzlich Wertschätzung. BGM-Experte Nürnberg betont: „Emotionale Bindung ist das Ergebnis gelungener Kommunikation und diese beginnt nicht erst mit dem ersten Arbeitstag.“ *Justine Holzwarth*

### WERTSCHÄTZUNG

Gerade für Mitarbeitende, die sich schon vorab gut informieren möchten, helfen frühzeitig zur Verfügung gestellte Infomaterialien, Einführungsvideos und Zugänge zu Systemen dabei, Unsicherheiten abzubauen, Unternehmensstrukturen kennenzulernen und das eigene Können zu stärken. Selbstverständlich sollte die Vorabnutzung auf freiwilliger Basis geschehen. Fest steht: Neue Mitarbeitende integrieren sich besser, wenn sie sich als Mensch und nicht nur als „Ressource“ gesehen fühlen. „Ohne Wertschätzung keine Wertschöpfung“, bringt es Nürnberg auf den Punkt.

### DIGITALE TOOLS

Beim Logistikdienstleister Dachser SE hat ein wertschätzendes Preboarding einen hohen Stellenwert. „Wir wollen sicherstellen, dass sich unsere neuen Mitarbeitenden bereits vor ihrem ersten Arbeitstag gut informiert und als Teil des Unternehmens fühlen“, sagt Carolin zum Felde, Consultant Competence Management bei Dachser SE. „Wir haben dafür einen standardisierten, softwaregestützten Preboarding-Prozess etabliert. Neue Mitarbeitende erhalten darüber regelmäßig relevante Informationen sowie persönliche



Carolin zum Felde, Consultant  
Competence Management  
Dachser SE

## Für einen gelungenen Start

### 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](mailto:bgm@dak.de)

### Führungsseminar „Gesund führen“

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



Weitere Infos gibt es im digitalen Magazin



## FIT BIS ZUR RENTE:

## WAS ÄLTERE BESCHÄFTIGTE BRAUCHEN

In den kommenden Jahren gehen besonders viele Menschen in Rente – und Betriebe verlieren wertvolles Erfahrungswissen. Umso wichtiger ist es, diese Menschen gesund und motiviert zu halten und ihre Kompetenzen zu sichern. Aber wie geht das konkret?

**M**ontagsmorgen in einer Werkhalle irgendwo in Deutschland: Eine Maschine steht still, weil ein unscheinbares Bauteil kaputt ist. Früher hätte jemand im Team sofort gewusst, wo noch ein Ersatz liegt – „für alle Fälle“. Heute muss bestellt werden – das bedeutet zwei Tage Produktionsausfall. Ein typischer Moment in einer Arbeitswelt, in der immer mehr Beschäftigte in den Ruhestand gehen und Unternehmen merken, wie wertvoll ihre Älteren eigentlich sind.

### GEFRAGTE KOMPETENZEN

Genau hier setzt der neue Gesundheitsreport der DAK-Gesundheit an, der im Laufe des Jahres erscheinen wird. Er untersucht, welche Arbeitsbedingungen Menschen ab 50 brauchen, um gesund und motiviert im Erwerbsleben zu bleiben. „Wie schon beim Gesundheitsreport 2025 zur Generation Z geht es uns darum, mit einigen Stereotypen aufzuräumen. Beispielsweise erwarten viele einen deutlichen Leistungsabfall bei Älteren. Das wird jedoch durch die Beschäftigtenbefragung im Rahmen des Reports nicht bestätigt. Aus der Literatur wissen wir bereits: Mit zunehmendem Alter und mehr Erfahrungen vollzieht sich ein Wandel von Kompetenzen – und zwar hin zu sehr gefragten Kompetenzen“, sagt Sandra Schmidt, Expertin für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bei der DAK-Gesundheit. Denn ältere Beschäftigte bringen häufig genau das mit, was Unternehmen heute suchen, ohne es immer bewusst zu benennen: ein Gespür für Zusammenhänge, ruhige Entscheidungsfähigkeit und Erfahrungswissen. Dieses Wissen steckt nicht in Handbüchern, es zeigt sich beispielsweise im richtigen Timing, im Bauchgefühl. Wenn es verloren geht, droht ein schleichender

## Antworten auf die Frage:

Welche Umstände müssten sich für Sie ändern, sodass Sie so lange wie möglich gesund, motiviert und leistungsfähig arbeiten können?

Mehr Wertschätzung meiner Arbeitsleistung

40 %

Erhöhung der Bezahlung

38 %

Mehr Wertschätzung meines Erfahrungswissens

36 %

Anpassung der Arbeitszeiten an meine Bedürfnisse

35 %

Anpassung des Arbeitsumfangs an meine Bedürfnisse

31 %

**Quelle:** Befragung von Beschäftigten im Alter von 50 bis 67 Jahren für den DAK-Gesundheitsreport 2026

## WISSEN ERHALTEN UND GESUNDHEIT FÖRDERN

Um „Brain Drain“ oder „Unternehmens-Demenz“ zu vermeiden, können verschiedene Dinge helfen. Allen voran eine konstruktive, wertschätzende Kommunikation auf Augenhöhe – idealerweise vorgelebt von Führungskräften. Eine Kommunikation, die die Beteiligten mit deren Bedürfnissen, Bedenken und Erfahrungen ernst nimmt und dort auch abholt, statt sie allzu schnell auf ein Beharren am Alten zu reduzieren. Dies ist eine wichtige Basis für psychologische Sicherheit. Auch strukturierte Formate, in denen erfahrene Mitarbeitende ihr Wissen weitergeben, können unterstützen. Tandem- beziehungsweise Mentoring-Modelle, ausführliche Übergabegespräche und grundsätzlich Raum für Austausch im Betrieb sind förderlich – die hier investierte Zeit zahlt sich an anderer Stelle wieder aus. Gleichzeitig zeigt sich: Gesundheit bleibt ein Schlüssel. Ältere Beschäftigte sind nicht häufiger krankgeschrieben, fallen aber oft länger aus. Umso wichtiger sind präventive Arbeitsbedingungen, flexible Modelle und eine Führungskultur, die Belastungen früh erkennt. Mangelnde Wertschätzung ist eine meist unterschätzte gesundheitliche Belastung. Firmen können mit einem systemischen Gesundheitsmanagement an vielen Stellschrauben drehen: Wer Erfahrung sichtbar macht, psychologische Sicherheit schafft und Wissen systematisch sichert, stärkt nicht nur die Gesundheit der Mitarbeitenden, sondern auch die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. *Thomas Corrinth*

„Brain Drain“. Oder eine „Unternehmens-Demenz“, wie jüngst in einem Artikel im Handelsblatt beschrieben: Wenn erfahrene Mitarbeitende gehen, verschwinden nicht nur Informationen, sondern auch Netzwerke, Werte und Orientierung.

### WICHTIG: WERTSCHÄTZUNG

Wie wichtig es ist, dass sich ältere Beschäftigte mit ihrer Erfahrung und ihrem Einsatz wertgeschätzt fühlen, wird in der Befragung im Rahmen des Reports ebenfalls deutlich: Für Beschäftigte ab 50 Jahren ist mehr Wertschätzung der Arbeitsleistung noch motivierender als eine höhere Bezahlung. Aber: „Ihr Erfahrungswissen wird oftmals nicht wertgeschätzt und schon gar nicht systematisch genutzt.



Sandra Schmidt, DAK-Expertin für Betriebliches Gesundheitsmanagement

In Anbetracht des demografischen Wandels ist das eine Vergeudung von Ressourcen und Potenzial. Unter Umständen kann es sogar ein Sicherheitsrisiko für die Belegschaft bedeuten“, erklärt Sandra Schmidt. Und wo Beschäftigte nicht wertgeschätzt, womöglich sogar geringgeschätzt werden, schwindet das Interesse am Teilen von Wissen.

NEU

## Onlinevortrag Psychologische Sicherheit

Psychologische Sicherheit beschreibt ein Umfeld, in dem sich Menschen sicher fühlen, ihre Meinungen, Ideen und Bedenken ohne Angst vor negativen Konsequenzen oder sozialer Zurückweisung äußern zu können. Psychologische Sicherheit bildet somit das Fundament für eine gesunde, lernende und wandlungsfähige Organisation. In einem neuen Onlinevortrag sensibilisiert die DAK-Gesundheit Führungskräfte und andere entscheidungsbefugte Personen für das Konzept der psychologischen Sicherheit als Grundlage für gesunde Zusammenarbeit, Innovation und Vertrauen. Anhand von wissenschaftlichen Erkenntnissen wird gezeigt, wie eine Kultur der Offenheit, Fehlertoleranz und Beteiligung aktiv gestaltet werden kann. Mehr Informationen und Anmeldung:

[www.dak.de/vortrag-gesunde-zusammenarbeit](http://www.dak.de/vortrag-gesunde-zusammenarbeit)  
Zum Thema „BGM“: [www.dak.de/bgmm](http://www.dak.de/bgmm)

# STARK FÜRS EHRENAMT

Für Unternehmen lohnt es sich, das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeitenden aktiv zu unterstützen. Denn soziales Engagement fördert Teamfähigkeit und Organisationstalent. Außerdem identifizieren sich Beschäftigte stärker mit einem sozial engagierten Unternehmen.



Eine gesunde Unternehmenskultur, zu der auch soziales Engagement zählt, stärkt die Mitarbeitergesundheit. Wichtig ist, die Mitarbeitenden bei allen Maßnahmen aktiv einzubinden. Auch die DAK-Gesundheit engagiert sich für mehr Zusammenhalt in der Gesellschaft. Ein Beispiel dafür: der Wettbewerb „Gesichter für ein gesundes Miteinander“, den die Kasse in diesem Jahr zum sechsten Mal veranstaltet.

## Für den Zusammenhalt

### „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. Informationen unter: [www.dak.de/gesichter](http://www.dak.de/gesichter)

## Rund ums Ehrenamt

### Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale

Die Ehrenamtspauschale wurde zum 1. Januar 2026 von 840 auf 960 Euro angehoben und die Übungsleiterpauschale von 3.000 auf 3.300 Euro. Beide Beträge sind sowohl steuer- als auch beitragsfrei. Diese Neuregelung wertet insbesondere die Arbeit von Minijobbern bei gemeinnützigen Organisationen und Vereinen finanziell auf.

### Mitmachttag

Die Bundesregierung würdigt dieses Jahr das ehrenamtliche Engagement besonders. So findet am 23. Mai 2026, dem Geburtstag des Grundgesetzes, ein bundesweiter Mitmachttag unter dem Motto „Demokratie lebt“ statt, der ehrenamtliches Engagement sichtbarer machen und in seiner Bedeutung für die Demokratie würdigen soll. Initiator der bundesweiten Aktion ist Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier.

**Tipp:** Auf [www.vbg.de/ehrenamt](http://www.vbg.de/ehrenamt) finden Sie alle Informationen rund um die Unfallversicherung für Ehrenamtliche.



Hier geht's zum  
**DAK**  
LeistungsCheck



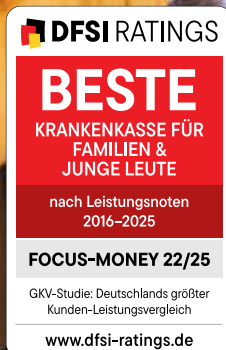
**SO VIELE  
VORTEILE  
EMPFIEHLT MAN  
GERNE WEITER!**



Jetzt  
**30 Euro**  
sichern!

### Du bist zufrieden mit uns?

Dann erzähl's weiter! Für jede erfolgreiche Empfehlung bekommst du **30 Euro**. Und das Beste: Mit unserem neuen **DAK LeistungsCheck** können alle ganz unkompliziert unsere Highlight-Leistungen und finanziellen Vorteile entdecken.



**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-22072010

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

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

\* 24 Stunden an 365 Tagen, zum Ortstarif

# UNSER JOB: JOBS GESÜNDER MACHEN!

Mit unserem Betrieblichen Gesundheitsmanagement entwickeln wir gemeinsam mit Ihnen individuelle Programme, die dafür sorgen, dass Ihre Mitarbeitenden nachhaltig fit und leistungsfähig bleiben. Egal, ob vor Ort oder im Homeoffice.

**Jetzt informieren:**



**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben Lang.*