

DAS MAGAZIN FÜR
UNTERNEHMEN UND SELBSTSTÄNDIGE

praxis + recht

ARBEITEN AB 50 Langfristig gesund und zufrieden

Extra-Informationen
im digitalen Magazin



PRODUKTIV UND ERSCHÖPFT

Raus aus der Stressspirale

GESUNDES ONBOARDING

Fachkräfte aus dem Ausland

QUALIFIZIERUNG IM BGM

Fortbildung für die Gesundheit

DAK
Gesundheit
Ein Leben lang

praxis + recht 03/2026

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, Linda
Hartmann, Ulrich Hoffmann, Justine
Holzwarth, Katrin Lahn, 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 kostenfrei 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 Vervielfältigung sind nur mit Zustimmung der Redaktion gestattet.

Bei der Produktion des Magazins praxis + recht werden Bildbearbeitung und Recherche teilweise durch KI unterstützt.

Redaktionsschluss: 12. August 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

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**

Digital vernetzt

🌐 **LinkedIn** Hier informieren wir regelmäßig über Themen rund um Gesundheit in der Arbeitswelt: aktuelle Entwicklungen, praktische Tipps und Impulse zu Prävention, betrieblichen Gesundheitsangeboten sowie psychischer Gesundheit erhalten Sie tagesaktuell.

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. 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

Hier geht es zum
digitalen Magazin



Liebe Leserin, lieber Leser,

gesund arbeiten zu können, gewinnt in einer alternden Gesellschaft zunehmend an Bedeutung. Deshalb steht das Thema „Arbeiten ab 50: langfristig gesund und zufrieden“ im Zentrum des aktuellen DAK-Gesundheitsreports und ist auch unsere Titelgeschichte ab Seite 8. Zentrale Schlüssel für ein längeres Erwerbsleben sind ein nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement und eine Unternehmenskultur, die die Erfahrung älterer Beschäftigter wertschätzt. Wenn jede zweite erwerbstätige Person ab 50 Jahren heute über einen vorzeitigen Renteneintritt nachdenkt, verdeutlicht dies den großen Handlungsdruck. Darüber hinaus liegt der Krankenstand mit 66 Jahren im Durchschnitt doppelt so hoch wie mit 50 Jahren. Unternehmen müssen Gesundheitsangebote verstärken, denn sie können es sich vor dem Hintergrund des demografischen Wandels nicht mehr leisten, ältere Beschäftigte und deren Kompetenzen zu verlieren.

Auch eine kulturelle Vielfalt prägt die Arbeitswelt und wächst durch den Fachkräftemangel weiter. Unternehmen sollten das gesunde Miteinander aktiv fördern sowie Missverständnisse durch Schulungen und Dialog gezielt abbauen. Hilfreiche Tipps hierzu erhalten Sie ab Seite 28. Unternehmen, die Vielfalt aktiv leben, schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem Menschen bleiben wollen – unabhängig von ihrer Lebensphase.

Im Juli 2026 wurde das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz beschlossen. Mit den weitreichendsten Sparmaßnahmen der vergangenen Jahre hat die Bundesregierung aus meiner Sicht eine Trendwende eingeleitet, um so die Beiträge für Versicherte und Arbeitgeber zumindest vorübergehend zu stabilisieren. Lesen Sie hierzu auch Seite 24.

Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre!

Herzliche Grüße

ANDREAS STORM
VORSTANDSVORSITZENDER



Arbeiten ab 50

Langfristig gesund und zufrieden



Der aktuelle Gesundheitsreport der DAK-Gesundheit nimmt die Situation der Beschäftigten im Alter ab 50 Jahren in den Blick. Mit welchen Herausforderungen haben sie zu tun? Und wie sehen gesunde Rahmenbedingungen für eine lange Erwerbstätigkeit aus? Passend dazu berichten fünf Menschen von ihren persönlichen Erfahrungen: von erfolgreichen

Karriereneustarts mit über 50, vom Umgang mit chronischen Erkrankungen im späteren Erwerbsleben und von der wichtigen Unterstützung des Arbeitgebers für pflegende Angehörige. All diese individuellen Geschichten zeigen: Beschäftigte ab 50 haben ein enormes Potenzial als Arbeitskraft – und zugleich spezifische Anforderungen zu bewältigen.

FOTOS: ADOBE STOCK | KAY A/PEOPLEIMAGES.COM; ADOBE STOCK | DELMAINE DONSON/PEOPLEIMAGES.COM; ADOBE STOCK | THOMAS BETHGE; ADOBE STOCK | RB

GESUNDHEIT



6 Wissen
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Nachhaltigkeit/Digitale Gesundheitstage/Rentenpläne der Beschäftigten/Suchtbeauftragte in Unternehmen

8 Arbeiten ab 50: langfristig gesund und zufrieden
Der DAK-Gesundheitsreport 2026 nimmt die Situation der ab 50-jährigen Beschäftigten in den Blick. Erfahrungsberichte zeigen Einblicke und Lösungen.

12 Gesundheitsförderung mit Strategie
Die Weiterbildung der DAK-Gesundheit zur BGM-Managerin und -Manager vermittelt Strategien und Handwerkszeug für passgenaue Gesundheitsangebote.

14 Tabu: Frauengesundheit
Erfahren Sie, warum das Thema Frauengesundheit in die Mitte der Arbeitswelt gehört und wie Unternehmen weibliche Beschäftigte unterstützen können.



16 Wissen
Wertguthabenvereinbarung neben Altersrente/Familienfreundlichkeit/U1 zum 1. September 2026 gesenkt/Übergangsregelung bei Lehrtätigkeiten/Fälligkeitstermine

18 Präkrastination – alles erledigt, trotzdem gestresst
Menschen, die alles sofort erledigen, geraten häufig unter Dauerstress – auch mit Auswirkungen auf die Gesundheit.

20 Fortbildung für die mentale Gesundheit
Die DAK-Gesundheit bietet seit 2024 die Fortbildung zum Mental Health Pilot an. Eine „Ersthelferin für die Seele“ berichtet aus der Praxis.

22 Raus aus der digitalen Erschöpfung
Digitale Arbeit erschöpft viele Beschäftigte gerade wegen ihrer Effizienz. Tipps für bessere Konzentration.

SERVICE



24 Wissen
Gesundheitsreform/Firmenlauf/Azubiprogramme zum Ausbildungsstart/Zahlen zum Krankenstand /Urlaubsplaner 2027

26 Psychologische Sicherheit als Erfolgsfaktor
Eine Vertrauenskultur am Arbeitsplatz hilft dabei, bei Krisen und Rückschlägen Ängste zu reduzieren und gleichzeitig die Bindung zum Unternehmen zu stärken.

28 Vielfalt im Betrieb braucht gesundes Onboarding
Immer mehr Unternehmen rekrutieren Fachkräfte aus dem Ausland. Damit das Onboarding gelingt, gibt es passende Angebote.

30 Services für Ihr Personal aus dem Ausland
Die DAK-Gesundheit unterstützt mit zahlreichen Serviceangeboten – auch in mehreren Sprachen.

PERSONAL

Ganzheitliche Verantwortung

Betriebliches Gesundheitsmanagement und Nachhaltigkeit



Soziale Verantwortung beginnt im eigenen Unternehmen: bei den Mitarbeitenden und deren Arbeitsbedingungen. Darum setzt sich die DAK-Gesundheit bereits seit vielen Jahren für ein nachhaltiges, systemisch ausgerichtetes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ein. Denn: „Gesunde Mitarbeitende bedeuten höhere Bindung, weniger Fehlzeiten, geringere Fluktuation.“

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

In Zeiten von demografischem Wandel, Fachkräftemangel, steigenden Anforderungen und mentalen Belastungen wird zunehmend sichtbar, dass Gesundheit nicht nur ein medizinischer Aspekt ist. „Gesundheit ist Resilienz und genau das ist der Kern von Nachhaltigkeit“, betont Dr. Ute Wiedemann. BGM und Corporate Social Responsibility (CSR) werden häufig noch getrennt gedacht, obwohl beide eng zusammenhängen. Ziel für Unternehmen sollte es sein, BGM nicht nur als Einzelmaßnahme zu verstehen, sondern als festen Bestandteil ihrer strategischen Ausrichtung und Nachhaltigkeitsstrategie. Deshalb unterstützt die DAK-Gesundheit Unternehmen dabei, ein umfassendes BGM systematisch aufzubauen. In diesem Magazin erhalten Sie dazu Tipps und aktuelle Trends.



Als Leitfaden für Unternehmen dient zudem das BGM-Fachbuch „Gesunde Arbeit – Starker Betrieb“. Es setzt mit Grundlagenwissen und Praxisbeispielen Impulse für kleine und große Unternehmen und umfasst auch aktuelle Themen wie Künstliche Intelligenz oder Frauengesundheit. Das Buch können Sie kostenfrei herunterladen unter: www.dak.de/bgm-ebook2025

Digitale Gesundheitstage

Zum Kennenlernen und Ausprobieren



Die DAK-Gesundheit unterstützt Unternehmen bei der Einrichtung eines nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Zum Kennenlernen gibt es digitale „Tage der offenen Tür“ Mit den zahlreichen Angeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung möchte die DAK-Gesundheit Sie anregen und dazu beitragen, dass Ihr Unternehmen erfolgreich und gesund die aktuellen Herausforderungen bewältigt. Lernen Sie eine Auswahl der Onlinevorträge, -seminare und weitere digitale Anwendungen aus verschiedenen Bereichen der Mitarbeitergesundheit kennen – natürlich virtuell und kostenfrei.

Digitale Gesundheitstage (kostenfrei)

Termine:
16.09.2026
14.10.2026
11.11.2026
16.12.2026

Anmeldung (vier Wochen vorher möglich):
www.dak.de/onlinegesundheitsstag
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

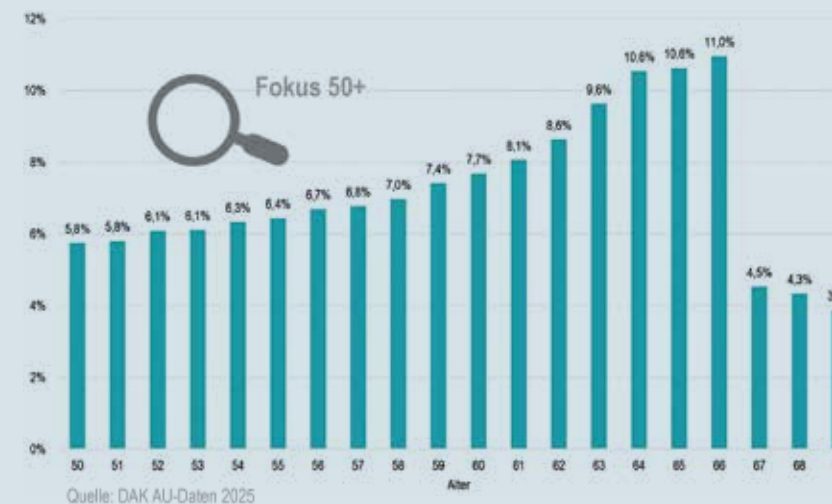
DAK-Gesundheitsreport

Rentenpläne und Krankenstand der Älteren

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten ab 50 Jahren denkt darüber nach, vorzeitig in Rente zu gehen. Das zeigt der DAK-Gesundheitsreport 2026, „Arbeiten ab 50“, für den das IGES Institut rund 7.000 Beschäftigte befragt und die Krankschreibungen von 2,4 Millionen erwerbstätigen DAK-Versicherten ausgewertet hat. Besonders deutlich ist der Zusammenhang mit der eigenen Gesundheit: Von den über 50-Jährigen, die ihre Gesundheit als weniger gut einschätzen, planen 60 Prozent einen früheren Renteneintritt. Bei guter Gesundheit sind es 49 Prozent. Gleichzeitig zeigt der Report, welche Voraussetzungen wichtig sind, dass Menschen länger arbeiten. Für 40 Prozent der über 50-Jährigen ist das mehr Wertschätzung für die eigene Arbeitsleistung. 36 Prozent schätzen es, wenn ihre Berufserfahrung stärker anerkannt und genutzt wird. Ältere Beschäftigte sind seltener krankgeschrieben als jüngere, fallen im Krankheitsfall aber deutlich länger aus.

2025 kamen Beschäftigte ab 50 im Schnitt auf 26,9 Fehltage pro Kopf, bei den unter 50-Jährigen waren es 17,4 Tage. Mit zunehmendem Alter steigt der Krankenstand deutlich an: von 5,8 Prozent bei den 50-Jährigen auf elf Prozent bei den 66-Jährigen. Für DAK-Vorstandschef Andreas Storm ist das ein klares Signal. Er fordert: „Unternehmen müssen Gesundheitsangebote verstärken, denn sie können es sich vor dem Hintergrund des demografischen Wandels nicht mehr leisten, ältere Beschäftigte und deren Kompetenzen zu verlieren.“ Wichtig seien darum ein starkes, nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement und eine Unternehmenskultur, die Erfahrung sichtbar wertschätzt und nutzt. In diesem Magazin (ab Seite 8) berichten Beschäftigte über 50 Jahren von ihren Eindrücken und zeigen so, wie unterschiedlich Arbeit in der Lebensphase 50+ erlebt wird. Weitere Informationen finden Sie im Gesundheitsreport unter: www.dak.de/forschung

FOKUS 50+: DER KRANKENSTAND STEIGT BIS 66 JAHRE



Die Entwicklung des Krankenstands ab 50 Jahren zeigt einen **Anstieg bis zum Alter von 66**. In diesem Alter lag der Krankenstand 2025 bei 11%.

Die **sehr niedrigen Krankenstände bei den ab 67-Jährigen** deuten darauf hin, dass in der späten Erwerbsphase vor allem überdurchschnittlich gesunde Beschäftigte in der Erwerbstätigkeit verbleiben („**Healthy-Worker-Effekt**“).



Suchtbeauftragte

Fortbildung für Ihr Personal

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 Onlinefortbildung unterstützt die DAK-Gesundheit Unternehmen bei der Ausbildung von Suchtbeauftragten. Neue Fortbildungen gibt es ab 2027. Die Termine stehen ab Oktober 2026 fest unter: www.dak.de/suchtbeauftragter

ARBEITEN AB 50: LANGFRISTIG GESUND UND zufrieden



Weitere Infos gibt es im digitalen Magazin



FOTOS: ADOBESTOCK | SASILS PRODUCTION, MIT KI BEARBEITET; BINDER | LEKKERLAND SE; KLOTH | REWE GROUP; KOOTZ | PRIVAT

Der aktuelle Gesundheitsreport 2026 der DAK-Gesundheit nimmt die Situation der ab 50-jährigen Beschäftigten in den Blick. Mit welchen Herausforderungen haben sie zu tun? Wie sehen Rahmenbedingungen für eine lange Erwerbstätigkeit aus? Passend dazu berichten fünf Personen über ihre persönlichen Erfahrungen.

Gesund und motiviert bis zum gesetzlichen Renteneintritt arbeiten zu können, gewinnt in einer alternierenden Gesellschaft zunehmend an Bedeutung. Daher steht „Gesundes Arbeiten ab 50“ im Zentrum des aktuellen Gesundheitsreports der DAK-Gesundheit. Danach können längere Erwerbsverläufe gelingen, wenn Arbeit gesundheitsförderlich gestaltet wird und ältere Beschäftigte mit ihren Belastungen, Erfahrungen und Kompetenzen stärker in den Mittelpunkt rücken. So geben die bis 49-jährigen Befragten zu 59 Prozent an, ihre volle Leistungsfähigkeit abrufen zu können. Bei den über 50-Jährigen ist diese Gruppe mit 54 Prozent der Angaben nur geringfügig kleiner. Einschränkungen ergeben sich laut der repräsentativen Beschäftigtenbefragung zum Gesundheitsreport 2026 eher durch ungünstige Arbeitsbedingungen und auch Mehrfachbelastungen, beispielsweise aufgrund von Sorgearbeit. Viele ältere Beschäftigte suchen auch noch nach neuen beruflichen Herausforderungen, wie die folgenden Beispiele zeigen.

WEITERENTWICKLUNG ERMÖGLICHEN

Als die langjährige REWE Group-Mitarbeiterin Sabine Kloth intern mit Mitte 50 noch einmal den Job wechseln wollte, wurde sie gefragt: „Willst du das in deinem Alter noch machen?“ Für sie zeigt das, wie stark Arbeit ab 50 noch immer mit Rückzug statt Entwicklung verbunden wird. „Dabei reden wir über mehr als zehn Berufsjahre bis zur Rente“, sagt sie. Aus solchen Erfahrungen entstand die interne REWE-Initiative „Best Age at Work“. Dort entwickeln Beschäftigte Ideen, wie ältere Mitarbeitende besser eingebunden werden können und ihr Erfahrungswissen stärker genutzt wird. Denn viele hätten irgendwann das Gefühl, beruflich weniger wahrgenommen zu werden, etwa bei Weiterbildungen oder Karrierechancen. Dabei seien gerade altersgemischte Teams oft besonders



Sabine Kloth, REWE Group

erfolgreich. Für Sabine Kloth selbst ist das Älterwerden kein Grund, kürzerzutreten. Neben ihrem Beruf arbeitet sie mittlerweile an einem eigenen Comedy-Programm und tritt auf Kleinkunsthöfen auf. „Mit über 50 habe ich mir gesagt: Warum nicht auch diesen Traum erfüllen?“

NEUES WAGEN

Die heute 63-jährige Gabriela Kootz hat mit über 50 Jahren gleich mehrere Neustarts hingelegt. Als ihr damaliger Arbeitgeber von Köln nach Bremen umzog, entschied sie sich mit 52 bewusst für den Wechsel und strukturierte in Bremen ein Kundencenter um. „Veränderungen sind anstrengend, aber sie beleben auch“, sagt sie. Drei Jahre später, zurück im Rheinland, folgte der nächste berufliche Neustart. Trotz Warnungen, der Arbeitsmarkt sei für Menschen über 50 schwierig, erhielt sie schnell mehrere Angebote. Heute arbeitet Gabriela Kootz bei der REWE Group im Datenschutzbereich und erlebt ihr Alter eher als Stärke denn als Hindernis. Während jüngere Kolleginnen und Kollegen oft schneller mit neuen digitalen Anwendungen seien, bringe sie Erfahrung und Überblick mit. „Wir arbeiten auf Augenhöhe“, sagt sie. Gleichzeitig habe sich Arbeiten jenseits der 60 verändert. „Nach intensiven Arbeitstagen brauche ich heute mehr Erholung, Bewegung und bewusste Pausen als früher“, schildert sie. Deshalb achtet die Datenschutzkoordinatorin stärker auf ergonomisches Arbeiten und Ausgleich. Auch nach dem Renteneintritt könne sie sich Teilzeit gut vorstellen. „Man sollte offen bleiben für Veränderungen, dann kann Neues auch Spaß machen“, rät sie.



Gabriela Kootz, REWE Group

GESUNDHEIT IM BLICK

Natürlich muss dafür auch die Gesundheit mitspielen. Der aktuelle Gesundheitsreport zeichnet hier ein interessantes Bild: „Auf der einen Seite gibt es viele Beschäftigte mit passenden Arbeitsbedingungen, die sich vorstellen können, sogar über das Rentenalter hinaus zu arbeiten. Auf der anderen Seite nennen zum Beispiel 47 Prozent der Befragten, die zuvor einen weniger guten bis schlechten Gesundheitszustand angegeben haben, die finanzielle Erforderlichkeit als Grund, mindestens bis zum Rentenalter zu arbeiten“, weiß Sandra Schmidt, BGM-Expertin der DAK-Gesundheit. Und es gibt Menschen wie Cornelia Binder, die trotz einer chronischen Krankheit gerne und möglichst lange arbeiten wollen. Seit einer Hirntumor-OP vor rund 15 Jahren ist Cornelia Binder auf dem rechten Ohr taub. Dazu kommen Verspannungen,



Cornelia Binder, Lekkerland SE

Schluckprobleme und eine eingeschränkte Gesichtsmuskulatur. Trotzdem arbeitet die 59-Jährige weiter in Vollzeit als Key Account Manager beim Großhandelsunternehmen Lekkerland SE. Gerade mit zunehmendem Alter nehme sie die Belastung jedoch bewusster wahr. „Solche Vorgeschichten werden mit den Jahren nicht besser“, sagt sie. Vor allem in Meetings oder geräuschvollen Situationen müsse sie genau darauf achten, wo sie sitzt oder steht, um Gesprächen folgen zu können. Manchmal muss Cornelia Binder auch ihre Kollegen und Kolleginnen an die Einschränkungen erinnern, weil diese im Alltagsstress vergessen werden können. „Und mich selbst muss ich regelmäßig daran erinnern, ausreichend Pausen zu machen und für Ausgleich zu sorgen“, sagt sie lächelnd. Bewegung, frische Luft und ergonomische Arbeitsbedingungen sind ihr heute noch wichtiger als früher, auch weil die Bildschirmzeit im Job seit Corona deutlich gestiegen ist. Ihr Arbeitgeber habe sie dabei stets unkompliziert unterstützt. An Ruhestand denkt Cornelia Binder noch nicht: „Ich mache meine Arbeit gerne und solange es geht, mache ich weiter.“

FÜR AUSGLEICH SORGEN

Fit bis zur Rente und darüber hinaus – dafür kann man eine Menge tun. Während viele mit zunehmendem Alter beruflich kürzertreten wollen, setzt Matthias Wilschusen, Ingenieur bei Siemens, bewusst auf Bewegung als Ausgleich. Der heute 56-Jährige startet noch in diesem Jahr mit seiner Tochter bei der Lauf-WM in Kopenhagen. „Für mich ist Sport keine Zusatzaufgabe, sondern Teil meines Lebens“, sagt er. Gerade jenseits der 50 spüre er, wie wichtig feste Routinen für Gesundheit und Leistungsfähigkeit seien. Bewegung helfe ihm nicht nur körperlich, sondern auch mental im Arbeitsalltag. Oft nutzt er den Arbeitsweg zum Training: eine Strecke laufend, die andere mit dem Fahrrad. „Beim Laufen sortieren sich Gedanken“, erzählt der Ingenieur. „Manches, woran ich tagsüber festhing, ist plötzlich klar.“ Dass er schon früh vom Fußball zum Ausdauersport wechselte, sei auch eine bewusste Entscheidung gewesen, langfristig gesund zu bleiben. Heute merkt er, wie sehr ihm diese Gewohnheiten helfen. Sein Rat an andere Beschäftigte über 50: ohne Leistungsdruck anfangen und realistische Routinen entwickeln. „Dann kann Sport unglaublich viel zurückgeben.“



Matthias Wilschusen, Siemens AG

SORGEARBEIT

Ein wichtiger Punkt, der viele Beschäftigte ab 50 auch betrifft: Sorgearbeit. „Der aktuelle Gesundheitsreport zeigt: Während die jüngeren Beschäftigten bis 49 Jahren zu 10,4 Prozent angeben, eine nahestehende Person zu betreuen oder diese zu pflegen, steigt der Anteil dann kontinuierlich an, auf 20,9 Prozent bei den 60- bis 61-Jährigen. Und das hat natürlich Auswirkungen auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit“, erklärt Sandra Schmidt. Das zeigt auch das folgende Beispiel.



Anne-Katrin Löffler, Beiersdorf AG

Mit Anfang 50 gehört Anne-Katrin Löffler, Wellbeing-Managerin bei Beiersdorf, zur „Sandwichgeneration“: Zwischen Teenagerkindern und pflegebedürftigen Eltern organisiert sie einen Alltag voller Arzttermine, Behördenwege

und Fürsorge. „Ich habe das einfach jahrelang gemacht und das war für mich vollkommen selbstverständlich“, erzählt sie. Erst durch ein Gespräch mit dem Familienservice ihres Arbeitgebers habe sie erkannt, wie belastend die Situation tatsächlich war. „Die Beraterin fragte mich: Könnten Ihre Eltern ohne Sie überhaupt noch allein leben? Und ich musste mit Nein antworten.“ Diese Erfahrung hat einiges geändert: Heute versucht Anne-Katrin Löffler bewusst, mehr Unterstützung anzunehmen wie beispielsweise Lieferdienste oder Haushaltshilfe. Besonders wichtig sei in dieser Zeit das Verständnis ihres Arbeitgebers gewesen. „Mein Chef hat damals ganz klar gesagt: Nehmen Sie sich die Zeit, die Sie jetzt brauchen.“ Rückblickend denkt sie, ein gutes Maß an Eigenverantwortung für die zu bewältigende Situation, aber auch für die eigene Gesundheit zusammen mit unterstützender Offenheit des Arbeitgebers für die Doppelbelastung – das alles kann sehr hilfreich sein.

FOTOS: ADOBE STOCK | DEAGREEZ, LÖFFLER | CAREN DETJE, WILSHUSEN | PRIVAT



Tipp

Die DAK-Gesundheit bietet Beratung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) an und informiert über geeignete Instrumente, damit gutes Arbeiten generationsübergreifend gelingen kann. Mehr dazu unter:

www.dak.de/bgm



Weitere Infos zum Gesundheitsreport 2026

Können Sie aktuell Ihre volle Leistungsfähigkeit im Job abrufen?



- Nein, meine Leistungsfähigkeit ist aktuell deutlich eingeschränkt.
- Nein, meine Leistungsfähigkeit ist aktuell leicht eingeschränkt.
- Ja, ich kann meine volle Leistungsfähigkeit abrufen.

Die Generation 50+ kann mit Jüngeren mithalten: 54 Prozent der befragten Beschäftigten können ihre volle Leistungsfähigkeit abrufen (unter 50: 59 Prozent). Von deutlich eingeschränkten Fähigkeiten berichten neun Prozent mit über 50 (unter 50: sieben Prozent).

Beschäftigtenbefragung zum Gesundheitsreport 2026, N= 6.990

ENORMES POTENZIAL

All diese individuellen Geschichten zeigen: Beschäftigte ab 50 haben ein enormes Potenzial als Arbeitskraft und zugleich spezifische Anforderungen zu bewältigen. „Dieses Potenzial gilt es zu würdigen und zu nutzen. Die Verlängerung der Erwerbsbiografien gelingt aber nur, wenn Betriebe und Politik dafür Rahmenbedingungen gestalten. Gerade angesichts anstehender Transformationsbedarfe wie zum Beispiel dem demografischen Wandel oder auch für Innovationsfähigkeit und Strukturausbau ist die Arbeitswelt wirtschaftlich nicht nur auf die Arbeitskraft, sondern insbesondere auf das reichhaltige Erfahrungswissen älterer Beschäftigter angewiesen – nicht zuletzt, um jüngeren Generationen unterstützende Orientierung zu geben im dauerhaften Wandel“, resümiert Sandra Schmidt. Passend hierzu schlägt der Gesundheitsreport eine Generationenbrücke zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten vor, um den Austausch zwischen den Generationen zu stärken und gutes Arbeiten über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg zu ermöglichen.

Thomas Corrinth

WEG VOM Bauchgefühl:

GESUNDHEITSFÖRDERUNG MIT STRATEGIE

Über 300 Personalverantwortliche und Führungskräfte haben sich mit der DAK-Gesundheit im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) weitergebildet. Ihr Fazit: Die Qualifizierung vermittelt praktisches Handwerkszeug – und schärft den strategischen Blick.

Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung gibt es jede Menge: vom Sportkurs über die Resilienz-App und Ernährungstipps bis hin zu Gesundheitschecks. Aber was passt wirklich zu den Anforderungen am individuellen Arbeitsplatz? Wie lässt sich die Gesundheit der Mitarbeitenden am besten fördern? Das vermittelt die Weiterbildung der DAK-Gesundheit zur BGM-Managerin beziehungsweise zum BGM-Manager.

PASSGENAUE MASSNAHMEN

Wolfgang Raab, Justizverwaltungsinspektor am Amtsgericht Coburg, hat teilgenommen: „Mein Ziel war es, das BGM passgenau zu konzipieren und weniger aus dem Bauch heraus. Mit dem neuen Wissen habe ich unsere Gesundheitsangebote neu aufgestellt.“ Sein Motto: weg von einzelnen Maßnahmen – hin zu aufeinander aufbauenden Inhalten. „Die Fortbildung hat mir auch geholfen, meine Führungskräfte von der neuen Strategie zu überzeugen“, betont Raab. Besonders positiv fand er den Austausch mit anderen bei den Live-Onlineseminaren.

GEMEINSAMES LERNEN

Auch Kerstin Brück von der REWE Group fand das gemeinsame Arbeiten an den insgesamt neun Tagen mit Live-Seminaren bereichernd: „Das Brainstormen mit Kollegen aus Unternehmen ganz verschiedener Branchen, aber auch Verwaltungen war richtig spannend.“ Die BGM-Expertin plant und koordiniert deutschlandweit Gesundheitsangebote



Weitere Infos im Digital-Magazin



für über 280.000 Beschäftigte mit sehr unterschiedlichen Jobprofilen: „Nach der Qualifizierung habe ich mir vorgenommen, auch bei der Kommunikation genauer hinzuschauen. Poster für Gesundheitsmaßnahmen sollten Menschen aus dem eigenen Berufsfeld zeigen – keine Profisportler.“

ARBEITSFÄHIGKEIT STÄRKEN

Dass Gesundheitsförderung auch mit wenig Budget machbar ist, hat Julia Trapp aus der Qualifizierung mitgenommen. Sie ist Führungskraft beim Internationalen Familienzentrum in Frankfurt. Die Mitarbeitenden betreuen unter anderem Kinder und Jugendliche in Kitas, Schulen und Wohngruppen, beraten aber auch Familien und Menschen in psychischen Krisen: „Wir haben inzwischen verschiedene Workshops und Fortbildungen für unsere etwa 570 Beschäftigten auf den Weg gebracht – vieles davon gemeinsam mit der DAK-Gesundheit. Ganz zentral ist bei uns das Thema Resilienz.“ Julia Trapp empfiehlt Unternehmen, mehrere Mitarbeitende im BGM zu schulen: „In dem Thema stecken so viele Möglichkeiten, die Gesundheit und damit auch die Arbeitsfähigkeit und die Motivation zu stärken.“

FOTOS: ADOBE STOCK | TIRACHARD; MAGDALENA HAHN | MONIKA WRBA

AN BELASTUNGEN ANSETZEN

Und welche Aha-Momente hat die Qualifizierung den Teilnehmenden beschert? Wolfgang Raab vom Amtsgericht Coburg sagt: „Mir ist bewusst geworden, wie sehr uns die demografische Entwicklung künftig beschäftigen wird. Darauf muss das BGM reagieren.“ Kerstin Brück von der REWE Group meint: „Für mich war entscheidend zu erfahren, dass Beschäftigte am gleichen Arbeitsplatz die Beanspruchung oft ganz unterschiedlich empfinden können. Umso wichtiger ist es, genau hinzuhören bei den Teams.“ Und Julia Trapp macht Unternehmen Mut, das Thema Gesundheit nach vorne zu schieben: „Natürlich kostet BGM auch Ressourcen. Aber Mitarbeitende haben Strukturen verdient, die ihre Gesundheit schützen.“

Andrea Guthaus



3 Fragen an

Magdalena Hahn, Personalreferentin, Münchener Hypothekenbank eG

Zu ihren Aufgaben gehört unter anderem das Betriebliche Gesundheitsmanagement für rund 700 Beschäftigte.

praxis + recht: Was fanden Sie am spannendsten an der Qualifizierung zur BGM-Managerin?

Hahn: Obwohl ich kein Zahlenmensch bin, fand ich das Thema Controlling sehr bereichernd. Es ist äußerst sinnvoll, mit Zahlen und Daten zu prüfen, welchen Mehrwert Gesundheitsmaßnahmen bringen. Gerade auch für Führungskräfte und Vorstände ist es wichtig, die Wirksamkeit des BGM mittels messbarer Daten im Auge zu behalten.

praxis + recht: Gibt es Anregungen, die Sie direkt umsetzen wollen?

Hahn: Ja! Wir haben viele praktische Tools kennengelernt – zum Beispiel die Balanced Scorecard. Damit lassen sich Kennzahlen, Maßnahmen und Ziele sehr übersichtlich festhalten. Das wollen wir auf jeden Fall erproben. Außerdem haben wir uns angeschaut, wie sich auch mit Excel-Tabellen nützliche Tools bauen lassen. Es muss also nicht immer eine aufwendige digitale Lösung sein.

praxis + recht: Ihr Fazit nach der Fortbildung?

Hahn: Ich bin wirklich begeistert. Die E-Learning-Inhalte waren interessant aufbereitet und ich fand es super, mir die Zeit dafür frei einteilen zu können. Die Live-Seminare waren sehr praxisorientiert und es gab einen guten Austausch innerhalb der Gruppe. Auch zwei Mitarbeitende der DAK-Gesundheit haben mitgemacht. Toll, mit welcher vielfältigen Angeboten die Krankenkasse Unternehmen beim BGM unterstützt!

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



Beruf, Familie, Haushalt und Pflege: Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die diese Herausforderungen schultern – häufig begleitet durch Menstruations-, Schwangerschafts- oder Wechseljahresbeschwerden. All das kann sich auf die Arbeitsleistung und das Wohlbefinden auswirken. Wie Unternehmen Frauen unterstützen können.

Frauengesundheit ist ein Schlüsselthema für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen – und doch wird sie im betrieblichen Alltag oft übersehen oder sogar tabuisiert. Dabei können sich die gesundheitlichen Belastungen von Frauen nicht nur individuell auswirken, sondern auch gesamtwirtschaftlich – insbesondere im Kontext des demografischen Wandels. Die Daten der DAK-Gesundheit zeigen branchenübergreifend, dass Frauen signifikant mehr Fehlertage aufweisen als Männer (siehe DAK-Gesundheitsreporte 2025 und 2026 unter www.dak.de/forschung). Besonders auffällig ist dabei der überproportionale Anteil psychischer Erkrankungen. In diesem Zusammenhang ist ein strukturelles Problem erkennbar – das sogenannte Triple-Dilemma, in dem sich weibliche Beschäftigte befinden. Es besteht aus beruflichen Anforderungen, Sorgearbeit sowie emotionalen und körperlichen Veränderungen wie während Schwangerschaften oder der Menopause. Dies kann zu psychischen Belastungsspitzen führen, unabhängig von mehr Gesundheitsvorsorge oder höherer Lebenserwartung von Frauen. Das Thema stellt somit eine zentrale Herausforderung für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) dar. Wer diese Zielgruppe außer Acht lässt, verliert Kompetenz, Stabilität und Erfahrung. (Siehe auch Kasten: BGM-Fachbuch der DAK-Gesundheit „Gesunde Arbeit – Starker Betrieb“)

TABUTHEMA

Obwohl mittlerweile belegt ist, dass Wohlbefinden und Produktivität von Frauen unter anderem auch von Themen wie Menstruation, Schwangerschaft, Endometriose oder Wechseljahren beeinflusst werden, wird darüber im Arbeitsalltag noch immer zu selten gesprochen. Allein durch die Menstruation fühlen sich 80 Prozent der Betroffenen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt. Trotzdem bleibt das Thema in vielen Unternehmen unsichtbar und ohne gezielte Unterstützung. Die Folge: Viele betroffene Frauen leisten ihre Arbeit unter Beschwerden sowohl im Betrieb als auch im privaten Alltag.

SCHLÜSSEL FÜR ZUKUNFTSFÄHIGKEIT

Besonders Wechseljahresbeschwerden wie Hitzewallungen, Schlafstörungen und Stimmungsschwankungen können die Arbeitsleistung und das Wohlbefinden von Frauen am Arbeitsplatz beeinträchtigen. Häufig kommen Reizbarkeit und depressive Verstimmungen hinzu, die den Berufsalltag zusätzlich erschweren können. Das belegt auch die MenoSupport-Studie der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin, an der über 2.100 Frauen teilgenommen haben. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauengesundheit ein Schlüsselthema für die Zukunftsfähigkeit

von Unternehmen ist – und doch wird sie im betrieblichen Alltag oft übersehen oder tabuisiert. So berichten Studien Teilnehmerinnen, dass sie sich in den Wechseljahren weniger gut konzentrieren können, auf Stress empfindlicher reagieren und für alltägliche Arbeitsaufgaben mehr Zeit benötigen – mit Folgen für den beruflichen Werdegang. Einige reduzieren aufgrund ihrer Beschwerden die Arbeitszeit, wechseln die Stelle, verzichten auf Beförderungen oder denken sogar darüber nach, aus dem Berufsleben vorzeitig auszusteigen. Anlässlich der Studie gaben 52,3 Prozent der Frauen an, dass in ihrem Unternehmen kaum oder gar nicht über die Wechseljahre gesprochen werde. Viele Betroffene äußern ihre Beschwerden nicht, weil sie Angst vor Stigmatisierung und beruflichen Nachteilen haben.

OFFENE UNTERNEHMENSKULTUR

Dabei könnten Aufklärung, Verständnis von Führungskräften und flexible Arbeitszeiten Frauen in den Wechseljahren dabei unterstützen, ihren Berufsalltag trotz Beschwerden zu meistern. Wie das funktionieren kann, zeigt zum Beispiel das Telekommunikationsunternehmen Vodafone. „Wir setzen auf ein Zusammenspiel aus Gesundheitsangeboten, flexiblen Arbeitsbedingungen und einer offenen Unternehmenskultur“, berichtet Pressesprecherin Verena Kolb. Ein zentraler Baustein ist dabei die Flexibilität im Arbeitsalltag, die für Frauen in den Wechseljahren eine wichtige Entlastung schafft. „Unsere Mitarbeitenden können, wo es die Tätigkeit erlaubt, bis zu drei Tage die Woche mobil arbeiten, ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten und bei Bedarf temporär Arbeitsumfang oder Aufgaben anpassen“, zählt Kolb auf. Ergänzend bietet Vodafone Vorträge, interne Informationsangebote sowie ein digitales Toolkit an, das Wissen rund um die Wechseljahre bündelt und hilft, Gespräche im Arbeitskontext zu erleichtern. Zudem ermöglicht das Wechseljahre-Netzwerk „Women in Transition“ einen offenen Austausch unter Mitarbeitenden.



Verena Kolb, Pressesprecherin, Vodafone GmbH

FOTOS: ISTOCKPHOTO | PEOPLEIMAGES (MIT KI BEARBEITET); VERENA KOLB | SINA DAUERHEIM VODAFONE; DR. UTE WIEDEMANN | DAK-GESUNDHEIT | LÄUFER



Dr. Ute Wiedemann, Vorstandsmitglied der DAK-Gesundheit

Wohlbefinden, sondern auch Verständnis und Unterstützung im Arbeitsalltag. Frauengesundheit ist kein Nischenthema. Es gehört in die Mitte der Arbeitswelt und ist ein Schlüssel zur Fachkräftesicherung.“ Um Frauengesundheit im BGM zu verankern, sollten Unternehmen zunächst unter anderem Führungskräfte für das Thema sensibilisieren. Anschließend kann eine freiwillige anonymisierte Befragung zu gesundheitlichen und geschlechterspezifischen Belastungen durchgeführt werden, auf die schließlich Angebote wie flexible Arbeitszeitmodelle und gezielte Unterstützungen für verschiedene Lebensphasen folgen. Dabei sollten Unternehmen klar signalisieren: Frauengesundheit ist Teil der Unternehmenskultur. „Wer Wechseljahre sichtbar macht, sorgt für mehr Empathie – und dafür, dass Frauen auch in herausfordernden Zeiten selbstbewusst im Berufsleben stehen können“, sagt Dr. Wiedemann. Wer also bereits heute anfängt, gewinnt morgen – motivierte, gesunde und loyale Mitarbeiterinnen.

Justine Holzwarth

DAK-Angebote rund um die Wechseljahre

BGM-Fachbuch

Informationen zum Thema Frauengesundheit erhalten Sie im neuen Fachbuch „Gesunde Arbeit – Starker Betrieb“ auf den Seiten 191 bis 200. Das Buch vereint Grundlagenwissen und Praxisbeispiele für Ihr BGM. Laden Sie sich das Fachbuch kostenfrei herunter: www.dak.de/bgm-ebook2025

BGM-Unterstützung

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

Themenspecial und Studie

Von gesunder Ernährung über Bewegung bis hin zu Behandlungsmöglichkeiten – Wissenswertes rund um die Wechseljahre finden Ihre Beschäftigten im ausführlichen Themenspecial: www.dak.de/wechseljahre Studienergebnisse erhalten Sie unter: www.dak.de/dak-whitepaper-wechseljahre

Wertguthabenvereinbarung neben Altersrentenbezug

Auswirkung auf Altersteilzeit



16.01.2026 wurde mit Wirkung ab 22.01.2026 festgelegt, dass Wertguthabenvereinbarungen nun auch neben dem Bezug einer vorgezogenen Altersrente, aber längstens bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, zulässig sind. Damit sind die Wertguthaben weiterhin bis zum Ende des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze vollständig abzubauen oder endgültig aufzulösen. Eine seit dem 22.01.2026 bezogene Altersrente steht der geschlossenen Wertguthabenvereinbarung nicht mehr entgegen – der Bezug dieser Altersrente führt jedoch dazu, dass die Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge wegfällt und die Verpflichtung des Arbeitgebers zu der Zahlung von zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträgen erlischt. Die eigentliche Altersteilzeitvereinbarung – und damit die Beschäftigung während der Freistellungsphase – bleibt in diesen Fällen als reine Wertguthabenvereinbarung bestehen. Die Aufstockungsbeträge zählen dann aber zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Hierfür sollten die Vertragsparteien (Unternehmen und Beschäftigte) die bestehende Wertguthabenvereinbarung in eine neue vertragliche Vereinbarung überführen.

Bislang konnten Wertguthabenvereinbarungen nur für die Zeit bis zum Beginn einer Altersrente – längstens bis zum Ablauf des Monats, in dem die Altersgrenze auf Regelaltersrente erreicht wurde – geschlossen werden. Wurde der Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Altersrente beziehungsweise die Regelaltersgrenze überschritten und die Wertguthabenvereinbarung fortgeführt, so lag ein Störfall vor. Mit dem Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz vom

Auszeichnung für die DAK-Gesundheit Familienfreundliche Arbeitgeberin

Die Arbeitgeber-Vergleichsplattform kununu hat die DAK-Gesundheit mit dem „Top Rated“-Siegel Familienfreundlichkeit ausgezeichnet. Die 2026 erstmals verliehene Auszeichnung basiert auf unabhängigen kununu-Bewertungen. Die Krankenkasse gehört damit zu den rund drei Prozent der Unternehmen, deren Mitarbeitende eine besonders hohe Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben angeben. Familienfreundlichkeit zeigt sich im Arbeitsalltag – etwa darin, wie flexibel Arbeit gestaltet ist, wie mit privaten Verpflichtungen umgegangen wird und ob unterschiedliche Lebensphasen berücksichtigt werden. Das „Top Rated“-Siegel Familienfreundlichkeit würdigt Unternehmen, bei denen diese Unterstützung nicht nur kommuniziert, sondern von Mitarbeitenden tatsächlich erlebt wird.



„Familienfreundlichkeit ist für uns Ausdruck unserer Haltung – gegenüber unseren Mitarbeitenden genauso wie gegenüber unseren Versicherten.“
Dr. Ute Wiedemann, Mitglied des Vorstands der DAK-Gesundheit

Entgeltfortzahlungsversicherung

U1 zum 1. September 2026 gesenkt

Erstattungssatz	Umlagesatz (U1)	Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit
70 %	1,3 %	Allgemeiner Satz (Regelsatz)
50 %	0,8 %	Ermäßigter Satz (wählbar)
60 %	1,0 %	Ermäßigter Satz (wählbar)
80 %	1,8 %	Erhöhter Satz (wählbar)

Berechnung der Umlagebeträge
Die Berechnung erfolgt vom Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleibt bei der Berechnung unberücksichtigt. Angaben unter Vorbehalt. Stets aktuelle Werte finden Sie unter: www.dak.de/aag

Übergangsregelung bei Lehrtätigkeiten

Versicherungsrechtliche Beurteilung

Lehrbeauftragte und Dozenten, die bislang ihre Lehrtätigkeit im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit ausübten, können eine Prüfung ihres versicherungsrechtlichen Status durch den Rentenversicherungsträger bzw. die Einzugsstelle beantragen. Ergibt die versicherungsrechtliche Beurteilung, dass die Tätigkeit im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, kann die Übergangsregelung des § 127 SGB IV (Sozialgesetzbuch – Viertes Buch) zum Tragen kommen. Diese Übergangsregelung sieht vor, dass der Eintritt von Versicherungspflicht und Beitragspflicht als Beschäftigte(r) erst zum 01.01.2028 erfolgt. Bis zum 31.12.2027 verbleibt es bei der bisherigen Personenkreiszuordnung als selbstständig Tätige(r), soweit die/der Versicherte dem späteren Eintritt der Versicherungspflicht (ab 01.01.2028) zugestimmt hat. Für Überprüfungsanträge gegen bereits bestandskräftige Bescheide oder Feststellungen des Rentenversicherungsträgers bzw. der Einzugsstelle, mit denen vor dem 01.03.2025 entschieden wurde, dass die Lehrtätigkeit im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung geleistet wird, kann die Übergangsregelung des § 127 SGB IV keine Wirkung entfalten.

(§ 127 SGB IV in Verbindung mit dem Rundschreiben des GKV Spitzenverbandes vom 28.02.2025 zum Aufschub der Versicherungs- und Beitragspflicht für beschäftigte Lehrbeauftragte und Dozenten)

FOTOS: ADOBE STOCK | JAKOV FILIMONOV; KUNUNU

Fälligkeitstermine

Mit Besonderheit im Oktober

Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge (GSV) werden am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage sind keine banküblichen Arbeitstage. Da es je nach Bundesland unterschiedliche Feiertage gibt, können die Termine von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich ausfallen. Maßgebend ist hierbei der Sitz der Krankenkasse, im Fall der DAK-Gesundheit also Hamburg. Da in Hamburg der 31.10. (Reformationstag) ein Feiertag ist, verschieben sich der Abgabetermin auf den 26.10.2026 (Montag) und die Fälligkeit auf den 28.10.2026 (Mittwoch). **Wichtig:** Der Beitragsnachweis muss der Einzugsstelle DAK-Gesundheit spätestens zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstages des Monats um 0 Uhr vorliegen. Es ist also nicht ausreichend, wenn Sie den Beitragsnachweis erst am fünftletzten Bankarbeitstag übermitteln. Mehr Informationen unter: www.dak.de/faelligkeitstermine

Monat	Beitragsnachweise übermitteln bis	Fälligkeit GSV-Beiträge*
09/26	24.09.2026	28.09.2026
10/26	26.10.2026	28.10.2026
11/26	24.11.2026	26.11.2026
12/26	22.12.2026	28.12.2026

* Gesamtsozialversicherungsbeiträge

ALLES ERLEDIGT – UND TROTZDEM GESTRESST

Nicht nur übermäßiges Aufschieben kann zum Problem werden. Auch Menschen, die alles sofort erledigen, geraten häufig unter Dauerstress. Warum Präkrastination zunächst produktiv wirkt – und weshalb Unternehmen aufmerksam hinschauen sollten.

Es ist kurz nach acht. Trotzdem sind schon drei E-Mails beantwortet, zwei Telefonate geführt und die To-do-Liste ist deutlich kürzer geworden. Super, oder? Während die anderen noch warmlaufen, sind manche längst im „Abarbeiten-Modus“. Doch wer ständig alles sofort erledigen will, arbeitet nicht automatisch effizienter. Dieses Problem hat einen Namen: Präkrastination. Der Begriff beschreibt die Neigung, alle Aufgaben möglichst sofort zu bearbeiten. Nicht aus guter Planung heraus, sondern um inneren Druck loszuwerden. Formal stellt Präkrastination damit das Gegenstück zur Prokrastination („Aufschieberitis“) dar.

RASTLOS EFFIZIENT

Hinter Präkrastination steckt oft der Wunsch nach schneller Entlastung. Die ungelesene E-Mail verschwindet, der Rückruf ist erledigt, der Punkt auf der To-do-Liste abgehakt. Das kann kurzfristig beruhigend wirken und das Gefühl vermitteln, produktiv und organisiert zu sein. Fachleute vermuten, dass Präkrastination mit einem hohen Kontrollbedürfnis zusammenhängt. Offene Aufgaben erzeugen Druck. Durch das schnelle Abarbeiten versuchen manche Menschen, diese Anspannung möglichst rasch loszuwerden. Viele Betroffene glauben, dass ihr schnelles Handeln ihnen sogar Vorteile verschafft. Doch das klappt nicht immer – und kann sogar ins Gegenteil umschlagen.

STRESSSPIRALE

Was stimmt: Jede beantwortete Nachricht und jeder abgehakte Punkt erzeugen einen kleinen Erfolgsmoment.



Gerade in stressigen Arbeitsphasen kann das motivierend wirken. Außerdem sinkt kurzfristig die Sorge, etwas zu vergessen. Und gesellschaftlich wird schnelles Reagieren und ständige Erreichbarkeit oft positiv bewertet.

Forschende der Helmut-Schmidt-Universität (HSU) in Hamburg untersuchen in einer aktuellen Studie drei Formen der Präkrastination:

- **Funktionale Präkrastination** bezeichnet ein frühes Erledigen aus organisatorischen Gründen – etwa, um den Überblick zu behalten.
- **Angstgetriebene Präkrastination** bedeutet, wenn Aufgaben sofort angegangen werden, um innere Unruhe, Sorgen oder Zeitdruck zu reduzieren.
- **Zwanghafte Präkrastination** ist durch einen starken inneren Druck gekennzeichnet, Aufgaben unabhängig von ihrer tatsächlichen Dringlichkeit sofort erledigen zu müssen.

Vor allem angstgetriebene und zwanghafte Formen sind eng mit chronischem Stress und psychischer Belastung verbunden. Langfristig hat eine solche Erledigungswut ihren Preis. Betroffene arbeiten häufig hektischer, lassen sich leichter unterbrechen und treffen vorschnelle Entscheidungen. Dann werden E-Mails beantwortet, obwohl gerade konzentriertes Arbeiten ansteht, oder unwichtige Kleinigkeiten verdrängen anspruchsvolle Aufgaben. Präkrastination und

Prokrastination können sogar gleichzeitig auftreten. Manche Menschen erledigen zwar kleine oder unangenehme Aufgaben sofort, schieben dafür aber komplexe, anstrengende oder emotional belastende Tätigkeiten vor sich her.

WARNSIGNALE

Ein Warnsignal für Präkrastination ist oft nicht die besonders hohe Produktivität, sondern fehlende Ruhe. Übervolle und sehr kleinteilige To-do-Listen, hektisches Multitasking oder ernsthafte Schwierigkeiten, Feierabend zu machen, können ebenfalls Hinweise sein. Genau wie eine Tendenz zur erstbesten Lösung sowie das vermehrte Auftreten von (Flüchtigkeits-)Fehlern. Führungskräfte sollten solche Muster ernst nehmen und nötigenfalls ansprechen. Denn Beschäftigte, die permanent reagieren statt priorisieren, wirken nach außen oft engagiert. Innerlich geraten sie jedoch an ihre Belastungsgrenze und sind dadurch besonders Burn-out-gefährdet. Dr. Christopher Gehrig, einer der Autoren der HSU-Studie, erklärt: „In modernen Arbeitskulturen lassen permanente Erreichbarkeit und hohe Taktung viele Aufgaben dringlich erscheinen, auch wenn sie es nicht sind. Frühes Handeln wird dann zur Bewältigungsstrategie, um Kontrolle zu behalten. Struktur, Priorisierung und feste Zeitfenster helfen, wahrgenommene Dringlichkeit zu relativieren. Ziel ist mehr Flexibilität – nicht maximale Effizienz.“

BALANCE FINDEN

Wer zu Präkrastination neigt, muss nicht lernen, „langsamer“ zu werden, sondern bewusster mit Aufgaben umzugehen. Hilfreich kann es sein, Prioritäten klar festzulegen und nicht jede Anfrage sofort zu bearbeiten. Viele Fachleute empfehlen außerdem feste Zeiten für E-Mails und Nachrichten, um konzentriertes Arbeiten zu schützen. Ebenso wichtig ist es, Pausen nicht als Zeitverlust zu betrachten. Denn Erholung verbessert nachweislich Konzentration und Entscheidungsfähigkeit. Ein erster Schritt gegen Präkrastination besteht darin, den eigenen Reflex zum Soforterledigen überhaupt wahrzunehmen. Statt unmittelbar zu reagieren, kann es helfen, kurz innezuhalten und sich zu fragen: Muss das wirklich jetzt sein? Oft reicht schon eine kleine Verzögerung, um bewusster zu entscheiden. Sinnvoll sind außerdem realistische Prioritäten, klare Arbeitsblöcke und Zeiten ohne Unterbrechungen. Offene Aufgaben auszuhalten, lässt sich trainieren. Wichtig ist dabei auch die Unternehmenskultur. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) kann dies thematisieren. Und Führungskräfte können einen wertvollen Beitrag leisten, indem sie nicht ständige Erreichbarkeit belohnen, sondern gesundes und strukturiertes Arbeiten fördern.



Dr. Christopher Gehrig,
Helmut-Schmidt-Universität

Ulrich Hoffmann

Zusatzwissen

Dauerhafte Erschöpfung, innere Distanz zur Arbeit und sinkende Leistungsfähigkeit können Hinweise auf einen Burn-out sein. Die DAK-Gesundheit erklärt, wie Burn-out entsteht, welche Warnsignale ernst genommen werden sollten und was Betroffenen helfen kann. Gerade bei Präkrastination lohnt sich ein genauer Blick, denn ständige Anspannung und fehlende Erholung gelten als wichtige Risikofaktoren.

www.dak.de/burnout

Seminar „Gesund führen“

Stärken Sie Ihre Beschäftigten und fördern Sie eine gesunde Führungskultur in Ihrem Unternehmen. Informationen und Beratung gibt es unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail an: bgm@dak.de

MENTAL HEALTH PILOT: ERSTE HILFE FÜR DIE Seele

Immer mehr Menschen fühlen sich psychisch unter Druck – auch am Arbeitsplatz. Dafür hat die DAK-Gesundheit die Fortbildung zum Mental Health Pilot (MHP) entwickelt. Diese Lotsen und Lotsinnen für die Psyche sind darin geschult, mentale Probleme zu erkennen und Betroffenen auf Wunsch Hilfsangebote zu vermitteln.

Trennung vom Partner, hoher Termindruck im Job, beginnende Wechseljahre – und dann erkrankte auch noch die Mutter an Demenz: Für Susanne Hoffmann (47, Name geändert) war irgendwann einfach alles zu viel. Ihr Job in der Personalabteilung eines großen Logistik-Unternehmens wurde für sie mehr und mehr zu einer Belastung. Immer häufiger fühlte sie sich niedergeschlagen, antriebsarm und schlief zunehmend schlechter. Tagsüber konnte sie sich kaum auf ihre verantwortungsvolle Tätigkeit konzentrieren, machte immer häufiger Fehler. Ihren Kollegen oder gar ihrer Chefin mochte sie sich nicht anvertrauen. Aus Angst, überfordert und irgendwann vielleicht sogar überflüssig zu erscheinen. Wenn gar nichts mehr ging, blieb oft nur die Krankschreibung als kurzfristiger Ausweg. Doch Susanne Hoffmann hatte Glück. Ein Kollege, der als sogenannter Mental Health Pilot (MHP) ausgebildet war, bemerkte die Veränderungen. Er sprach sie behutsam und vertraulich an, hörte zu – und half ihr dabei, passende psychologische Hilfsangebote zu finden.

LOTSENFUNKTION

Martina Hagner, Betriebliche Gesundheitsmanagerin bei der Nestlé Deutschland AG in Frankfurt, ist so ein Mental Health Pilot. Zudem unterstützt sie das Food-Unternehmen bei der Ausbildung neuer Ersthelfer und -helferinnen für die Seele. Aus ihrer Erfahrung weiß sie, wie wichtig leicht zugängliche Hilfsangebote sind. „Wer sich in einer psychischen Krise befindet, hat oft gar nicht die



Fortbildung Mental Health Pilot

Die Fortbildung umfasst mehrere Module und wird sowohl digital als auch in Präsenz angeboten. Weitere Informationen bekommen Sie bei der BGM-Hotline unter **040-325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail: **bgm@dak.de**

Kraft, lange nach der richtigen Anlaufstelle zu suchen.“ Die Mental Health Pilots engagieren sich bei Nestlé zusätzlich zu ihrer eigentlichen Tätigkeit. Einige sind jederzeit ansprechbar, andere bieten feste Sprechzeiten an. Ihr Job: Erste Anzeichen psychischer Belastungen wahrnehmen, Gespräche anbieten und Betroffene auf Hilfsangebote innerhalb oder außerhalb des Unternehmens hinweisen. „Ein Mental Health Pilot ist selbstverständlich kein Therapeut und stellt auch keine Diagnosen. Er ist vielmehr ein aufmerksamer Lotse, der professionelle Hilfe vermitteln kann“, so Martina Hagner. Damit Beschäftigte das Angebot kennen und nutzen, informiert Nestlé beispielsweise über interne Kommunikationskanäle wie ein „Firmen-TV“ in den Teeküchen.

WIRTSCHAFTSAKTOR MENTAL HEALTH

Fälle wie der von Susanne Hoffmann sind längst keine Ausnahme mehr. Viele Beschäftigte erleben heute eine Arbeitswelt, die sich immer schneller dreht. Zeitdruck,



Martina Hagner, Gesundheitsmanagerin, Nestlé Deutschland AG

FOTO: ADOBE STOCK | IRISSCA; MARTINA HAGNER | PRIVAT

Arbeitsverdichtung, technologische Veränderungen und ständige Erreichbarkeit: Mit der zunehmenden Digitalisierung werden die Anforderungen immer komplexer und für viele Menschen damit auch belastender. Hinzu kommen private Sorgen und Ängste in einer von Krisen und Kriegen geprägten Zeit. Das hat gravierende Folgen für den Einzelnen – aber auch für Unternehmen. Der Anstieg der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen ist eine der auffälligsten Entwicklungen im Fehlzeitengeschehen der vergangenen Jahre – eine Tendenz, die der DAK-Gesundheitsreport seit Jahren verfolgt. So führen psychische Erkrankungen zu überdurchschnittlich langen Krankschreibungen: 2025 stieg die durchschnittliche Dauer auf 34,2 Tage. Im Jahr 2024 waren es noch 32,9 Tage. Nach epidemiologischen Studien gehören psychische Erkrankungen zu den häufigsten und auch kostenintensivsten Erkrankungen. Für Arbeitgeber wird damit immer deutlicher: Investitionen in die mentale Gesundheit der Belegschaft sind kein Nice-to-have, sondern ein wichtiger Bestandteil einer zukunftsfähigen Unternehmensstrategie. Wer die psychische Gesundheit seiner Mitarbeitenden ernst nimmt

und stärkt, fördert nicht nur deren Wohlbefinden und Resilienz, sondern auch die eigene Wettbewerbsfähigkeit.

MENTALE GESUNDHEIT IM BLICK

Doch während physischer Arbeitsschutz in den meisten Unternehmen fest etabliert ist, steckt der Umgang mit psychischen Belastungen oft noch in den Anfängen. Häufig fehlen langfristige Konzepte, um mentale Belastungen frühzeitig zu erkennen, Risiken zu reduzieren und betroffene Mitarbeitende mit niedrigschwelligen Angeboten wirksam zu unterstützen. „In vielen Unternehmen wird das Thema immer noch verdrängt, teilweise sogar tabuisiert und die Verantwortung auf den Einzelnen abgewälzt. Gehandelt wird oft erst, wenn sich das Problem schon zugespitzt hat“, weiß auch Martina Hagner. Genau hier setzen die Mental Health Pilots an, deren Ausbildung die DAK-Gesundheit seit 2024 für Unternehmen anbietet. Hagner: „Psychisches Wohlbefinden darf kein Randthema mehr sein, sondern muss künftig seinen festen Platz in der modernen Gesundheitskultur von Unternehmen bekommen.“

Silke Amthor

Weiteres im
digitalen Magazin



RAUS AUS DER DIGITALEN ERSCHÖPFUNG

Zu viele Tools, zu viele Kanäle, zu viele Unterbrechungen: Digitale Arbeit erschöpft viele Beschäftigte gerade wegen ihrer Effizienz. Organisationsforscher Dr. Paul Leonardi hält Tipps bereit für Führungskräfte und Organisationen.



Während der Videokonferenz erscheinen auf dem Bildschirm neue Push-Nachrichten. Parallel vibriert das Smartphone, im E-Mail-Programm sammeln sich ebenfalls neue Nachrichten, und in wenigen Minuten beginnt bereits das nächste Meeting. Am Abend fühlen sich Mitarbeitende und Führungskräfte erschöpft – obwohl viele kaum zu ihrer eigentlichen Arbeit gekommen sind. Der kalifornische Organisationsforscher Dr. Paul Leonardi spricht in diesem Zusammenhang von „digitaler Erschöpfung“. Die entsteht durch die kleinteilige, dauerunterbrochene und hochgradig koordinationsintensive Struktur digitaler Arbeit.



Organisationsforscher
Dr. Paul Leonardi

KONZENTRATION UND ERHOLUNG ERMÖGLICHEN

Viele Unternehmen finden: Wer sich überfordert fühlt, soll lernen, besser Prioritäten zu setzen, konzentrierter zu arbeiten. Doch der Blick auf individuelle Strategien greift zu kurz. Denn digitale Erschöpfung entsteht nicht nur durch persönliches Verhalten, sondern vor allem dadurch, wie Arbeit heute organisiert ist. Deshalb lässt sich digitale Erschöpfung auch nicht allein auf individueller Ebene lindern. Weder Mitarbeitende noch Führungskräfte können sich dauerhaft gegen ungünstige Kommunikations- und Arbeitsstrukturen durchsetzen. Umgekehrt helfen auch mailfreie Abende oder Wochentage ohne Meetings nicht, wenn Beschäftigte selbst weiter im Modus permanenter Erreichbarkeit bleiben. Wirksam wird Prävention erst dort, wo Organisationen und Mitarbeitende gemeinsam neue Formen digitaler Zusammenarbeit entwickeln – mit klareren Erwartungen, bewussteren Kommunikationswegen und mehr Schutz für Konzentration und Erholung. Dabei kann Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) unterstützen.

FOTO: ISTOCKPHOTO | CHARDAY PENN.; DR. PAUL LEONARDI | UCSB ENGINEERING, ISTOCKPHOTO | MYKYTA DOLMATOV

DREI FAKTOREN IM BLICK

Leonardi beklagt vor allem drei Faktoren: ständige Aufmerksamkeitswechsel, permanente Interpretationsarbeit und emotionale Aktivierung. Beschäftigte wechseln heute fortlaufend zwischen Anwendungen, Kommunikationskanälen und Aufgaben. Gleichzeitig müssen sie digitale Signale laufend deuten: Wie ist eine knappe Nachricht gemeint? Wie dringend ist eine E-Mail? Warum reagiert jemand nicht? Hinzu kommen soziale Vergleichsprozesse sowie die permanente Selbstbeobachtung in Videokonferenzen. Problematisch ist dabei nicht die einzelne Störung, sondern die Summe. Digitale Erschöpfung entsteht dort, wo Aufmerksamkeit dauerhaft fragmentiert wird.

ORGANISATIONALE URSACHEN UND LÖSUNGSWEGE

Fünf Faktoren spielen in Unternehmen die größte Rolle:

1. Toolwildwuchs und permanente Kontextwechsel

Fast überall werden parallel E-Mail, Teams, Slack, WhatsApp, Projekttools, Kollaborationsplattformen und Videokonferenzsysteme genutzt – oft mit ähnlichen Funktionen. Beschäftigte müssen deshalb ständig entscheiden: Wo finde ich Informationen? Worauf muss ich zuerst reagieren? Leonardi rät zu einer gezielten Auswahl von Tools.

2. Fehlende Kommunikationsregeln

In vielen Unternehmen ist unklar, welcher Kanal wofür gedacht ist, wie schnell Antworten erwartet werden oder wann ein Thema besser telefonisch statt schriftlich (oder umgekehrt) geklärt werden sollte. Dadurch entstehen Missverständnisse, doppelte Kommunikation und unnötige Rückfragen. Besser: klare Kommunikationsstrategien.

3. Kultur der Sofortreaktion

Viele digitale Arbeitsumgebungen belohnen Geschwindigkeit stärker als Konzentration. Wer schnell antwortet, gilt als engagiert und verfügbar. Die Folge ist ein Arbeitsmodus permanenter Unterbrechbarkeit. Erfolgversprechender ist die Konzentration auf das Wesentliche. (Lesen Sie hierzu auch den Beitrag ab Seite 18.)

4. Meetinginflation und digitale Dauerpräsenz

Videokonferenzen führen vielerorts zu einer starken Zunahme von Meetings. So bleibt oft wenig Zeit für konzentrierte Einzelarbeit. Besonders belastend wirkt dabei die Kombination aus dauernder Sichtbarkeit, Selbstbeobachtung in der eigenen Videokachel und hoher sozialer Aufmerksamkeit im virtuellen Raum. Leonardi rät: Meetings reduzieren (wenn möglich) mit einer gezielten Auswahl der Teilnehmenden.

5. Fehlende Grenzen zwischen Arbeit und Erholung

Mobile Arbeit und digitale Tools schaffen Flexibilität, lösen aber zugleich räumliche und zeitliche Grenzen auf. Besser wären klare Vereinbarungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden über die gegenseitigen Erwartungen an Flexibilität und Abgrenzung.

KONSTRUKTIVES ZUSAMMENSPIEL

Digitale Erschöpfung läuft Gefahr, als individuelles Gesundheits- oder Wohlfühlthema betrachtet zu werden. Tatsächlich betrifft sie zentrale betriebliche Kennzahlen. Denn nicht nur das individuelle Wohlbefinden leidet, auch die Qualität der Arbeit. Die Fehlerzahl steigt, Kreativität und Lernfähigkeit sinken, Missverständnisse nehmen zu, Konflikte eskalieren leichter. Die Digitalisierung hat neue mentale Belastungen geschaffen. Die Herausforderung besteht deshalb heute nicht nur darin, Arbeit effizient zu organisieren, sondern auch kognitive Reibung zu reduzieren. Dauerhafte Entlastung entsteht nur im konstruktiven Zusammenspiel zwischen Organisation und Beschäftigten.

Ulrich Hoffmann



Resilienz für Ihr Unternehmen

Resilienz befähigt Einzelne wie Organisationen dazu, angemessen auf wechselnde Anforderungen zu reagieren und sie sogar als Chance für Weiterentwicklung zu nutzen.

Unternehmen können die wertvolle Ressource Resilienz insbesondere über das Führungsverhalten und die Unternehmenskultur fördern sowie auch selbst als Organisation resilienter werden. Von der individuellen Resilienz über Team-Resilienz bis hin zur Resilienz für die Organisation – die DAK-Gesundheit steht Ihnen bei allen Fragen zur Seite. Einen Einblick bekommen Sie im Themenspecial samt Video:

www.dak.de/resilienz-für-ihr-unternehmen

Weitere Informationen zu Angeboten und Unterstützung: BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail an bgm@dak.de

Gesetzliche Krankenversicherung

Reform für stabile Beiträge

Im Juli 2026 wurde das GKV-Beitrags-satzstabilisierungsgesetz zur Stabilisierung der Beiträge in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) beschlossen.

Vorab einige Neuregelungen für Firmen:

- Die **Beitragsbemessungsgrenze** wird ab 1. Januar 2027 um 300 Euro monatlich zusätzlich zur ohnehin geplanten Erhöhung angehoben.
- Die **Jahresarbeitsverdienstgrenze** wird ebenfalls um 300 Euro monatlich zusätzlich zur ohnehin geplanten Erhöhung angehoben. **Wichtig:** Abweichend davon wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2026 wegen Überschreitens der an diesem Tag geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert waren, im Jahr 2027 nicht erhöht. Die Bundesregierung setzt die Jahresarbeitsentgeltgrenze gesondert fest.
- Familienversicherung:** Ab dem 1. Januar 2028 soll für die bisher beitragsfreie Familienversicherung von Ehegatten/-innen und Lebenspartnern/-innen grundsätzlich ein Beitragszuschlag von 2,5 Prozentpunkten auf den individuellen Krankenversicherungsbeitrag des Mitglieds erhoben werden. Der geplante Zuschlag ab 2028

betrifft ausschließlich die zuvor genannten familienversicherten Personen und wird vom Mitglied getragen.

Wichtig: Für Beschäftigte soll die Abführung dieser Beiträge über deren Arbeitgeber erfolgen und zwar als Beitragszuschlag aus dem Arbeitsentgelt. Hierfür wird es Anpassungen in den Beitrags- und Meldeverfahren geben. Ausgenommen vom Beitragszuschlag sind Familien mit Kindern unter zwölf Jahren, pflegende Angehörige, Personen in Pflegezeit, Personen nach Erreichen der Regelaltersgrenze, Personen ab Pflegegrad drei, Personen mit voller Erwerbsminderung, Personen mit Grundsicherungsbezug bei Nicht-Erwerbsfähigkeit sowie Menschen mit einer schweren Behinderung.

- Teilarbeitsunfähigkeit und Teilkrankengeld:** Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) wird zu den Neuerungen und auch zum geplanten Beginn im Jahr 2028 weitere Einzelheiten festlegen.

Zahlreiche Details zur praktischen Umsetzung sowie die notwendigen Verfahrensanpassungen werden erst im weiteren Verlauf bis zum geplanten Inkrafttreten der einzelnen Neuregelungen konkretisiert. In der nächsten Ausgabe dieses Magazins erhalten Sie weitere Informationen, außerdem auch auf: www.dak.de/arbeitgeber
Alle Neuregelungen finden Sie unter: www.bundesgesundheitsministerium.de



Firmenlauf

Gemeinsam aktiv sein

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 in Deutschlands große Stadien. Die Laufdistanzen von fünf bis sechs Kilometern sind dabei für alle machbar – insbesondere dann, wenn die Teilnehmenden in der Freizeit gerne Laufen, Walking oder Nordic-Walking betreiben.

www.dak.de/b2run

Gesunder Start ins Berufsleben

Angebote für Auszubildende

Der Ausbildungsstart ist ein großer Schritt mit neuen Aufgaben, Abläufen und Erwartungen. Für Unternehmen ist diese Phase ein wichtiger Moment, um die Weichen für ein gesundes Arbeitsleben zu stellen. Denn wer Auszubildende von Beginn an gut begleitet, stärkt neben Motivation und Leistungsfähigkeit auch das Wohlbefinden. Die DAK-Gesundheit unterstützt Betriebe dabei mit passenden Angeboten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Das DAK-Azubi-Programm unterstützt junge Beschäftigte dabei, ihre Ressourcen zielgerichtet einzusetzen und mit arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie privaten Risikofaktoren besser umzugehen. Die Themen reichen von

individueller Gesundheitskompetenz über Mobbing, Konfliktmanagement und Entspannungstechniken bis hin zur Prüfungsvorbereitung. Auch praktische Fragen aus dem Arbeitsalltag werden aufgegriffen: Wie ernähre ich mich im Schichtdienst ausgewogen? Welche einfachen Gerichte lassen sich in der Büroküche zubereiten? Ergänzend bietet die DAK-Gesundheit Gesundheitstage, Seminare, Welcome Days mit Event-Modulen, digitale Screenings zur Einschätzung des Stresslevels sowie Trainings zur Entspannung an. Für Betriebe bietet der Onlinevortrag „Gesundes Onboarding – ein Plus für Azubis und Auszubildende“ kompaktes Wissen für einen gelungenen Start.



Weitere Informationen zu den Angeboten der DAK-Gesundheit im Betrieblichen Gesundheitsmanagement gibt es unter www.dak.de/bgm, über die BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail an: bgm@dak.de

Krankenstand

Leicht gesunken



Der Krankenstand in Deutschland ist im ersten Halbjahr 2026 leicht gesunken. Insgesamt lag er in der ersten Jahreshälfte bei 5,3 Prozent und damit um 0,1 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. Das ist das Ergebnis der aktuellen Krankenstandsanalyse des IGES Instituts im Auftrag der DAK-Gesundheit, für die Daten von 2,2 Millionen DAK-versicherten Beschäftigten ausgewertet wurden. Nach den Daten

gab es im ersten Halbjahr 2026 bei den Fehltagen aufgrund von Atemwegserkrankungen einen Rückgang um 21 Prozent. Gleichzeitig verursachten psychische Erkrankungen neun Prozent mehr Fehlzeiten als im Vorjahr. Damit ist diese Diagnose jetzt die häufigste Ursache für Fehlzeiten. „Der leichte Rückgang beim Krankenstand ist erfreulich“, sagt DAK-Vorstandschef Andreas Storm. „Unsere Analyse zeigt, wie schnell sich Fehlzeiten durch das reale Krankheitsgeschehen nach oben oder unten entwickeln können. Handlungsbedarf besteht vor allem bei der großen Zahl von Langzeiterkrankungen mit vielen Fehltagen. Ich begrüße daher den Start der Präventionsoffensive für eine gesunde Arbeitswelt. Zielführend ist auch die geplante Einführung einer Teilkrankenschreibung. Das sind geeignete Instrumente, um den Krankenstand nachhaltig senken zu können.“

Für den Überblick

Urlaubsplaner 2027



Der Urlaubsplaner der DAK-Gesundheit ermöglicht es Ihnen, schnell und einfach Abwesenheitszeiten einzutragen und übersichtlich darzustellen. www.dak.de/urlaubsplaner

FOTOS: ADOBE STOCK | LUMOS SP; ADOBE STOCK | GPOINTSTUDIO; INFRONT B2RUN GMBH; ADOBE STOCK | 100% HAND-CRAFTED



PSYCHOLOGISCHE SICHERHEIT ALS STRATEGISCHER ERFOLGSFAKTOR

Hoher Druck, komplexe Aufgaben, ständiger Wandel – viele Beschäftigte spüren Unsicherheit und Ängste. Laut einer 2025 erschienenen Studie des Robert Koch-Instituts fühlt sich fast ein Drittel der Erwachsenen in Deutschland psychisch belastet. Wie Unternehmen mit diesen Herausforderungen umgehen können, zeigt ein DAK-Onlinevortrag.

Nicht alle Krisen und Rückschläge können Unternehmen auflösen – eine Vertrauenskultur am Arbeitsplatz kann jedoch helfen, Ängste zu reduzieren und dabei gleichzeitig die Bindung zum Unternehmen zu stärken. Welch herausragenden Stellenwert das Vertrauen in die Zukunft für Beschäftigte hat, erläutert Frank Fiedler von der Motio GmbH, einem Kooperationspartner der DAK-Gesundheit für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) während des Onlinevortrags „Gesunde Zusammenarbeit stärken: Psychologische Sicherheit und Vertrauenskultur im BGM“. Der BGM-Experte erklärt: „Psychologische Sicherheit ist für Unternehmen ein

strategischer Erfolgsfaktor, denn sie stärkt die Gesundheit und damit auch die Innovationskraft und die Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitenden.“

VERTRAUENSKULTUR SCHAFFEN

Was bedeutet das für Unternehmen und Führungskräfte? Vorgesetzte sollten offen auch über Risiken sprechen. Denn Risiken ignorieren oder verschweigen – das sorgt für Unsicherheiten und Gerüchte, also ein Umfeld, in dem Ängste gedeihen können. Eine offene Kommunikation und die Einbindung von Mitarbeitenden schaffen Voraussetzungen dafür, Ängsten zu begegnen und auch vorzubeugen. Offene und transparente Kommunikation ermutigt Beschäftigte, mitzudenken und innovative Lösungen zu entwickeln. So beschreibt das Konzept der psychologischen Sicherheit das geteilte Gefühl innerhalb eines Teams, sich ohne Angst vor negativen Konsequenzen äußern zu können – sei es durch Fragen, Zweifel, Ideen oder Fehler. Psychologische Sicherheit bildet damit das Fundament für eine gesunde, lernende und wandlungsfähige Organisation (Edmondson, 1999; BAuA, 2020).

„Nicht der perfekte Mensch schafft Vertrauen, sondern der Mensch, der seine Unvollkommenheit nicht versteckt.“

Amy Edmondson

FOTOS: ADOBESTOCK | VECTOR JUICE; BUCH | DAK-GESUNDHEIT | GETTY IMAGES | GORODENKOFF

Tipp

Mehr Informationen zum Thema „Psychologische Sicherheit“ erhalten Sie im BGM-Fachbuch „Gesunde Arbeit – Starker Betrieb“ auf den Seiten 159 bis 164. Das Buch vereint Grundlagenwissen und Praxisbeispiele für Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Laden Sie sich das Fachbuch kostenfrei herunter: www.dak.de/bgm-ebook2025



Empfehlungen zur Umsetzung

- Regelmäßige Analyse der psychologischen Sicherheit mit Ableitung von Maßnahmen
- Integration der psychologischen Sicherheit in BGM-Analysen und Maßnahmen
- Stärkung der Resilienz auf allen Ebenen des Unternehmens
- Qualifizierung von Führungskräften im Umgang mit Gesundheit, Emotionen, Unsicherheit, Krisen und Fehlern
- Beteiligung und Wertschätzung
- Aufbau reflexiver Teamformate und Feedbackroutinen
- Entwicklung einer positiven Fehler- und Lernkultur im gesamten Unternehmen
- Förderung eines gesunden und vertrauensvollen Klimas auf allen Ebenen

Quelle: DAK-Gesundheit, Dr. Ute Wiedemann, Prof. Dr. Volker Nürnberg (Hrsg.), Gesunde Arbeit – Starker Betrieb, 2025

Unterstützung für Unternehmen

Onlinevortrag

Mit dem Onlinevortrag „Gesunde Zusammenarbeit stärken: Psychologische Sicherheit und Vertrauenskultur im BGM“ 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

Beratung im BGM

Kein fertiger Maßnahmenkatalog – sondern genaue Analysen, was Ihre Beschäftigten brauchen und was in Ihrem Betrieb machbar ist: So unterstützt Sie das Betriebliche Gesundheitsmanagement der DAK-Gesundheit. Lassen Sie sich beraten zu den vielfältigen Programmen unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail an: bgm@dak.de. Alles Wissenswerte gibt's auch online: www.dak.de/bgm

AUCH STRATEGISCH WICHTIG

Je nach Branche und Team gibt es verschiedene Ansatzpunkte, um psychologische Sicherheit zu fördern. So kann ein ganzheitlich ausgerichtetes BGM einen wesentlichen Beitrag zu der Steigerung der psychologischen Sicherheit bieten. Wichtig ist, dass die Angebote passgenau sind. Dazu berät die DAK-Gesundheit und entwickelt individuelle Konzepte für Unternehmen jeder Größenordnung (www.dak.de/bgm-konzept-anfordern). Frank Fiedler rät: „Es ist entscheidend, immer wieder zu prüfen, wie sich die psychologische Gesundheit im Unternehmen entwickelt. Nur so können Beschäftigte wirksam unterstützt werden.“

Obwohl psychologische Sicherheit und BGM oft als „weiche“ Themen wahrgenommen werden, haben sie Effekte auf Leistung, Gesundheit, Resilienz und Veränderungsbereitschaft. Sie vereinen traditionelle Werte wie Vertrauen, Fürsorge, Verantwortung und Integrität mit modernen Ansätzen der partizipativen Führung. Unterstützung finden Sie in den Kästen und auf vielen Seiten in diesem Magazin.

Andrea Guthaus



Weitere Infos im
Digital-Magazin



VIELFALT IM BETRIEB BRAUCHT GESUNDES Onboarding

Der verschärfte Mangel an Fachkräften bringt viele Unternehmen dazu, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Damit das Onboarding im Arbeitsalltag gut gelingt, gibt es Unterstützung von der DAK-Gesundheit.

Es klingt paradox: Während große Betriebe Tausende von Mitarbeitenden entlassen, ist gleichzeitig immer wieder vom Fachkräftemangel die Rede. Fakt ist, dass Unternehmen bestimmter Branchen schon heute qualifizierte Stellen nicht besetzen können. So definiert das Bundesministerium für Arbeit Engpässe vorrangig in den Bereichen IT, Gesundheit und Pflege, Handwerk, Technik, in der Verwaltung und im Bildungssektor. Und der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft

prognostiziert, dass Deutschland bis 2035 sieben Millionen Fachkräfte fehlen werden.

Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, rekrutieren viele Unternehmen verstärkt qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland, sogenannte „Incomer“. Der Begriff bezeichnet internationale Fachkräfte und Experten, die von Unternehmen aus dem Ausland rekrutiert werden. Betriebe benötigen für diese Mitarbeitenden in der Regel spezielle Onboarding-Programme.

FOTO: ADOBESTOCK | UNAI

GESUNDES ONBOARDING

Mit der Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland ist es jedoch nicht getan. Wenn im Unternehmen Mitarbeitende mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund aufeinander treffen, kann das Missverständnisse und Konflikte auslösen. Also ist es wichtig, einen gut durchdachten Onboarding-Prozess und eine strukturierte Begleitung sicherzustellen, die dazu beitragen, dass die Incomer sich willkommen fühlen und nachhaltig integriert werden können. Die DAK-Gesundheit bietet drei spezielle Module innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) an, die Führungskräfte und kulturell gemischte Teams bei der gesundheitsorientierten Integration von Incomern unterstützen.

1. Individuelle Prozessberatung

Mit der individuellen Prozessberatung tritt die DAK-Gesundheit mit Unternehmen in den Dialog: Das Ziel ist, die Integration von Incomern so zu gestalten, dass sie sicher ankommen, sich im Unternehmen schnell orientieren, wohlfühlen und langfristig produktive Arbeit leisten können. Gemeinsam mit den verantwortlichen Führungskräften und Teams wird zunächst die momentane Situation geklärt. Anschließend werden klare Strukturen erarbeitet, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen gestärkt und so eine wertschätzende Integrationskultur gefördert. Die Integration der Incomer wird also nicht dem Zufall überlassen, sondern zu einem festen Bestandteil eines wirksamen Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

2. Vortrag Onboarding

Mit Eintritt ins Unternehmen lernen Incomer eine ihnen unbekannte Arbeitskultur kennen. Sie müssen nicht nur neue Aufgaben bewältigen und Sprachbarrieren im Team überwinden, sondern sich auch mit den bestehenden Werten und Regeln auseinandersetzen. Im Onboarding-Prozess spielen Führungskräfte daher eine zentrale Rolle. Sie müssen für kulturelle Unterschiede sensibilisiert werden und sich den Zusammenhang zwischen Führung und Gesundheit bewusst machen. Als Führungskräfte heißen sie die neuen Mitarbeitenden im Team willkommen und unterstützen sie dabei, sich in der noch ungewohnten Arbeitswelt zurechtzufinden. Gestalten Führungskräfte das gesunde Onboarding zugewandt, können die neuen Kollegen und Kolleginnen schon bald ihre Kompetenzen einbringen und sich langfristig mit dem Unternehmen identifizieren.

3. Teamworkshop

Im Workshop „Incomer – Gesundes Onboarding als Schlüssel für kulturelles Miteinander“ sitzen Incomer, Führungskräfte und das jeweilige Team an einem Tisch und schaffen

Raum für Perspektivwechsel. Gemeinsam werden Erwartungen geteilt, aber auch kulturelle Unterschiede und daraus resultierende Probleme oder Missverständnisse benannt. Wie kann das kulturell gemischte Team konstruktiv mit diesen Herausforderungen umgehen? Und welche Chancen liegen in der Vielfalt der Kulturen? Wie lassen sich zum Beispiel die Stärken und Ressourcen jedes Teammitglieds bewusst nutzen? Im Workshop werden abschließend konkrete Strategien für einen wertschätzenden Umgang und eine erfolgreiche Zusammenarbeit entwickelt.

Im verschärften Konkurrenzkampf um qualifizierte Arbeitskräfte tun Unternehmen gut daran, nicht nur umfassende Recruitingmaßnahmen zu entwickeln. Durch einen strategisch ausgefeilten und gesunden Onboarding-Prozess erhöhen sich die Chancen, dass angeworbene Fachkräfte sich auch langfristig an das Unternehmen binden.

Jutta Rath

Angebote auf einen Blick

DAK-Prozessberatung Begleitung von Incomern

Die DAK-Prozessberatung unterstützt Organisationen dabei, die Integration von Incomern so zu gestalten, dass sie sicher ankommen, sich schnell orientieren und nachhaltig wirksam werden können.

DAK-Onlinevortrag Incomer Gesundes kulturelles Onboarding

Der Impulsvortrag thematisiert, wie Führungsverhalten auf das Wohlbefinden der Incomer wirkt.

DAK-Workshop Teamvielfalt Gestalten und wirksam machen

In dem halbtägigen Workshop wird Raum geschaffen für Perspektivwechsel. Es werden Erwartungen geteilt, kulturelle Unterschiede und daraus entstehende Herausforderungen herausgearbeitet und kommunikative Missverständnisse aufgedeckt.

Weitere Informationen zu allen Angeboten finden Sie online unter www.dak.de/bgm, unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail an: bgm@dak.de

SERVICES FÜR NEUE *Fachkräfte*

In vielen Unternehmen arbeiten Menschen aus unterschiedlichen Sprach- und Kulturräumen zusammen. Damit Führungskräfte diese leichter in Arbeits- und Teamprozesse integrieren können, unterstützt die DAK-Gesundheit mit zahlreichen Serviceangeboten. Eine kurze Zusammenstellung.

Nach wie vor können fehlende Sprachkenntnisse trotz digitaler Übersetzungsmöglichkeiten im (Berufs-)Alltag Hürden darstellen. Deshalb unterstützt die DAK-Gesundheit unter anderem auch in anderen Sprachen. So gibt es beispielsweise DAK-Onlineportale mit Informationen in Englisch, Polnisch, Serbokroatisch und Rumänisch rund um das Thema Krankenversicherung. Fremdsprachige Onlineseminare zu Sozialversicherung sowie Leben und Arbeiten in Deutschland werden ebenfalls zur Verfügung gestellt.

Gebündelte Informationen in englischer Sprache

Sie erreichen die DAK-Englisch-Profis unter der Telefonnummer **040 325 325 536** zum Ortstarif von montags bis donnerstags von 8 bis 16 Uhr und freitags bis 13 Uhr sowie unter der E-Mail-Adresse:

english@dak.de

Viele weitere Informationen finden Sie und Ihre Beschäftigten praktisch zusammengefasst unter:

www.dak.de/english

Darüber hinaus gibt es eine Arztsuche nach Behandelnden mit weiteren Sprachkenntnissen unter:

www.dak.de/doctorsearch

Die DAK App mit dem sicheren Onlinepostfach steht auch in englischer Sprache zur Verfügung:

www.dak.de/dak/dak-app-en



Angebote auf einen Blick

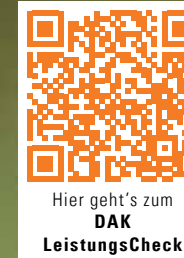
- Angebote zur Mitarbeitergesundheit
- Angebote zur Mitarbeiterbindung
- Informationen in verschiedenen Sprachen
- Optimierte Abwicklungsprozesse bei Neueinstellungen direkt aus dem Ausland mit individuellem Anmeldelink (auch in verschiedenen Sprachen). So ist die Anmeldung schon vor Einreise möglich. Ihr Personal aus dem Ausland erhält zudem eine persönliche Ansprechperson genannt, damit die Betreuung vor und nach der Einreise in Deutschland umfassend ist.

DAK Business Consulting

Das DAK Business Consulting ist eine kostenfreie Unternehmensberatung und -begleitung. Dies reicht von Präventionsmaßnahmen über Gesundheitsaktionen mit spannenden Modulen bis hin zu einem maßgeschneiderten Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Darüber hinaus erstreckt sich das Angebot auf das gesamte Spektrum des Firmenalltags: Best-Practice-Beispiele, Aktuelles rund ums Thema Sozialversicherung und dazu jede Menge Tipps für die tägliche Arbeit in Führungskreis, Ausbildungsteam oder Personalbüro runden das Angebot ab. Lassen Sie sich Ihr individuelles Gesundheits- und Servicepaket erstellen unter der DAK-Hotline **040 325 325 750** zum Ortstarif. Schauen Sie auch unter: www.dak.de/dbc und unter: www.dak.de/firmenservice

FOTO: ADOBE STOCK | RB

dak-empfehlen.de



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.

DAK Arbeitgeber-Hotline
040 325 325 810*

* 24 Stunden an 365 Tagen, zum Ortstarif



Druckprodukt mit finanziellem

Klimabeitrag

ClimatePartner.com/11403-2607-1004



100%
Erneuerbare
Energie
Regelmäßige
Überwachung



www.tuv.com
ID 0000080340

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.