

DAS MAGAZIN FÜR
UNTERNEHMEN UND SELBSTSTÄNDIGE

praxis
+ recht

GESUND ARBEITEN

Wie Sie mit innovativen Angeboten Ihre Beschäftigten begeistern und deren Gesundheit fördern.

RESILIENZ

Die Psyche
stärken

NEW WORK

Ausgezeichnete
Konzepte

BERUF UND PFLEGE

Mitarbeitende
entlasten

DAK
Gesundheit
Ein Leben lang.

praxis+recht 01/2023

Das Magazin der DAK-Gesundheit für
Unternehmen und Selbstständige

Herausgeber

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

Verantwortlich

Jörg Bodanowitz (V.i.S.d.P.)
Bereichsleiter Unternehmenskommunikation
Rüdiger Scharf, Leiter Public Relations

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

Rainer Busch, Thomas Corrinth, Linda Hart-
mann, Ulrich Hoffmann, Justine Holzwarth,
Nadine Kraft, Katrin Lahn, Annemarie
Lüning, Dorothea Wiehe

Gestaltung & Bildredaktion

Martin Bauer (Grafik)
LSL – Litho Service Lübeck

Litho

Uwe Pries
LSL – Litho Service Lübeck

Druck

Evers Druck, Meldorf
Gedruckt auf 100 Prozent Recyclingpapier

Verantwortlich für Anzeigen

Ad Alliance GmbH, Brieffach 12,
20444 Hamburg

Head of Brand Print + Crossmedia

Petra Küsel (V.i.S.d.P.)
Tel.: 040 2866 864 632
Es gilt die gültige Anzeigenpreisliste.
Infos unter: www.ad-alliance.de
Alle Anzeigen Ad Alliance GmbH,
außer Seite 31 und 32.

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

Redaktionsschluss: 15. Dezember 2022

Zur Refinanzierung unseres Magazins
dienen gewerbliche Anzeigen und Beilagen.
Alle Anzeigen und Beilagen sind als solche
gekennzeichnet und stellen keine Empfehlung
der DAK-Gesundheit dar.

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



vertrieb@dak.de



www.dak.de/arbeitgeber

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Hotline/Kontakt



040 325 325 720



BGM@dak.de



www.dak.de/bgm

Gedruckt oder im Netz – Sie haben die Wahl

Möchten Sie „praxis+recht“ lieber online lesen oder weiterhin per
Post erhalten? Wenn Sie sich für die Online-Ausgabe entschei-
den, informieren wir Sie per Newsletter, sobald das neue Magazin
erscheint. Die Online-Ausgabe und den Link zum Abo finden Sie
unter: www.dak.de/praxisundrecht

Liebe Leserin, lieber Leser,

starten Sie gemeinsam mit uns in ein erfolgreiches neues Jahr. Ein wichtiger Baustein für den Erfolg eines Unternehmens ist die Gesundheit der Mitarbeitenden auf allen Ebenen. Es gilt, die Kraft und Kreativität der Beschäftigten zu bewahren und zu fördern.

In unserer Titelgeschichte erfahren Sie, welche unserer Angebote für das gesunde Arbeiten besonders beliebt sind. Lassen Sie sich inspirieren für Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Zur Stärkung Ihrer Führungskräfte und Ihrer Mitarbeitenden erhalten Sie Informationen sowie Tipps zu den wichtigen Themen Resilienz und Achtsamkeit auf Seite 12. Unter anderem lesen Sie dort, wie Sie Ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen können – nicht nur in Krisenzeiten –, standfest zu bleiben.

In Sachen Gesundheitsförderung sind wir gerne Vorbild. Im November wurde die DAK-Gesundheit für ihr internes BGM mit dem Corporate Health Award ausgezeichnet. Ausschlaggebend war dabei unter anderem die Vielfalt der Angebote. Was sich intern bewährt, ermöglichen wir auch anderen Unternehmen – vielleicht demnächst auch bei Ihnen.

Für das neue Jahr wünsche ich Ihnen Gesundheit, Erfolg und Zuversicht.

Handwritten signature of Andreas Jan.



Titelgeschichte

Mit Begeisterung gesund arbeiten

08



Unter gesunden Arbeitsbedingungen mit Freude arbeiten.

Den Fachkräftemangel spüren Unternehmen aus fast allen Branchen. Um qualifizierte Mitarbeitende für sich zu gewinnen und zu halten, sollten Unternehmen gesunde Arbeitsbedingungen sowie ein attraktives Arbeitsumfeld schaffen. Nachhaltig ist es, wenn ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) fest in der Unternehmens-

kultur verankert wird und sowohl die Beschäftigten als auch die Führungskräfte aktiv eingebunden werden. Erfahren Sie, von welchen Unterstützungsmöglichkeiten der DAK-Gesundheit Unternehmen profitieren können und welche Angebote am meisten begeistern.



GESUNDHEIT



12

Resilienz: Die Psyche stärken.

6 Wissen

eAU – Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung/ Telefonische Krankschreibung/ Krankenstand/DAK-Gesundheit gewinnt BGM-Preis

8 Mit Begeisterung gesund arbeiten

Die Gesundheit der Mitarbeitenden kann auf unterschiedliche Art und Weise geschützt und gefördert werden. Individuelle Lösungen sind gefragt. Welche Angebote besonders gut ankommen.

12 Standfest in jeder Lebenslage

So stärken Sie die Resilienz Ihrer Beschäftigten.

14 Job und Pflege

Wie Unternehmen ihre Beschäftigten unterstützen können und auch bei Trauer Halt bieten.



SERVICE



22

New Work: Ausgezeichnete Projekte.

16 Wissen

Midijobs/Online-Aufnahmeantrag/Maklerservice/Checkliste für Neueinstellungen/Rente und Job/Betriebliche Gesundheitsförderung

18 Wissen, was kommt

Ein Überblick über die Änderungen zum Jahreswechsel.

19 Informationen auf einen Blick

Umlage- und Beitragssätze sowie Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2023.

22 New Work: Best-Practice-Projekte

Siegerprojekte, die beim Deutschen Förderpreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement ausgezeichnet wurden.



PERSONAL



26

Weiterbildung: Lebenslanges Lernen.

24 Wissen

Pflegeversicherung und kinderreiche Familien/Firmenlauf/Urlaubsplaner 2023/Studie Angst vor Krankheiten/Hoher Konsum bei Alkohol und Zigaretten

26 Lebenslanges Lernen: Motiviert ans Ziel

Was entscheidend ist, damit lebenslanges Lernen gelingt.

28 Jüngere fehlen, Ältere gehen?

Eine systematische Ruhestandsplanung unterstützt Unternehmen dabei, dem Fachkräftemangel zu begegnen.

30 Arbeiten, wo andere Urlaub machen

Homeoffice im Ausland oder Workation: Was für Unternehmen wichtig ist.

VERLÄNGERT

TELEFONISCHE KRANKSCHREIBUNG

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) beschloss im November 2022, die Sonderregelung zur telefonischen Krankschreibung bis zum 31. März 2023 zu verlängern. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wegen Erkältungsbeschwerden können so weiter für bis zu sieben Tage von der Arztpraxis nach telefonischer Rücksprache ausgestellt werden. Eine Verlängerung ist bis zu sieben weiteren Tagen möglich.

KRANKENSTAND

HOCH IM DRITTEN QUARTAL 2022

Mehr als ein Viertel aller DAK-versicherten Beschäftigten hatten im dritten Quartal wenigstens eine Krankschreibung (27,5 Prozent). Bei Erwerbstätigen bis 19 Jahre war es sogar fast ein Drittel. Weibliche Erwerbstätige zwischen 20 und 24 Jahren waren am häufigsten von einer Krankschreibung betroffen (35,6 Prozent). Allerdings dauerte bei ihnen ein Krankschreibungsfall auch durchschnittlich nur sechs bis sieben Tage. Ältere Beschäftigte fehlten wesentlich länger. Im Mittel dauerte bei 50-Jährigen ein Fall 15 Tage und bei über 60-Jährigen mehr als 22 Tage. Das sind die Ergebnisse einer Fehlzeitenanalyse der DAK-Gesundheit für über 2,2 Millionen erwerbstätige Versicherte.

Insgesamt waren im dritten Quartal 2022 ungewöhnlich viele Beschäftigte in Deutschland krankgeschrieben. Der Krankenstand lag mit 4,7 Prozent um 1,2 Prozentpunkte über dem Vorquartalsniveau. Dabei nahm der Arbeitsausfall wegen Muskel-Skelett-Problemen um ein Drittel zu und bei den Fehltagen aufgrund psychischer Erkrankungen sowie Atemwegserkrankungen fiel das Plus mit jeweils 34 Prozent noch etwas größer aus. www.dak.de/presse



eAU ELEKTRONISCHE ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNG

Bereits seit 2022 können Unternehmen per Abrufverfahren elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (ohne Angabe der Diagnosen) direkt bei den Krankenkassen anfordern.

Zum 1. Januar 2023 ist dieses Verfahren für Unternehmen verpflichtend.

Versicherte müssen sich in jedem Fall auch weiterhin entsprechend den mit dem Unternehmen vereinbarten Regelungen krankmelden. Durch den elektronischen Versand werden Portokosten gespart. Außerdem können Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht mehr verloren gehen. Ein weiterer Vorteil für die Versicherten ist, dass keine Einreichungsfristen mehr versäumt werden können.

Welche Daten dürfen Betriebe abrufen?

- Namen der Beschäftigten
- Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit
- Datum, an dem die Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde
- Kennzeichen, ob es sich um eine Erst- oder Folgemeldung handelt
- Information, ob es Hinweise gibt, die dafür sprechen, dass es sich bei der Arbeitsunfähigkeit um einen Arbeitsunfall handelt oder die Erkrankung die Folge eines (Arbeits-)Unfalls ist.

Für wen ist das eAU-Verfahren nicht vorgesehen?

- Fehlzeiten aufgrund von Rehabilitations- und Vorsorgemaßnahmen
- Minijobs in Privathaushalten
- Privatarztpraxen
- Ärztinnen und Ärzte im Ausland

Bei Fragen zum Abrufverfahren wenden Sie sich bitte an Ihren Softwarehersteller.

Wichtig für Unternehmen, die sv.net nutzen:

Unternehmen können den elektronischen Abruf von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen über sv.net durchführen. Ab 1. Juli 2023 wird sv.net durch ein neues SV-Meldeportal ersetzt, welches als Ausfüllhilfe dienen soll. Die Anwendung sv.net wird übergangsweise noch bis zum 31. Dezember 2023 weiterlaufen. www.itsg.de

Mehr Informationen zur eAU und eine Verfahrensbeschreibung stellt der GKV-Spitzenverband bereit: www.gkv-datenaustausch.de
Eine Zusammenfassung finden Sie auch unter: www.dak.de/arbeitgeber-eAU

AUSGEZEICHNET

DAK-GESUNDHEIT GEWINNT BGM-PREIS



V. l. n. r.: Stephanie Heitmann, Franz-Josef Barbuir, Tatjana Zerr (alle DAK-Gesundheit) nahmen die BGM-Auszeichnung entgegen.



Das interne Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der DAK-Gesundheit wurde erneut mit dem Corporate Health Award ausgezeichnet (Kategorie Versicherungen). Insgesamt hatten sich 344 Unternehmen um die in mehreren Kategorien verliehene Auszeichnung für BGM beworben. Der von

EUPD Research Sustainable Management und dem Handelsblatt initiierte Wettbewerb zeigt auf, wie wichtig Investitionen in betriebliche Gesundheitssysteme angesichts einer sich schnell verändernden Arbeitswelt sind. Steffen Klink, COO bei EUPD Research und verantwortlich für den Bereich Corporate Health und Social Sustainability, gratuliert: „Die DAK-Gesundheit sticht mit der großen Anzahl ihrer BGM-Angebote besonders hervor. Das Highlight des Betrieblichen Gesundheitsmanagements liegt in der tiefen Implementierung des Gesundheitsgedankens in der Führungskultur und im Unternehmen.“

„Wir leben Gesundheit nach innen und nach außen. Für uns ist es selbstverständlich, dass wir den ganzheitlichen Ansatz, den wir als Gesundheitsdienstleister anderen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement empfehlen, auch in unserem eigenen Unternehmen erfolgreich realisieren“, erklärt Dr. Ute Wiedemann, Mitglied des Vorstandes der DAK-Gesundheit.

Wichtig für Firmen:

Die DAK-Gesundheit bietet schon seit vielen Jahren ein ganzheitliches BGM an. Externe und interne Maßnahmen werden dabei vernetzt, um miteinander und voneinander zu lernen. Lesen Sie hierzu auch die Titelgeschichte auf den Seiten 8 bis 11. Sprechen Sie uns gerne an und vereinbaren Sie eine weitergehende Beratung zu unseren Angeboten unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** oder schreiben Sie eine E-Mail an **BGM@dak.de**.

Mehr Informationen zum Thema BGM finden Sie unter: www.dak.de/bgm und zum Corporate Health Award unter: www.corporate-health-award.de

MIT BEGEISTERUNG GESUND ARBEITEN

Ob im Kleinunternehmen oder im Großkonzern, ein wichtiger Baustein im Fundament einer erfolgreichen Firma ist immer die Gesundheit der Mitarbeitenden, die auf ganz unterschiedliche Art geschützt und gefördert werden kann. Wie kann gesundes Arbeiten gelingen – und bestenfalls sogar mit Begeisterung?



Unter gesunden Arbeitsbedingungen mit Freude arbeiten.

Den Fachkräftemangel spüren große wie kleine Unternehmen gleichermaßen. Um qualifizierte Mitarbeitende zu halten und für sich zu gewinnen, sollten Unternehmen gesunde Arbeitsbedingungen sowie ein attraktives Arbeitsumfeld im Blick behalten. Nachhaltig ist, wenn ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) fest in der Unternehmenskultur verankert wird und sowohl die Beschäftigten als auch die Führungskräfte in die Prozesse aktiv eingebunden werden. Gerade für kleinere Unternehmen kann dies herausfordernd sein, weil Personal, das sich ausschließlich um die Gesundheit der Mitarbeitenden kümmert, dort kaum zur Verfügung steht.

SCHÖNE ERLEBNISSE

Unter dem Label „DAK Business Consulting“ bündelt die DAK-Gesundheit Angebote für Unternehmen jeder Größenordnung. Allein im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements stehen rund 400 Angebote

bereit – viele auch in digitaler Form. Dazu zählen beispielsweise Analysen, Seminare und Workshops für Führungskräfte und deren Mitarbeitende. Darüber hinaus können mit spannenden Event-Modulen zu den Themen Entspannung, Bewegung, Ernährung und Suchtprävention sowohl die Gesundheit als auch der Teamgeist gefördert werden. Kniffe und Impulse für einen gesunden Lebensstil werden auf diese Weise nicht mit dem erhobenen Zeigefinger vermittelt, sondern mit schönen Gemeinschaftserlebnissen in Verbindung gebracht.

INDIVIDUELL UND BEGEISTERND

Der Nachwuchs-Rennfahrer Max Reis hat eines der DAK-Event-Module bereits getestet und begeistert darüber auf Social Media berichtet. „Mit der VR-Brille durch virtuelle Welten fliegen ... eine tolle Erfahrung, aber auch sehr anstrengend“, twitterte der 15-jährige Formel-4-Fahrer nach einem virtuellen Flug mit dem Flugsimulator ICAROS. Dieses Event-Modul

entführt die Teilnehmenden mithilfe einer Virtual-Reality-Brille hoch in die Lüfte – verbunden mit einem Ganzkörper-Workout. Die Teilnehmenden erhalten anschließend Tipps, wie sich auch ohne den Flugsimulator entsprechende Übungen in den Alltag integrieren lassen.



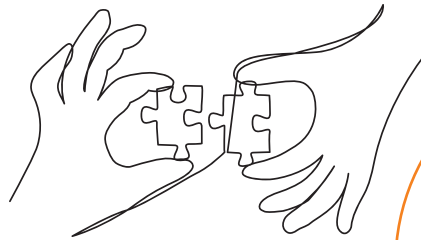
Formel-4-Rennfahrer Max Reis auf dem Flugsimulator ICAROS.

PERSÖNLICHE BERATUNG

Weil jedes Unternehmen einzigartig ist, werden alle Angebote im Rahmen einer professionellen Beratung geprüft und individuell an die Anforderungen des jeweiligen Unternehmens angepasst.

WAS KOMMT BESONDERS GUT AN?

Dazu hat praxis+recht DAK-Bezirksleiterinnen und -leiter befragt, die es wissen müssen: Sie sind persönliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Unternehmen.



DAK BUSINESS CONSULTING –

die kostenfreie Unternehmensberatung für Firmen jeder Größenordnung.

Vereinbaren Sie einen Termin mit den Expertinnen und Experten unter der

DAK-Hotline 040 325 325 750



Christin Lauw ist Bezirksleiterin der DAK-Gesundheit im Raum Baden. Wenn die Mutter von zwei Kindern Zeit neben Familie und Beruf findet, ist sie gern im Garten oder geht wandern.

„Mit dem DAK Business Consulting können wir Unternehmen eine Vielzahl an Angeboten unter einem Dach anbieten – von der Betrieblichen Gesundheitsförderung bis hin zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement mit zahlreichen Angeboten und Maßnahmen sowie Unterstützung bei der Durchführung. In Gesprächen finde ich gemeinsam mit den Unternehmen heraus, in welchen Bereichen und in welcher Form Unterstützung gewünscht wird. Dafür besuche ich die Unternehmen auch gern vor Ort, um mir ein Bild von Büroräumen und Produktionshallen zu machen. Die Unternehmen schätzen es, von mir alles aus einer Hand zu bekommen. Ich bin ihre Ansprechpartnerin für alle Fragen – und das auch gern langfristig.“



Christine Endle-Krieger ist die DAK-Bezirksleiterin in Baden-Württemberg und Mutter einer Tochter. Mehrmals pro Woche verbringt sie ihre Freizeit beim Nordic Walking, Yoga oder im Fitnessstudio.

„Auszubildende zu finden ist für viele Unternehmen nicht einfach. Wichtig ist, dass die jungen Leute sich wertgeschätzt fühlen. Dafür nutzen viele Unternehmen unsere Angebote wie zum Beispiel den Welcome Day. Gemeinsam mit Kooperationspartnern organisieren wir einen Tag voller positiver Erlebnisse, der gleichzeitig dafür sorgt, dass ein Bewusstsein für die eigene Gesundheit entwickelt wird. Ob mit einem Escape Room zu Themen wie Ernährung, Gesundheit oder Mediensucht, dem Smoothie Bike oder einem Achtsamkeitsparcours – gemeinsam finden wir die Angebote, die zum Unternehmen passen. Das fördert nicht nur den Zusammenhalt der Auszubildenden, sondern macht das Unternehmen auch nach außen hin attraktiv.“



Mit dem Smoothie Bike radeln und per Muskelkraft einen gesunden Smoothie mixen.



Oliver von Gagern ist DAK-Bezirksleiter in der Region Berlin-Brandenburg. Der Vater von zwei Söhnen verbringt seinen Feierabend gern im Garten oder auf dem Golfplatz.

„Als Bezirksleiter der DAK-Gesundheit unterstütze ich Firmen bei Fragen zur Sozialversicherung oder bei Maßnahmen zur Gesundheit der Mitarbeitenden. Dafür habe ich verschiedene Möglichkeiten. Eine davon sind unsere Web-Seminare für Fachkräfte im Personal- und Lohnbereich. In Jahresauftaktseminaren im Januar sowie zusätzlich immer dann, wenn es gesetzliche Änderungen gibt, informiere ich mit Fachkolleginnen und -kollegen kompakt über wichtige Änderungen. Was vor mehr als zehn Jahren als Vor-Ort-Seminar in den Geschäftsstellen begann, findet inzwischen als Online-Seminar statt – so sparen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Anfahrtswege und können das komplette Seminar auch im Nachhinein online jederzeit abrufen.“

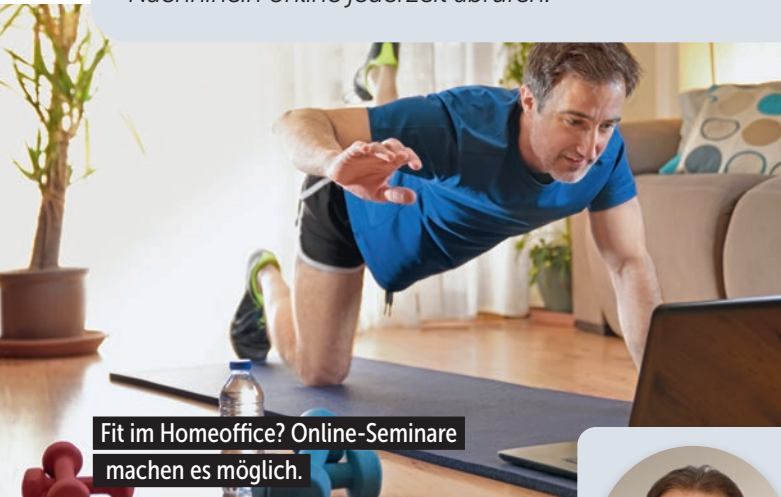
DIGITALE SEMINARE UND VORTRÄGE

Online-Seminare für Ihr Personalbüro finden Sie unter:

www.dak.de/online-seminare-ag

Online-Vorträge speziell für gesundes Arbeiten sowie Führungskräfte-Seminare finden Sie unter:

www.dak.de/digitalesBGM



Fit im Homeoffice? Online-Seminare machen es möglich.



Anschauliche Tipps gibt es bei der Speed-Ernährungsberatung.

SPEED-ERNÄHRUNGSBERATUNG

Was fängt man mit den Informationen vom Gesundheitstag an? Die Speed-Ernährungsberatung wirkt als kurzer Impuls, sodass Beschäftigte konkrete Unterstützung für ihre persönliche Ernährung erhalten. Ergänzend motivieren schön gestaltete Karten mit kleinen Rezepten dazu, sich am Arbeitsplatz gesund zu stärken.



Stefan Drews ist DAK-Bezirksleiter in der Metropolregion Hamburg. Seine Freizeit widmet er der Familie und dem Fußball: als Spieler auf dem Feld, als Zuschauer bei seinen Söhnen oder als HSV-Fan auf der Tribüne.

„Die Unternehmen, die ich betreue, begleite ich langfristig und ganzheitlich. Gemeinsam ermitteln wir den Bedarf und führen über das Jahr verteilt passende Maßnahmen durch. Beliebt sind regelmäßige Gesundheitstage. Dafür wird mit den Verantwortlichen im Betrieb vorab abgestimmt, welche Gesundheitsangebote aus dem vielfältigen DAK-Portfolio am besten passen: Vom Wirbelsäulenscreening und der Fuß- und Statikanalyse über die Venenfunktionsmessung bis hin zum Cardio-Check können Mitarbeitende sich durchchecken lassen. Eventmodule wie der Alterssimulationsanzug oder eine VR-Brille ermöglichen Gesundheitsaktionen mit einem gewissen Spaßfaktor. Eine individuelle Speed-Ernährungsberatung sowie Impulsvorträge zu verschiedenen Bereichen der Prävention verankern Gesundheitswissen nachhaltig und informativ.“

3 Fragen an Karen Scherf,

Expertin der DAK-Gesundheit für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Unter anderem berät sie Unternehmen, die sich bei der DAK-BGM-Hotline melden.



Welche Unterstützung erfahren Anrufernde bei der BGM-Hotline?

Wenn Unternehmen aktiv und nachhaltig etwas für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden tun möchten, erreichen sie bei der BGM-Hotline einfach und schnell Expertinnen und Experten zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement. Geht es beispielsweise um ein Arbeitsplatzprogramm zur Stressprävention oder einen Workshop für Führungskräfte zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung, so beraten mein Team und ich individuell und abgestimmt auf die Bedürfnisse der Unternehmen. Wir verstehen Gesundheit ganzheitlich und gehen systemisch vor.

Ganzheitliches oder auch systemisches BGM – was ist damit gemeint?

Betriebliches Gesundheitsmanagement integriert die klassische Betriebliche Gesundheitsförderung systematisch in die Unternehmenskultur und entwickelt diese weiter. Neben dem gesundheitsförderlichen Verhalten der Mitarbeitenden und den Arbeitsbedingungen sind Führung und Arbeitsorganisation genauso ausschlaggebend. Darum unterstützen wir den Aufbau sowie die Veränderung von Strukturen und Prozessen für Gesundheitsförderung und -management.

Dazu entwickeln wir auf Basis einer fundierten Analyse gemeinsam mit den Unternehmen bedarfsgerechte und realistische Maßnahmen und führen diese mit kompetenten Kooperationspartnern vor Ort durch. Die Ergebnisse werden anschließend überprüft und dieser Prozess kontinuierlich fortgesetzt, um das BGM immer wieder an aktuelle Situationen im Unternehmen anzupassen.

Wie unterstützt die DAK Gesundheit Unternehmen im BGM?

BGM ist eine Herzensangelegenheit der DAK-Gesundheit. Neben ihrem gesetzlichen Auftrag leistet die DAK-Gesundheit bei Unternehmen bereits seit vielen Jahren Hilfe zur Selbsthilfe. Dabei geht es vor allem um einen Anschub für einen festgelegten Zeitraum, in dem wir Unternehmen bei der Einführung von BGM mit Erfahrungswerten und Praxiswissen begleiten. Das ist ein Gewinn für alle Beteiligten.



BGM-BERATUNG FÜR UNTERNEHMEN

Mit einem vielfältigen BGM-Portfolio bietet die DAK-Gesundheit individuelle Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen jeder Größenordnung an. Kontakt:
BGM-Hotline **040 325 325 720**
oder per E-Mail: **BGM@dak.de**

Weitere Informationen zum Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement erhalten Sie unter:

www.dak.de/BGM

DIGITALE UND ANALOGE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Das DAK-Angebot **topfit@work** besteht sowohl aus einer digitalen Plattform als auch aus einer Multiplikatoren-Ausbildung. Wobei die digitale Plattform Firmen dabei unterstützt, ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zu organisieren und die Gesundheit ihrer Beschäftigten nachhaltig zu fördern. Die Multiplikatoren-Ausbildung rundet das Angebot ab. Das Konzept bietet sich für viele Branchen an, für Unternehmen mit dezentralen Strukturen ebenso wie für die Pflege:

www.dak.de/topfitwork

und Beratung unter der BGM-Hotline **040 325 325 720.**

Linda Hartmann

STANDFEST IN JEDER LEBENSBLAGE

Zufriedene Beschäftigte, die bei ihren Leistungen aus dem Vollen schöpfen können, sind für jedes Unternehmen ein Gewinn. Umso wichtiger ist es, ihre Resilienz zu fördern – die Fähigkeit, aus Krisen gestärkt hervorzugehen.

Das Leben konfrontiert uns seit mehr als zwei Jahren mit andauernden oder neuen Krisen und Ängsten. Es scheint sogar, als würden sich diese jeden Tag etwas mehr zuspitzen. Hinzu kommen persönliche Probleme und Veränderungen, die jeder Mensch durchlebt und die bewältigt werden wollen – so auch im Berufsleben. Hier können unter anderem Unzufriedenheit, fehlende Motivation, geringe Wertschätzung, Überforderung, aber auch Langeweile zu Krisen führen und insbesondere die psychische Gesundheit stark belasten. Der Psychereport 2022 der DAK-Gesundheit zeigt, wie gravierend die Zunahme an Fehltagen aufgrund von psychischen Erkrankungen ist. Anhand der Daten von mehr als 2,4 Millionen Versicherten wurde ermittelt, dass psychische Erkrankungen als Ursache für Fehltag von 2011 bis 2021 um 41 Prozent zugenommen haben (siehe Grafik auf Seite 13). Eine besorgniserregende Entwicklung, die zeigt, dass Resilienz wichtiger ist denn je.

KRISEN MEISTERN

Resilienz wird von Fachleuten auch als „Immunsystem der Psyche“ bezeichnet. Der Begriff leitet sich vom lateinischen Verb *resilire* ab und bedeutet so viel wie abprallen oder zurückspringen. „Resilienz hilft uns, trotz Stress handlungsfähig zu bleiben und eine Lösung für ein Problem zu finden“, sagt Sebastian Mauritz,

einer der führenden Resilienz-Experten Deutschlands. Und so schlimm Krisen auch sein können, haben sie doch etwas Gutes: „Wir lernen und werden stärker, indem wir sie bestehen. Resiliente Menschen stehen nach Krisen schnell wieder auf und lassen sich nicht unterkriegen“, weiß Sebastian Mauritz. Doch wie können Betriebe die Resilienz ihrer Mitarbeitenden stärken? Hier sind vor allem Führungskräfte gefragt.

GUTE KOMMUNIKATION HILFT

Britta Seeg ist Resilienz-Expertin bei der DAK-Gesundheit und unterstützt Unternehmen als Beraterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). „Mitarbeitende sollten die notwendigen Hilfsmittel, das Wissen und die Unterstützung zur Erledigung ihrer Aufgabe haben, die



Britta Seeg, Beraterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement und Resilienz-Expertin bei der DAK-Gesundheit

Zusammenhänge von Veränderungen oder Entscheidungen verstehen und sie sollten erkennen können, welchen Sinn ihre Aufgabe im Gesamtunternehmen und für sie selbst hat“, sagt Britta Seeg. „Dazu gehört auch eine klare Kommunikation, denn klare Aufträge sind für Mitarbeitende sehr wichtig“, so die Expertin weiter. Besonders wichtig sei die Wertschätzung im Unternehmen: „Vorgesetzte sollten jedem und jeder Mitarbeiten-



den zeigen, dass er oder sie gesehen wird – zum Beispiel in regelmäßigen Gesprächen, in denen auch das persönliche Befinden thematisiert wird. Grundsätzlich gehe es darum, für die Mitarbeitenden da zu sein, wenn sie Unterstützung benötigen“, sagt Britta Seeg. „Denn wer das Gefühl hat, Rückendeckung zu bekommen und bei Problemen und in Krisen nicht allein dazustehen, geht zuversichtlicher ans Werk.“

DAS MITEINANDER ZÄHLT

Britta Seeg rät Führungskräften außerdem, auch nach einer Krankheit oder nach dem Urlaub eines Mitarbeitenden das Gespräch zu suchen. „Zeigen Sie, dass er oder sie dem Unternehmen gefehlt hat. Willkommensgespräche sind ideal, um mitzubekommen, wie es den Mitarbeitenden geht, und



Mit Gelassenheit und Zuversicht
besser arbeiten.

HIER FINDEN SIE UNTERSTÜTZUNG

RESILIENZBERATUNG

Die DAK-Gesundheit bietet für Unternehmen eine Resilienzberatung mit Vorträgen, Seminaren und Workshops an. Führungskräfte und ihre Teams erfahren, mit welchen Strategien sie gestärkt aus Krisen hervorgehen können. Informationen unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** und per E-Mail: bgm@dak.de. Weiteres Hintergrundwissen: www.dak.de/bgmbgm

ONLINE-VORTRÄGE

Kostenfreie Online-Vorträge zu Themen wie Resilienz, Achtsamkeit, Life Balance im Homeoffice, gesunder Schlaf, Mini-/Mikropausen – Bewegt und entspannt arbeiten. Anmeldung und weitere Informationen unter: www.dak.de/digitalesBGM

VOLLE KRAFT FÜR DAS, WAS IHNEN GUTTUT

Ob Prävention oder Sportmedizin – unsere Angebote helfen, Ihre Kraftquellen zu stärken. Mehr Informationen für jede Lebenslage finden Sie unter: www.dak.de/vollekraft

sie zur aktuellen Situation an Bord zu holen“, sagt die Expertin. Auch bei bevorstehenden Veränderungen oder Entscheidungen im Betrieb gilt es, nicht über die Köpfe der Belegschaft hinweg zu entscheiden, sondern sie so gut es geht miteinzubeziehen.

SELBSTWIRKSAMKEIT STÄRKEN

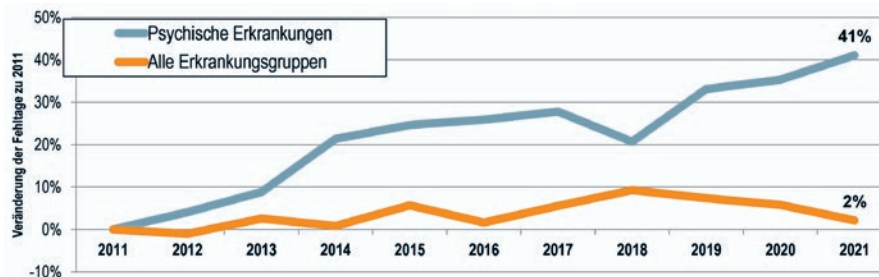
Ein weiterer Faktor zur Förderung der Resilienz ist eine gute Fehlerkultur. Hier heißt die Devise: nicht an den Pranger stellen oder unter den Teppich kehren, sondern darüber sprechen. Schließlich lernen Menschen nur dann aus Fehlern, wenn sie wissen, was passiert ist und wie es beim nächsten Mal besser gemacht werden könnte. Fehler passieren, sind aber auch eine Lernchance und sollten als eine solche betrachtet werden. Bei positiven Ereignissen ist es ähnlich: „Arbeiten Sie mit den

Mitarbeitenden heraus, wie sie den Erfolg erzielt haben. Dadurch wird die Selbstwirksamkeit gestärkt“, rät Britta Seeg. Stehen neue Herausforderungen an, ist es außerdem günstig, nach vergleichbaren Situationen im Berufsleben zu fragen: Wie ist der Kollege oder die Kollegin damit umgegangen? Was war hilfreich? Resilienzförderung bei

Beschäftigten und Kultur- wie Organisationsentwicklung gehören also zusammen. Hier zu investieren, lohnt sich für Unternehmen. Denn resiliente Menschen sehen das Positive, vertrauen auf ihre Stärken und gehen gelassener mit Veränderungen um.

Justine Holzwarth

ANSTIEG DER AUSFALLTAGE BEI PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN UM 41 PROZENT IN ZEHN JAHREN



Quelle: Psychreport 2022 | DAK-Gesundheit www.dak.de/presse

JOB UND PFLEGE UNTER EINEN HUT

Wenn Mitarbeitende Angehörige pflegen, können Unternehmen ihnen das durch angepasste Rahmenbedingungen im Job erleichtern.



Die Kinder sind aus dem Haus, die Termine werden weniger und der Alltag verläuft in ruhigeren Bahnen. Doch dann wird der Vater oder die Mutter von heute auf morgen pflegebedürftig – und sofort ändert sich auch das eigene Leben schlagartig. Wer unerwartet zum pflegenden Angehörigen wird, muss seinen kompletten Lebensalltag neu ausrichten. Besonders für Berufstätige kann die Vereinbarung von Familie und Beruf nun zu einem Spagat werden.

MITARBEITENDE UNTERSTÜTZEN

Ebenso wie für junge Familien sollten Unternehmen darum auch für pflegende Mitarbeitende passende Arbeitsbedingungen schaffen. Während Eltern oft mit Angeboten wie flexiblen Arbeitszeitmodellen oder einem Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten entgegengekommen wird, mangelt es für Mitarbeitende, die Angehörige pflegen, oft noch an Unterstützung. Nicht weil Unternehmen nicht helfen wollen, sondern weil das Wissen über die konkreten Bedürfnisse fehlt. Werden Pflegende unterstützt, können sie sich besser auf ihre Arbeit fokussieren und haben weniger Fehlzeiten. Langfristig wird auch ihre Bindung an das Unternehmen gestärkt.

INDIVIDUELLE LÖSUNGEN

Wichtig ist, dass Führungskräfte dem Thema offen gegenüberstehen und Pflegenden vermitteln, dass ihnen keine beruflichen Nachteile entstehen. So lässt sich eine Doppelbelastung vermeiden, die andernfalls langfristig zur Arbeitsunfähigkeit der Mitarbeitenden führen könnte.

Welche Maßnahmen sinnvoll sind, ist von Fall zu Fall verschieden. Hilfreich ist, die Rahmenbedingungen innerhalb des Betriebs für pflegende Beschäftigte individuell anzupassen. Flexible und verlässliche Arbeitszeiten, Jobsharing und eine flexible Mittagspause sowie die Möglichkeit, in Teilzeit oder im Homeoffice tätig zu sein, können die Situation stark vereinfachen. Wichtig: Bei einer Verkürzung der Arbeitszeit muss auch das Aufgabenumfang entsprechend verringert und die finanzielle Situation der Mitarbeitenden im Blick behalten werden.

DAS GESPRÄCH SUCHEN

Interne Beratungsangebote helfen Mitarbeitenden gerade zu Beginn der Pflege, Informationen zu Themen wie häuslicher Pflege, Pflegeversicherung, ambulanten und stationären Pflegeanbietern sowie über gesetzliche

Regelungen wie Pflegezeit und Pflegeunterstützungsgeld zu erhalten, ohne zusätzlich Zeit investieren zu müssen. Auch Vorträge zu Achtsamkeit, Stressbewältigung oder Resilienz können hilfreich sein. Weitere Informationen zum Thema Resilienz erhalten Sie auf Seite 12.

HILFE IM TRAUERFALL

Auch im Trauerfall ist es wichtig, individuell zu unterstützen, denn Trauer hat viele Gesichter. Nicht nur der Verlust eines geliebten Menschen, auch andere Situationen können dieses Gefühl auslösen, zum Beispiel die Pflege Angehöriger. Die Sorge um deren Gesundheitszustand, aber auch die sich verändernden Lebensumstände können Trauer verursachen. Arbeitgeber können unterstützen, indem zeitnah Gespräche stattfinden, in denen zugehört wird, aber auch empathisch Hilfsangebote und Entlastungsmöglichkeiten vorgestellt werden. Hilfreich sind zum Beispiel frühzeitig geschaffene Netzwerke und Freiräume für pflegende Personen, die gemeinsame Suche nach passenden Kraftquellen sowie Angebote zu Gesprächskreisen, Kursen und Therapien.

Linda Hartmann

EIN BEISPIEL AUS DER PRAXIS:

Weil Trauerfälle und pflegebedürftige Angehörige für Mitarbeitende eine zusätzliche Belastung darstellen, die oft negative Auswirkungen auf die psychische und körperliche Gesundheit haben können, unterstützt Beiersdorf seine Mitarbeitenden mit Angeboten der Sozialberatung, damit sie selbst gesund bleiben. Vier Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf sind fester Bestandteil der Sozialberatung des Unternehmens. Sie beraten sowohl pflegende als auch trauernde Mitarbeitende individuell und unterstützen sowohl einmalig als auch prozessbegleitend über einen längeren Zeitraum. Bei Bedarf vermitteln sie zu externen Beratungsstellen wie Trauerberatungsstellen oder Selbsthilfegruppen. Verstirbt eine oder einer der Mitarbeitenden, begleitet die Sozialberatung auf Wunsch das Team und die Führungskräfte.

**DIGITALE UNTERSTÜTZUNG****DAK PFLEGE-APP**

Der mobile Helfer für die Hosentasche unterstützt pflegende Angehörige bei wichtigen Fragen rund um die häusliche Pflege, erinnert an Alltägliches und hilft beim Thema Hilfsmittel ebenso wie beim Planen von Abläufen.

www.dak.de/pflege-app

DAK PFLEGE COACH

Der Online-Pflegekurs führt alle, die Angehörige pflegen, Schritt für Schritt durch Themen wie Körperpflege, Krankheitsbilder oder Hilfsmittel und kann im eigenen Tempo von zu Hause genutzt werden.

www.dak.de/pflegecoach

**ONLINE-SEMINAR:
STRESSBEWÄLTIGUNG DURCH
BEWEGUNG**

Interaktives Live-Seminar, in dem bewegungsbezogene Achtsamkeit als Weg zur Stressbewältigung in Beruf und Alltag vorgestellt wird.

www.dak.de/digitalesBGM

**WAS IST WICHTIG IM GESPRÄCH MIT
TRAUERNDEN BESCHÄFTIGTEN?**

- Zeigen Sie Wertschätzung.
- Seien Sie empathisch.
- Hören Sie aufmerksam zu.
- Bieten Sie Unterstützung an.

LEISTUNGEN FÜR BERUFSTÄTIGE**PFLEGEUNTERSTÜTZUNGSGELD**

Pflegende Angehörige können sich unter bestimmten Voraussetzungen kurzfristig unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen. Das Pflegeunterstützungsgeld entlastet während dieser Zeit finanziell. Pflegeunterstützungsgeld beantragen: www.dak.de/pflege

PFLEGEZEIT

Für die Pflege von Angehörigen können sich Beschäftigte für eine Pflegezeit von bis zu sechs Monaten von der Arbeit freistellen lassen. Die DAK-Gesundheit gewährt ihnen einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung, wenn Beschäftigte sich in dieser Zeit selbst versichern müssen. Beitragszuschuss beantragen: www.dak.de/pflege

FAMILIENPFLEGEZEIT

Beschäftigte können ihre Arbeitszeit für maximal 24 Monate reduzieren, um nahe Angehörige zu pflegen. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt während der Familienpflegezeit mindestens 15 Stunden.

Weitere Informationen rund um die Pflege: www.dak.de/pflege

MIDIJOBS VERDIENSTGRENZE STEIGT ERNEUT

Mit dem dritten Entlastungspaket wurde beschlossen, dass die Grenze des sogenannten „Übergangsbereichs“ ab 1. Januar 2023 erneut angehoben wird. Zuvor erfolgte die letzte Erhöhung zum 1. Oktober 2022.

Der Begriff „Übergangsbereich“ hieß vormals „Gleitzone“. Zuletzt galt er ab Oktober 2022 für Entgelte von 520,01 bis 1.600,00 Euro pro Monat (Midijobs). Diese Verdienstgrenze steigt ab 1. Januar 2023 um weitere 400,00 Euro auf 2.000,00 Euro. Damit sollen Menschen mit eher geringeren Einkommen weiter entlastet werden durch einen Beitragsvorteil in der Sozialversicherung. Für die Beitragsberechnung ab 1. Januar 2023 sind der gültige Faktor „F“ (0,6922) und die maßgebende Formel für den Übergangsbereich anzuwenden.



Wichtig: Für Personen, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt vor dem 1.10.2022 in der Gehaltsspanne von 450,01 Euro bis 520,00 Euro lag, sieht das Gesetz eine Übergangsregelung für das bestehende Beschäftigungsverhältnis vor. Diese Beschäftigten werden nach dieser Übergangsregelung nicht versicherungsfrei, sondern bleiben bis längstens 31.12.2023 versicherungspflichtig zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Der Eintritt von Versicherungspflicht ist jedoch an Voraussetzungen geknüpft. So darf beispielsweise im Bereich der Krankenversicherung kein Anspruch auf Familienversicherung gegeben sein und für den Erhalt der Übergangsregelung muss im Bereich der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung das regelmäßige Arbeitsentgelt die Grenze von 450,00 Euro monatlich übersteigen. Die Beitragsberechnung erfolgt für Personen, die unter diese Übergangsregelung fallen, nach einer gesonderten Formel und einem abweichenden Faktor F. Diesen Beschäftigten wird die Möglichkeit einer Befreiung von der Versicherungspflicht eingeräumt. Neu ist, dass die Befreiung von der Versicherungspflicht für alle Zweige der Sozialversicherung gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären ist. Dieses sollte zur Rechtssicherheit schriftlich erfolgen.

bestehende Beschäftigungsverhältnis vor. Diese Beschäftigten werden nach dieser Übergangsregelung nicht versicherungsfrei, sondern bleiben bis längstens 31.12.2023 versicherungspflichtig zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Der Eintritt von Versicherungspflicht ist jedoch an Voraussetzungen geknüpft. So darf beispielsweise im Bereich der Krankenversicherung kein Anspruch auf Familienversicherung gegeben sein und für den Erhalt der Übergangsregelung muss im Bereich der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung das regelmäßige Arbeitsentgelt die Grenze von 450,00 Euro monatlich übersteigen. Die Beitragsberechnung erfolgt für Personen, die unter diese Übergangsregelung fallen, nach einer gesonderten Formel und einem abweichenden Faktor F. Diesen Beschäftigten wird die Möglichkeit einer Befreiung von der Versicherungspflicht eingeräumt. Neu ist, dass die Befreiung von der Versicherungspflicht für alle Zweige der Sozialversicherung gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären ist. Dieses sollte zur Rechtssicherheit schriftlich erfolgen.

Tipp

Die Beiträge können Sie ganz einfach berechnen mit dem praktischen Übergangsbereichsrechner unter:

www.dak.de/arbeitgeber

WEITERE INFORMATIONEN

erhalten Sie unter:

www.bmas.de

www.minijobzentrale.de

und unter:

www.dak.de/arbeitgeber

EINFACHE KASSENWAHL ONLINE-AUFNAHMEANTRAG

Die DAK-Gesundheit stellt Unternehmen jeder Größenordnung einen maßgeschneiderten Online-Mitgliedschaftsantrag zur Verfügung. Neue und langjährig Beschäftigte erhalten so einen einfachen Zugang zur DAK-Gesundheit.

Ihre Vorteile:

- Das Formular ist auf Ihr Unternehmen zugeschnitten.
- Ihren Beschäftigten bieten wir den kompletten Antragsprozess in 24 Sprachen.
- Das Verfahren ist unterschriftslos.
- Die Prozesse sind automatisiert und garantieren eine schnelle Verarbeitung.



Mehr Informationen dazu erhalten Sie unter der Rufnummer:

07731 799389420.

NEUEINSTELLUNGEN CHECKLISTE

Sie möchten neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen? Eine praktische Checkliste verschafft Ihnen einen Überblick, welche Informationen Sie von Ihren neuen Beschäftigten benötigen und welche Anmeldungen erforderlich sind: www.dak.de/arbeitgeber-checkliste



RENTE UND JOB JETZT GELD ZURÜCK

Rentnerinnen und Rentner mit einem versicherungspflichtigen Job können sich ihre Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge aus der Rente für das Jahr 2022 teilweise erstatten lassen. Voraussetzung: Die gesamten Jahreseinkünfte – zum Beispiel durch Arbeitsentgelte, Versorgungsbezüge, Leistungen der Arbeitsagentur oder Renten – übersteigen die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung. Eine Erstattung erfolgt ausschließlich auf Antrag der Beschäftigten, der formlos oder online unter www.dak.de/beitragserstattung gestellt werden kann. Erstattungsfähig sind nur die von der Rentnerin oder vom Rentner selbst bezahlten Beiträge für den Teil der Rente, der die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt. Das Arbeitsentgelt wird dagegen von der Beitragserstattung nicht berührt. Für das Jahr 2022 beträgt die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung 58.050,00 Euro beziehungsweise monatlich 4.837,50 Euro.

Weitere Informationen mit ausführlichen Rechenbeispielen finden Sie unter:

www.dak.de/rentnerjob

Bei Fragen zum Thema erreichen Sie unsere Fachleute telefonisch unter der DAK Arbeitgeber-Hotline **040 325 325 810**.

BESTER MAKLERSERVICE ANGEBOT MIT AUSZEICHNUNG

Die DAK-Gesundheit liegt bei Vertriebspartnerinnen und -partnern mit ihrem Service vorn – und das zum vierten Mal. Die Maklerumfrage des Deutschen Finanz-Service Instituts zeigt zudem, was Vermittlerinnen und Vermittlern bei der Zusammenarbeit mit gesetzlichen Krankenversicherungen besonders wichtig ist: professionelle Unterstützung, persönliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, auf Wunsch individuelle Beratungskonzepte und Online-Lösungen. All das bietet Ihnen die DAK-Gesundheit.

Mehr Informationen zum Serviceangebot erhalten Sie unter: www.dak.de/vertriebspartner sowie eine weitergehende Beratung unter der Telefonnummer **07731 79938 9440**.





WISSEN, WAS KOMMT

KRANKENVERSICHERUNG

Aktuelle Krisen und Kostensteigerungen belasten auch das Gesundheitswesen. Im Herbst zeichnete sich für 2023 ein Defizit von 17 Milliarden Euro in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ab. Nach dem Finanzstabilisierungsgesetz und den Empfehlungen des Schätzerkreises sollte der durchschnittliche Zusatzbeitrag um 0,3 Prozentpunkte steigen.

Der Etat der DAK-Gesundheit für 2023 gewährleistet bei den zu erwartenden Ausgabenrisiken weiter Qualität, Stabilität und Sicherheit beim Kundenservice und beim Leistungsangebot. Wir haben unseren Beitragsatz sieben Jahre stabil gehalten. Jetzt ist eine moderate Anpassung des Zusatzbeitrages um 0,2 Prozentpunkte erforderlich. Der kassenindividuelle Gesamtbeitragsatz liegt ab 1. Januar 2023 bei 16,3 Prozent. Gleichzeitig gibt der Verwaltungsrat der DAK-Gesundheit eine Beitragsatzgarantie für das ganze Jahr 2023.

Es ist uns sehr wichtig, Ihnen und Ihren Mitarbeitenden in diesen herausfordernden Zeiten den bestmöglichen Service zu bieten. So ist die DAK-Gesundheit für ihre Bonusprogramme und für viele spezielle Versorgungsverträge immer wieder ausgezeichnet worden, zuletzt als beste Familienkasse. Und Firmen können allein im Betrieblichen Gesundheitsmanagement von rund 400 Angeboten profitieren. Einige Beispiele finden Sie in diesem Magazin.

PFLEGEVERSICHERUNG

Die Beiträge bleiben zum 1. Januar 2023 stabil. Aber:

Der Gesetzgeber muss nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts Versicherte mit mehr als einem Kind bis August 2023 bei den Pflegebeiträgen entlasten. Siehe hierzu auch die Meldung auf Seite 24.

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Zum 1. Januar 2023 steigt der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung um 0,2 Prozentpunkte auf insgesamt 2,6 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts.

- BÜRGERGELD

Das neue Bürgergeld soll die Grundsicherung für Arbeitsuchende grundlegend erneuern. Es ist eine Leistung der Grundsicherung für Arbeitsuchende und stellt sicher, dass diese ihren Lebensbedarf (Existenzminimum) sichern können. Wer bisher Anspruch auf Arbeitslosengeld II (auch als „Hartz IV“ bekannt) oder Sozialgeld hatte, wird künftig einen Anspruch auf Bürgergeld haben. Weitere Informationen unter: www.bmas.de

RENTENVERSICHERUNG

Der Beitragsatz bleibt stabil bei 18,6 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts.

- SOZIALVERSICHERUNGS AUSWEIS

Der Sozialversicherungsausweis soll abgeschafft und durch ein maschinelles Verfahren ersetzt werden. Unternehmen können zukünftig die Sozialversicherungsnummer ihrer Beschäftigten bei der Rentenversicherung elektronisch abrufen. www.bmas.de

INFORMATIONEN AUF EINEN BLICK

ENTGELTFORTZAHLUNGSVERSICHERUNG

U1		Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit
Erstattungssatz	Umlagesatz	
70 %	2,9 %	Allgemeiner Satz (Regelsatz)
50 %	2,2 %	Ermäßigter Satz (wählbar)
60 %	2,4 %	Ermäßigter Satz (wählbar)
80 %	4,2 %	Erhöhter Satz (wählbar)
U2		Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft
Erstattungssatz	Umlagesatz	
100 %	0,52 %	Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG)
120 %*		Beschäftigungsverbot (§ 11 MuSchG)

* Erstattung von 100 Prozent auf das fortgezahlte Brutto-Arbeitsentgelt. Zusätzlich werden die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag pauschal mit 20 Prozent vom fortgezahlten Brutto-Arbeitsentgelt erstattet, höchstens jedoch die tatsächlich zu entrichtenden Beiträge.

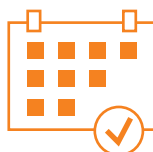
Berechnung der Umlagebeträge

Die Berechnung erfolgt vom Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bleibt bei der Berechnung unberücksichtigt.

Angaben unter Vorbehalt/ Stets aktuelle Beträge: www.dak.de/aag

FÄLLIGKEITSTERMINE 2023

Monat	Beitragsnachweise übermitteln bis	Fälligkeit GSV-Beiträge*
01/23	25.01.2023	27.01.2023
02/23	22.02.2023	24.02.2023
03/23	27.03.2023	29.03.2023
04/23	24.04.2023	26.04.2023
05/23	24.05.2023	26.05.2023
06/23	26.06.2023	28.06.2023
07/23	25.07.2023	27.07.2023
08/23	25.08.2023	29.08.2023
09/23	25.09.2023	27.09.2023
10/23	24.10.2023	26.10.2023
11/23	24.11.2023	28.11.2023
12/23	21.12.2023	27.12.2023



➔ **Hinweis:** Da in Hamburg (Sitz der DAK-Gesundheit) der 31.10. ein Feiertag ist, verschiebt sich die Fälligkeit der Beiträge auf den 26.10.2023.

Mehr Informationen unter: www.dak.de/faelligkeitstermine

* Gesamtsozialversicherungs-Beiträge

SACHBEZÜGE

Mahlzeiten sowie das Bereitstellen einer Unterkunft sind als geldwerter Vorteil bei der Berechnung von Steuer- und Sozialabgaben als Arbeitsentgelt mit den amtlichen Sachbezugswerten zu berücksichtigen. Für die alten und neuen Bundesländer gilt ein einheitlicher Gesamtsachbezugswert.

**AB 1. JANUAR 2023
GELTEN FOLGENDE WERTE:**

Freie Verpflegung	288,00 Euro
davon	
Frühstück	60,00 Euro
Mittagessen	114,00 Euro
Abendessen	114,00 Euro
Freie Unterkunft	265,00/225,25 Euro*
Insgesamt	553,00/513,25 Euro*

* Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Auszubildende (alle Beträge unter Vorbehalt)



ONLINE-SEMINARE

Alle Änderungen zum Jahreswechsel auch als Online-Seminar: Hier können Sie sich anmelden und im Nachgang Video-Aufzeichnungen ansehen sowie Seminarunterlagen herunterladen: www.dak.de/onlineseminare-ag

- **Neues aus der Sozialversicherung:**
18.01.2023, 11 Uhr

BEITRAGSSÄTZE UND RECHENGRÖSSEN 2023

BEITRAGSSÄTZE

Kassenindividueller allgemeiner Gesamtbeitragssatz für Mitglieder mit Krankengeldanspruch, für Beiträge aus Renten sowie Versorgungsbezügen/Betriebsrenten	16,3 %
Kassenindividueller ermäßigter Gesamtbeitragssatz für Mitglieder ohne Krankengeldanspruch (bitte beachten Sie die Hinweise zum Krankengeldanspruch auf Seite 21)	15,7 %
Kassenindividueller Gesamtbeitragssatz für ausländische gesetzliche Renten	8,15 %
Pflegeversicherung	3,05 %
Pflegeversicherung mit Beitragszuschlag für kinderlose Mitglieder	3,4 %
Rentenversicherung	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,6 %
Insolvenzgeldumlage (bis zum Redaktionsschluss vorläufig)	0,06 %

RECHENGRÖSSEN

Rechengrößen in der Sozialversicherung	monatlich		jährlich	
Beitragsbemessungsgrenzen				
Kranken- und Pflegeversicherung	4.987,50 €		59.850,00 €	
Renten- und Arbeitslosenversicherung	West	7.300,00 €	West	87.600,00 €
	Ost	7.100,00 €	Ost	85.200,00 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze / Versicherungspflichtgrenze				
Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung	5.550,00 €		66.600,00 €	
Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung für Beschäftigte, die am 31.12.2002 privat krankenversichert waren	4.987,50 €		59.850,00 €	
Bezugsgrößen				
Kranken- und Pflegeversicherung	3.395,00 €		40.740,00 €	
Renten- und Arbeitslosenversicherung	West	3.395,00 €	West	40.740,00 €
	Ost	3.290,00 €	Ost	39.480,00 €
Einkommengrenze Familienversicherung	485,00 € *			
Geringverdienergrenze bis zu der Arbeitgeber den Sozialversicherungsbeitrag für Auszubildende allein tragen	325,00 €			
Entgeltgrenze für geringfügig Beschäftigte	520,00 €			
Mindestbeitragsbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	175,00 €			

Angaben laut Verordnung über die maßgebenden Rechengrößen der Sozialversicherung für 2023. Alle Angaben ohne Gewähr.

* Bei geringfügiger Beschäftigung 520,00 Euro.

BEITRÄGE FÜR FREIWILLIG VERSICHERTE MITGLIEDER

Personenkreis / beitragspflichtige Einnahmen	Krankenversicherung		Pflegeversicherung ²⁾	
	Kassenindividueller Gesamtbeitragssatz ¹⁾	Monatlicher Beitrag	Allgemeiner monatlicher Beitrag	Monatlicher Beitrag inkl. Zuschlag
Beschäftigte nach Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze				
• mit Krankengeldanspruch	16,3 %	812,97 €	152,12 €	169,58 €
• ohne Krankengeldanspruch	15,7 %	783,04 €	152,12 €	169,58 €
Selbstständige³⁾ mit Krankengeldanspruch Beitragsbemessung nach beitragspflichtigen Einnahmen von monatlich				
• mindestens 1.131,67 €	16,3 %	184,46 €	34,52 €	38,48 €
• höchstens 4.987,50 €	16,3 %	812,97 €	152,12 €	169,58 €
Selbstständige³⁾ und sonstige Mitglieder ohne Krankengeldanspruch (z. B. Beamte, Nichterwerbstätige) Beitragsbemessung nach beitragspflichtigen Einnahmen von monatlich				
• mindestens 1.131,67 €	15,7 %	177,67 €	34,52 €	38,48 €
• höchstens 4.987,50 €	15,7 %	783,04 €	152,12 €	169,58 €

Alle Rechengrößen und Beitragssätze sowie weitere Informationen unter:

www.dak.de/arbeitgeber und auf: www.dak.de/beitrag

Dort informieren wir Sie auch, wenn sich nach Redaktionsschluss Änderungen ergeben sollten.

1) Bei Rentnerinnen und Rentnern gilt für Einnahmen aus Renten, Versorgungsbezügen und nebenberuflichem Arbeitseinkommen der allgemeine kassenindividuelle Gesamtbeitragssatz. Für Beiträge aus ausländischen Renten gilt ein besonderer Beitragssatz (8,15 %). Bei Bezug dieser Einnahmearbeit kann sich deshalb ein abweichender Mindest-/Höchstbeitrag zur Krankenversicherung ergeben.

2) Für Beihilfeberechtigte gilt der halbe Beitragssatz (1,525 %) und ggf. zusätzlich der Beitragszuschlag für Kinderlose (0,35%).

3) Freiwillig versicherte Selbstständige und Beschäftigte ohne Anspruch auf mindestens sechs Wochen Entgeltfortzahlung (unständig/kurzzeitig Beschäftigte) haben die Möglichkeit, ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit einen gesetzlichen Anspruch auf Krankengeld zu wählen. Sie zahlen dafür den allgemeinen Beitragssatz in der Krankenversicherung. Zusätzlich zum gesetzlichen Anspruch auf Krankengeld kann ein früherer Beginn ab 15. Tag der Arbeitsunfähigkeit durch unseren Wahltarif Krankengeld abgesichert werden – auch für Künstlerinnen, Künstler und Publizierende. Informationen unter: www.dak.de/tarif61



NEW WORK MIT AUSZEICHNUNG

Mehr Flexibilität, Beteiligung an Entscheidungen und selbstständiges, sinnstiftendes Arbeiten: New Work betrifft sowohl Arbeitsorganisation als auch Führungskultur. Drei Projekte wurden beim Deutschen Förderpreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ausgezeichnet.



Große Freude (v. l.): Norbert Behrs, Susanne Schneider, Züleyha Kursunlu (Ev. Klinikum Niederrhein); Silke Dittrich, Prof. Dr. med. Friedrich Hubertus Schmitz-Winnenthal (Klinikum Aschaffenburg-Alzenau); Dr. Ute Wiedemann (DAK-Gesundheit, Mitglied des Vorstands); Constanze Zeller, Bettina Jung, Jens Pauluhn (KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantationen e.V.).

„New Work aktiv gestalten – Chancen für eine gesunde Führung nutzen“, so lautete das Motto des BGM-Förderpreises 2022, bei dem das Projekt „Meine Station – Aufbau der ersten selbstorganisierten chirurgischen Station“ am Klinikum Aschaffenburg-Alzenau am besten abschnitt. „Der Gewinn bedeutet uns enorm viel, weil er das Thema New Work ins richtige Licht rückt und entsprechend würdigt“, freute sich der Projektleiter Prof. Dr. med. Friedrich Hubertus Schmitz-Winnenthal nach der Preisübergabe. „Denn was häufig nur mit Homeoffice und Digitalisierung verbunden wird, ist viel mehr: New Work bedeutet, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden in die eigenen Arbeitsabläufe zu integrieren – das ist meiner Meinung nach die nachhaltigste Form von BGM, die man überhaupt betreiben kann.“

SELBSTBESTIMMT ARBEITEN

Genau dieses Prinzip verfolgt das Siegerprojekt. Mithilfe der Methode „Loop Approach“ sollen die Pflegekräfte auf einer chirurgischen Modellstation in die Lage versetzt werden, mehr Selbstbestimmung in ihren Arbeitsalltag zu bringen. Unabhängig von den herkömmlichen Funktionen werden dafür etablierte Rollen und Prozesse neu gedacht und definiert. In wiederkehrenden Treffen überlegt das Kollegium gemeinsam und auf Augenhöhe, was gut läuft, was noch gebraucht wird und wie das Benötigte organisiert oder gelernt werden kann. In Teilen der Ärzteschaft des Klinikums hat der „Loop Approach“ bereits begonnen und Prozesse werden kontinuierlich gestaltet – davon soll nun auch die Pflege profitieren.

MEHR FREIHEIT

Große Freude auch beim Evangelischen Klinikum Niederrhein in Duisburg: Für das Projekt „Orga-mobil“, ein hybrides Arbeitsmodell für Stationsleitungen in der Pflege, gab es den zweiten Preis. Die Idee: Den Stationsleitungen im Klinikum wird mindestens einmal monatlich ein Homeoffice-Tag ermöglicht, an dem sie in Ruhe an digitalen Angeboten zu Prävention und gesundem Führen teilnehmen, ihre Dienstpläne erstellen und sonstige organisatorische Maßnahmen planen können. Ausgestattet mit Leih-Notebooks und -Handys können sie sich zudem mit ihren Mitarbeitenden telefonisch oder per Videokonferenz abstimmen. Dadurch bekommen auch sie Teilhabe am hybriden Arbeitsmodell, neben dem Fokus auf die Arbeit

am Patientenbett. „Der Preis gibt uns noch mal Rückenwind bei dem, was wir vorhaben. Zum einen können wir entsprechende E-Learning-Formate zu gesundem Führen und Prävention entwickeln. Zum anderen gewinnt das BGM noch mal an Stellenwert im Unternehmen“, resümierte Susanne Schneider, Leiterin Personalentwicklung/BGM.



Susanne Schneider, Leiterin Personalentwicklung/BGM beim Evangelischen Klinikum Niederrhein (Duisburg):

„Der gesellschaftliche Stellenwert von BGM wird durch diesen Preis anerkannt.“

KREATIVES LERNEN

„Dieser Preis füllt das Thema New Work mit Leben. Er zeigt, wie Menschen durch diesen Ansatz ihre Fähigkeiten einbringen und Gestaltungsmöglichkeiten in ihrem Beruf nutzen können“, führte Bettina Jung aus, Change Managerin beim KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantationen e.V. in Neu-Isenburg (Hessen), das mit dem dritten Preis gewürdigt wurde. Speziell auf die Bedürf-

New Work

... ist ein Sammelbegriff, mit dem verschiedene, meist alternative Arbeitsmodelle und -formen umschrieben werden. Der Begriff geht auf den Sozialphilosophen Frithjof Bergmann zurück, der Mitte der Siebzigerjahre das Theoriekonzept der neuen Arbeit entwickelt hat. Dabei geht es Bergmann insbesondere um die sinnstiftende Funktion der Arbeit sowie um Werte wie Freiheit und Selbstständigkeit.

www.haufe.de/thema/new-work

ZUSATZWISSEN

„WORKING OUT LOUD“

Um sich in neuen Arbeitswelten zurechtzufinden, benötigen Menschen die Kompetenz, sich selbstverantwortlich und selbstorganisiert in flexiblen Arbeitsformen und Netzwerken zu bewegen. Eine Möglichkeit, zu gestalten und neues, informelles Lernen zu erleben, ist die Methode Working Out Loud (WOL) von John Stepper. Der Erfinder der Methode arbeitete drei Jahrzehnte in großen Unternehmen und entwickelte mit diesen Erfahrungen die WOL-Methode. Sie dient dem Aufbau von Veränderungs- und Netzwerkkompetenz und gleichzeitig der Fähigkeit, förderliche Arbeitsbeziehungen auf Augenhöhe und über Hierarchiegrenzen hinweg gesundheitsgerecht zu gestalten.

www.workingoutloud.com



DEUTSCHER | BGM | FÖRDERPREIS

Mit dem Deutschen Förderpreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zeichnen die DAK-Gesundheit und die Kommunikationsberatung MCC Unternehmen, Organisationen oder lokale Netzwerke aus, die eigene neue Ideen für das Gesundheitsmanagement im betrieblichen Umfeld umsetzen wollen. Eine unabhängige Jury mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wissenschaft und Unternehmen entscheidet über die Siegerprojekte. Der Preis wurde am 26. Oktober 2022 bereits zum siebten Mal verliehen. Informationen zu der Preisverleihung, den Schwerpunktthemen, den Siegerprojekten und zur Bewerbung unter: www.dak.de/bgm-foerderpreis

Weitere Informationen zum BGM der DAK-Gesundheit unter: www.dak.de/bgm sowie unter der BGM-Hotline **040 325 325 720**.

nisse von Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen zugeschnitten, wird dort die Methode „Working Out Loud“ (WOL) ab Frühjahr 2023 sukzessive implementiert (siehe Kasten). In sogenannten WOL-Circles arbeiten drei Personen aus möglichst unterschiedlichen Gesundheitsberufen und Standorten zehn Wochen lang jeweils eine halbe Stunde und meist digital zusammen. Jede und jeder Teilnehmende verfolgt dabei ein eigenes Thema, gleichzeitig wird gemeinsam und selbstorganisiert gelernt. Mit Blick auf die Auszeichnung sagte Bettina Jung: „Ich bin sehr glücklich, in Gesellschaft dieser beiden anderen Preisträger-Projekte zu sein. All diese tollen Ideen zahlen auf das Feld New Work ein – und das motiviert ungemein.“

Thomas Corrinth

PFLEGEVERSICHERUNG ENTLASTUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR FAMILIEN

Der Gesetzgeber muss nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts Versicherte mit mehr als einem Kind bis August 2023 bei den Pflegebeiträgen entlasten. Eine Studie des Pflegeökonom Prof. Dr. Heinz Rothgang für die DAK-Gesundheit zeigt erstmals den Umfang möglicher Entlastungen. Demnach könnten Familien im Durchschnitt um 176 Euro pro Jahr entlastet werden. Der Pflegeversicherung würden dadurch jährliche Einnahmen von bis zu 2,9 Milliarden Euro entgehen. Die infolgedessen entstehende Finanzlücke muss mit Steuermitteln ausgeglichen werden, fordern die DAK-Gesundheit, die Diakonie Deutschland und die eaf (evangelische arbeitsgemeinschaft familie e. V.). Die Studie samt Modellberechnungen finden Sie unter:

www.dak.de/presse



Andreas Storm,
Vorsitzender des Vorstands der DAK-Gesundheit

„Erziehungsleistung ist eine Aufgabe in gesamtgesellschaftlichem Interesse, deshalb muss diese Finanzlücke mit Steuermitteln geschlossen werden.“

ZUWACHS BETRIEBLICHE GESUNDHEITS- FÖRDERUNG (BGF)

Betriebliche Ausgaben in der BGF sind 2021 im Vergleich zu 2020 um etwa 32 Prozent gestiegen. Mit den Maßnahmen konnten 1.768.604 Beschäftigte in 18.437 Betrieben angesprochen werden.

Quelle: Präventionsbericht von GKV-Spitzenverband und Medizinischen Dienst Bund: www.gkv-spitzenverband.de

BGF-Angebote der DAK-Gesundheit finden Sie unter www.dak.de/BGM und unter der BGM-Hotline **040 325 325 720**.

URLAUBSPLANER 2023 FÜR DEN ÜBERBLICK

Der Urlaubsplaner ermöglicht es Ihnen, schnell und einfach Abwesenheitszeiten einzutragen und übersichtlich darzustellen.

www.dak.de/urlaubsplaner

FIRMENLAUF B2RUN DIE GRÖSSTE LAUFSERIE IN DEUTSCHLAND

Endlich wieder das Kribbeln vor dem Startschuss spüren, endlich wieder Endorphine beim Zieleinlauf ausschütten und endlich wieder einen sportlich-geselligen Abend mit Kollegen und Kolleginnen verbringen? Bei B2Run werden Sie gemeinsam aktiv! Nach dem Motto „Runter vom Bürostuhl, rein in die Sportschuhe“ erleben alle, vom Azubi bis zur Vorständin, gemeinsam die besondere B2Run-Atmosphäre. Informationen und Anmeldung: www.dak.de/b2run



ANGST VOR KRANKHEITEN

KREBS WIRD AM MEISTEN GEFÜRCHTET

Seit 2010 untersucht das Forsa-Institut für die DAK-Gesundheit regelmäßig, welche Krankheiten in Deutschland besonders viel Angst hervorrufen. Am meisten fürchten sich die Deutschen vor Krebs (72 Prozent). Am zweithäufigsten wird die Angst vor Alzheimer/Demenz angegeben (55 Prozent). Einen Unfall mit schweren Verletzungen (51 Prozent) und einen Schlaganfall (50 Prozent) fürchten jeweils rund die Hälfte der Befragten. Es folgen die Angst vor einem Herzinfarkt (42 Prozent), einer schweren Augenkrankheit bis hin zur Erblindung (34 Prozent) und die Furcht vor einem psychischen Leiden (32 Prozent). Nur noch 18 Prozent fürchten eine COVID-19-Erkrankung. 2020 waren es noch 37 Prozent.

VOR DIESEN KRANKHEITEN HABEN DIE DEUTSCHEN AM MEISTEN ANGST



Das Forsa-Institut führte für die DAK-Gesundheit vom 31. Oktober bis 3. November 2022 eine bundesweite und repräsentative Befragung von 1.005 Männern und Frauen durch. www.dak.de/presse

Informationen zu allen empfohlenen Vorsorgeuntersuchungen:
www.dak.de/vorsorge

ALKOHOL UND ZIGARETTEN

NACH WIE VOR HOHER KONSUM

80 Prozent der Beschäftigten in Deutschland trinken zumindest gelegentlich Alkohol. Sieben Prozent von ihnen können nur schwer auf Alkohol verzichten. Im Vergleich zu 2019 ist der Alkoholkonsum unverändert hoch.

Auch der Tabakkonsum ist nicht zurückgegangen. Nach eigenen Angaben raucht fast ein Fünftel der Beschäftigten Zigaretten. Wobei unter den Beschäftigten mit niedriger und mittlerer Bildung der Anteil der Rauchenden mit 24 Prozent doppelt so hoch ist wie unter denjenigen mit hoher Bildung (zwölf Prozent). Eine E-Zigarette dampfen – zumindest gelegentlich – acht Prozent. Die große Mehrheit der Rauchenden (82 Prozent) empfindet einen Tabakverzicht als sehr schwierig. Das hat eine Forsa-Befragung im Auftrag der DAK-Gesundheit unter mehr als 1.000 Beschäftigten ergeben. Das Suchtrisiko von Beschäftigten hat Folgen für die Arbeitswelt, denn der Krankenstand ist bei den Betroffenen deutlich erhöht.

Tipps

- RAUCHAUSSTIEG**
 Das Online-Coaching „NichtraucherHelden“ erleichtert den Rauchausstieg:
www.dak.de/nichtraucher-coaching
 - ALKOHOLPRÄVENTION IM BETRIEB**
 Die DAK-Gesundheit bietet eine Weiterbildung für Unternehmen ab mittlerer Größe zum/zur betrieblichen Suchtbeauftragten an. Suchtbeauftragte dienen als Anlaufstelle für Betroffene, Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen. Sie kennen sich im deutschen Suchthilfesystem und im Arbeitsrecht aus und sind auch im Bereich Prävention tätig.
 Mehr zu dieser Weiterbildung unter:
www.dak.de/suchtbeauftragter
- und zum Thema Sucht:
www.dak.de/sucht



LEBENSLANGES LERNEN: MOTIVIERT ANS ZIEL

Menschen sollten stets Neues lernen, um sich weiterzuentwickeln – beruflich wie privat. Manche betrachten das als Segen, andere stresst es. Was ist entscheidend, damit lebenslanges Lernen erfolgreich gelingen kann?

Die Digitalisierung verändert sowohl die Arbeitswelt als auch das Privatleben und setzt stete Weiterbildung in nahezu allen Lebensbereichen voraus. Zudem erfordern biografische Veränderungen stets neues Lernen: Kindheit und Jugend, das Erwachsensein, vielleicht eine Elternphase und schließlich das Alter bringen jeweils eigene Herausforderungen mit sich. Schon Goethe und Leibniz wiesen darauf hin, dass in der Jugend Gelerntes nicht für ein ganzes Leben ausreicht.

Besonders in den 1960er Jahren wurde deutlich, dass der wirtschaftliche Erfolg vor allem vom Bildungsstand der Mitarbeitenden abhängt. Zugleich nahm das Tempo zu, in dem neues Wissen entstand. Und es kam zu einem Paradigmenwechsel: Die Ver-

mittlung des individuell „richtigen“ Wissens obliegt seither nicht mehr dem Staat, sondern jede und jeder ist selbst dafür verantwortlich. Das ist die Grundlage des sogenannten „selbst-gesteuerten Lernens“. So haben sich 2020 weit über die Hälfte aller 18- bis 69-Jährigen weitergebildet.

SCHUTZ VOR ARBEITSLOSIGKEIT

„Aus der Weiterbildungsforschung wissen wir, dass Lernangebote dann als positiv wahrgenommen werden, wenn sie zu den Lebensumständen der Teilnehmenden passen, wenn das Lernen insbesondere aus eigener Motivation intendiert ist, an Vorwissen anknüpft und wenn das erlernte Wissen beruflich oder privat integriert werden kann“, erläutert Jonathan Kohl, wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Deutschen Institut für Erwachsenen-

bildung des Bonner Leibniz-Zentrums für Lebenslanges Lernen. Einer aktuellen Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zufolge sind in Deutschland knapp 20 Prozent aller



Jonathan Kohl,
Deutsches Institut für
Erwachsenenbildung



Julia von Westerholt,
Direktorin, Deutscher
Volkshochschul-Verband

Jobs einem hohen Risiko durch Automatisierung ausgesetzt. „Berufliche Weiterbildung lohnt sich“, so Kohl, „da sie langfristig einen besseren Schutz vor Arbeitslosigkeit bietet. Außerdem

Gemeinsames Lernen kann viel bewirken.



Tipp

Ein Video samt Seminarunterlagen zum Thema „Gesunde Lernkultur in Ihrem Unternehmen“ finden Sie unter:

www.dak.de/online-seminare-ag

WEITERBILDUNG FÜR IHR PERSONAL

VORTRÄGE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Anmeldung und Informationen unter:

www.dak.de/digitalesBGM

QUALIFIZIERUNG

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSMANAGER/-INNEN

Erlangen Sie Fachwissen, um dauerhaft einen Gesundheitsförderungsprozess in Ihrem Betrieb aufzubauen. Informationen zu Qualifizierung und Ablauf unter:

www.dak.de/bgm-manager

doch negativ auf eine Lernmotivation aus. Eine Weiterbildung aus echtem Eigeninteresse hingegen habe sehr wohl Vorteile: „Lernen für berufliche Anforderungen kann auch privat etwas bringen, quasi als Nebeneffekt. Seien es positive Erfahrungen, etwas nun zu wissen oder zu können, oder auch, überhaupt ein Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit zu entwickeln.“

MIT ALLEN SINNEN

Jochen Mai, Gründer des Webportals karrierebibel.de, stimmt dem zu: „Lernen macht glücklich – wir wissen mehr als gestern! Lernen ist eine Form der Persönlichkeitsentwicklung. Um motiviert zu bleiben, sollten Lernende klein anfangen und möglichst schnell konkrete Anwendungserfolge erleben. Lesen, hören, sehen, ausprobieren, darüber sprechen: Wir können Wissen besser aufnehmen, je mehr Sinne angesprochen werden.“ Im Alter ermögliche die „kristalline Intelligenz“ es, Erfahrungswissen mit neuen Informationen zu kombinieren und auf bislang unbekannte Bereiche zu übertragen.

gibt es Hinweise darauf, dass Lernen im Erwachsenenalter die Lebenszufriedenheit und die soziale Eingebundenheit erhöht sowie das Gesundheitsverhalten verbessert.“

HANDLUNGSFÄHIG BLEIBEN

Ähnlich sieht es Julia von Westerholt, Direktorin des Deutschen Volkshochschul-Verbandes: „Angehörige aller Altersgruppen erschließen sich neue In-



Jochen Mai,
Gründer,
karrierebibel.de



Prof. Daniela Holzer,
Universität Graz,
Kritische
Erwachsenenbildung

teressengebiete, um aktiv zu sein und zu bleiben. Sie schärfen ihr Urteilsvermögen, um mitreden zu können und die Welt um sich herum besser zu verstehen. Sie stärken ihre Handlungsfä-


higkeit, um Herausforderungen besser gewachsen zu sein und Veränderungen zu meistern. Auf diese Weise fördert das Lernen an Volkshochschulen die gesellschaftliche Teilhabe.“

INTERESSE MOTIVIERT

Daniela Holzer, Professorin an der Uni Graz mit dem Forschungsschwerpunkt Kritische Erwachsenenbildung, warnt jedoch: „Die Bezeichnung ‚lebenslanges Lernen‘ wurde von bildungs- und arbeitspolitischen Programmen der Europäischen Union geprägt. Der Begriff ist also nicht von ökonomischen Motiven zu trennen. Hinter der Forderung steckt ein Interesse daran, dass sich Menschen möglichst reibungslos den Veränderungen anpassen. Die Verantwortung, die richtige Qualifikation zur richtigen Zeit vorweisen zu können, wird auf die einzelnen Personen abgewälzt. Wir haben diese Pflicht so weit verinnerlicht, dass sie als eigenes Wollen wahrgenommen wird.“ Negative Anreize, also ein drohender Jobverlust oder mögliche Sanktionen des Jobcenters, wirkten sich je-

WARUM UND WOFÜR

Zugegeben, manchmal wäre es schön, sich auf dem bisherigen Wissen ausruhen zu können. Auf die Dauer funktioniert das aber nicht. Daher ist es sinnvoll, individuell passende Lernformen und -inhalte zu wählen. Dann wird aus der Anforderung kein Stress, stattdessen erwächst daraus Stärke. Wer bisher mit dem Lernen nicht warm wurde, sollte auf kurzfristige Anwendbarkeit setzen und schnelle Erfolgserlebnisse anstreben. Mit Angst im Nacken bleibt nichts hängen, es wächst nur der Widerstand. Unternehmen sollten sinnvolle und nützliche Weiterbildungen anbieten. Am besten lernen wir, wenn klar ist, warum und wofür – und am allerbesten, wenn das Thema uns sogar interessiert. *Ulrich Hoffmann*



Vom Fachwissen der Älteren können die Jüngeren profitieren.

JÜNGERE FEHLEN, ÄLTERE GEHEN?

Mit einer systematischen Ruhestandsplanung können Unternehmen künftige Rentnerinnen und Rentner weiter an sich binden und dem Fachkräftemangel begegnen.

Geschäfte, die früher schließen; Aufträge, die nicht oder nur verzögert ausgeführt werden können; Belegschaften, die einer höheren Belastung ausgesetzt sind: Der Fachkräftemangel ist in vielen Branchen massiv spürbar. Und wird nicht geringer: Alljährlich geht rund eine Million Menschen in den Ruhestand.

Zwar fragen sich inzwischen viele Unternehmen, ob und wie sie die Älteren langfristig weiter beschäftigen können. Dennoch konzentrieren sich die

meisten überwiegend auf die Gewinnung junger Talente.

GEFRAGTES FACHWISSEN

Dabei gibt es viele gute Gründe, auch auf die erfahrenen Älteren zu setzen. Zumal die Zahl derjenigen stetig wächst, die nach Erreichen des Rentenalters weiterarbeiten. „Ihr Fachwissen und ihre Kompetenzen sind oft unersetzlich – geht eine Person in den Ruhestand, nimmt sie auch ihr Wissen mit“, sagt Katja Ferber, Referentin für Betriebliches Gesundheitsmanagement



Katja Ferber,
BGM-Expertin der DAK-Gesundheit

**Der Mangel
an Fachkräften**
macht sich in Deutsch-
land inzwischen in vielen
Branchen bemerkbar.

Für 2021 stellte die
Bundesagentur für Ar-
beit personelle **Engpässe**
in 148 Berufen fest. Betrof-
fen waren vor allem medi-
zinische und Pflegeberufe,
der Bau, das Handwerk
und die IT-Branche.

(BGM) bei der DAK-Gesund-
heit. Ein guter Weg, gegenzu-
steuern, sind altersgemischte Teams.
Sturmerprobte Fachkräfte können
darin ihr Wissen an die nächste Genera-
tion weitergeben und so die Nachfolge
aus den eigenen Reihen frühzeitig
sicherstellen.

HOCH MOTIVIERT

Zu beachten ist auch: Viele Ältere
müssen zwar nicht, sie wollen aber
gerne arbeiten. Nach einer Studie des
Instituts der Deutschen Wirtschaft
spielt für viele arbeitende Rentner
und Rentnerinnen nicht das zusätz-
liche Einkommen die zentrale Rolle.
Sondern der Spaß an ihrer Aufgabe,
der verbunden ist mit einer hohen
Motivation.

WERTSCHÄTZEN

Wie kann der Übergang von der Er-
werbs- in die Nacherwerbsphase gel-
ingen? Begriffe wie „Offboarding“ oder
auch „Ausstiegsmanagement“ benen-
nen den Prozess. Dahinter steht eine
gezielte, systematische und gemein-
same Ruhestandsplanung. Sie bereitet
die Mitarbeitenden auf den Übergang
vor und wirft etwa in Zukunftsgesprä-
chen die Frage auf, wie die neue freie
Zeit genutzt werden soll. Zu klären

und abzugleichen sind die spezifi-
schen Bedürfnisse der Einzelnen und
des Unternehmens, etwa Arbeitszeit,
Aufgabenfeld, Arbeitsplatzgestaltung
oder auch Verdienst. „Eine recht-
zeitige Planung sichert die unter-
nehmerische Zukunft“, hat Katja
Ferber beobachtet.

Diese Schritte sind umso er-
folgreicher, je stärker in dem
jeweiligen Unternehmen ein
wertschätzender Umgang mit
den älteren Mitarbeitenden ver-
ankert ist. Werden ihre Leistungen
anerkannt – und sie selbst auch weiter
gefördert, etwa durch Weiterbildung?
Wird versucht, Junge und Ältere mit
ihren unterschiedlichen Fähigkeiten
und Kompetenzen zusammenzuführen?
Oder wird den Älteren der Ein-
druck vermittelt, dass sie ohnehin im
Abseits stehen?

GESUNDHEIT ERHALTEN

Eine wichtige Voraussetzung für
eine langfristige Zusammenarbeit
ist Gesundheit. Diese nachhaltig zu
erhalten und zu stärken ist Ziel der
DAK-Gesundheit. „Wir bieten pass-
genaue Maßnahmen an im Rahmen
von Prävention und Betrieblichem
Gesundheitsmanagement“, sagt Kat-
ja Ferber. Vor Ort machen sich die
BGM-Beratenden ein Bild von der
Situation, tauschen sich mit Beschäf-
tigten und Führungskräften aus und
entwickeln ein individuelles Konzept,
dessen Umsetzung geprüft und bei
Bedarf optimiert wird.

Als Fazit lässt sich festhalten: Erfah-
rene Kräfte länger an Bord zu halten,
wird nicht das Problem der Perso-
nalnot lösen. Aber es kann helfen, den
Fachkräftemangel abzumildern. Und
davon haben beide etwas: die Un-
ternehmen und die Mitarbeitenden –
egal ob jung oder alt. *Rainer Busch*

Gesundheit fördern

Probleme erkennen, Ziele formulieren, Lösungen erarbeiten, Verän-
derungen bewirken, Erfolg messen – das ist die Vorgehensweise der
DAK-Gesundheit beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM).
Je nach Situation werden aus rund 400 Modulen für jedes Thema und
für jede Zielgruppe geeignete Maßnahmen zusammengestellt und an
die spezifische Situation im Unternehmen angepasst.

So wie die betrieblichen Realitäten sich ständig wandeln, passen sich
auch die Themen und Methoden beim BGM den jeweiligen Bedürf-
nissen an. Von Anfang an sind die Mitarbeitenden einbezogen in die
Entwicklung einer passgenauen Gesundheitsförderung. Angestellte wie
Führungskräfte sollen den Prozess kontinuierlich unterstützen. Denn nur
wenn sie dahinterstehen, kann die Gesundheitsförderung nachhaltig sein.

Weitere Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung unter
www.dak.de/bgm sowie unter der **BGM-Hotline 040 325 325 720**.
Oder einfach per E-Mail an: bgm@dak.de

ARBEITEN, WO ANDERE URLAUB MACHEN

Was für Unternehmen wichtig ist, wenn Beschäftigte ihr Homeoffice ins Ausland verlegen möchten.



Corona hat es möglich gemacht: Im Ausland zu arbeiten funktioniert dank der Sonderregelungen zur sozialen Sicherung und zum Steuerrecht insbesondere für Beschäftigte im grenznahen Raum unkompliziert – zumindest bis Juni 2023. Doch wie sieht es mit der Verlängerung der Zeit am Urlaubsort aus? Ist es angesichts von Energieeinsparverordnungen nicht vorteilhaft, wenn Beschäftigte im warmen Süden statt im kalten Deutschland arbeiten wollen? Und was ist eigentlich Workation?

BEFRISTETER ZEITRAUM

Unternehmen wie die Otto Group und TUI oder auch das Thünen-Institut, eine Bundesforschungseinrichtung, reagieren auf den vielfachen Wunsch ihrer Beschäftigten: Sie ermöglichen grundsätzlich Homeoffice im Ausland – oder auch Workation, also die Verbindung von Arbeit und Urlaub –, stabile Internet-Verbindung, Arbeitsplatz und die Gewährleistung des Datenschutzes vorausgesetzt. Alle drei Unternehmen schränken jedoch den Zeitraum ein, in dem auf diese besondere Weise gearbeitet wird: auf bis zu drei Mal zehn Tage am Stück pro Kalenderjahr in je einem anderen Land der EU (ohne Belgien), am Thünen-Institut sogar auf nur einmal zehn Tage. „Jede Variante muss aber im Einzelfall angezeigt und geprüft werden“, sagt Christoph Bauch, Verwaltungsleiter des Thünen-Instituts in Braunschweig.

WELCHES RECHT GILT?

Werden Beschäftigte im Ausland für ihr Unternehmen tätig, berührt dies das Steuerrecht, das Arbeits- und Aufenthaltsrecht sowie das Sozialversicherungsrecht. Innerhalb der EU herrscht zwar Freizügigkeit, dennoch gelten nationale Gesetze. In Belgien etwa müssen ab Tag eins der Tätigkeit Steuern gezahlt werden. In anderen EU-Ländern erst nach sechs (Vereinigtes Königreich) bis 24 Monaten. „Rein rechtlich betrachtet ist das Arbeiten im Homeoffice im Ausland eine Entsendung. Dafür gilt grundsätzlich das Recht des Landes, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird“, betont Carolin Kröger, Expertin für Mitgliedschaftsrecht bei der DAK-Gesundheit. Das gilt auch für Workation. Sozialversicherungsrechtlich greift hier ebenfalls das Entsendegesetz. Als Nachweis dient in diesen Fällen das

Formular A1. Hiermit wird bestätigt, dass weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten und keine Beiträge im Ausland zur Sozialversicherung zu entrichten sind. Obacht ist geboten bei ausländischen Beschäftigten aus Nicht-EU-Staaten, die in ihrem Herkunftsland im Homeoffice arbeiten

möchten. Dadurch kann möglicherweise die Aufenthaltsgenehmigung erlöschen.

Nach dem Urlaub auf Mallorca, Ibiza oder in Griechenland noch einen längeren Aufenthalt im sonnigen Süden dranzuhängen, ist also grundsätzlich möglich. Für Unternehmen ist jedoch zu empfehlen, innerbetriebliche Vereinbarungen abzuschließen und jeden Antrag auf Arbeit vom Ausland aus sorgfältig zu prüfen. *Nadine Kraft*

Gut zu wissen

WORKATION ist ein Kunstbegriff, der sich aus Work und Vacation zusammensetzt. Damit wird ein durch die Coronapandemie angeschobener Trend zu einer neuen Arbeitsform bezeichnet: Beschäftigte verbinden Urlaub und Arbeit miteinander, beispielsweise durch eine Verlängerung der Aufenthaltszeit am Urlaubsort.

HOMEOFFICE IM AUSLAND bedeutet hingegen, dass Beschäftigte für eine gewisse Zeit oder aber dauerhaft aus dem Ausland für ein Unternehmen tätig sind. Diese Form betrifft vor allem Grenzpendler und -pendlerinnen, Menschen, die vorübergehend etwa aus einem Ferienhaus arbeiten oder aber eine Entsendung aus dem Ausland nicht antreten können.

Informationen rund um die Themen „Homeoffice im Ausland“ und „Workation“ bietet die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) unter:

www.dvka.de

Tipp

FÜRS HOMEOFFICE:

Stets wechselnde Online-Seminare und Online-Vorträge zum gesunden Arbeiten im Homeoffice finden Sie unter:

www.dak.de/digitalesBGM

GANZ AUSGEZEICHNET!

DAS SOLLTEN ALLE
ERFAHREN

25 Euro
für jede
erfolgreiche
Empfehlung.

Unabhängige Tests bescheinigen der DAK-Gesundheit ausgezeichnete Leistungen. Und das sowohl für Familien, Studenten und Berufstätige – also bester Schutz ein Leben lang. Und der beste Grund, die DAK im Freundes- und Kollegenkreis zu empfehlen. Denn für jede erfolgreiche Empfehlung bedanken wir uns bei Ihnen mit 25 Euro.

Jetzt unter:
WWW.DAK-EMPFEHLEN.DE



DAK
Gesundheit
Ein Leben lang.



Die DAK-Gesundheit unterstützt die nachhaltige Kompensation von Treibhausgasen



Die DAK-Gesundheit liefert klimafreundlich und umweltbewusst

Klimaneutraler Versand mit der Deutschen Post

DAK Arbeitgeber-Hotline
040 325 325 810*

*24 Stunden an 365 Tagen, zum Ortstarif

DAK
Gesundheit
Ein Leben lang.



**VOLLE KRAFT
FÜR DAS, WAS EUCH
KRAFT GIBT.**

WIR UNTERSTÜTZEN EUCH, DAMIT IHR DIE FAMILYTIME AKTIV GENIESST.
MIT UNSEREM AKTIVBONUS JUNIOR UND MEHR ALS 5.000 WEITEREN LEISTUNGEN.



dak.de/vollekraft