

DAS MAGAZIN FÜR
UNTERNEHMEN UND SELBSTSTÄNDIGE

Unser
Beitragsatz
bleibt stabil

praxis
+ recht

GENERATIONENWECHSEL

Ausgezeichnete Projekte

DAK-JUBILÄUM

JAHRESWECHSEL

Neues auf einen Blick

MITARBEITERJUBILÄEN

Wertschätzung zeigen

EHRENAMT UND JOB

Gesunder Ausgleich

25
JAHRE

SOLIDARISCH • SOZIAL • NACHHALTIG

DAK
Gesundheit
Ein Leben lang

praxis + recht 01/2024

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

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

Stefan Burgdörfer, Thomas Corrinth, Janina Diamanti, Ulrich Hoffmann, Justine Holzwarth, Katrin Lahn, Annemarie Lüning, Jutta Rath, 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, Postfach 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 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.

Redaktionsschluss: 15. Dezember 2023

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** 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**

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 entscheiden, 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,

vor Ihnen liegt ein besonderes Magazin: Ihre DAK-Gesundheit begeht in diesem Jahr ihr 250-jähriges Jubiläum. Deshalb haben wir nicht nur die Titelseite besonders gestaltet, sondern auch in unseren Archiven gestöbert. Das Ergebnis ist eine kleine Zeitreise durch unsere wechselvolle Geschichte – auch mit Blick auf Betriebe, Büros und Beschäftigte. Lesen Sie, wie die DAK-Gesundheit seit vielen Jahrzehnten Unternehmen dabei unterstützt, die Arbeitswelt gesund zu gestalten. Solidarisch. Sozial. Nachhaltig.

Zu Beginn des Jubiläumsjahres habe ich eine gute Nachricht: Aufgrund der positiven Haushaltsentwicklung der DAK-Gesundheit halten wir 2024 unseren Beitragssatz stabil – trotz der angespannten Finanzlage in der Sozialversicherung. Wir setzen mit dieser positiven Entscheidung in den aktuellen Krisenzeiten ein Zeichen für Stabilität und Sicherheit – für Sie als Arbeitgeber und für unsere 5,5 Millionen Versicherten.

Wichtig ist mir auch der Deutsche Förderpreis für Betriebliches Gesundheitsmanagement, den wir seit Jahren vergeben. 2023 stand dieser Wettbewerb unter dem Motto „Generationenwechsel in der Arbeitswelt: Wie kann er gesund gelingen?“ (ab Seite 10). Innovative und kreative Projekte zeigen Wege, wie Herausforderungen der Zeit gesund gemeistert werden können.

Für 2024 wünsche ich Ihnen und Ihren Beschäftigten von ganzem Herzen, dass Sie gesund bleiben oder werden. Viel Freude beim Lesen und ein gutes und erfolgreiches neues Jahr!

h
Andreas Jan



250
JAHRE

SOLIDARISCH • SOZIAL • NACHHALTIG

250 JAHRE

SOLIDARISCH • SOZIAL • NACHHALTIG

06



250 Jahre liegen zwischen der Gründung des „Instituts zum Besten nothleidender Handlungs-Diener“ und der heutigen DAK-Gesundheit. Damals wie heute gilt das Solidaritätsprinzip als eine der tragenden Säulen der Krankenkasse. Im Laufe ihrer Geschichte hat die Kasse die Arbeitgeberkommunikation mit aktuellen Themen geprägt und damit wichtige Impulse gegeben.

Das spiegelt sich auch im Magazin praxis + recht wider, das seit 55 Jahren erscheint. Die Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz war schon in den 60er-Jahren ein Schwerpunkt. Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sucht am Arbeitsplatz oder später hybrides Arbeiten zeigen auf, dass die DAK-Gesundheit thematisch am Puls der Zeit ist.



GESUNDHEIT



10

BGM-Förderpreis: Generationenwechsel.

- 6 Arbeitswelt gesund gestalten**
Seit 250 Jahren ist die DAK-Gesundheit eng mit der Arbeitswelt verbunden. Ein Rückblick.
- 8 Wissen**
Krankenstand/Grippeimpfung in der Apotheke/Telefonische Krankschreibung/Check „Gute Büroarbeit“
- 10 Gesunder Generationenwechsel**
Wie er funktionieren kann, zeigen die Siegerprojekte des Deutschen Förderpreises für Betriebliches Gesundheitsmanagement.
- 14 DAK-Jubiläum**
Ein Zeitstrahl mit Bezug zur Geschichte der Sozialversicherung.



SERVICE



22

Mitarbeiterjubiläen: Wertschätzung zeigen.

- 16 Wissen**
Urlaubsplaner/Checkliste für Neueinstellungen/Rente und Job/Elektronische Gesundheitskarte/Reiseimpfungen/Fristenrechner
- 18 Neuer Mindestlohn**
Auswirkungen auf Mini- und Midijobs.
- 19 Informationen auf einen Blick**
Umlagesätze gesenkt und Rechengrößen.
- 20 Beitragstabelle**
Mit stabilem Beitragssatz ins neue Jahr.
- 22 Mitarbeiterjubiläen**
Wertschätzung fördert die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden.



PERSONAL



28

Ehrenamt: Gesunder Ausgleich zum Job.

- 24 Wissen**
Weiterbildung/Begleitung für Azubis/Firmenlauf/Siegerprojekte des Wettbewerbs „Gesichter für ein gesundes Miteinander“/Meldeverfahren Elternzeit/Urlaubsreport
- 26 Alles im Plan**
Gute Vorsätze im Job und auch im Alltag umsetzen: Diese Tipps helfen dabei, Ziele Schritt für Schritt zu erreichen.
- 28 Gemeinsam Gutes tun**
Ehrenamtliches Engagement kann einen gesunden Ausgleich zur Arbeit schaffen. Wie Firmen ihre Beschäftigten dabei unterstützen können.

DAK-JUBILÄUM: DIE ARBEITSWELT GESUND GESTALTEN

Entstanden aus einem Zusammenschluss von angestellten Kaufleuten, war die DAK-Gesundheit schon immer eng mit der Arbeitswelt verbunden. Im Laufe ihrer 250-jährigen Geschichte hat die Krankenkasse die Arbeitgeberkommunikation mit stets aktuellen Themen geprägt – auch mit dem Magazin praxis + recht, das 2024 bereits seit 55 Jahren regelmäßig erscheint.

Was hatte das „Institut für nothleidende Handlungs-Diener“ in Breslau mit der heutigen DAK-Gesundheit und der modernen Arbeitswelt gemeinsam? Es war zum einen der Grundgedanke einer auf dem Solidaritätsprinzip basierenden Krankenversicherung mit Selbstverwaltung, ähnlich wie wir es heute noch kennen. Zum anderen stellte sich das „Institut“ – aus heutiger Sicht – als eine Art Mischung dar aus Arbeitsamt, Berufsschule und wohlthätiger Privatversicherung, die Arbeitslosenunterstützung gewährte, berufliche Bildung förderte, Krankenfürsorge betrieb, Stellen vermittelte und Sterbegeld auszahlte.



1953: Magazin „Ihr Betriebshelfer im Dienste der Gesundheit“

SOLIDARISCH UND SOZIAL

Seit 250 Jahren ist das Solidaritätsprinzip eine der tragenden Säulen der DAK-Gesundheit. So lautet die Titelzeile einer Ausgabe des DAK-Arbeitgebermagazins „Ihr Betriebshelfer im Dienste der Gesundheit“ von 1953 dann auch: „*Einer trage des andern Last*“ Das „Betriebshelfer“-Magazin erschien erstmals 1948 und wurde 1969 durch „Praxis + Recht“ abgelöst.



1969: Die erste Ausgabe des Magazins Praxis + Recht

MITARBEITERGESUNDHEIT SCHON FRÜH IM BLICK

Die Themen der ersten Ausgabe des neuen Magazins „Praxis + Recht“ im Jahr 1969 waren nah am Puls der Zeit. So spielte – neben Sozialversicherungsthemen – auch die Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz eine Rolle. In diesem Zusammenhang wurde die „Behebung des Bewegungsmangels“ aufgegriffen. Zudem wurden in den 60er- und 70er-Jahren Betriebssportgemeinschaften sehr beliebt, was ebenfalls im Magazin einen Platz fand.



Praxis + Recht 9/2005

FÜHRUNGSKRÄFTE IM FOKUS

Die Rolle der Führungskräfte wurde in Fragen der Mitarbeitergesundheit damals schon als zentral betrachtet. Denn nur wenn alle Führungskräfte dahinterstehen, kann die Gesundheitsförderung nachhaltig sein. So bietet sich die DAK-Gesundheit seit Jahrzehnten als Partner für Unternehmen an, um die Gesundheit der Beschäftigten noch besser zu schützen. www.dak.de/bgm



praxis + recht
September 2005

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Die Zeiten waren und sind nach wie vor von vielen Veränderungen geprägt. Wie Beruf und Familie sich vereinbaren lassen, war beispielsweise zu Beginn des neuen Jahrtausends eines der zentralen Themen. Das Magazin praxis + recht beantwortete Fragen zu Elternzeit und Elterngeld und warf einen Blick in die Zukunft: Wie sollte die Herausforderung einer alternden Gesellschaft bewältigt werden? Mit Blick auf die heutige Situation im Arbeitsleben, die schon jetzt von Personalmangel geprägt ist, ein wegweisendes Thema.

SUCHT AM ARBEITSPLATZ – DIGITALISIERUNG – PFLEGENDE BESCHÄFTIGTE

Das Tabuthema „Sucht am Arbeitsplatz“ wurde 2019 aufgegriffen, um Führungskräfte für die Ansprache ihrer betroffenen Mitarbeitenden zu sensibilisieren. Zunehmend wurde auch die Unterstützung pflegender Beschäftigter für Unternehmen relevant und digitale Lernformate hielten Einzug in die Arbeitswelt. Die fortschreitende Digitalisierung brachte Herausforderungen mit sich – wie das Smartphone als Ablenkung am Arbeitsplatz –, aber auch Chancen: Digitale Angebote sowohl fürs Personalbüro als auch für die Betriebliche Gesundheitsförderung etablierten sich.



praxis + recht 2/2019



praxis + recht 2/2020

ARBEITSWELT IM KRISENMODUS

Die Coronapandemie ab 2020 brachte einschneidende Veränderungen: Die Verlagerung ins Homeoffice trieb die Digitalisierung rasant voran und es zeigte sich, wie flexibel Arbeiten möglich ist. Betriebliche Gesundheitsförderung, Weiterbildungen oder Konferenzen: Alles fand nun virtuell statt. Stets wechselnde kostenfreie digitale Vorträge und Workshops – von Rückengesundheit über Führen in Krisensituationen, Resilienz bis zu gesunden Rezepten und Pausentipps – gibt es unter:

www.dak.de/digitalesBGM

HYBRIDES ARBEITEN

Sowohl im Homeoffice arbeiten als auch im Büro: Das hybride Arbeiten wurde zum Trend in der Arbeitswelt und stellte Unternehmen vor neue Herausforderungen. Die DAK-Gesundheit unterstützt Unternehmen dabei, die Arbeit und das Miteinander gesund zu gestalten.



praxis + recht 1/2022

Haben Sie Themenwünsche, die praxis + recht aufgreifen sollte? Dann freuen wir uns über Ihre E-Mail unter: DAK-Magazine@dak.de

Tip

Das aktuelle Magazin und weitere Ausgaben finden Sie unter: www.dak.de/praxisundrecht



praxis + recht 2/2023

ARBEITSWELT UNTER DRUCK

Die Themen, die unsere Leserinnen und Leser bewegen, sind immer auch ein Spiegelbild unserer Gesellschaft. So zeigt eine Titelseite aus 2023 die Sorge um den Fachkräftemangel und die Belastung der Beschäftigten. Auch die Bewahrung der psychischen Gesundheit in Krisenzeiten wird anhand von Best-Practice-Beispielen beleuchtet. Wie schon in all den Jahrzehnten zuvor nimmt sich das Arbeitgebermagazin der DAK-Gesundheit aktueller Themen an, liefert das nötige Hintergrundwissen und kompetente Angebote.

Janina Diamanti

KRANKENSTAND HÖCHSTSTAND BEI PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN



Immer mehr Menschen leiden unter psychischen Erkrankungen.

Info
Verantwortlich für den weiterhin sehr hohen Krankenstand war laut Fehlzeitenanalyse der DAK-Gesundheit vor allem ein erneuter Anstieg bei den psychischen Erkrankungen.

Der Krankenstand lag im dritten Quartal 2023 mit fünf Prozent über dem schon sehr hohen Niveau des Vorjahresquartals mit 4,7 Prozent. Im Durchschnitt hatte jeder und jede Beschäftigte fast fünf Fehltage.

Den stärksten Anstieg gab es bei Muskel-Skelett-Problemen und psychischen Erkrankungen. In der letzteren Gruppe – zu der auch Depressionen und Angststörungen gehören – ging der Arbeitsausfall um 24,3 Prozent hoch, von 70 auf 87 Fehltage je 100 Beschäftigte. Bei den Muskel-Skelett-Erkrankungen betrug der Anstieg 25,2 Prozent. Hier gab es mit 101 Fehltagen je 100 Beschäftigte insgesamt den größten Arbeitsausfall. Bei vielen Krankschreibungen in dieser Erkrankungsgruppe gehen Fachleute jedoch davon aus, dass sie zu einem gewissen Grad auch mit psychischen Belastungen in Verbindung stehen. „Man muss wissen, dass sich eine Menge – bis zu einem Drittel – der psychischen Erkrankungen in dieser Gruppe verbergen, etwa der psychosomatische Rückenschmerz“, so Prof. Dr. Volker Nürnberg, Experte für Betriebliches Gesundheitsmanagement.



Prof. Dr. Volker Nürnberg, Professor für Gesundheitsmanagement

Unternehmen sollten auch im eigenen Interesse verstärkt auf den Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeitenden achten. Informationen und Angebote zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement finden Sie unter www.dak.de/bgm und auf vielen Seiten in diesem Magazin.

GRIPPESAIISON IMPFFEN IN DER APOTHEKE

Winterzeit ist Grippezeit. Der Schutz vor der nicht ungefährlichen Influenza ist einfach: Versicherte der DAK-Gesundheit können sich nun direkt in einer von über 1.100 ausgewählten Apotheken gegen Influenza impfen lassen, ohne dass sie die Kosten dafür vorstrecken müssen. Möglich macht das eine neue Vereinbarung zwischen der DAK-Gesundheit und dem Deutschen Apothekerverband (DAV). Impfen lassen sich alle Versicherten ab 18 Jahren. Bereits seit 2020 übernimmt die DAK-Gesundheit die Kosten für Gripeschutzimpfungen bei allen ihren Versicherten unabhängig von Alter und Vorerkrankungen. Informationen unter: www.dak.de/impfen



CHECK „GUTE BÜROARBEIT“

Der Check „Gute Büroarbeit“ hilft, eine neue Qualität und Kultur der Büroarbeit zu entwickeln und die Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten im Büro zu fördern. Er bietet eine praxisnahe Handlungshilfe und gleichzeitig einen Qualitätsstandard, der es Unternehmen ermöglicht, vor dem Hintergrund einer sich rasant verändernden Arbeitswelt gute, gesunde und erfolgreiche Büroarbeit umzusetzen. Entwickelt wurde der Check „Gute Büroarbeit“ vom DNB (Deutsches Netzwerk Büro e. V.) mit Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Download unter: www.bmas.de



Check „Gute Büroarbeit“,
Artikelnummer: INQA 097



DAK-Broschüre aus dem Jahr 1995



Telefonische Krankschreibungen entlasten Arztpraxen.

WIEDEREINFÜHRUNG TELEFONISCHE KRANKSCHREIBUNG

Arztpraxen können seit dem 7. Dezember 2023 wieder nach einer telefonischen Beratung eine Arbeitsunfähigkeit feststellen. Anders als bei den Corona-Sonderregelungen gilt dies nicht nur für Atemwegserkrankungen, sondern auch für andere Erkrankungen ohne schwere Symptome. Voraussetzung ist, dass die Praxis keine Videosprechstunde anbietet und die Erkrankten hier bekannt sind. Die telefonische Krankschreibung ist maximal für die ersten fünf Kalendertage möglich. Für eine Verlängerung muss die Praxis persönlich aufgesucht werden. Die Regelung, die in der entsprechenden Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie fest verankert wird, soll Arztpraxen entlasten und die Infektionsgefahr in den Wartezimmern senken. Außerdem ist es möglich, eine Krankschreibung für bis zu sieben Tage per Videosprechstunde auszustellen.

AUSGEZEICHNET: PROJEKTE FÜR EINEN GESUNDEN GENERATIONENWECHSEL



Große Freude bei der Preisverleihung. V. l. n. r.: Dr. Ute Wiedemann, Vorstandsmitglied DAK-Gesundheit; Paul Leonard Gyra, Städtisches Klinikum Dresden; Heike Noll und Peter Wiedekind, beide Marienkrankenhaus Kassel; auf den Bildschirmen: Godja Fischer und Larissa Kalka, trivention GmbH (stellvertretend für das Senioren- und Therapiezentrum Burgwedel)

In den nächsten Jahren gehen immer mehr Beschäftigte in Rente, gleichzeitig rücken deutlich weniger junge Fachkräfte nach. Arbeit verdichtet sich zunehmend. Wie kann unter diesen Bedingungen der Generationenwechsel in der Arbeitswelt gesund gelingen? Antworten geben die Gewinnerprojekte des Deutschen Förderpreises für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) 2023.

„Mitarbeiter vermisst!“ – so lautet die Headline eines deutschen Leitmediums aus der jüngeren Vergangenheit. Der Fachkräfte- und Personalmangel ist in den letzten Monaten auch in der medialen Debatte allgegenwärtig. Damit einher gehen Diskussionen über Werte und Vorstellungen von jungen Beschäftigten, über Erhöhung der Erwerbsquote bei Frauen sowie bei Menschen im Rentenalter. Fakt ist: Ungefähr fünf Millionen Fachkräfte werden allein in Deutschland bis zum Jahr 2030 fehlen. Das hat auch spürbare gesundheitliche Folgen für die verbleibenden Beschäftigten.

PERSONALMANGEL

Laut dem DAK-Gesundheitsreport 2023* mit dem Schwerpunkt „Gesundheitsrisiko Personalmangel: Arbeitswelt unter Druck“ erleben zum Beispiel 45 Prozent der Beschäftigten regelmäßigen starken oder sehr starken Personalmangel im eigenen Arbeitsbereich. Vor allem in der Krankenpflege, Altenpflege und Kinderbetreuung zeigt sich dieser Umstand durch hohe Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen. Der Druck wird gerade in diesen Tätigkeitsfeldern – aber auch in vielen anderen Branchen – zukünftig zunehmen. Gleichzeitig findet ein Generationenwechsel statt: Immer mehr ältere Beschäftigte verlassen den Arbeitsmarkt und weitaus weniger junge Fachkräfte rücken nach. Es gilt also auch, Wissen und Erfahrung der Ausscheidenden für die folgenden Generationen zu bewahren. →



DEUTSCHER | BGM | FÖRDERPREIS

Der Deutsche BGM-Förderpreis ist eingebunden in ein breites Programm zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Damit engagiert sich die DAK-Gesundheit bundesweit in vielen hundert Unternehmen, um dort für die Beschäftigten frühzeitig die Weichen fürs Gesundbleiben zu stellen.

Weitere Informationen zum BGM der DAK-Gesundheit finden Sie unter:

www.dak.de/bgm-foerderpreis
und www.dak.de/bgm

GESUNDHEIT FÖRDERN

„BGM kann einen maßgeblichen positiven Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten haben, wenn Unternehmen eine den Verhältnissen angepasste Personalführung leben, die altersgemischte Teams als Chance begreift und Diversität fördert“, erklärt Katja Ferber, BGM-Expertin von der DAK-Gesundheit. Wie das in der Praxis aussehen kann, zeigen die drei Gewinnerprojekte des im September 2023 verliehenen BGM-Förderpreises der DAK-Gesundheit (siehe Info-Kasten, Seite 13).

WISSEN BEWAHREN

Nicht nur den Wissens- und Erfahrungsschatz der aktiv Mitarbeitenden bewahren, sondern darüber hinaus auch den von Ehemaligen: das ist das Ziel des Städtischen Klinikums in Dresden. Dieser weitsichtige Ansatz hat die Jury des BGM-Förderpreises besonders beeindruckt – und dem Dresdner Klinikum den ersten Platz beschert. Beim Projekt „Wise. Net“ arbeitet ein interdisziplinäres Team aus der Personalentwicklung, dem Projektmanagement und einer BGM-Steuerungsgruppe zusammen, um für die mehr als 3.600 Klinikum-Beschäftigten an vier Standorten einen gesunden Generationenwechsel zu gestalten. Konkret soll das in zwei Teilprojekten realisiert werden: in sogenannten Communities of Practice (CoP) und einem Alumni-Netzwerk.

ALT UND JUNG GEMEINSAM

Die CoP sollen sicherstellen, dass das Fachwissen und die Erfahrungen der ausscheidenden Beschäftigten im Unternehmen konserviert, an nachfolgende Generationen weitergegeben und von diesen weiterentwickelt werden. „Wir planen dafür eine digitale Lernplattform mit bestimmten Themen und Gruppen. Teilnehmende können sich dazu austauschen und voneinander lernen – auch über die Plattform hinaus. Generell kann so die interne Kommunikation gestärkt werden, und Jüngere und

Ältere werden mit ihren jeweiligen Kompetenzen und Perspektiven gleichermaßen gewürdigt“, erklärt Paul Leonard Gyra, BGM-Beauftragter des Klinikums.

EHEMALIGE EINBINDEN

Über das geplante Alumni-Netzwerk können sich darüber hinaus auch ehemalige Beschäftigte einbringen und mit aktiven Kolleginnen und Kollegen vernetzen.

Auf diese Weise kann eine Kultur der Wertschätzung über die Beschäftigungsdauer hinaus gestärkt und gleichzeitig wertvolles Unternehmenswissen bewahrt werden. „Der Gewinn des BGM-Förderpreises ist eine tolle Anerkennung dafür. Er gibt uns Gestaltungsfreiheit für die Umsetzung dieses zukunftsweisenden Projektes“, freut sich Paul Leonard Gyra.

PROZESSE GESUND GESTALTEN

Ebenfalls eine digitale Plattform unterstützt den Generationenwechsel bei den Zweitplatzierten des BGM-Förderpreises: Die Marienkrankenhaus Kassel gGmbH überzeugte mit ihrem Projekt „Gesunde Prozesse gestalten – Arbeit macht Spaß oder krank“. Um gesunde Prozesse zu erreichen,

soll in dem Lehrkrankenhaus der Universität Göttingen eine Software mit Verfahren und Techniken gespeist werden, die sich im Klinikalltag bewährt haben.

Aus diesen Best-Practice-Daten berechnet die vom Institut für Workflow-Management im Gesundheitswesen (IWIG) entwickelte Software standardisierte Prozesse, die für alle Mitarbeitenden verständlich visualisiert werden. Das schafft Transparenz und wirkt der eigenen Betriebsblindheit entgegen. „Für

neue Mitarbeitende wird es so leichter, sich in ein Team zu integrieren und sich schneller in Prozesse einzufinden. Das ist auch wichtig, um Lücken im Personalbestand effizienter schließen zu können“, sagt Michael Schmidt, Geschäftsführer der Marienkrankenhaus Kassel gGmbH.



AUCH FÜRS PATIENTENWOHL

Wertvolle Projekterfahrungen von ausscheidenden Fachkräften können jüngere Generationen zudem nutzen und weiterentwickeln. Von diesen kontinuierlichen Prozessoptimierungen, die auch regelmäßig auf den Prüfstand gestellt werden, profitieren natürlich auch die Patientinnen und Patienten. „Der zweite Platz beim BGM-Förderpreis ist für uns eine große Wertschätzung und auch eine Bestätigung für unsere Arbeit sowie für unsere vorausschauende Unternehmensführung“, sagt Michael Schmidt.



Michael Schmidt
Geschäftsführer, Marienkrankenhaus Kassel gGmbH

Die ausgezeichneten Projekte zeigen, wie innovative Ideen das BGM bereichern können und wie über Jahre erlangtes Fachwissen auch beim Ausscheiden verdienter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten werden kann. Mit unserem Förderpreis möchten wir eine Unterstützung dabei geben, den Generationenwechsel in der Arbeitswelt, der mit dem Rentenalter der Babyboomer-Generation ansteht, nachhaltig und sozial zu gestalten.



Dr. Ute Wiedemann, Vorstandsmitglied der DAK-Gesundheit

ALTERSDIVERSE TEAMS

Dem besonders gravierenden Personalmangel in der Altenpflege entgegenwirken will das drittplatzierte Siegerprojekt „Generation.touchpoint“. Dieses Projekt beinhaltet aufbauende Workshops in Präsenz, die mit altersdiversen Teams durchgeführt werden. „Altersdiverse Teams arbeiten unter bestimmten Bedingungen sehr effektiv und gesundheitsförderlich zusammen“, sagt Andrea Knoch, Pflegedienstleiterin im Senioren- und Therapiezentrum Haus Burgwedel, in dem 97 Seniorinnen und Senioren betreut, gepflegt und umsorgt werden. Diese Bedingungen werden in sechs aufeinanderfolgenden Workshop-Terminen geschaffen, die die trivention GmbH, ein Gesundheitsdienstleister, konzipiert und umsetzt. Während dieser Termine tauschen sich die Altenpflegekräfte aus unterschiedlichen Generationen intensiv aus, lernen wechselseitig die jeweiligen fachlichen und persönlichen Stärken kennen und üben sich in wertschätzender Kommunikation.



Andrea Knoch
Pflegedienstleiterin, Senioren- und Therapiezentrum Haus Burgwedel

ABBAU VON VORURTEILEN

In Tandem-Teams soll das Gelernte dann auch in der Praxis regelmäßig reflektiert werden. Wertvolles Wissen wird so für alle zugänglich gemacht, und generationenbedingte Vorurteile können abgebaut werden. Darüber hinaus erhalten Führungskräfte ein Training in altersdifferenzierter Führung. „Der dritte Platz beim BGM-Förderpreis hat unser Team noch stärker zusammengeschweißt und motiviert uns alle, noch weitere gesundheitsförderliche Projekte durchzuführen“, sagt Andrea Knoch.

Thomas Corrinth

Zusatzwissen

Mit dem Deutschen BGM-Förderpreis zeichnen die DAK-Gesundheit und die Kommunikationsberatung MCC Institutionen, Unternehmen und Dienstleistende aus, die innovative und nachhaltige Projekte im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) planen. Der Preis wurde am 26. September 2023 zum achten Mal verliehen. www.dak.de/bgm-foerderpreis

25 
JAHRE

SOLIDARISCH • SOZIAL • NACHHALTIG

Die DAK-Gesundheit unterstützt Betriebe bei der Einrichtung eines nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Ihre Fragen beantworten Fachleute der DAK-Gesundheit unter der BGM-Hotline: **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail: BGM@dak.de

* Den DAK-Gesundheitsreport 2023: Arbeitswelt unter Druck finden Sie unter: www.dak.de/gesundheitsreport2023

KLEINE ZEITREISE

Weitere Infos zur Geschichte der DAK-Gesundheit und zum Jubiläum finden Sie unter:
www.dak.de/250-jahre-dak



Vom ersten Gesetz zur Krankenversicherung über Pflegereformen bis hin zu Rentengesetzen: Die Geschichte der DAK-Gesundheit ist eng mit der der Sozialversicherung verbunden.

250 Jahre DAK-Gesundheit – 250 Jahre Sozialversicherung. Solidarisch. Sozial. Nachhaltig.

1773



Solidarität als Vorbild

Mit einem Zusammenschluss von Kaufmannsgehilfen in Breslau, die sich gegenseitig gegen die Risiken des Lebens absichern wollten, begann 1773 die Geschichte der DAK-Gesundheit. Wie wegweisend diese Idee war, zeigte sich ungefähr 100 Jahre später: Am 15. Juni 1883 wurde unter Otto von Bismarck das Gesetz zur Krankenversicherung verabschiedet. In den Jahren darauf kamen weitere Zweige der Sozialversicherung hinzu: 1884 die Unfall-, 1889 die Renten- und 1927 die Arbeitslosenversicherung.

1949

Nach dem Zweiten Weltkrieg gab es politische Bestrebungen, alle Zweige der Sozialversicherung unter einem Dach in einer Trägerschaft zusammenzufassen. Mit Verabschiedung des Grundgesetzes im Mai 1949 war jedoch klar, dass im Westen das gegliederte Sozialversicherungssystem erhalten bleiben würde. Zu Beginn des Jahres 1958 nahm die DAK ihren Betrieb in West-Berlin wieder auf.



1950er



Wirtschaftswunder

Nach dem Krieg folgte eine Zeit des wirtschaftlichen Aufschwungs. 1954 feierte die DAK ihr einmillionstes Mitglied. 1957 wurde unter Kanzler Konrad Adenauer der Grundstein für den sogenannten Generationenvertrag gelegt: Die Rente wurde nun aus den laufenden Beitragseinnahmen anstatt aus dem Ersparnen der Versicherten bestritten.



1970er

Gesundheit im Wandel

Die beginnenden 70er-Jahre waren geprägt von politischem Wandel. Mit Willy Brandt als erstem sozialdemokratischen Kanzler gab es wichtige Sozialreformen wie das Lohnfortzahlungsgesetz ab dem 1. Januar 1970: Das Krankengeld zahlten die Kassen nun erst bei längerer Erkrankung nach Ablauf von sechs Wochen.



1980er

Kostenbremse und Rentenanpassungen

1983 entstand die Künstlersozialkasse. Sie sichert selbstständige Künstler und Künstlerinnen in Deutschland bis heute sozial ab. Auch an Mütter wurde jetzt gedacht: Ab 1986 wurde erstmals Kindererziehungszeit zur Rente angerechnet. Helmut Kohl kündigte 1987 eine umfassende Gesundheitsreform an, bei der es hauptsächlich um Kosteneinsparungen ging – ihre Wirkung war allerdings gering.



1990er

Wiedervereinigung

Im Januar 1991 nahm die DAK ihren Geschäftsbetrieb in den fünf neuen Bundesländern auf. Bald darauf folgten 1993 erste gesamtdeutsche Sozialwahlen. 1995 wurde die Pflegeversicherung als fünfte Säule der Sozialversicherung eingeführt. Im Folgejahr ging ein Ruck durch das deutsche Krankenkassenwesen: Das Kassenwahlrecht für alle gesetzlich Krankenversicherten ermöglichte allen die freie Wahl der Krankenkasse.



„Wir verstehen unsere lange Geschichte als Auftrag. Geht es heute um die Pflegereform oder die Finanzierung der Krankenversicherung, setzen wir auf solidarische Lösungen, die dem Gemeinwohl verpflichtet sind.“

DAK-Vorstandschef Andreas Storm

250
JAHRE

Weg in die Zukunft

Auch das neue Jahrtausend war von Beginn an von Reformen im Gesundheitswesen geprägt. 2007 trat die Versicherungspflicht in Kraft: Wer keine andere Absicherung im Falle einer Krankheit hat, muss eine Krankenversicherung abschließen. Das erste (2015) und das zweite Pflegestärkungsgesetz (2017) verbesserten das Pflegesystem grundlegend. Auch angesichts der Unsicherheiten der heutigen Zeit bleibt die DAK-Gesundheit ihrem Ziel treu: mit innovativen Lösungen für Kundenservice, Versorgung und Pflege ihren Mitgliedern das Bestmögliche anzubieten.

2000er





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 2023 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/beitragserrstattung 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 Beitragserrstattung nicht berührt. Für das Jahr 2023 beträgt die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung 59.850,00 Euro beziehungsweise monatlich 4.987,50 Euro. Unter www.dak.de/rentnerjob finden Sie weitere Informationen mit ausführlichen Rechenbeispielen. Bei Fragen zum Thema erreichen Sie unsere Fachleute telefonisch unter der DAK Arbeitgeber-Hotline **040 325 325 810** zum Ortstarif.

FRISTENRECHNER ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Mit dem Fristenrechner berechnen Sie einfach und schnell wichtige Daten. Sie finden den Fristenrechner Arbeitsunfähigkeit und weitere Fristenrechner auf der DAK-Website www.dak.de/firmenservice unter „Service“.

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



ELEKTRONISCHE GESUNDHEITSKARTE NEU: DATENABGLEICH ERFORDERLICH

Alle gesetzlichen Krankenkassen sind nunmehr gesetzlich dazu verpflichtet, vor dem Versand einer elektronischen Gesundheitskarte (eGK) eine Prüfung der Anschrift der Versicherten vorzunehmen. Dazu wird ein Abgleich mit dem Melderegister der Einwohnermeldeämter durchgeführt. Neue elektronische Gesundheitskarten dürfen nur noch an bestätigte Adressen versandt werden. Dieses Verfahren dient dem Schutz der Sozialdaten.



Krankenschein & Co. wurden 1995 von einer Krankenversichertenkarte im Scheckkartenformat abgelöst.

Zusatzwissen

Vom Krankenschein zur Gesundheitskarte

Mitgliedsbuch, -karte oder Beitragsbuch: Im Laufe der Geschichte der DAK-Gesundheit gab es verschiedene Dokumente, um sich als Mitglied auszuweisen. Neben persönlichen Daten wurde früher dort zum Beispiel auch der Eingang der Beitragszahlung kommuniziert. 1995 begann eine neue Ära, als die Krankenversichertenkarte die Modelle aus Papier ablöste. Das praktische Scheckkartenformat ist bis heute geblieben, aber im Laufe der Zeit sind immer mehr Funktionen hinzugekommen. Die heutige „elektronische Gesundheitskarte“ (eGK) ist ein echter Allrounder und dient nicht nur zum Vorzeigen in der Arztpraxis, sondern auch zur Identifikation bei der Nutzung digitaler Services – und seit dem 1. Januar 2024 auch zum Einlösen des E-Rezepts.

25 
JAHRE
SOLIDARISCH • SOZIAL • NACHHALTIG



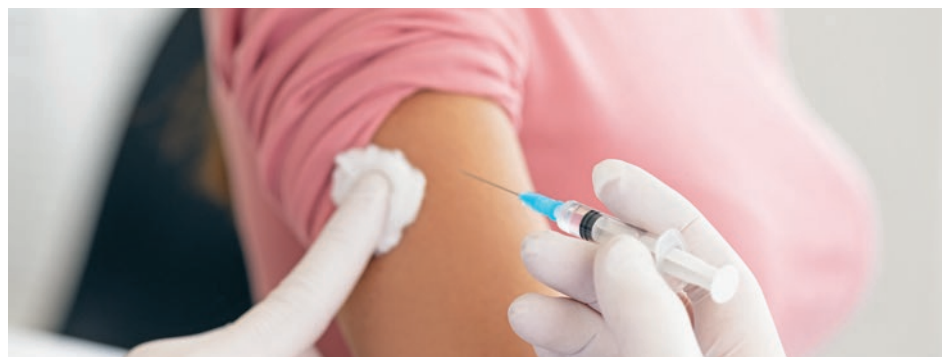
URLAUBSPLANER 2024 FÜR DEN ÜBERBLICK

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

www.dak.de/urlaubsplaner

REISEIMPFUNGEN 100 PROZENT ERSTATTUNG

Reiseimpfungen gehören nicht zu den gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen der Krankenkassen. Die DAK-Gesundheit erstattet die Kosten für bestimmte Reiseimpfungen dennoch – dank einer neuen Satzungsleistung seit 1. Oktober 2023 sogar zu 100 Prozent. Voraussetzung ist, dass es sich dabei um eine private Reise handelt. Welche Impfungen bezahlt werden und wie die Kosten-erstattung beantragt werden kann, erfahren Sie hier: www.dak.de/reiseimpfung





ERHÖHUNG DES MINDESTLOHNS: AUSWIRKUNGEN AUF MINI- UND MIDIJOBS

Ab 1. Januar 2024 steigt der Mindestlohn auf 12,41 Euro brutto pro Stunde. Bisher lag der gesetzliche Mindestlohn bei 12 Euro. In manchen Branchen gibt es verbindliche Mindestlöhne, die über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn liegen. Diese Informationen finden Sie unter: www.bmas.de

MINIJOB

Die monatliche Verdienstgrenze im Minijob – auch Minijob-Grenze genannt – ist dynamisch und orientiert sich am Mindestlohn. Wird der allgemeine Mindestlohn erhöht, steigt auch die Minijob-Grenze. Diese erhöht sich ab Januar 2024 von 520 Euro auf 538 Euro monatlich.

Ab 1. Januar 2025 steigt der Mindestlohn voraussichtlich auf 12,82 Euro. Die Minijob-Verdienstgrenze würde dann 556 Euro im Monat betragen.

MIDIJOBS

Ab Januar 2024 wird sich durch die Erhöhung der Minijob-Grenze von 520 Euro auf 538 Euro auch die untere Verdienstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich ändern. Der Midijob beginnt da, wo der Minijob aufhört.

Wenn bislang ein Midijob bei einem durchschnittlichen monatlichen Verdienst von 520,01 Euro begann, ist das ab 1. Januar 2024 ab 538,01 Euro der Fall. Die obere Midijob-Grenze verändert sich nicht und liegt weiterhin bei maximal 2.000 Euro. Die Beitragsberechnung erfolgt für Personen, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt im Übergangsbereich liegt, nach einer gesonderten Formel und einem Faktor „F“. Tipp: Beiträge im Übergangsbereich können Sie ganz einfach berechnen mit dem praktischen Übergangsbereichsrechner unter: www.dak.de/uebergangsbereichsrechner

Weitere Informationen erhalten Sie unter:
www.bmas.de
www.minijob-zentrale.de

INFORMATIONEN AUF EINEN BLICK

ENTGELTFORTZAHLUNGSVERSICHERUNG 2024

		Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit
	U1	
Erstattungssatz	Umlagesatz	
70 %	2,8 % (gesenkt)	Allgemeiner Satz (Regelsatz)
50 %	2,1 % (gesenkt)	Ermäßigter Satz (wählbar)
60 %	2,3 % (gesenkt)	Ermäßigter Satz (wählbar)
80 %	4,2 % (unverändert)	Erhöhter Satz (wählbar)
		Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft
	U2	
Erstattungssatz	Umlagesatz	
100 %	0,37 % (gesenkt)	Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG)
120 %*		Beschäftigungsverbot (§ 11 MuSchG)



Dr. Johannes Knollmeyer, stellvertretender Verwaltungsratsvorsitzender der DAK-Gesundheit und einer der beiden Arbeitgebervertreter im Verwaltungsrat

Gute Nachricht für Firmen: Verschiedene Umlagesätze der DAK-Gesundheit werden zum 1.1.2024 gesenkt. „Geringere Ausgleichsaufwendungen für den Krankheitsfall von DAK-versicherten Beschäftigten in Kleinunternehmen sowie für Schwangerschaft und Mutterschaft sind eine gute Nachricht für viele Arbeitgeber!“

* 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 Werte finden Sie unter: www.dak.de/aag

FÄLLIGKEITSTERMINE 2024

Monat	Beitragsnachweise übermitteln bis	Fälligkeit GSV-Beiträge*
01/24	25.01.2024	29.01.2024
02/24	23.02.2024	27.02.2024
03/24	22.03.2024	26.03.2024
04/24	24.04.2024	26.04.2024
05/24	27.05.2024	29.05.2024
06/24	24.06.2024	26.06.2024
07/24	25.07.2024	29.07.2024
08/24	26.08.2024	28.08.2024
09/24	24.09.2024	26.09.2024
10/24	24.10.2024	28.10.2024
11/24	25.11.2024	27.11.2024
12/24	19.12.2024	23.12.2024

Wenn Sie für Ihre versicherungspflichtigen Beschäftigten die Gesamtsozialversicherungsbeiträge (GSV) zahlen, gelten die folgenden Daten für den fristgerechten Eingang der Beitragsnachweise und der GSV-Beiträge bei der DAK-Gesundheit.

→ **Hinweis:** Da in Hamburg der 31.10. (Reformationstag) ein Feiertag ist, verschiebt sich der Abgabetermin auf den 24.10.2024 (Donnerstag) und die Fälligkeit auf den 28.10.2024 (Montag).

Mehr Informationen unter: www.dak.de/faelligkeitstermine

* Gesamtsozialversicherungs-Beiträge



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:** 10. Januar 2024, 10 bis 11.30 Uhr

BEITRAGSSÄTZE UND RECHENGRÖSSEN 2024



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 allgemeiner Beitragssatz	3,4 % ^{1) Info auf Seite 21}
Pflegeversicherung mit Beitragszuschlag für Mitglieder ohne Elterneigenschaft	4,0 %
Rentenversicherung	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,6 %
Insolvenzgeldumlage (bis zum Redaktionsschluss vorläufig)	0,06 %

RECHENGRÖSSEN

Rechengrößen in der Sozialversicherung	monatlich	jährlich
Beitragsbemessungsgrenzen		
Kranken- und Pflegeversicherung	5.175,00 €	62.100,00 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung	West 7.550,00 € Ost 7.450,00 €	West 90.600,00 € Ost 89.400,00 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze/Versicherungspflichtgrenze		
Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung	5.775,00 €	69.300,00 €
Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung für Beschäftigte, die am 31.12.2002 privat krankenversichert waren	5.175,00 €	62.100,00 €
Bezugsgrößen		
Kranken- und Pflegeversicherung	3.535,00 €	42.420,00 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung	West 3.535,00 € Ost 3.465,00 €	West 42.420,00 € Ost 41.580,00 €
Familienversicherung		
Regelmäßiges Gesamteinkommen	505,00 €	
Geringfügigkeitsgrenze (Minijob)	538,00 €	
Entgeltgrenze für geringfügig Beschäftigte	538,00 €	
Mindestbeitragsbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit	175,00 €	
Geringverdienergrenze bis zu der Arbeitgeber den Sozialversicherungsbeitrag für Auszubildende alleine tragen	325,00 €	

Angaben laut Verordnung über die maßgebenden Rechengrößen der Sozialversicherung für 2024. Alle Angaben ohne Gewähr.

BEITRÄGE FÜR FREIWILLIG VERSICHERTE MITGLIEDER

Personenkreis/beitragspflichtige Einnahmen	Krankenversicherung		Pflegeversicherung ¹⁾	
	Kassenindividueller Gesamtbeitragsatz ²⁾	Monatlicher Beitrag	Monatlicher Beitrag (allgemeiner Beitragsatz 3,4 %)	Monatlicher Beitrag (mit Beitragszuschlag 4,0 %)
Beschäftigte nach Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze				
• mit Krankengeldanspruch	16,3 %	843,53 €	175,95 €	207,00 €
• ohne Krankengeldanspruch	15,7 %	812,48 €	175,95 €	207,00 €
Selbstständige³⁾ mit Krankengeldanspruch Beitragsbemessung nach beitragspflichtigen Einnahmen von monatlich				
• mindestens 1.178,33 €	16,3 %	192,07 €	40,06 €	47,13 €
• höchstens 5.175,00 €	16,3 %	843,53 €	175,95 €	207,00 €
Selbstständige³⁾ und sonstige Mitglieder ohne Krankengeldanspruch (z. B. verbeamtete Personen, Nichterwerbstätige); Beitragsbemessung nach beitragspflichtigen Einnahmen von monatlich				
• mindestens 1.178,33 €	15,7 %	185,00 €	40,06 €	47,13 €
• höchstens 5.175,00 €	15,7 %	812,48 €	175,95 €	207,00 €

1) Mitglieder, die über 23 Jahre alt sind und keine Kinder haben, zahlen zusätzlich zum allgemeinen Beitragsatz einen Zuschlag von 0,6 Prozentpunkten. Vom Beitragszuschlag freigestellt sind auch Mitglieder, die vor dem 1.1.1940 geboren wurden. Der allgemeine Beitragsatz vermindert sich für Mitglieder ab dem zweiten bis zum fünften Kind um 0,25 Prozentpunkte je Kind, maximal um 1,0 Prozentpunkte. Dabei dürfen nur Kinder berücksichtigt werden, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Beitragsatz, wenn 2 Kinder das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben: 3,15 %

Beitragsatz, wenn 3 Kinder das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben: 2,90 %

Beitragsatz, wenn 4 Kinder das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben: 2,65 %

Beitragsatz, wenn 5 und mehr Kinder das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben: 2,40 %

Auch Mitglieder, die vom Beitragszuschlag freigestellt sind, profitieren von diesen Abschlägen. Für Beihilferechtigte gilt der halbe Beitragsatz (1,7 % ggf. unter Berücksichtigung der beitragsmindernden Abschläge für 2–5 Kinder, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder ggf. erhöht um den Beitragszuschlag für Mitglieder ohne Elternzugehörigkeit (+ 0,6 %).

Für Beschäftigte im Bundesland Sachsen gilt ein erhöhter Beitragsanteil, da dort der Buß- und Betttag weiterhin Feiertag ist.

Weitere Informationen: www.dak.de/arbeitgeber-pflegeversicherungsbeitrag

www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/pv_grundprinzipien/pflege_beitragsatz/beitragsatz.jsp

2) Bei Rentnerinnen und Rentnern gilt für Einnahmen aus Renten, Versorgungsbezügen und nebenberuflichem Arbeitseinkommen der allgemeine kassenindividuelle Gesamtbeitragsatz. Für Beiträge aus ausländischen Renten gilt ein besonderer Beitragsatz (8,15 %). Bei Bezug dieser Einnahmeart kann sich deshalb ein abweichender Mindest-/Höchstbeitrag zur Krankenversicherung ergeben. Weitere Informationen finden Sie unter: www.dak.de/rente

3) Freiwillig versicherte Selbstständige, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Anspruch auf mindestens 6 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 Beitragsatz in der Krankenversicherung.

Zusätzlich zum gesetzlichen Anspruch auf Krankengeld kann ein früherer Beginn ab dem 15. Tag der Arbeitsunfähigkeit durch unseren Wahltarif Krankengeld abgesichert werden – dies gilt auch für Künstlerinnen, Künstler und Publizierende. Informationen unter: www.dak.de/tarif61

**HINWEISE FÜR UNTERNEHMEN**

Alle Rechengrößen und Beitragsätze 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.

MITARBEITERJUBILÄEN: EIN HOCH AUF UNS!

Dienstjubiläen kommen nicht alle Tage vor und sollten daher gewürdigt werden. Mit ihrer Wertschätzung drückt eine Firma nicht nur Dank aus, sondern fördert auch die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden.

Ein Jubiläum im Job ist immer etwas Besonderes. Gerade in der heutigen Zeit ist es nicht selbstverständlich, dass Mitarbeitende mehrere Jahre, vielleicht sogar Jahrzehnte in einem Unternehmen tätig sind. Wer 10, 25, 40 oder sogar 50 Jahre dem Arbeitgeber die Treue gehalten hat, darf daher Wertschätzung erwarten. Schließlich steht ein solches Jubiläum für Kontinuität, Qualität, Vertrauen und eine besondere Bindung zwischen der angestellten Person und dem Unternehmen. Mittlerweile gehört es zu einer guten Führungskultur, Mitarbeitende für ein Jubiläum zu würdigen. Nicht zuletzt fördert Wertschätzung erheblich die Motivation und damit auch die Gesundheit der Mitarbeitenden. Denn nur wer das Gefühl hat, dass die Chefetage Leistungen anerkennt, ist auch bereit, sich für die Firma einzusetzen. Auch für die anderen Kolleginnen und Kollegen ist die Ehrung bedeutsam, da sie dadurch erfahren, dass es sich lohnt, langfristig „am Ball zu bleiben.“

INDIVIDUELLE GESTALTUNG

Doch wie begleiten Firmen die Jubiläen ihrer Mitarbeitenden? Bei der Otto Group beispielsweise spielen Jubiläen eine wichtige Rolle, wie Unternehmenssprecher Ingo Bertram betont: „Wir unterscheiden 10-, 25- und 40-jährige Betriebsjubiläen, wobei

die Zugehörigkeit zur Otto Group entscheidend ist und nicht allein die Zugehörigkeit zu einer Konzerngesellschaft.“ Mit dem Jubiläum verbunden sind neben einem Dankeschreiben auch Sonderurlaubstage, ein Warengutschein des Unternehmens sowie eine einmalige Sonderzahlung. „Die Führungskraft kümmert sich um den Rahmen und die Organisation des Anlasses. Da gibt es bewusst keine Vorschriften – auch weil die Teams sowie der Jubilar oder die Jubilarin das erfahrungsgemäß sehr individuell gestalten“, berichtet Bertram.

Auch bei der REWE Group wird langjährige Mitarbeit sehr geschätzt. „Wir sind stolz darauf, dass sehr viele langjährige Mitarbeitende bei uns tätig sind. Dementsprechend ist es uns wichtig, das langjährige Engagement und die Loyalität unserer Kolleginnen und Kollegen gebührend zu würdigen und anzuerkennen“, berichtet Pressesprecher Thomas Bonrath. Dabei findet die Würdigung wegen der verschiedenen Tätigkeitsbereiche und je nach gegebenen Möglichkeiten in den jeweiligen Arbeitsumfeldern der REWE Group in ganz unterschiedlicher Form statt. „Am wichtigsten ist uns hierbei immer die unmittelbare Wertschätzung zeitnah zum Jubiläum durch Vorgesetzte und idealerweise im Kreise der Kolleginnen und Kollegen“, sagt Bonrath. Zusätzlich zu den Betriebszugehörigkeiten nach 10, 25 und 40 Jahren



wie bei der Otto Group ist die REWE Group auch auf 50-jährige Jubiläen eingestellt. „In vielen Einheiten des Unternehmens finden Jubilarfeiern oder vergleichbare Veranstaltungen zur gemeinsamen Ehrung dieser langjährigen Mitarbeitenden statt.“ Sämtliche Jubilarinnen und Jubilare werden zudem einmal monatlich in den internen Kommunikationsmedien öffentlich gewürdigt, sofern sie dem zustimmen.

MOTIVATION STEIGT

Die meisten Unternehmen haben die Vorteile einer wertschätzenden Unternehmenskultur mittlerweile erkannt. Loben Führungskräfte die Leistung ihrer Mitarbeitenden, wird ein regelrechter Dominoeffekt in Gang gesetzt: Die Wertschätzung steigert die Freude an der Arbeit und die Motivation, sich für das Unternehmen

250 JAHRE

SOLIDARISCH • SOZIAL • NACHHALTIG

In 250 Jahren hat die DAK-Gesundheit viele Herausforderungen gemeistert. Die Grundwerte sind dabei immer gleich geblieben und werden nach wie vor gelebt. Deshalb lautet auch das Jubiläumsmotto „250 Jahre – solidarisch, sozial, nachhaltig“. Alle Informationen zum Jubiläum und zur Geschichte der DAK-Gesundheit unter:

www.dak.de/250-jahre-dak

Dienstjubiläen sind willkommene Anlässe,

um langjährigen Mitarbeitenden die gebührende Wertschätzung zu zeigen.

noch mehr einzubringen. Dadurch sind Mitarbeitende insgesamt glücklicher, zufriedener, weniger gestresst und konzentrierter im Job. Nicht zuletzt steigt auch die Identifikation mit dem Unternehmen.

Das ist auch bei der Deutschen Bahn (DB) der Fall, der die Wertschätzung für langjährige betriebliche Zugehörigkeit sehr wichtig ist. Wie beim Handels- und Touristikunternehmen REWE Group werden dort Betriebszugehörigkeiten von 10, 25, 40 und 50 Jahren gefeiert. „Für die Ehrung stellt die Deutsche Bahn ein Budget für eine Feier mit Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung. Außerdem erhalten die Mitarbeitenden eine Ehrennadel, eine Urkunde und ein Dankeschreiben“, sagt eine Bahnsprecherin. Des Weiteren stellt die DB den Führungskräften der Jubilarinnen und

Jubilare ein Budget für ein Geschenk zur Verfügung. Gemäß Tarifvertrag gibt es darüber hinaus eine Jubiläumszuwendung für 25, 40 oder sogar 50 Jahre Betriebszugehörigkeit sowie einen bezahlten freien Tag.

FEIER ZUM JUBILÄUM

Auch beim Energieunternehmen Vattenfall haben die Themen Wertschätzung sowie Gesundheit und Sicherheit

einen sehr hohen Stellenwert und werden stetig durch ein breites Angebot im Unternehmen unterstützt und gefördert. „Auch dadurch haben wir bei Vattenfall mit einem Schnitt von 16,5 Jahren eine vergleichsweise lange Unternehmenszugehörigkeit“, berichtet Sprecherin Maja Schubert. Für Jubiläen erhalten Angestellte in verschiedenen Staffellungen eine Sonderzahlung und auch Freistellungstage. „Außerdem ist es betrieblich geregelt, dass der oder die Vorgesetzte eine Jubiläumsfeier organisiert, in deren Rahmen ein Dankeschreiben beziehungsweise eine Urkunde überreicht wird“, so die Sprecherin weiter. *Justine Holzwarth*

ZUSAMMENHALT UND GESUNDHEIT FÖRDERN

Mit (hybriden) **Teamentwicklungsprogrammen** können Sie Ihre Mitarbeitenden für deren Gesundheit sensibilisieren und gleichzeitig den Zusammenhalt fördern. Ihre Beschäftigten werden dabei aktiv in den Entwicklungsprozess einer gesunden Arbeits- und Teamkultur eingebunden. Mehr Informationen unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif.

WETTBEWERB

„GESICHTER FÜR EIN GESUNDES MITEINANDER 2023“



„Es war noch nie so wichtig, einander mit Zuwendung und Toleranz zu begegnen und sich gegenseitig zu unterstützen.“

Andreas Storm, Vorsitzender des Vorstandes der DAK-Gesundheit bei der Siegerehrung



Die Bundesjury nannte die Preisträger „leuchtende Beispiele“ für ein gesundes Miteinander. Gewinnerprojekte aus den Vorjahren waren zudem von Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier mit einer Einladung zum Bürgerfest nach Berlin gewürdigt worden.

Erstmals gab es 2023 drei Sonderpreise für ehrenamtliches Engagement insbesondere in der häuslichen Pflege. Ein Sonderpreis ging an Jana Krämer aus Sachsen-Anhalt für ihre Initiative „Rollator-Training“. Bea Westerbarkei aus Brandenburg wurde für die „Gesundheitsbuddys“ ausgezeichnet, die Menschen mit Mobilitätseinschränkungen zu Hause besuchen und mit ihnen Fitness trainieren. Eberhard Muras aus Bremen bekam für „Hol mal Luft!“ einen Sonderpreis. Die Initiative veranstaltet Abendessen, bei denen pflegende Angehörige von ihrem (über-)fordernden Dienst Abstand gewinnen. Der Wettbewerb geht aufgrund des großen Erfolges 2024 in die vierte Runde.

Weitere Infos zu den Siegerprojekten 2023 unter: www.dak.de/gesichter

Die DAK-Gesundheit hat 2023 zum dritten Mal den Wettbewerb für ein gesundes Miteinander veranstaltet und im Dezember beispielhafte Projekte aus den Bereichen Gesundheit, Prävention und Pflege ausgezeichnet. Der erste Preis auf Bundesebene ging an den Verein „Arbeitskreis Leben Karlsruhe e. V.“ mit der Initiative „Suizidprävention in Schulen“. Auf Platz zwei kam „Seniorpartner in School e.V.“ (SiS) des Landesverbandes Berlin mit der Idee, Konflikte an Schulen mithilfe von Mediation zwischen Jung und Alt zu lösen. Den dritten Preis erhielt das Projekt „Manna Mobil“ aus Wiesbaden mit kostenlosen warmen Mittagessen für Schulkinder.

WEITERBILDUNG 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

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 unter:

www.dak.de/b2run

AZUBIS GUTE BEGLEITUNG

Damit der Start ins Arbeitsleben gut gelingt, unterstützt die DAK-Gesundheit mit begleitenden Seminaren und Event-Modulen.

- Bei den sogenannten Welcome Days können Sie den Teamgeist Ihrer neuen Mitarbeitenden spielerisch stärken, die Gesundheit fördern und sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren.
- Beim Azubiprogramm werden Auszubildende dabei unterstützt, zielgerichtet eigene Ressourcen zu nutzen, um mit Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz und im Privaten bewusst umzugehen. Seminare zur Vermeidung von Prüfungsstress runden das Angebot ab.

Weitere Angebote und Informationen unter der BGM-Hotline **040 325 325 720** zum Ortstarif oder per E-Mail: bgm@dak.de



DAK-Magazin aus dem Jahr 1982

ELTERNZEIT MELDEVERFAHREN

Ab dem 1. Januar 2024 melden Arbeitgeber für gesetzlich krankenversicherte Personen den Beginn und das Ende einer Elternzeit an die zuständige Krankenkasse. Die Meldungen werden im Rahmen des DEÜV-Meldeverfahrens, zusätzlich zu den bisherigen Meldungen, abgegeben.



DAK-URLAUBSREPORT FAST JEDER FÜNFTE HAT SICH NICHT ERHOLT

Die Mehrheit der Deutschen (82 Prozent) fühlt sich nach dem Sommerurlaub gut oder sogar sehr gut erholt. Knapp ein Fünftel aber erholte sich kaum. Regenwetter, Erkältungen sowie Stress bei der An- oder Abreise waren unter anderem Ursachen für die mangelnde Erholung. Das zeigt der Urlaubsreport 2023 der DAK-Gesundheit, eine repräsentative forsa-Umfrage* im Auftrag der Krankenkasse.

2023 erkrankten wie im Vorjahr acht Prozent der Befragten in ihrem Urlaub. Vor allem bei den unter 30-Jährigen waren Gesundheitsprobleme häufig. Von ihnen erkrankte oder verletzte sich jede oder jeder Siebte. In allen Altersgruppen am stärksten verbreitet: Husten und Schnupfen. Deutlich mehr als die Hälfte der Erkrankten berichtete von Erkältungssymptomen (63 Prozent) – im Jahr 2022 waren es lediglich 32 Prozent gewesen, während weitere 36 Prozent an COVID-19 erkrankt waren. Infektionen mit dem Coronavirus wurden im Jahr 2023 nicht gesondert erfasst.

25 
JAHRE

SOLIDARISCH • SOZIAL • NACHHALTIG

* Der DAK-Urlaubsreport ist eine repräsentative Bevölkerungsbefragung durch forsa im Auftrag der DAK-Gesundheit. Sie wird seit 2012 jährlich durchgeführt und fand im Sommer 2023 vom 14. bis zum 25. August statt. Es wurden 1.005 Frauen und Männer ab 18 Jahren befragt, die bereits Urlaub hatten.
www.dak.de/presse

ALLES IM PLAN

Endlich befördert werden oder in den Traumjob wechseln. Mehr Geld, weniger Überstunden, spannendere Projekte, umweltverträglicheres Arbeiten: Viele Berufstätige kennen gute Vorsätze und Ziele wie diese, nicht nur zum Jahreswechsel. Die folgenden Tipps helfen dabei, sie Schritt für Schritt zu erreichen.



PRÄZISE UND POSITIV

Wer zu viel auf einmal ändern will, erhöht das Risiko, nichts davon zu schaffen. Schreiben Sie alles auf, was Sie ändern oder erreichen wollen. Überlegen Sie dann, wo der Leidensdruck am höchsten ist. Welche Veränderung hilft Ihnen am meisten?

Formulieren Sie positiv. Annäherungsorientierte Vorsätze („Ich werde anfangen mit ...“) sind erfolgreicher als meidungsorientierte („Ich werde aufhören mit ...“).

ATTRAKTIV

Im Job sind die meisten Menschen weniger selbstbestimmt als bei der Freizeitgestaltung. Umso wichtiger ist es, dass Sie sich Ziele setzen, die auch für Sie selbst verlockend sind. Wenn Sie ein eigenes Ziel wählen, werden Sie Freude daran haben, es zu visualisieren, es sich also bildlich möglichst detailliert vorzustellen. Sie werden dann auch Anstrengungen oder Konflikte in Kauf nehmen.

Tipp: Legen Sie am Anfang jeden Monats eine Maßnahme oder Aktion fest, auf die Sie richtig Lust haben!

25 
JAHRE
SOLIDARISCH • SOZIAL • NACHHALTIG

DAK-LANGZEITSTUDIE (SEIT 2012)

Für 2024 wünschen sich die meisten Menschen, mehr Zeit mit der Familie und mit ihrem Freundeskreis zu verbringen (65 Prozent). Über die Hälfte der Befragten möchte Stress abbauen (62 Prozent), sich mehr bewegen (57 Prozent) und sich gesünder ernähren (53 Prozent). 28 Prozent haben den Vorsatz, digitale Medien weniger zu nutzen. 19 Prozent wollen weniger Alkohol trinken und 10 Prozent würden gern mit dem Rauchen aufhören. Studie unter: www.dak.de/presse

SICHTBAR

Platzieren Sie Ihre schriftlich formulierten Ziele an sichtbarer Stelle. Sie können auch ein Motivationsbild wählen. Platzieren Sie es als Hintergrundbild auf Ihrem Rechner, stecken Sie einen Ausdruck unter Ihre durchsichtige Schreibtischunterlage oder hängen Sie ihn an Ihre Bürotür.

MESSBAR

Unschärfe Ziele sind nicht überprüfbar. „Weniger Überstunden“ oder „Mehr Gehalt“: Das ist zu allgemein. Besser: „Nicht mehr als drei Überstunden pro Woche“, „Überstunden innerhalb von vier Wochen ausgleichen“, „Reduktion der Arbeitszeit“.

Setzen Sie sich zudem Meilensteine: „Im ersten Vierteljahr 25 Prozent weniger Überstunden im Vergleich zum Vorjahr“, „Bis April Liste mit erfolgreichen Projekten des vergangenen Jahres erstellen und Gesprächstermin mit der Führungskraft vereinbaren“.

EHRGEIZIG

Wer sich zu viel vornimmt, scheitert eher – könnte man denken. Das Gegenteil ist der Fall. Eine kanadische Meta-studie mit Forschungsergebnissen aus 35 Jahren ergab: Hochgesteckte Ziele bewirken mehr Engagement – solange sie nicht völlig unerreichbar scheinen. Denn sie appellieren an unseren natürlichen Leistungswillen. Das steigert die Selbstwirksamkeit.

KRISENFEST

Keine Überstunden mehr, eine bessere Work-Life-Balance, endlich mal Zeit in das Herzensprojekt stecken – und dann kommt ein neuer Auftrag rein und alle Pläne sind Makulatur. Ideal sind realitätsnahe Wenn-dann-Pläne: „Immer wenn jemand fragt, ob ich das Projekt noch übernehmen kann, dann sage ich: ‚Ich prüfe das und melde mich in der nächsten Stunde.‘“ So können Sie Störfaktoren gewohnheitsmäßig entschärfen.

GEMEINSAM

Besprechen Sie Ihre Ziele mit Ihren Vorgesetzten. Warten Sie dafür nicht unbedingt auf das obligatorische Mitarbeitergespräch irgendwann im Jahr. Erstens verpflichten Sie sich durch ein solches Gespräch in gewissem Maße. Zweitens lassen sich so mögliche Schwierigkeiten (siehe Krisenfestigkeit) leichter umschiffen. Drittens können beide Seiten gegensteuern, wenn es weniger gut läuft.

WIRKLICHKEITSNAH

Prüfen Sie Ihren Kalender vom letzten Jahr daraufhin, wann Sie sich gut und leistungsstark gefühlt haben. Kamen Sie den gesetzten Zielen vielleicht zu manchen Zeiten näher als in anderen? Wie viele und welche Termine hatten Sie in diesen Wochen? Können Sie daraus Schlüsse ziehen, um möglichst Erfolg versprechende Bedingungen zu schaffen?

Ulrich Hoffmann



Es lohnt sich, Jobziele präzise zu formulieren, um sie zu erreichen.



NEUE KOSTENFREIE ONLINE-VORTRÄGE PERMA-Modell – Bausteine der positiven Psychologie

Mit den Elementen des sogenannten PERMA-Modells erkennen Sie durch gezielte Reflexion, was Sie brauchen, um sich gut zu entwickeln. Mit den Inhalten dieses Online-Vortrags fördern Sie – unterstützt durch alltagsnahe Tipps – Ihr Wohlbefinden.

www.dak.de/digitalesBGM

Prokrastination ade – ich mache es jetzt!

Sie schieben unangenehme Aufgaben gerne vor sich her? Finden Sie mit diesem neuen Online-Vortrag heraus, wo mögliche Ursachen Ihrer Aufschieberitis liegen. Die Inhalte des Vortrags helfen Ihnen, vom Aufschieben ins Tun zu kommen.

www.dak.de/digitalesBGM

GEMEINSAM GUTES TUN



Das Team Corporate Sustainability von Beiersdorf im Einsatz für Trinkwasserwald e.V.

Ehrenamtliches Engagement für andere Menschen oder die Natur kann ein gesunder Ausgleich zum Job sein. Immer mehr Unternehmen fördern solche Freiwilligenarbeit ihrer Beschäftigten aktiv – ein Gewinn für alle Beteiligten.

Ein Dünenschutzgebiet von Müll befreien, Eichensetzlinge pflanzen, ein Kinderheim mit Instandsetzungsarbeiten unterstützen: Das sind nur drei Beispiele dafür, wie sich Beschäftigte der Beiersdorf AG im Frühsommer 2023 ehrenamtlich engagiert haben. Explizit gefördert durch das Unternehmen, während der Arbeitszeit. „Care Beyond Skin Day“ (CBS Day) hieß die Initiative, bei der Mitarbeitende 2023 weltweit dazu aufgerufen waren, gemeinnützige lokale Organisationen bei Sozial- und Umweltprojekten zu unterstützen.

ALLE WOLLEN DABEI SEIN

In dieser Größenordnung war das Corporate Volunteering, wie die Förderung des Mitarbeiterengagements auch heißt, für die Beiersdorf AG eine Premiere. „Die Option, als Teambuilding-Maßnahme gemeinsam Gutes zu tun, gab es schon vorher“, sagt Sonia Reichensperger, Managerin Corporate Engagement & Partnerships, „sie wurde aber nur punktuell auf Initiative der Teams genutzt.“ Die Resonanz auf den



Sonia Reichensperger, Managerin Corporate Engagement & Partnerships, Beiersdorf AG

CBS Day übertraf alle Erwartungen: Drei Viertel von rund 14.000 Beschäftigten weltweit waren im dreimonatigen Aktionszeitraum dabei. Ein Gewinn für alle – für die unterstützten Organisationen, für die Teams, die eng zusammenwuchsen, und nicht zuletzt für das Unternehmen. Schließlich hat sich Beiersdorf die Stärkung einer integrativen Gesellschaft und eine nachhaltige Verbesserung des Umweltschutzes auf die Fahnen geschrieben.

BEREICHERND UND GESUND

Viele Teilnehmende haben es besonders beeindruckt zu sehen, „was man in wenigen Stunden Gutes bewirken

kann“, berichtet Valerie Kruck, Global Head of Social Commitments. Auch der erlebte Perspektivwechsel sei sehr positiv beurteilt worden. Mit sozialem Engagement tut man sogar seiner Gesundheit etwas Gutes. So ergab eine 2020 im „American Journal of Preventive Medicine“ veröffentlichte Studie, dass ehrenamtlicher Einsatz von mindestens hundert Stunden pro Jahr bei Menschen über 50 das Risiko für Sterblichkeit und körperliche Einschränkungen senken kann. „Freiwilligenarbeit unter älteren Erwachsenen stärkt nicht nur die Gemeinschaft, sondern bereichert auch unser eigenes Leben, indem sie unsere Bindungen an andere fördert und uns hilft, ein Gefühl von Sinn und Wohlbefinden zu verspüren“, resümiert der leitende Forscher Eric S. Kim.



Valerie Kruck, Global Head of Social Commitments, Beiersdorf AG



Freiwillige aus der REWE Group bei den Special Olympics World Games.

Was ist

Corporate Volunteering?

Der Einsatz von personellen Ressourcen eines Unternehmens für gemeinnützige Zwecke. Der Begriff schließt auch die Förderung bestehender Freiwilligenarbeit ein. Neben Aktionstagen sind auch andere Formen möglich, etwa soziale Praktika, Mentoring oder Pro-bono-Dienstleistungen. Bei Letzteren wird in Partnerschaften Wissen weitergegeben bzw. berufliche Kompetenzen werden unentgeltlich eingebracht.

HUNDERT FREIWILLIGE HELFENDE

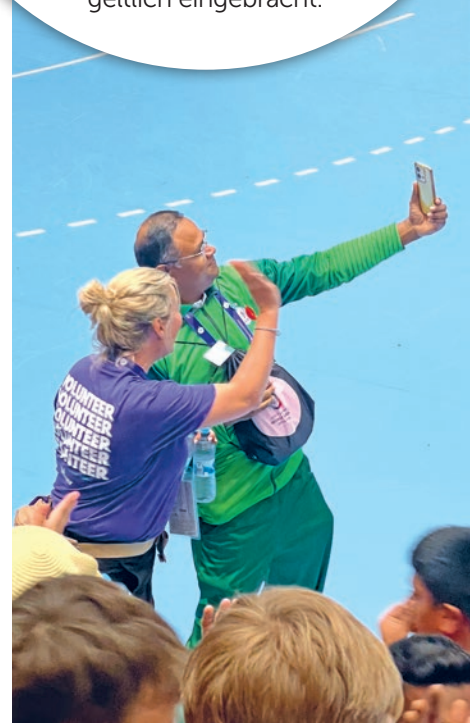
Für die REWE Group war 2023 in Sachen Corporate Volunteering ebenfalls ein besonderes Jahr: „Bei den Special Olympics World Games im Juni in Berlin waren an die hundert Mitarbeitende der REWE Group als freiwillige Helfende am Start“, erzählt Franziska Halstrick, Bereichsleiterin Personalentwicklung. Als Premiumpartner der Veranstaltung ging REWE über Sponsoring und Lebensmittellieferungen weit hinaus: „Unsere Leute haben die Handball-Wettbewerbe unterstützt, vom Hallenputzen über die Begleitung der Sportlerinnen und Sportler bis zur Siegerehrung.“ Ob Verwaltung, Markt oder Logistik: Aus allen Bereichen des Unternehmens hatten sich Beschäftigte um die Freiwilligenplätze bei der weltweit größten inklusiven Sportveranstaltung beworben.

FÜR VIELFALT UND INKLUSION

Jeder und jede Teilnehmende war drei Tage vor Ort. Die REWE Group kam auch für Anreise, Unterkunft und ein Rahmenprogramm auf. „Es war wunderbar zu erleben, wie Berührungsängste zu Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung, die anfangs vielleicht noch vorhanden waren, abgebaut wurden“, erinnert sich Franziska Halstrick. „Die Themen Vielfalt und Inklusion, die wir als Unternehmen leben, wurden aktiv vorangetrieben.“ Darüber hinaus verbessere das gemeinsame Engagement nicht nur das Arbeitsklima, sondern auch die berufliche Zufriedenheit und Produktivität der Freiwilligen. →



Franziska Halstrick, Bereichsleiterin Personalentwicklung Handel Deutschland, REWE Group





250 TAGE FÜRS EHRENAMT

Auch die DAK-Gesundheit macht sich für ehrenamtliche Einsätze stark: Anlässlich ihres Jubiläums lobte die Kasse „250 Tage für das Ehrenamt“ aus. Um einen dieser Tage konnten sich die Beschäftigten bewerben, um sich für ihr Ehrenamt freustellen zu lassen, und zwar unabhängig davon, ob sie sich bereits engagieren oder den Tag nutzen wollten, um in die Freiwilligenarbeit hineinzuschnuppern. „So füllen wir unser Jubiläumsmotto ‚Solidarisch – sozial – nachhaltig‘ mit Leben“, sagt Rosmarie Cortnumme-Schülzke, Bereichsleiterin Organisation, DAK-Gesundheit



Rosmarie Cortnumme-Schülzke, Bereichsleiterin Organisation, DAK-Gesundheit

250
JAHRE

„Einige unserer Azubis nutzen die Aktion, um für einen Tag an ihre FSJ-Stelle zurückzukehren“, erzählt Rosmarie Cortnumme-Schülzke. Nachhaltig im Gedächtnis geblieben ist ihr auch ein Team, das geschlossen auf einem Pflegebauernhof mit anpackt: „Da ist alles dabei: die gute Sache, Teamzusammenhalt und der Einblick in ein innovatives Pflegeprojekt.“

Annemarie Lünig

STÄRKUNG IHRER RESILIENZ

ONLINE-VORTRAG

Hier dreht sich alles um die seelische Widerstandskraft. Mitarbeitende und Führungskräfte identifizieren dabei eigene Kraftquellen und trainieren neue Denk- und Handlungsmuster. Anmeldung und Informationen unter: www.dak.de/digitalesBGM

Tipps aus der Praxis

Was sich für die Beiersdorf AG beim „Care Beyond Skin Day“ bewährt hat:

- **Bedarfsorientiert:** Statt einem Team ein Thema überzustülpen, steht der Bedarf vor Ort im Fokus.
- **Profis helfen:** Beim Finden regionaler Organisationen, die sich über helfende Hände freuen, unterstützen Initiativen wie beispielsweise „tatkräftig e. V.“.
- **Skills prüfen:** Es kann sehr motivierend sein, wenn Freiwilligenarbeit an spezielle Fähigkeiten anknüpft. So haben IT-Azubis von Beiersdorf Programmierkurse für Kinder gegeben, eine Kooperation mit der „Hacker School“.
- **Ansprechperson:** Beiersdorf hat in jedem Team eine besonders engagierte Person als „Ambassador“ für den CBS Day eingesetzt.
- **Messbarkeit:** Für das Reporting und die Kommunikation die Wirkung der Maßnahmen in Zahlen erfassen: Wie viele Kinder profitieren? Wie viele Äpfel wurden geerntet?
- **Flexibilität:** Aktionszeiträume nicht zu eng wählen, damit Arbeit und Freiwilligendienste gut koordiniert werden können. Bei Beiersdorf spielen nicht zuletzt die bei den weltweit tätigen Teams sehr unterschiedlichen Wetterbedingungen und Arbeitsaufkommen eine Rolle.

BEI UNS
**HAT MAN
GUT LACHEN**

Jetzt weiter-
empfehlen!



25 € FÜR JEDE NEUE
MITGLIEDSCHAFT
DURCH EMPFEHLUNG UND
60 € ZUSCHUSS ZUR
PROFESSIONELLEN
ZAHNREINIGUNG.



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

EIN BISSCHEN GESUND IST IHNEN NICHT GESUND GENUG?

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

Jetzt Code scannen und informieren!



MIT SICHERHEIT
GESUND
VERSICHERT.

DAK
Gesundheit
Ein Leben lang.

