

Mini- und Midijobs

Neue Regeln, Grenzen und Formeln



NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

BARMER möchte
klimaneutral
werden

GESUNDHEITSREPORT

AU-Treiber
Psyche
und Rücken

SV-RECHENGRÖSSEN FÜR 2023

Grenzen für die
Beitragsbemessung
steigen

Impressum

HERAUSGEBER

BARMER
Postfach 110704
10837 Berlin

VERANTWORTLICH

Athanasios Drougias, Abteilung
Unternehmenskommunikation

REDAKTION

Rainer Janzen (Ltg.)
Andreas Hipp

LAYOUT/DTP

Andreas Große-Stoltenberg

ANSCHRIFT DER REDAKTION

BARMER, Abteilung
Unternehmenskommunikation,
Lichtscheider Str. 89,
42285 Wuppertal
Telefon 0800 33 30 04 99 18 36*
Fax 0800 33 30 04 99 14 59*
E-Mail nahdran@barmer.de
*aus den deutschen Fest- und
Mobilfunknetzen kostenfrei

DRUCK

Frank Druck GmbH & Co. KG, Preetz

BILDNACHWEIS

BARMER, gettyimages/Chris
Windsor (S.1), bmas (S.7), picture
alliance/photothek/Thomas
Trutschel (S.10)
.../stock.adobe.com:
gorynvd (S.3, S.6), troyanphoto
(S.3), fizkes (S.3, S.12),
BillionPhotos.com (S.4), Vidi
Studio (S.4), Afanasiev Oleksii
(S.4), FotoArtist (S.5), Halfpoint
(S.5), master1305 (S.8), Pixel-shot
(S.9), mallinka1 (S.11), Kzenon
(S.14), Vladimir Gorodenkoff (S.14),
Syda Productions (S.15), Janis
Abolins (S.16), redaktion93 (S.16),
elena_hramowa (S.16), Mathias
Enter (S.17), RankSol (S.17), Natee
Meepian (S.18), mast3r (S.19)

Nahdran erscheint viermal jährlich

06



ÄNDERUNGEN BEI MINI- UND MIDIJOBBS



10

NACHHALTIGKEIT



GESUNDHEITSREPORT

12

INHALT

04

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

Titelthema

06

ÄNDERUNGEN BEI MINI- UND MIDIJOBBS

Neue Regeln, Grenzen und Formeln

10

BARMER-NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Alles auf Grün fürs Klima

12

BARMER-GESUNDHEITSREPORT 2022

AU-Treiber Psyche und Rücken

14

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

16

BARMER-WETTBEWERB MOVEGUIDE

Die Sieger des Jahres 2022

18

SV-RECHENGROSSEN FÜR DAS JAHR 2023

Beitragsbemessungsgrenzen steigen

19

DIE DIGITALE KRANKSCHREIBUNG

Weniger Papier, weniger Bürokratie



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

die BARMER hat ihren aktuellen Gesundheitsreport vorgelegt. Darin wird das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen aller bei der Kasse versicherten Beschäftigten unter die Lupe genommen. In diesem Jahr haben wir uns dem Schwerpunktthema Gendergesundheit gewidmet. Nicht verwunderlich ist, dass Krebserkrankungen sowohl bei Frauen als auch bei Männern im höheren Erwerbsalter eine gewichtige Rolle spielen. Aber beim Blick auf die Zahlen zeigt sich, dass Frauen bei Darmkrebsdiagnosen mehr als ein Drittel weniger Fehltage aufweisen als Männer der gleichen Altersgruppe. Und das liegt nicht daran, dass sie seltener betroffen sind, sondern sie nehmen Früherkennungsuntersuchungen häufiger in Anspruch. Es lohnt sich also, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das wichtige Thema Vorsorge zu sensibilisieren. Die BARMER bietet ihren Versicherten übrigens eine Darmkrebsfrüherkennung für zu Hause an. Mit großem Erfolg, wie die Abrufzahlen zeigen.

Es grüßt Sie herzlich Ihr

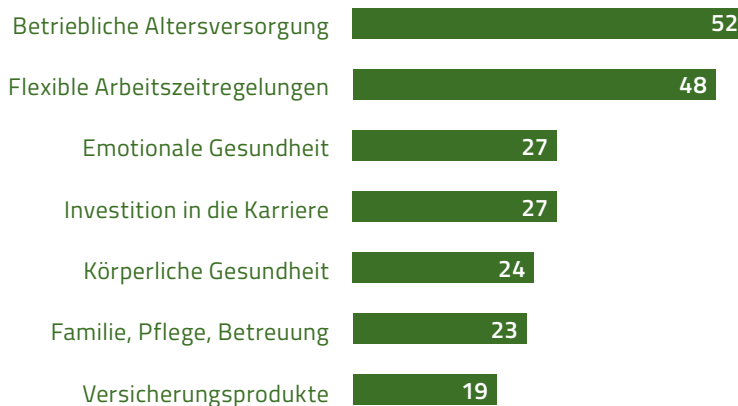
Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

Mitarbeiterbindung

Welche Benefits am besten ankommen

Umfrage unter 1.500 Beschäftigten in Deutschland, Angaben in Prozent



Quelle: 2022 Global Benefits Attitudes Survey



SERVICE

BARMER-Firmenkundenportal
barmer.de/firmenkunden

Telefonservice
für Firmen
(kostenfrei,
deutschlandweit)
0800 333 05 05

Telefonservice
englischsprachig
0800 333 00 60

Rückruf-Service,
Feedback geben
barmer.de/firmenkontakt

Fax
0800 333 00 91

Fragen zu Themen in der
Nahdran, Anschriften-
änderungen mitteilen
(bitte Betriebsnummer
angeben: die acht Ziffern
nach „#“ im Adressaufdruck)
nahdran@barmer.de

Nahdran digital
(alle Ausgaben ab 2016
als PDF-Downloads)
barmer.de/nahdran



Darmkrebsvorsorge

Früherkennung leicht gemacht

Dass Vorsorgeuntersuchungen hilfreich und wichtig sind, um Krankheiten frühzeitig zu erkennen, ist hinlänglich bekannt. Das gilt insbesondere beim Darmkrebs, denn wenn dieser schon im Anfangsstadium erkannt wird, liegen die Heilungschancen bei rund 95 Prozent. Jedes Jahr erkranken mehr als 60.000 Menschen in Deutschland an Darmkrebs und 25.000 sterben daran. Sehr ernüchternd ist der Blick auf die Zahlen zur Früherkennung. Trotz hoher Heilungschancen nutzen lediglich 5,9 Prozent der anspruchsberechtigten Frauen das Angebot, bei den Männern nur 3,6 Prozent. Die BARMER möchte dies ändern und ermöglicht ihren Versicherten seit März 2022 einen unkomplizierten Zugang zur Vorsorge. Sie können ganz einfach einen immunologischen Stuhltest bestellen, der ihnen direkt nach Hause geschickt wird. Die entnommene Probe wird anschließend kostenlos von einem Labor ausgewertet. Die Versicherten erhalten nach wenigen Tagen ihr Testergebnis per Post. Und dieser in der gesetzlichen Krankenversicherung einmalige Service wird angenommen. Bis Anfang September haben bereits fast 90.000 Versicherte einen Stuhltest angefordert.

barmer.de/darmkrebsfrueherkennung

Neue Corona-Arbeitsschutzverordnung

Homeoffice muss keine Option sein

Eigentlich sollten die Corona-Regeln für Unternehmen im Herbst verschärft werden. Jetzt rudert die Bundesregierung zurück. Entgegen der ursprünglichen Pläne von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil sind die Unternehmen vom 1. Oktober an nun doch nicht verpflichtet, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Schutz vor Corona die Option Homeoffice anzubieten. Jetzt sollen sie nur noch für sich prüfen, ob sie „Heimarbeit“ ermöglichen wollen.



Eine Anfang September vom Bundestag beschlossene Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wurde entsprechend entschärft. Auch Corona-Tests müssen den Beschäftigten nicht mehr zwingend angeboten werden. Anderes gilt für Hygienekonzepte. Diese müssen die Betriebe weiterhin vorweisen können. Allerdings haben sie bei deren konkreter Ausgestaltung weitgehend freie Hand.

bmas.de > Arbeitsschutzverordnung



BARMER Urlaubs- & Homeoffice-Planer 2023

Arbeits- und Urlaubszeiten entspannt managen

Wer arbeitet im Büro, wer zu Hause? Wer ist auf Dienstreise oder krank? Gerade in Coronazeiten, in denen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice statt im Firmenbüro arbeiten, ist es wichtig, sich als Team bestmöglich zu organisieren. Ganz gleich, ob es um anstehende To-dos oder die gemeinsame Urlaubsplanung für das nächste Jahr geht. Mit

dem kostenlosen digitalen Urlaubs- und Homeoffice-Planer der BARMER hat man alle An- und Abwesenheiten, Urlaubsansprüche oder Resturlaube auf dem Schirm. Ob am PC oder mit dem Tablet: Der praktische Kalender ist einfach zu bedienen und sofort einsatzbereit. Einfach PDF-Datei herunterladen und loslegen!

barmer.de/urlaubsplaner

BARMER Pflegecoach

Das Angebot wächst und wächst

Die BARMER baut ihren digitalen Pflegecoach für pflegende Angehörige kontinuierlich aus. Aktuell sind zu den bislang sieben abrufbaren Themenfeldern, bei denen es beispielsweise um den Umgang mit an Demenz erkrankten Menschen oder um das immer noch gerne tabuisierte Thema Inkontinenz geht, noch zwei neue hinzugekommen. Zum einen geht es um praktischen Support bei der Körperpflege. Der Pflegecoach zeigt, wie diese mithilfe richtiger Techniken und einfacher Hilfsmittel leichter gelingen kann, und er gibt Tipps, wie dieses für alle Beteiligten sensible Thema möglichst angenehm gestaltet werden kann. Was die Unterstützung beim Essen und Trinken erleichtern kann, worauf Pflegende bei der Ernährung über eine Sonde achten sollten und was bei Diabetes wichtig ist, zeigt ein weiteres neues Themenfeld. Auch hierbei greift die BARMER den Pflegepersonen praxisnah unter die Arme. Überhaupt sind es die Pflegenden, die bei diesem Online-Portal



im Mittelpunkt stehen, denn sie müssen schließlich den physisch und psychisch grenzwertigen Spagat zwischen Beruf und Pflege hinbekommen – und das oft über Jahre hinweg.

barmer-pflegecoach.de

Digitale Meetings werden beliebter

Umfrage unter 450 Beschäftigten in Deutschland, Angaben in Prozent

Ich empfinde digitale Meetings als sehr effizient



Ich empfinde digitale Meetings als sehr belastend



Ich bevorzuge digitale Meetings gegenüber Präsenzmeetings



- stimme zu
- stimme nicht zu

Quelle: Konstanzer Homeoffice Studie, 2022

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Regelungen sollen ausgeweitet werden

Die Pandemie führt deutlich vor Augen, wie wichtig die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Beschäftigte ist. Anfang Juni hat das

Bundeskabinett einem sogenannten Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz zugestimmt und damit eine für alle Mitgliedstaaten

verbindliche EU-Richtlinie in nationales Recht umgesetzt. Doch die Ambitionen der Ampel-Regierung gehen noch weiter, zumal familienfreundliche Regelungen wie Elterngeld und Eltern- oder Pflegezeit hierzulande bereits bestehen. So sollen die Unternehmen künftig beispielsweise begründen müssen, warum sie Anträge auf flexible Arbeitsregelungen in der Elternzeit oder auf Pflege- oder Familienpflegezeit abgelehnt haben. Zudem soll Kleinbetrieben künftig auferlegt werden, solche Anträge innerhalb von vier Wochen zu beantworten. Auch sollen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Eltern-, Pflege- oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, künftig an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden dürfen, wenn sie sich deswegen diskriminiert fühlen.

bmf.sfg.de > Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz





Neue Regeln, Grenzen und Formeln

Ab 1. Oktober greifen Änderungen bei Mini- und Midijobs mit entsprechenden Auswirkungen auf die Entgeltabrechnung in den Unternehmen. Hier alles Wichtige.

Der Bundesrat hat Mitte Juni 2022 endgültig grünes Licht für ein zuvor vom Bundestag beschlossenes „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der

geringfügigen Beschäftigung“ gegeben. Es sieht zum 1. Oktober eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf brutto 12 Euro je Stunde vor. Analog dazu steigt die Entgeltgrenze für geringfügige Beschäftigten von 450 auf 520 Euro monatlich.

Eine Grenze, die künftig automatisch angepasst wird, wenn sich der Mindestlohn ändert. So wird eine Wochenarbeitszeit von bis zu 10 Stunden ermöglicht, und die sogenannten Minijobs, auf die Sozialversicherungsbeiträge und Steuern

Mehr als 6 Millionen

MENSCHEN, VOR ALLEM WEIBLICHE BESCHÄFTIGTE IN OSTDEUTSCHLAND,
DIE IM NIEDRIGLOHNSEKTOR ARBEITEN, WERDEN VON DER
MINDESTLOHN-ANHEBUNG PROFITIEREN

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales



„12 Euro Mindestlohn sind auch aus ökonomischer Sicht von Vorteil.“

Denn damit stärken wir die Kaufkraft und geben einen

wichtigen Impuls für die wirtschaftliche Erholung.“

HUBERTUS HEIL, BUNDESMINISTER FÜR ARBEIT UND SOZIALES

anfallen, können weiterhin als geringfügig entlohnte Beschäftigungen eingestuft werden. Geringfügig Beschäftigte müssen ihre Arbeitszeit also nicht mehr reduzieren, damit sie die Minijob-Grenze nicht überschreiten, denn genau dies war bei früheren Mindestlohn-Erhöhungen häufiger der Fall.

So wird die Minijob-Grenze berechnet

Der neue Mindestlohn von 12 Euro wird mit 130 multipliziert, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet ($12 \text{ Euro} \times 130 = 1.560 \text{ Euro}$, $1.560 \text{ Euro} : 3 = 520 \text{ Euro}$). Die Geringfügigkeitsgrenze bezeichnet das monatliche Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit von bis zu zehn Wochenstunden zum Mindestlohn in Verbindung mit der auf der Grundlage des Mindestlohngesetzes jeweils erlassenen Verordnung erzielt wird. Die Geringfügigkeitsgrenze

wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben.

Besitzstandsregelung bis 31.12.2023

Für Beschäftigte, die durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze ab 1. Oktober 2022 normalerweise nicht mehr versicherungspflichtig wären, gibt es bis zum 31. Dezember 2023 eine Besitzstandsregelung. Die vor der Gesetzesänderung bestehende Versicherungspflicht bleibt dann erhalten, wenn das Arbeitsentgelt zwischen 450,01 Euro und 520 Euro liegt. Sollten Beschäftigte einen Anspruch auf Familienversicherung haben, hat dieser Vorrang. Eine Befreiung von der Krankenversicherungspflicht aufgrund der Besitzstandsregelung ist auf Antrag möglich. Ein gesondertes Befreiungsrecht gibt es auch für die Arbeitslosenversicherung. Weitere

Informationen zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht sind im BARMER Firmenkundenportal abrufbar.

barmer.de/minijob-grenze

Weitere Anpassungen können folgen

Normalerweise haben weder die Bundesregierung noch der Gesetzgeber darüber zu befinden, ob der Mindestlohn und damit auch die Minijob-Grenze angehoben werden. Ein diesbezügliches Vorschlagsrecht obliegt allein der Mindestlohnkommission – und so wird es auch künftig wieder sein. Da die Mindestlohnkommission etwaige Anpassungen beim Mindestlohn im Zwei-Jahres-Rhythmus vorschlägt, stünde das Thema zum 30. Juni 2023 wieder auf der Agenda. Mit der Konsequenz, dass der Mindestlohn zum 1. Januar 2024 erneut angepasst werden könnte und sich damit auch die Geringfügigkeitsgrenze wieder ändern würde. ►

Mindestlohn – Wer hat Anspruch?

Einen Anspruch haben ...

- alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 18 Jahren
- Praktikantinnen und Praktikanten – sofern sie nicht ein Pflicht- oder freiwilliges Praktikum* (von weniger als drei Monaten) ableisten
- ehemals Langzeitarbeitslose, wenn für ihre Branche tariflich Entsprechendes vereinbart wurde

* Details dazu, beispielsweise in einem Mindestlohn-Merkblatt für Arbeitgeber, in dem es auch um den Umgang mit Überstunden oder die Dokumentation von geleisteten Arbeitsstunden geht – abrufbar unter bmas.de

Keinen Anspruch haben ...

- Beschäftigte unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Langzeitarbeitslose innerhalb der ersten sechs Monate nach Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt
- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz
- ehrenamtlich Tätige sowie Personen, die einen freiwilligen Dienst ableisten
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Arbeitsförderungsmaßnahmen
- Selbstständige

Mindestlohnkommission

Die Mindestlohnkommission ist ein unabhängiges Gremium, das sich im Wesentlichen aus jeweils drei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern zusammensetzt, die alle fünf Jahre von ihren Spitzenverbänden vorgeschlagen werden. Die Kommission prüft, welche Mindestlohnhöhe einen angemessenen Mindestschutz für die Beschäftigten bietet, faire Wettbewerbsbedingungen ermöglicht und die Beschäftigung nicht gefährdet. Sie orientiert sich bei ihrer Entscheidung an der Entwicklung der Tariflöhne in Deutschland.

Neue Höchstgrenze bei Midi-Jobs

Da der Gesetzgeber sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit geringem Arbeitsentgelt entlasten will, steigt zum 1. Oktober zudem die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im sogenannten Übergangsbereich: von monatlich 1.300 Euro (angefangen bei 450,01 Euro) auf 1.600 Euro (beginnend bei 520,01 Euro). Die Beitragsberechnung für diesen Personenkreis wird dann mithilfe von zwei Formeln vorgenommen (s. Kästen rechts). Diese führen für Beschäftigte beim Übergang von einer geringfügigen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu einer abgemilderten finanziellen Beitragsbelastung in allen Sozialversicherungszweigen.

Beiträge im Übergangsbereich

Für Beschäftigte, die durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze normalerweise nicht mehr sozialversicherungspflichtig wären, werden weiterhin die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nach der bis 30. September 2022 gültigen Formel berechnet. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsentgelt zwischen 450,01 Euro und 520 Euro liegt. Wie die Formel zur Berechnung der Beiträge im Übergangsbereich für das Kalenderjahr 2023 aussieht, muss das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis zum 31. Dezember 2022 im Bundesanzeiger bekannt geben. In der Rentenversicherung werden die Beschäftigten als geringfügig entlohnte Beschäftigten behandelt. Das bedeutet, dass bei Versicherungspflicht der Arbeitgeber Pauschalbeiträge in Höhe von 15 Prozent zu entrichten hat. Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers beträgt 3,6 Prozent.

Besitzstandsregelung bis 31. Dezember 2023



Beiträge im Übergangsbereich

Berechnung in fünf Schritten

Die beitragspflichtigen Einnahmen im Übergangsbereich werden anhand einer Formel berechnet. Diese ändert sich zum 1. Oktober 2022 aufgrund der Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze und der Höchstgrenze im Übergangsbereich. In einer von der BARMER errechneten, verkürzten Form sieht die Formel ab dem 1. Oktober 2022 wie folgt aus:

$$1,1440 \times \text{AE} - 230,412$$

AE = Arbeitsentgelt in Euro

1

Anhand obiger Formel wird die beitragspflichtige Einnahme berechnet.

2

Dann werden die Gesamtbeiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie zur Arbeitslosenversicherung aus dieser beitragspflichtigen Einnahme berechnet.

3

Für den Arbeitnehmeranteil der Beiträge wird die beitragspflichtige Einnahme mit einer neuen, von der BARMER ebenfalls verkürzten Formel berechnet:

$$1,4815 \times \text{AE} - 770,38$$

4

Mit dieser beitragspflichtigen Einnahme können dann die Beiträge der einzelnen Sozialversicherungszweige der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berechnet werden.

5

Die Differenz der einzelnen Gesamtbeiträge (Schritt zwei) zu den Arbeitnehmerbeiträgen (Schritt vier) ergibt dann die Beiträge für den Arbeitgeber

Midijobs – Rechenbeispiel für ein Arbeitsentgelt von 1.000 Euro

(Rechnung auf Basis des
allgemeinen Krankenversicherungs-
beitragssatzes von 14,6%)

①

Ermittlung beitragspflichtige
Einnahme anhand Formel

$$1,1440 \times 1.000 \text{ €} - 230,412 = 913,59 \text{ €}$$

②

Ermittlung Gesamtbeitrag

$$913,59 \text{ €} \times 7,3\% \times 2 = 133,38 \text{ €}$$

③

Ermittlung beitragspflichtige
Einnahme Arbeitnehmer

$$1,14815 \times 1.000 \text{ €} - 770,38 = 711,12 \text{ €}$$

④

Ermittlung Arbeitnehmerbeitrag

$$711,12 \text{ €} \times 7,3\% = \underline{51,91 \text{ €}}$$

⑤

Ermittlung Arbeitgeberbeitrag
durch Bildung der Differenz

$$133,38 \text{ €} - 51,91 \text{ €} = \underline{81,47 \text{ €}}$$

Bisherige Berechnung

①

Ermittlung beitragspflichtige
Einnahme anhand Formel

$$1,1318765 \times 1.000 \text{ €} - 171,4394118 = 960,44 \text{ €}$$

②

Ermittlung Gesamtbeitrag

$$960,44 \text{ €} \times 7,3\% \times 2 = 140,22 \text{ €}$$

③

Ermittlung Arbeitgeberbeitrag
aus dem tatsächlichen Entgelt

$$1.000 \text{ €} \times 7,3\% = \underline{73,00 \text{ €}}$$

④

Ermittlung Arbeitnehmerbeitrag
durch Bildung der Differenz

$$140,22 \text{ €} - 73 \text{ €} = \underline{67,22 \text{ €}}$$

Aktuelle vs. bisherige Berechnung

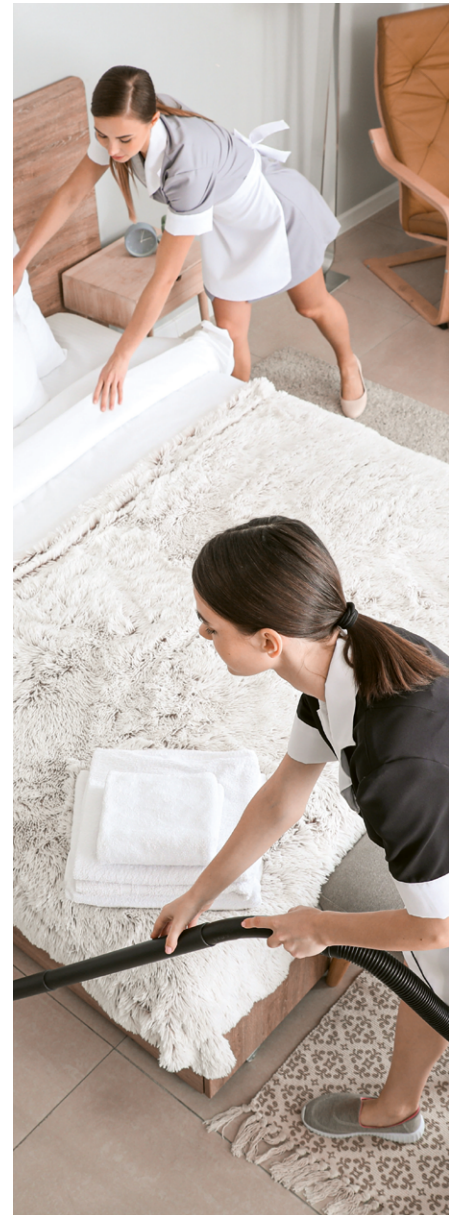
Arbeitgeberbeitrag

aktuell: **81,47 €** – bisher: **73,00 €**

Arbeitnehmerbeitrag

aktuell: **51,91 €** – bisher: **67,22 €**

Die Berechnung für den Zusatzbeitrag und für die anderen Sozialversicherungszweige erfolgt analog zu diesem Rechenbeispiel.



BARMER Sozialversicherungsrechner

Als praktische Arbeitshilfe hat sich in den Unternehmen der BARMER Sozialversicherungsrechner bewährt. Mit ihm lassen sich in wenigen Schritten die Sozialversicherungsbeiträge berechnen, die für die Beschäftigten anfallen. Berechnet werden können, je nach Erstattungssatz, auch die Umlagesätze für die Umlageverfahren U1 und U2. Auch kann man sich die Insolvenzgeldumlage und den Zusatzbeitrag im Berechnungsergebnis gesondert ausweisen lassen.

barmer.de/sozialversicherungsrechner

Ab 2023: Midijob-Grenze 2.000 Euro?

Das von der Ampel-Koalition Anfang September vorlegte dritte Entlastungspaket sieht ab dem Jahr 2023 eine weitere Anhebung der Midijob-Grenze von 1.600 Euro auf 2.000 Euro vor. Das heißt: Erst bei Überschreiten dieser Verdienstgrenze müssen die Unternehmen für ihre Midi-Jobber Sozialversicherungsbeiträge abführen. So sollen diese Beschäftigten weiter entlastet werden. Nahdran wird berichten!

Weitere Infos zu Mini- und Midijobs

Was ist bei Minijobs hinsichtlich Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld? Was ist bei mehreren Minijobs beitragsrechtlich zu beachten? Wie meldet man einen Minijob bei der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See korrekt an? Für welche Arbeitskräfte gelten die Midijob-Regelungen nicht? Wie wird ein Midijob versteuert? Antworten zu diesen und weiteren Fragen sind im BARMER Firmenportal abrufbar.

barmer.de/minijobs



**DAS EXTERNE
RECHENZENTRUM**
der BARMER wird
mit 100 Prozent
Ökostrom betrieben

Alles auf Grün fürs Klima

Die BARMER möchte klimaneutral werden. Ihr Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert, welche Fortschritte sie dabei macht.

Der Klimawandel und eine sich stetig verschärfende Energiekrise machen ressourcenschonendes Wirtschaften in Deutschland fast schon zu einem Muss. Das Thema Nachhaltigkeit ist deshalb auf der Prioritätenliste vieler Unternehmen ganz weit nach oben gerückt. Die BARMER hat sich schon vor längerer Zeit das ehrgeizige Ziel gesetzt, klimaneutral zu werden. Dies geschieht im Rahmen einer konsequent verfolgten Nachhaltigkeitsstrategie mit einer Vielzahl

von klar definierten Einzelzielen. Damit stets nachverfolgt werden kann, wie sich die Dinge bei der BARMER entwickeln, sorgt ein Nachhaltigkeitsbericht, der von nun an alljährlich veröffentlicht wird, für größtmögliche Transparenz.

und Hitzewellen steigen die Gesundheitsrisiken – auch bei den vielen Millionen Beschäftigten hierzulande. Klima, Umwelt und Gesundheit hängen also untrennbar zusammen.

Kerngeschäft Gesundheit

Die Nachhaltigkeitsstrategie der BARMER orientiert sich an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, die sowohl ökologische als auch ökonomische und soziale Anforderungen vorgibt. Eine herausgehobene Stellung hat bei Deutschlands großer Krankenkasse der Klimaschutz, denn schließlich besteht das Kerngeschäft der BARMER darin, die Gesundheit ihrer 8,7 Millionen Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder zu verbessern. Doch mit dem Klimawandel, mit zunehmenden Wetterextremen wie Überschwemmungen und Sturzfluten, Dürreperioden

Gesundheitsgefahr Klimawandel

- mehr Krankenhauseinweisungen und Todesfälle
- vermehrtes Auftreten von Herzinfarkten und Schlaganfällen
- höheres Risiko für Kreislauf- und Atemwegserkrankungen
- Zunahme von Krankheiten, die durch Mücken und Zecken übertragen werden
- Allergierisiko wächst
- höheres Risiko für psychische Störungen oder Krankheiten



**AUSZEICHNUNG
FOCUS MONEY**
kürt die BARMER
zum Testsieger unter
den Krankenkassen



So geht Nachhaltigkeit bei der BARMER

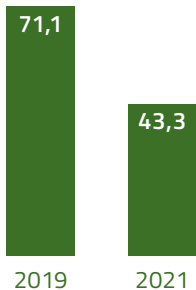
Papier-Verbrauch der BARMER

im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr



CO₂-Fußabdruck der BARMER

Erzeugtes CO₂* in tausend Tonnen



*Scope 1, Scope 2 und ausgewählte Scope 3-Emissionen



WEITERE INFOS ZUR NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Die BARMER treibt die Transformation zu einer nachhaltigen Krankenkasse weiter mit Macht voran. Interviews und Hintergrundartikel geben Einblicke in aktuelle Nachhaltigkeitsprojekte:

barmer.de/nachhaltigkeit



Ökostrom

Obwohl der CO₂-Fußabdruck der BARMER bei weitem nicht so groß ist wie der eines produzierenden Unternehmens, geben Umweltschutz und ein achtsamer Umgang mit natürlichen Ressourcen bei ihr schon heute bei vielen internen Prozessen die Richtung vor. Zum Beispiel beim Immobilien- und Gebäudemanagement. Seit dem Jahr 2020 bezieht die BARMER bundesweit für alle Gebäude und Geschäftsräume Ökostrom, also Strom aus erneuerbaren Energien. Im Jahr 2021 konnte sie so bereits mehr als 3.730 Tonnen CO₂ einsparen.



Mobilität

Befeuert durch die Corona-Pandemie werden bei der BARMER Dienstreisen mittlerweile weitestgehend durch Videokonferenzen und virtuelle Meetings ersetzt. Auch ermöglicht sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Arbeiten im Homeoffice. Weniger Auto-Pendelverkehr ins Büro geht natürlich ebenfalls mit einer deutlichen Reduzierung des CO₂-Ausstoßes einher. Und auch der Weg zur Arbeit kann CO₂-optimiert gestaltet werden, was über 2.000 Beschäftigte bereits tun, indem sie das Leasingangebot der BARMER für ein Dienstrad nutzen.



Energetisches Bauen

Allein auf den Gebäudebereich entfallen etwa 40 Prozent des Endenergieverbrauchs. Deshalb führt die BARMER – sukzessive und bedarfsgerecht – die energetische Sanierung, Renovierung und Modernisierung ihrer Büro- und Geschäftsräume durch. Darunter fallen Maßnahmen wie die Modernisierung von Heizungsanlagen, die Dämmung von Gebäuden vom Dach bis zum Keller, der Einsatz erneuerbarer Energien zur Wärmeerzeugung oder die Nutzung von Photovoltaik.



Digitalisierung

Als besonders effektiven Hebel, um Emissionen zu reduzieren, sieht die BARMER die Digitalisierung von Prozessen. Den Bearbeitungsstatus beim Krankengeld in Echtzeit nachverfolgen, ein Hilfsmittel beantragen oder nachsehen, was die Hautärztin nach dem Termin abgerechnet hat – das sind nur einige der Funktionen, die Versicherten im Online-Kundenportal Meine BARMER zur Verfügung stehen. Das Portal selbst wird in einem emissionsparenden Rechenzentrum gehostet, das zu 100 Prozent mit Ökostrom betrieben wird. Dadurch und durch die Optimierung von Prozessen, hat die BARMER den Stromverbrauch allein im Jahr 2021 um etwa 20 Prozent senken können. Und das, obwohl das Datenvolumen seit 2019 um rund 30 Prozent gestiegen ist.



Lieferketten

Mit ihrem Einsatz für nachhaltige Lieferketten setzt die BARMER neben der Reduzierung des eigenen Klimafußabdrucks noch einen zweiten wichtigen Akzent. Mit einem im März 2021 von ihr veröffentlichten Kodex formuliert sie klar, was sie von ihren Geschäftspartnern erwartet. In Bezug auf Standards bei Menschenrechten und ausdrücklich auch beim Umweltschutz nimmt sie ihre Lieferanten in die Pflicht, indem sie nachweise wie GOTS oder den Blauen Engel fordert.



Gesundheitswesen

Über diese internen Aktivitäten hinaus nimmt die BARMER aktiv Einfluss auf ein klimafreundliches Gesundheitswesen und treibt die Entwicklung einer gemeinsamen Klimaschutz-Agenda für Leistungserbringer, Kostenträger und Produzenten voran. Schließlich trägt das deutsche Gesundheitswesen mit rund fünf Prozent zum CO₂-Ausstoß bei – das ist mehr als der gesamte Flugverkehr in Deutschland verursacht.



AU-Treiber Psyche und Rücken

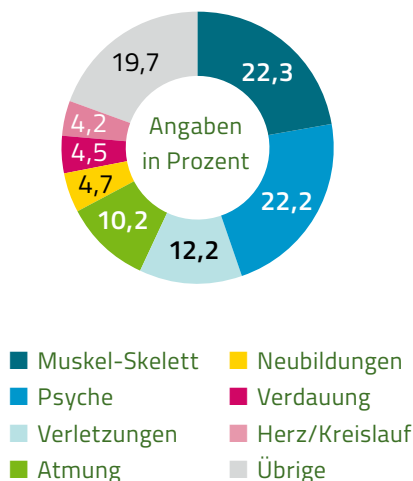
Der neue BARMER-Gesundheitsreport ist da. Er analysiert aktuelle Daten zu Arbeitsunfähigkeiten und legt seinen Fokus auf das Thema Gendergesundheit.

Frauen sind anders krank als Männer. Die BARMER setzt sich deshalb schon länger für eine geschlechtsspezifische medizinische Versorgung ein. Zuletzt im Rahmen einer großen Aufklärungskampagne, die die „Ungleichbehandlung“ von Männern und Frauen einfordert. Demzufolge widmet sich der neue BARMER-Gesundheitsreport, der das Arbeitsunfähigkeits-Geschehen des Jahres 2021 beleuchtet, schwerpunktmäßig dem Thema Gendergesundheit. Dafür hat die BARMER wie jedes Jahr die anonymisierten Arbeitsunfähigkeitsdaten von über 3,8 Millionen Erwerbstätigen ausgewertet, die bei ihr krankenversichert sind.

Fehlzeiten im Geschlechtervergleich

Wie war es im Jahr Zwei der Corona-Pandemie um die Gesundheit der Erwerbstätigen im Geschlechtervergleich bestellt? Wie hoch fielen die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Jahr 2021 aus? Welche Diagnosen wurden eher Männern und welche eher Frauen gestellt? Der Report gibt detailliert Auskunft und differenziert nach Erwerbspersonen im jüngeren, mittleren und höheren Erwerbsalter.

Verteilung der Fehlzeiten auf Krankheitsarten 2021



Psyche streikt bei jungen Frauen öfter

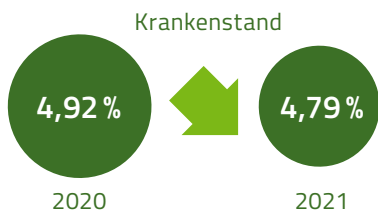
Bei männlichen Berufstätigen in der Altersgruppe von 15 bis 29 Jahren haben Verletzungen (insbesondere Handverletzungen) zu deutlich mehr Fehltagen geführt als bei jungen Frauen. Diese fehlten hingegen am

längsten wegen psychischer Erkrankungen. Sehr oft aufgrund der Diagnose „Depressionen“, was auch hier zu langen krankheitsbedingten Ausfallzeiten geführt hat.

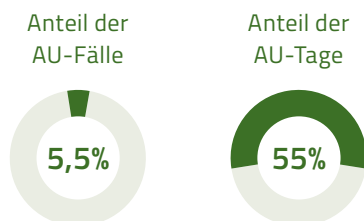
Mittelalte Männer haben Rücken

Auch bei Arbeitnehmerinnen mittleren Alters (30 bis 49 Jahre) ist die „Psyche“ der Haupt-AU-Grund, während es bei den männlichen Beschäftigten in dieser Altersgruppe Muskel-Skelett-Erkrankungen sind. Rund drei Viertel aller Fehltagen mit Rückenschmerzen ließen sich im Jahr 2021 Betroffenen mit 14 oder mehr AU-Tagen unter dieser Diagnose zuordnen. Dass Männer mittleren Alters es häufiger im „Kreuz“ haben als Frauen der gleichen Altersgruppe, hat natürlich auch damit zu tun, dass sie häufiger Tätigkeiten ausüben, die körperlich stark fordern. Und weil die Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen mit rund 50 Prozent das Gros der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland stellt, dominieren Muskel-Skelett-Erkrankungen auch das AU-Geschehen bei der BARMER insgesamt. Im Krankheitsarten-Ranking belegen sie jedenfalls seit vielen Jahren den ersten Platz, dicht

Krankschreibungen 2021



AU-Fälle länger als 6 Wochen



Lange Krankschreibungen bei psychischen Erkrankungen, Ø Anzahl AU-Tage pro Fall

49

gefolgt von psychischen Erkrankungen, die bei Frauen dieser Altersgruppe stark verbreitet sind.

AU-Risiko Herz bei Ü50-Männern

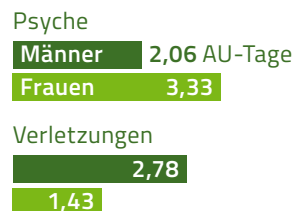
Bei Berufstätigen im höheren Erwerbsalter (50 bis 64 Jahre) sind Krankheiten des Herz-Kreislaufsystems sowie Neubildungen (Krebserkrankungen) wichtige Ursachen für längere Arbeitsausfälle. So überraschend ist das nicht, denn mit dem Alter steigt das Erkrankungsrisiko und analog dazu klettern auch die Fehlzeiten nach oben. Allerdings ist es keineswegs mehr so leicht, dem Mann die Rolle des typischen Herzpatienten zuzuweisen, denn laut Gesundheitsreport sind die Fehlzeiten bei Männern mit entsprechenden Diagnosen in den letzten sieben Jahren um 15 Prozent gesunken. Was unter anderem auf einen höheren Anteil von Nichtraucher in dieser Altersgruppe zurückgeführt wird, denn Raucher haben ein um 65 Prozent höheres Herzinfarktrisiko. Dennoch ändert dieser leichte AU-Abwärtstrend bei Herzkrankheiten nichts daran, dass Männer im höheren Erwerbsalter wegen sogenannter ischämischer Herzkrankheiten immer noch rund viermal so viele AU-Tage aufweisen wie ihre Altersgenossinnen.

Früherkennung senkt AU-Risiko

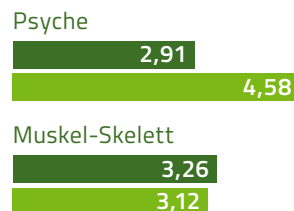
Insgesamt spielen Krebserkrankungen in höherem Erwerbsalter eine ungleich größere Rolle als in den anderen Altersgruppen. Nach Brustkrebs ist Darmkrebs bei den sogenannten bösartigen Neubildungen für die zweitmeisten Fehlzeiten verantwortlich. Wobei Darmkrebs-Diagnosen bei den Ü50-Frauen im statistischen Mittel mit über einem Drittel weniger Fehltagen einhergehen als bei Männern der gleichen Altersgruppe. Was allerdings nicht zwangsläufig heißen muss, dass sie weniger betroffen sind. Vielmehr ist diese Diskrepanz laut Report darauf

Die Krankheitsarten mit den meisten AU-Tagen je Versicherten 2021

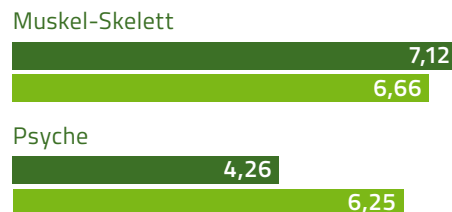
15- bis 29-Jährige



30- bis 49-Jährige



50- bis 64-Jährige



zurückzuführen, dass Frauen Früherkennungsuntersuchungen häufiger in Anspruch nehmen als Männer. Dies wiederum kann längere Fehlzeiten verhindern, weil bei Auffälligkeiten früh interveniert und behandelt werden kann. Insgesamt sind die Fehlzeiten aufgrund von Darmkrebsdiagnosen im Jahr 2021, verglichen mit dem Vorjahr, deutlich zurückgegangen. Allerdings darf dieser erfreuliche Abwärtstrend nicht überbewertet werden. Schließlich wurde während der Corona-Pandemie weniger operiert, was zu weniger AU-Tagen führte.

Das interaktive Datenportal

Leichter Rückgang bei den erkrankungsbedingten Fehlzeiten und beim Krankenstand, weniger AU-Tage je Krankschreibungsfall: Der Gesundheitsreport zeigt Entwicklungen auf und informiert über die häufigsten AU-Gründe. Die ideale Ergänzung zum online abrufbaren Report ist das interaktive Datenportal des BARMER Instituts für Gesundheitssystemforschung (bifg). Dort können interessierte Unternehmen zusätzlich auf eine Vielzahl interaktiver Grafiken zurückgreifen, bei denen sich der Krankenstand nach Alter, Bundesland, Geschlecht und Krankheitsart für einzelne Berufsgruppen filtern lässt.

www.bifg.de/Y925XN

barmer.de/gesundheitsreport

Auf 17,5 AU-Tage

BELIEFEN SICH IM SCHNITT DIE FEHLZEITEN VON BESCHÄFTIGTEN IM JAHR 2021 – IM JAHR DAVOR WAREN ES 18,0



Neu: BARMER-Website auf Englisch

Health insurance made easy

Immer mehr ausländische Studierende, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommen nach Deutschland. Mit ihrer neuen englischen Website geht die BARMER noch stärker auf die Informationsbedürfnisse dieser „international residents“ ein. Sie stellt sich als Unternehmen den Online-Nutzerinnen und Nutzern vor und gibt ihnen einen Überblick über die vielen Benefits, die ihnen die BARMER bietet. Unter der Headline „health insurance made easy“ wird zudem in allgemeinverständlicher Form das deutsche Gesundheitswesen erklärt. Zugleich finden Studierende, Arbeitnehmer & Co. auf der neuen englischen Website Checklisten, die ihnen dabei helfen, im wahrsten Sinne des Wortes in Deutschland anzukommen. Last, but not least: Auch englische Erklärvideos, zum Beispiel zur elektronischen Gesundheitskarte, zur Arztsuche oder zu Rezepten, die auch auf dem YouTube-Channel der BARMER zu finden sind, können über die neue Website aufgerufen werden.

barmer.de/en

Updates aus der Sozialversicherung 2022/2023

Fit machen für das neue Jahr

Was ändert sich zum Jahreswechsel 2022/2023 in der Sozialversicherung? Welche Beiträge und Rechengrößen gelten im kommenden Jahr? Was sollten die Unternehmen arbeits- und steuerrechtlich auf dem Schirm haben? Mit ihren „Updates zur Sozialversicherung“ informiert die BARMER Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Personalbereich, Steuerberaterinnen und Steuerberater, aber auch Selbstständige und Start-ups über alle wichtigen Neuerungen zum Jahreswechsel. Im Rahmen von



insgesamt fünf unterschiedlich terminierten Online-Seminaren können sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer fachlich für das neue Jahr fit machen lassen – und das kostenlos! Zusätzlich unterstützt die BARMER mit digitalen Lösungen. Dazu gehören Videoaufzeichnungen, aber auch Materialien zu den einzelnen Fachthemen. Am besten jetzt schon anmelden! Die genauen Seminartermine sowie die geplanten Themen können zeitnah abgerufen werden unter barmer.de/updates

BARMER-Analyse

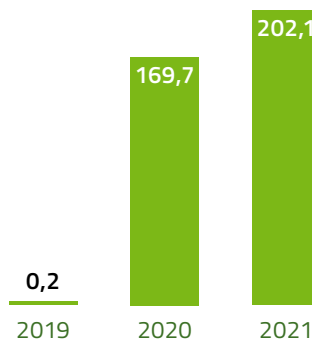
Videosprechstunde boomt

Gerade Berufstätigen, die zeitlich limitiert sind, ersparen Videosprechstunden mit Arzt oder Ärztin weite Wege, weil sich Praxisbesuche erübrigen. Einen regelrechten Boom erleben diese digitalen Konsultationen in Pandemiezeiten, weil viele Beschäftigte im Homeoffice arbeiten. Eine Analyse der BARMER von Daten aus den Jahren 2019 bis 2021 zeigt: Die Nachfrage nach Sprechstunden auf Distanz ist massiv angestiegen. 372.000 Mal haben BARMER-Versicherte diesen Service binnen der letzten drei Jahre in Anspruch genommen. War die Resonanz anfangs gering, sind die Nutzerzahlen im ersten Pandemiejahr regelrecht explodiert (s. Grafik). Das wiederum ist auf eine Pandemie-Sonderregelung zurückzuführen, die

Videosprechstunden bis Ende März dieses Jahres unbegrenzt möglich machte. Seit April gilt nun wieder eine gesetzliche Beschränkung, nach der Videotermine 30 Prozent der Kapazität einer Praxis nicht übersteigen dürfen. Aus Sicht der BARMER ist diese starre Begrenzung unnötig, weil sie Schranken aufbaut und die Digitalisierung des Gesundheitswesens ausbremst.

barmer.de/videosprechstunde

Zahl der Behandlungsfälle
BARMER-Versicherter per Videosprechstunde in Tausend



Quelle: BARMER



Änderungen beim COVID-19-Schutzgesetz

Erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld und Akuthilfen

Mitte September hat der Bundesrat den vom Bundestag beschlossenen Änderungen des COVID-19-Schutzgesetzes zugestimmt. Danach gelten ab 1. Oktober für Herbst und Winter neue Corona-Regeln, die sich zum einen auf die Test- und Maskenpflicht oder Hygienekonzepte in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen oder Schulen beziehen, aber auch auf die Verlängerung von Leistungen. So haben gesetzlich Krankenversicherte bis einschließlich 7. April 2023 auch dann Anspruch auf **Kinderkrankengeld**, wenn Kinder nicht erkrankt sind, sondern pandemiebedingt, beispielsweise aufgrund von Quarantäne, zu Hause betreut werden müssen. Zudem besteht im Jahr 2023 der Anspruch auf Kinderkrankengeld längstens für 30 Arbeitstage pro Elternteil und Kind, für alleinerziehende Versicherte längstens für 60 Arbeitstage pro Kind. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch maximal für 65 Arbeitstage pro Elternteil, für

Alleinerziehende maximal für 130 Arbeitstage. Auch das Recht, der Arbeit in einer pandemiebedingten **akuten Pflegesituation** bis zu 20 Arbeitstage fernzubleiben, bleibt über den 31. Dezember 2022 bestehen und wird bis zum 30. April 2023 verlängert. In dieser Zeit besteht ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld. So kann die häusliche Versorgung aufrechterhalten werden. Auch die Flexibilisierungen im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz gelten bis 30. April 2023 weiter. Ebenso werden die Regelungen zur Sicherstellung der häuslichen Versorgung – Kostenerstattung in Höhe der



ambulanten Sachleistungsbeträge bei Pflegegrad 2 bis 5, wenn der beauftragte Pflegedienst die Versorgung nicht mehr sicherstellen kann und flexibler Einsatz des Entlastungsbetrages bei Pflegegrad 1 – bis zum 30. April 2023 verlängert.

Kurzarbeitergeld

Erneute Verlängerung beschlossen

Normalerweise wären die Corona-Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld am 30. September dieses Jahres ausgelaufen. Um den Unternehmen in einem besonders schwierigen wirtschaftlichen Umfeld etwas mehr Planungssicherheit zu geben, wurden die vereinfachten Zugangsvoraussetzungen nun um drei Monate bis Ende Dezember 2022 verlängert. Zur Erinnerung: Die Sonderregelungen sehen vor, dass lediglich zehn Prozent der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen

sein müssen, damit der Betrieb Kurzarbeit anmelden kann. Zudem wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden verzichtet. Überdies werden den Unternehmen ihre Sozialversicherungsbeiträge auch weiterhin zu 50 Prozent erstattet, wenn die Kurzarbeit mit Qualifizierungsmaßnahmen verknüpft wird. Ausführliche Infos zum Thema Kurzarbeitergeld (zum Beispiel hinsichtlich Beantragung oder Berechnung) finden sich im BARMER-Firmenportal unter:

barmer.de/f004703

250.000

BETRIEBE IN DEUTSCHLAND HATTEN IM JAHR 2021 KURZARBEIT
EINGEFÜHRT – IM JAHR DAVOR WAREN ES 319.000

Quelle: Statista

Künstlersozialabgabe 2023

Erste Anhebung seit fünf Jahren

Seit dem Jahr 2018 lag der Abgabesatz für die Künstlersozialversicherung konstant bei 4,2 Prozent. Im kommenden Jahr steigt er auf 5,0 Prozent. Laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales hätte er aufgrund der großen wirtschaftlichen Schäden in der Kunst- und Kulturwirtschaft infolge der Pandemie sogar auf 5,9 Prozent angehoben werden müssen. Dank eines „Stabilisierungszuschusses“ des Bundes in Höhe von rund 59 Millionen Euro konnte dies jedoch vermieden werden. Mehr als 190.000 selbstständige Künstler und Publizisten werden über die Künstlersozialversicherung als Pflichtversicherte in den Schutz der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung einbezogen. Wie abhängig Beschäftigte tragen sie die Hälfte ihrer Sozialversicherungsbeiträge selbst. Die andere Hälfte übernehmen zu 20 Prozent der Bund und zu 30 Prozent die Unternehmen – sofern sie künstlerische und publizistische Leistungen verwerten.

bmas.de > Künstlersozialabgabe



Azubis machen Gesundheit zu ihrem Projekt: Darin liegt das Erfolgsgeheimnis des BARMER Moveguide-Wettbewerbs. Nahdran präsentiert die Sieger des Jahres 2022.

Auszubildende werden für ein Jahr zu Multiplikatoren und Coaches in Sachen Gesundheit. Sie entwickeln für ihren Ausbildungsbetrieb Gesundheitsideen und setzen ihre Pläne sogleich in die Tat um. Alle Aktivitäten werden sorgfältig dokumentiert und gehen als Projektmappe,

Powerpoint-Präsentation oder Filmclip auf die Reise Richtung BARMER. Dort sichtet eine Jury die Beiträge und kürt auf Basis bestimmter Auswahlkriterien drei Gewinner. Die Sieger-Teams dürfen sich über attraktive Geldprämien freuen. So funktioniert der bundesweite Moveguide-Wettbewerb, den die BARMER interessierten

Unternehmen – unabhängig von Branche und Größe – nun schon seit dem Jahr 2010 im Rahmen ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements anbieten kann. Wer hat es bei der jüngsten Moveguide-Staffel auf das Siegertreppchen geschafft? Nahdran stellt die besten Beiträge vor und sagt: Herzlichen Glückwunsch!

1. Platz

Gefahren am Arbeitsplatz vorbeugen, die Gesundheit nach einem Arbeitsunfall mit allen geeigneten Mitteln wiederherstellen – das gehört zu den primären Aufgaben des **Gemeinde-Unfallversicherungsverbandes Oldenburg**. Kein Wunder, dass dem Moveguide-Team des kurz GUV OL genannten Unternehmens das Thema Prävention besonders am Herzen liegt. Und da in diesem Kontext nicht zuletzt eine gesunde und ausgewogene Ernährung wichtig ist, verfielen die Azubis auf die Idee mit den Kochboxen, die sie liebevoll bestückten. Neben den für die Zubereitung eines leckeren und gesunden Gerichts erforderlichen Zutaten und dem passenden MealPrep-Rezept wanderte als Goodie auch eine selbst designte GUV-Kochschürze in die

Box. Mit der Intention, den Kolleginnen und Kollegen mehr Lust aufs Kochen zu machen und ihnen zugleich ganz praktisch die Möglichkeit zu geben, an ihrem Arbeitsplatz auf eine selbstgekochte und gesunde Mahlzeit zurückgreifen zu können. Als Kontrastprogramm zur überwiegend sitzenden Schreibtisch Tätigkeit wurde zudem eine Stehchallenge ausgerufen, bei der als Gewinn ein von der Geschäftsführung spendiertes Frühstück ausgelobt wurde. Der Stehtag kam so gut an, dass er mittlerweile zum festen Ritual einer bewegungsfreudigeren Arbeitswoche gehört. Insbesondere in Sachen Nachhaltigkeit und Kreativität konnten die Moveguides so bei der Jury mächtig punkten. Deshalb Platz 1 für das Team des GUV OL, verbunden mit einem Preisgeld von 500 Euro.



Das Moveguide-Team der GUV OL



Stehchallenge: Sitzen kann jeder



2. Platz

Ein mithilfe der BARMER durchgeführter Online-Check brachte dem Moveguide-Team der **VR-Bank**



Tübingen Gewissheit: Es gibt im Unternehmen Nachholbedarf in punkto Rückengesundheit am Arbeitsplatz. Mit einem breiten Portfolio an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung gingen die Azubis in die rückenfreundliche Gegenoffensive. Dank ihrer kreativen Ideen konnten die Kolleginnen und Kollegen über viele Wochen hinweg einen via Social Media bereitgestellten „Tipp des Monats“ abrufen – mit nützlichen Alltags-Ratschlägen fürs Homeoffice oder Daily Doings für eine bewegte Mittagspause und vieles andere mehr. An zwei Aktionstagen ging es neben einer Ergonomieberatung zudem um das bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern



Die Moveguides der VR-Bank Tübingen und ihr Motto (u.)

ebenfalls stark nachgefragte Thema Schlafgesundheit. On top gab es gesunde Plätzchen für alle. So viel Engagement muss belohnt werden, befand die Jury. Platz 2 für das Team der VR-Bank Tübingen, verbunden mit einem Preisgeld von 300 Euro.

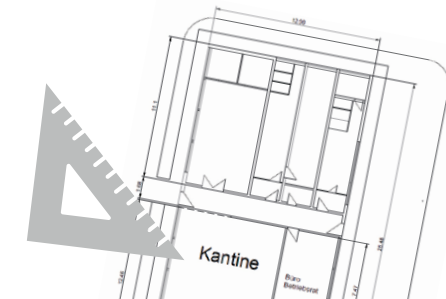


Leckere Plätzchen und gesundes Obst als Lohn für „Daily Doings“ (o.)

3. Platz

Höhenverstellbare Schreibtische und viele andere der Gesundheitsförderliche Sitz- und Stehlösungen für den Büroalltag sind das Kerngeschäft der **Veyhl GmbH**. Von diesem Know-how konnten die Azubis, die mehrheitlich zu Büroaufleuten und Technikern ausgebildet werden, bei ihrem Moveguide-Projekt durchaus profitieren. Mutig und entschlossen nahmen sie ihr verhältnispräventives Projekt in Angriff:

die Umgestaltung der Betriebskantine. Und dank ihrer Initiative verwandelte sich eine „alte, dunkle Örtlichkeit“ in einen freundlich und einladend gestalteten Speisesaal. Zuvor hatten die Moveguides mit viel Akribie den Ist-Zustand analysiert, eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, Lieferanten kontaktiert und ein Neueröffnungs-Event geplant und umgesetzt. So gab man allen im Unternehmen Gelegenheit, sich von der neuen Kantine einen ersten Eindruck zu verschaffen,



Die Moveguides der Veyhl GmbH



Die neue Kantine

das Kantinenpersonal persönlich kennenlernen und in das gesunde Speisenangebot hineinzuschmecken. Wurde die Kantine vor der Umgestaltung von zwei Dritteln der Belegschaft noch gemieden, so ergab eine nach der Neueröffnung durchgeführte zweite Befragung, dass mittlerweile 120 der rund 200 Kolleginnen und Kollegen das neue Angebot nutzen. Ein sicheres Indiz dafür, dass die Azubis etwas bewegt haben. Platz 3 für das Team der Veyhl GmbH, verbunden mit einem Preisgeld von 200 Euro.

Moveguide macht kurz Pause

Die Arbeitswelt verändert sich – allein schon durch den rasant fortschreitenden Prozess der Digitalisierung. Damit das Projekt Moveguide nach über zehn Jahren „Laufzeit“ für die Azubis so attraktiv bleibt wie bisher, entwickelt die BARMER ihr BGM-Angebot weiter. In dieser schöpferischen Phase der Neuorientierung legt der Moveguide eine kleine Pause ein. Im nächsten Jahr fällt dann der Startschuss für eine Neuauflage des Wettbewerbs. Freuen Sie sich drauf, wir freuen uns auf Sie!

Beitragsbemessungsgrenzen steigen

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die Verordnung über die Rechengrößen in der Sozialversicherung für das Jahr 2023 vorgelegt. Ein Überblick.

Regelmäßig Anfang September eines Jahres veröffentlicht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die sogenannte Rechengrößenverordnung. Insbesondere für das Versicherungs-, Beitrags- und Leistungsrecht der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung sind diese Rechengrößen von großer Bedeutung. Und diese werden nicht willkürlich festgelegt, sondern orientieren sich an der Lohnentwicklung des vergangenen Jahres. Diese betrug im Jahr 2021 für das gesamte Bundesgebiet 3,30 Prozent und für die alten Bundesländer 3,31 Prozent.

Deutliche Anstiege der BBG

Aufgrund der oben genannten Lohnentwicklung kommt es bei den Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) sowohl in der Renten- und Arbeitslosenversicherung als auch bei der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu deutlichen Anstiegen. So steigt die BBG in der allgemeinen Renten- und Arbeitslosenversicherung in den alten Bundesländern von 7.050 Euro



pro Monat auf 7.300 Euro im kommenden Jahr. Auch in den neuen Ländern kommt es zu einem großen BBG-Sprung von 6.750 Euro in diesem Jahr auf 7.100 Euro für das Jahr 2023. Die bundesweit einheitliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung steigt im

Jahr 2023 von 4.837,50 Euro pro Monat auf 4.987,50 Euro. Und auch die sogenannte Jahresarbeitsentgeltgrenze, die für all diejenigen relevant ist, die in die private Krankenversicherung wechseln möchten, steigt. Sie erhöht sich von 64.350 Euro auf 66.600 Euro per anno. Fazit: Gutverdiener, deren Bruttogehalt über den genannten Grenzen liegt, müssen sich auf steigende Sozialversicherungsbeiträge einstellen.

Bezugsgröße wird angepasst

Ein weiterer wichtiger Wert für die Sozialversicherung ist die sogenannte Bezugsgröße. Sie ist beispielsweise relevant für die Festsetzung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung und für die Beitragsberechnung von versicherungspflichtigen Selbstständigen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Auch hier kommt es zu einer Anpassung. Im Jahr 2023 steigt die Bezugsgröße in den alten Bundesländern von 3.290 Euro pro Monat auf 3.395 Euro. In den neuen Ländern von 3.150 auf 3.290 Euro.

Rechengrößen der Sozialversicherung 2023

(auf Basis des Referentenentwurfs, Angaben in Euro)

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze allgemeine Rentenversicherung/ Arbeitslosenversicherung	7.300	87.600	7.100	85.200
Versicherungspflichtgrenze Kranken- und Pflegeversicherung	5.550	66.600	5.550	66.600
Beitragsbemessungsgrenze Kranken- und Pflegeversicherung	4.987,50	59.850	4.987,50	59.850
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.395*	40.740*	3.290	39.480

Quelle: bmas *In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gilt dieser Wert bundeseinheitlich

Änderungen unwahrscheinlich

Die Rechengrößenverordnung soll im Oktober vom Bundeskabinett verabschiedet werden und bedarf danach noch der Zustimmung des Bundesrats. In der Regel kommt es dabei zu keinen Änderungen, da sich die Bestimmung der Rechengrößen nach der Lohnentwicklung richtet.

Die digitale Krankschreibung

Weniger Papier, weniger Bürokratie: Die neue elektronische Krankschreibung geht für Unternehmen und Beschäftigte mit vielen Vorteilen einher.

Der gelbe Schein hat zum Teil ausgedient, denn seit dem 1. Juli sind die Arztpraxen verpflichtet, den ersten der drei AU-Papierausdrucke durch die elektronische Krankschreibung (eAU) zu ersetzen. Die Praxis übermittelt die AU elektronisch an die entsprechende Krankenkasse. Am 1. Januar 2023 startet dann schon die nächste Stufe der eAU und auch der zweite Ausdruck entfällt. Dann werden die Firmen in das neue Verfahren eingebunden. Das wiederum bedarf des Einsatzes erweiterter technischer Hilfsmittel und interner Absprachen. Es gibt unangenehmere Pflichten, denn die eAU spart Zeit und Geld – und nachhaltig ist sie obendrein (s. Kasten).

Ein Aufwand, der sich lohnt

Der Datenaustausch stellt eine lückenlose und bei allen Beteiligten identische Dokumentation sicher. Das heißt: weniger Bürokratie, weniger Personalaufwand. Auch müssen sich erkrankte Beschäftigte nicht mehr selbst um die Zustellung der Krankschreibung zur Krankenkasse und zu ihrem Arbeitgeber kümmern.

So läuft das neue Verfahren ab

Die BARMER-Versicherte Anne B. wacht morgens mit starken Rückenschmerzen auf und meldet sich in ihrer Firma umgehend telefonisch krank. Sie kommt damit nicht

nur einer Verpflichtung ihrem Arbeitgeber gegenüber nach, sondern macht so zugleich ihren Anspruch auf Entgeltfortzahlung geltend. Noch am gleichen Vormittag sucht Anne B. ihren Hausarzt auf, der eine Nervenentzündung diagnostiziert und Anne B. für eine Woche krankschreibt.

1

Neben einem Rezept über ein schmerz- und entzündungshemmendes Medikament erhält Anne B. nur noch eine Bescheinigung über die Dauer ihrer AU, die ausschließlich für ihre Unterlagen bestimmt ist. Der Hausarzt nutzt nämlich die eAU.

2

Anne B. informiert ihren Arbeitgeber umgehend über die Dauer ihrer AU.

3

Die Arztpraxis gibt unterdessen postwendend eine elektronische Meldung an die BARMER ab. Optional kann sie die Krankschreibungen eines Tages aber auch sammeln und am Abend versenden.

4

Die BARMER prüft die bei ihr eingegangenen Daten und überträgt sie in ihr System. Etwaige Fragen klärt sie in aller Regel direkt mit der Arztpraxis.

5

Damit die Firma einen Nachweis über die AU von Anne B. hat, fragt sie am nachfolgenden Werktag die AU-Zeit bei der BARMER an. Dafür nutzt sie das neue Datenaustauschverfahren.

6

Die BARMER bestätigt die Krankmeldung, indem sie die von der Praxis übermittelte AU-Zeit auf digitalem Wege an den Arbeitgeber weiterleitet.

Eine gute Vorbereitung ist alles

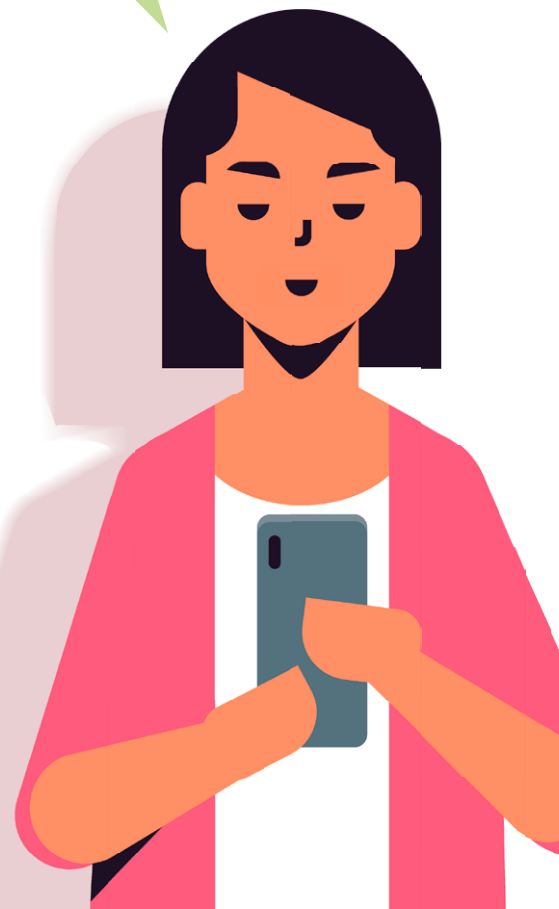
Sollten die Unternehmen von ihrem Softwareanbieter bereits das passende Update erhalten haben, können sie das neue Verfahren bei aktuellen Krankschreibungen bereits vorab testen. Schon jetzt kann die BARMER Arbeitgeberanfragen über den neuen Datenkanal komplett verarbeiten. Weitere Infos zur eAU unter:

barmer.de/elektronische-krankmeldung

TIPP Sollte Anne B. die BARMER-App nutzen, kann sie über die Kompass-Funktion nachverfolgen, wann die Praxis die Krankschreibung übermittelt hat. Alle Informationen zur BARMER-App unter: barmer.de/g100369

So nachhaltig ist die eAU

- 5,4 Tonnen Papier konnten allein im Monat Juli für BARMER-Versicherte eingespart werden.
- 1.400 Tonnen Papier können in der gesetzlichen Krankenversicherung insgesamt jährlich eingespart werden, wenn zum 1. Januar 2023 auch die Ausfertigung für Arbeitgeber digitalisiert wird.





Klimaneutraler Versand
mit der Deutschen Post

Ihre BARMER liefert
klimafreundlich und
umweltbewusst.

BARMER

Im Job an alles denken? Vor allem an die Gesundheit!

Wie wir digitalen Stress im Berufsleben vermeiden, zeigt die große BARMER-Studie social.health@work. Neben Tipps für den Joballtag liefert sie Firmen eine solide Basis, mit der sie die neue Arbeitswelt gesund gestalten können.

Jetzt mehr erfahren: barmer.de/social-health

Informiert
bleiben:
jetzt Newsletter
abonnieren.

[barmer.de/
firmenkunden](https://barmer.de/firmenkunden)

