

Mentale Gesundheit

Wie das BGM der BARMER Unternehmen stark macht



„SILVERWORKER“

So beschäftigen
Unternehmen
Ruheständler

SV-MELDEPORTAL

Neue Plattform
löst das bekannte
SV-Net ab

ENDOMETRIOSE

Wie ist die Sicht
von Betrieben
auf die Krankheit?

Impressum

HERAUSGEBER

BARMER
Postfach 110704
10837 Berlin

VERANTWORTLICH

Athanasios Drougias, Abteilung
Unternehmenskommunikation

REDAKTION

Curth Moritz Voß (Ltg.)
Andreas Hipp

LAYOUT/DTP

Andreas Große-Stoltenberg
Sigrid Paul

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 (S.5, 16),
Fresenius (S.8, 9), 7mind GmbH
(S.11), sv-meldeportal.de (S.13)
.../stock.adobe.com: melita (S.1),
Yuliia (S.2, 8), Andrey Popov
(S.2, 5, 12), Svitlana (S.2, 15), stas111
(S.4), chika_milan (S.4), BillionPho-
tos.com (S.4), JEGAS RA (S.6), Olga
Miftieva (S.8), babimu (S.9), Tatiana
Bass (S.10), Simple Line (S.10),
Krakenimages (S.11), Rudzhan (S.14),
Cali6ro (S.17), elenabsi (S.18), Ai Wen
Huang (S.18), Robert Kneschke (S.18),
Ruan J/peopleimages.com (S.19)

Nahdran erscheint viermal jährlich



08

GESUNDHEIT@FÜHRUNG



12

DAS NEUE SV-MELDEPORTAL



TALENTE AUS DEM RUHESTAND

14

INHALT

Titelthema

04

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

06

BARMER-GESUNDHEITSREPORT

Wenn die Psyche leidet ...

08

GESUNDHEIT@FÜHRUNG

Das Kompetenztraining für Führungskräfte

10

7MIND@WORK

Im Joballtag gelassen und konzentriert bleiben

12

NEUE PLATTFORM

SV-Meldeportal löst SV-Net ab

14

RENTNERINNEN UND RENTNER BESCHÄFTIGEN

Das müssen Unternehmen dazu wissen

16

ENDOMETRIOSE

Umfrage zur Perspektive der Unternehmen

17

ZUKUNFTSFINANZIERUNGSGESETZ

So hilft die BARMER Start-Ups

18

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

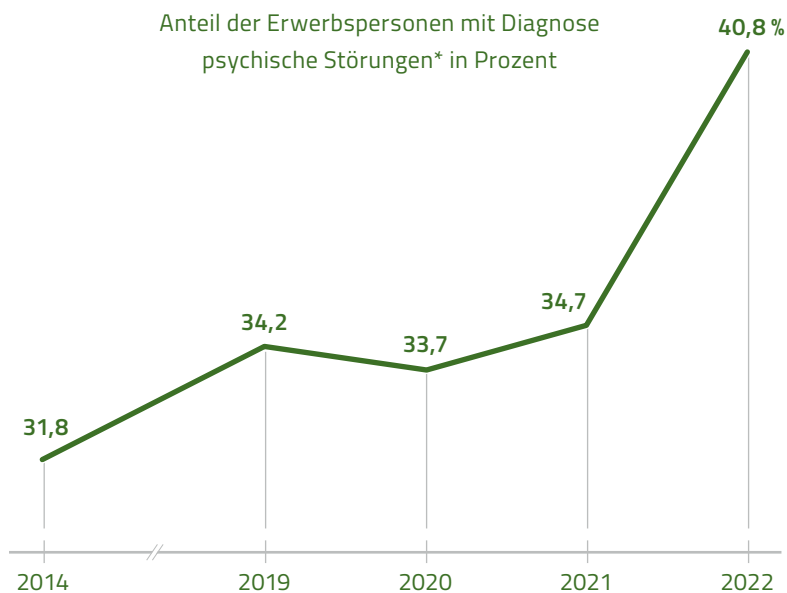
der neue Gesundheitsreport der BARMER widmet sich unter anderem der psychischen Gesundheit. Hier zeichnet sich eine klare Tendenz ab: Die Zahl der Beschäftigten, die wegen einer psychischen Erkrankung ausfallen, steigt deutlich. Viele Beschäftigte fühlen sich zunehmend gestresst, angespannt und unausgeglichen – nicht nur körperlich, sondern vor allem geistig. Im vergangenen Jahr fehlten betroffene Beschäftigte im Durchschnitt 45 Tage. Um Unternehmen bei der mentalen Gesundheit ihrer Beschäftigten bestmöglich zu unterstützen, bietet die BARMER verschiedene Bausteine für das betriebliche Gesundheitsmanagement an. Zwei Angebote, die sich sowohl an Führungskräfte als auch an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten, stellen wir Ihnen in dieser Ausgabe vor.

Es grüßt Sie herzlich Ihr

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

Psychische Erkrankungen nehmen enorm zu



*mit oder ohne Krankschreibung Quellen: BARMER-Gesundheitsreport 2023, bifg



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

Gastgewerbe

Hohe Suchtgefahr für Beschäftigte

Beschäftigte in der Gastronomie und in Beherbergungsbetrieben sind besonders suchtgefährdet. Das geht aus dem Morbiditäts- und Sozialatlas des BARMER Instituts für Gesundheitssystemforschung hervor. In diesen Branchen des Gastgewerbes lag die Rate für eine Suchterkrankung im Zusammenhang mit Alkohol, Drogen oder Medikamenten im Jahr 2021 bei 173 Fällen pro 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner. Welche direkten Folgen der Konsum von Suchtmitteln auf die Arbeitswelt hat, lesen Unternehmen unter:

barmer.de/s000052

Zusätzlich bietet die BARMER mit der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen eine Internetseite zur betrieblichen Prävention und Suchthilfe an:

sucht-am-arbeitsplatz.de



Künstlersozialversicherung

Abgabesatz bleibt bei fünf Prozent

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung bleibt im Jahr 2024 bei fünf Prozent. Bereits Mitte Juli hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Ressort- und Verbändebeiträge dazu eingeleitet. Abgabepflichtig sind Unternehmen, die künstlerische und publizistische Leistungen verwerten. Das BMAS bestimmt zusammen mit dem Bundesfinanzministerium jährlich den Prozentsatz der Künstlersozialabgabe für das folgende Kalenderjahr und orientiert sich am Bedarf der Künstlersozialkasse. Weitere Informationen dazu sind im Firmenkundenportal der BARMER verfügbar unter:

barmer.de/kuenstlersozialabgabe

Aktuelle News für Unternehmen

BARMER-Firmenkundennewsletter



Die BARMER hält Betriebe als digitale Ergänzung zur Nahdran in ihrem Firmenkundennewsletter einmal pro Monat auf dem Laufenden. Der Newsletter informiert über die wichtigsten Neuerungen in der Sozialversicherung, liefert Einblicke in die Entwicklungen der Arbeitswelt und bereitet aktuelle Themen aus den Bereichen Human Resources, Steuern, Start-ups sowie Selbstständigkeit auf. Außerdem erfahren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber frühzeitig von anstehenden Fachseminaren oder Angeboten für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Reinschauen lohnt sich also. Unternehmen können den Firmenkundennewsletter unter folgendem Link kostenfrei abonnieren:

barmer.de/firmennews

Erinnerung

Inflationsausgleichsprämie gilt noch bis Ende 2024

Noch bis zum Ende des Jahres 2024 können Unternehmen ihren Beschäftigten Leistungen, die die Inflation abmildern, bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuerfrei gewähren. Die sogenannte Inflationsausgleichsprämie (IAP). Die IAP ist im Jahr 2022 eingeführt worden. Die Steuerbefreiung gilt daher für Arbeitgeberleistungen, die im Zeitraum



vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 gewährt werden. Wichtig: Die Leistungen müssen zusätzlich zum regulären Arbeitslohn gezahlt werden und können nicht über eine Entgeltumwandlung finanziert werden. Weitere Infos zu steuerfreien Arbeitgeberleistungen finden Unternehmen unter:

barmer.de/f004723

19 Prozent

DER 65- BIS UNTER-70 JÄHRIGEN WAREN IM JAHR 2022 BERUFSTÄTIG, 2012 WAREN ES 11 PROZENT

Quelle: Destatis

Jahreswechselfseminare

Updates aus der Sozialversicherung 2023/2024

Welche Änderungen stehen im Jahr 2024 in der Sozialversicherung an? Welche Beiträge und Rechengrößen gelten dann? Das Format „Updates aus der Sozialversicherung 2023/2024“ der BARMER liefert die Antworten und informiert, was im nächsten Jahr im Sozial-, Arbeits- und Steuerrecht auf Firmen zukommt. An sechs Terminen können sich Interessierte ab November in kostenlosen Online-Seminaren fachlich

für das neue Jahr fit machen. Im Anschluss gibt es ein Zertifikat, die Seminarunterlagen sowie den Zugangslink zum Videomitschnitt.

Wer an den Terminen keine Zeit hat, kann sich für das zusätzliche Digitalangebot der BARMER registrieren und erhält alle Seminarunterlagen zum kostenlosen Download, On-Demand-Videos zu einzelnen Themenschwerpunkten und viele praktische Tipps. Mehr Infos dazu und eine Übersicht der anstehenden Seminartermine sind im BARMER-Firmenkundenportal verfügbar unter:

barmer.de/updates



Voraussichtliche Rechengrößen für das Jahr 2024

Beitragsbemessungsgrenzen sollen steigen

Die Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) für die Sozialbeiträge sollen im Jahr 2024 steigen. Das geht aus dem Referentenentwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) hervor. Demnach soll die bundeseinheitliche BBG in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung im kommenden Jahr bei 62.100 Euro liegen. Bei den BBG für die Renten- und Arbeitslosenversicherung sollen ebenfalls neue Werte gelten. Die BBG wächst demnach in den alten Bundesländern um 250 Euro und in den neuen um 350 Euro (s. Tabelle unten). Die Versicherungspflichtgrenze soll sich

von derzeit 66.600 Euro auf 69.300 Euro erhöhen. Arbeitnehmer, die mehr verdienen, können sich bei einer privaten Krankenversicherung versichern. Dass sich die BBG ändert, ist eine Vorgabe an das BMAS, das die Rechengrößen der Sozialversicherung an die allgemeine Lohnentwicklung anpassen muss. Ab dem Jahr 2025 soll auch die von der Bundesregierung bereits im Jahr 2017 geplante Ost-West-Rentenangleichung greifen. Dann gilt für die Renten- und Arbeitslosenversicherung ebenfalls eine bundeseinheitliche Beitragsbemessungsgrenze. Mehr dazu unter:

barmer.de/jahreswechsel



Fahrgemeinschaft

Kleine Umwege sind unfallversichert

Fahrgemeinschaften, die Beschäftigte für den Weg zur Arbeit bilden, stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Zwar sichert diese vorrangig nur den direkten Arbeitsweg ab. Kleinere Umwege sind aber mit eingeschlossen, wenn diese dazu dienen, den Mitfahrenden abzuholen oder abzusetzen. Der Weg muss dabei nicht der kürzeste, aber der verkehrsgünstigste sein. Das ist auf der Website der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse zu lesen. Das heißt: Es ist erlaubt, einen Stau zu umfahren, auch wenn das nicht der kürzeste Weg zur Arbeit ist. Unterbrechen Arbeitnehmende die Fahrt allerdings oder fahren einen Umweg aus privaten Gründen, zum Beispiel für einen Einkauf, dann erlischt der Versicherungsschutz. Langes Pendeln kann sehr anstrengend sein und die Gesundheit angreifen. Im Firmenkundenportal der BARMER gibt es Tipps, um den Arbeitsweg entspannter zu gestalten:

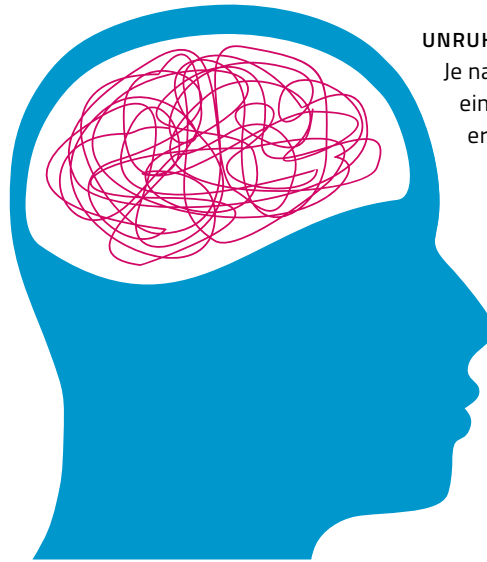
barmer.de/berufspendler

Renten- und Arbeitslosenversicherung	2023	2024
monatlich West	7.300	7.550
monatlich Ost	7.100	7.450
jährlich West	87.600	90.600
jährlich Ost	85.200	89.400
Kranken- und Pflegeversicherung	2023	2024
monatlich	4.987,50	5.175
jährlich	59.850	62.100

Wenn die Psyche leidet ...

Der BARMER-Gesundheitsreport 2023 zeigt: Das Risiko einer psychischen Erkrankung nimmt für Beschäftigte immer mehr zu. Die Fehlzeiten steigen.

Die mentale Gesundheit ist ein hohes Gut. Verstimmungen, Traurigkeit, Angstgefühle, Zwangshandlungen oder Depressionen können das Leben – privat wie beruflich – stark beeinträchtigen. Zwar ist der Umgang mit psychischen Erkrankungen offener geworden, dennoch hat die Gesellschaft sie lange stigmatisiert. Dabei sind Erkrankungen dieser Art weit verbreitet. Etwa ein Drittel der Arbeitnehmenden hat wegen einer psychischen Erkrankung einen Arzt aufgesucht. Das zeigt der aktuelle BARMER-Gesundheitsreport, der sich schwerpunktmäßig den Risikofaktoren für psychische Erkrankungen widmet. Der Report analysiert das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen bis zum Jahr 2022 und betrachtet zusätzlich Diagnosen aus der ambulanten und stationären Versorgung bis einschließlich 2021. Dafür hat



UNRUHIGER GEIST

Je nach Beruf ist das Risiko, an einer psychischen Störung zu erkranken, unterschiedlich hoch.

Interaktives Datenportal

Das BARMER-Institut für Gesundheitssystemforschung stellt seine Ergebnisse in Form interaktiver Grafiken im Internet bereit. Hier haben interessierte Unternehmen die Möglichkeit, sich differenziert zu Krankenstand nach Alter, Bundesland, Geschlecht und Krankheitsart für einzelne Berufsgruppen zu informieren.

www.bifg.de/Y925XN
barmer.de/gesundheitsreport

die BARMER wie jedes Jahr bundesweit die anonymisierten Daten zur Arbeitsunfähigkeit (AU) ihrer rund 3,7 Millionen versicherten Erwerbspersonen erfasst und ausgewertet.

Frauen sind häufiger betroffen

Laut Report sind Frauen in allen Altersgruppen häufiger als Männer von Krankenschreibungen aufgrund der Psyche betroffen. Besonders im Hinblick auf eine längere AU steigt das Risiko mit zunehmendem Alter bei beiden Geschlechtern deutlich (siehe Grafik rechts). Zwar traten im Jahr 2022 psychische Erkrankungen verglichen

mit anderen Leiden weniger oft auf, dafür waren Beschäftigte deswegen am längsten krankgeschrieben. Sie fielen im Schnitt 45 Tage je Krankenschreibungsfall aus. Mehrheitlich aufgrund einer Depression.

Das beeinflusst die Psyche

Viele Faktoren beeinflussen laut Report die Gesundheit der Psyche. Einige davon birgt das Arbeitsumfeld. Oftmals herrschen Zeitdruck, Hektik, eine steigende Informationsflut und ständige Erreichbarkeit. Lange Arbeitszeiten, fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte, Mobbing und Cybermobbing, ein negatives Arbeitsklima sowie ein Mangel

45 Tage

DAUERTE BEI BESCHÄFTIGTEN IM DURCHSCHNITT EINE KRANKSCHREIBUNG AUFGRUND DER DIAGNOSE PSYCHISCHE STÖRUNG IM JAHR 2022

Quelle: BARMER-Gesundheitsreport 2023

an Anerkennung und Wertschätzung greifen die mentale Gesundheit schnell an. Schicht- und Nacharbeit, Gewalterfahrungen und sexuelle Belästigungen ebenso. Zudem ist das Risiko, an einer psychischen Störung zu erkranken, je nach Beruf unterschiedlich hoch, wie die Ergebnisse des Reports zeigen. So erkrankten Beschäftigte in Callcentern sowie in pflegerischen und sozialen Berufen deutlich häufiger an einer psychischen Störung als etwa Mediziner oder Mitarbeitende aus Hochschullehre und Forschung. Laut den Analysen haben ein häufiger Arbeitsplatz- wie Wohnortwechsel ebenfalls negative Folgen für das Seelenleben. Außerdem beeinflusst der Bildungsstand die mentale Gesundheit. Hier zeigen die Ergebnisse des Reports, dass die Risiken für psychische Erkrankungen für Akademiker reduziert sind.

Mehr Atemwegserkrankungen

Zusätzlich zum Schwerpunktthema analysiert der Gesundheitsreport das generelle Krankheitsgeschehen. Das Ergebnis: Insgesamt sind die Fehlzeiten im Jahr 2022 bundesweit um 29,6 Prozent gestiegen. Ein Grund dafür können unter anderem die fehlenden Corona-Schutzmaßnahmen sein, sodass Arbeitnehmende wieder verstärkt

infektiösen Keimen ausgesetzt waren. Bundesweit haben sich die Fehlzeiten aufgrund von Atemwegserkrankungen gegenüber 2021 verdreifacht und waren neben der Psyche für die meisten AU-Tage verantwortlich. Den dritten Platz belegen Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, das diverse Arten des Rückenleidens mit einschließt. Diese steigen mit zunehmendem Alter an. Bei den 60- bis 64-jährigen Erwerbspersonen fielen deshalb Männer rund zehn und Frauen rund neun Tage aus. Verletzungen, etwa Verstauchungen oder Knochenbrüche, waren ebenfalls ein relevanter AU-Treiber. Hier zeigt sich, dass besonders junge Männer betroffen sind. Das könnte an deren Risikoverhalten in der Freizeit und am Arbeitsplatz liegen, so die Vermutung. Was Herz-Kreislauf-Erkrankungen anbelangt, lässt sich feststellen, dass hier die Fehlzeiten kurz vor dem Renteneintrittsalter besonders bei Männern stark ansteigen.

BGM für die mentale Gesundheit

Unternehmen sind also gut beraten, sich um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu kümmern. Etwa durch betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Die BARMER hat dazu die passenden BGM-Angebote

im Portfolio, mit denen Betriebe nicht nur das physische Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden stärken, sondern auch die mentale Gesundheit. Lohnenswert ist ein Blick auf das Führungskräfteprogramm „Gesundheit@Führung“. Denn Führungskräfte und ihr Stil wirken sich maßgeblich auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden aus. Die Achtsamkeitsapp 7Mind@Work wirkt mit Meditation Stresssituationen im Arbeitsalltag entgegen und hilft Mitarbeitenden, gesunde Routinen zu entwickeln. Mehr dazu auf den folgenden Seiten.



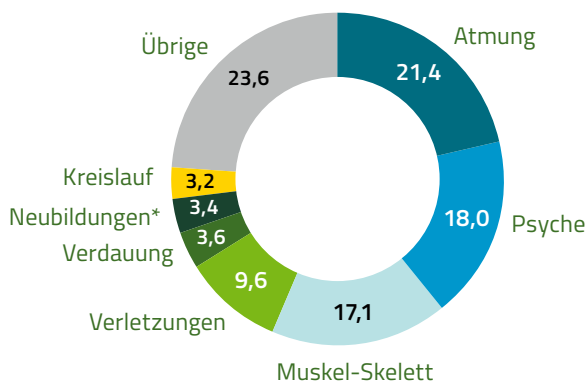
PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Neben den BGM-Angeboten für Unternehmen bietet die BARMER für ihre Versicherten zahlreiche Informationen zum Thema psychische Gesundheit.

Mehr dazu unter:
barmer.de/psychische-gesundheit

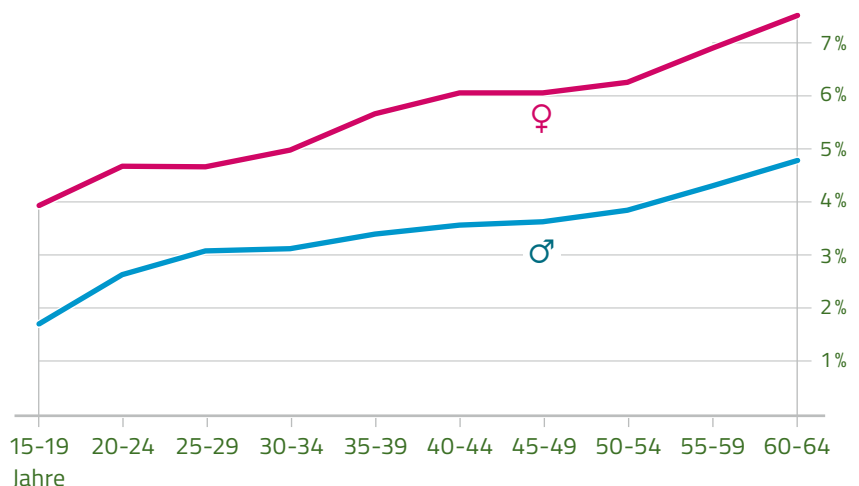
Anteilige Verteilung der Fehlzeiten

Fehlzeiten nach Krankheitsarten im Jahr 2022,
Anteile in Prozent



Krankschreibungen wegen psychischer Störungen

Anteil der Beschäftigten mit mehr als 14 AU-Tagen
im Jahr 2022 nach Geschlecht und Altersgruppen



Achtsames Führen – auch digital

Die BARMER macht Führungskräfte fit für die digitalisierte Arbeitswelt. Das Kompetenztraining „Gesundheit@Führung“ hilft, souveräner mit Stress umzugehen.

Eine E-Mail hier, eine Benachrichtigung dort, das Smartphone klingelt, Videokonferenzen ohne Pause, ständige Erreichbarkeit – die Digitalisierung erleichtert vieles, führt aber bei vielen zu Stress. Der wirkt sich psychisch und physisch aus. Schlafstörungen, Konflikte zwischen Arbeit und Familie, Kopf- und Rückenschmerzen sind die Folgen. Davon sind auch Führungskräfte häufig betroffen. Sie sind besonders gefordert, ihren Führungsstil an die Bedingungen der Arbeitswelt von heute anzupassen. Deshalb bietet die BARMER zusammen mit dem TLEX-Institut für diese Zielgruppe das neu entwickelte zweimonatige



Kompetenztraining „Gesundheit@Führung – Achtsam Führen in der digitalen Arbeitswelt“ an. TLEX steht für „Transformational

Leadership for Excellence“. Das Ziel des Trainings: Führungskräfte durch Achtsamkeit dazu befähigen, souverän mit Stress umzugehen. Achtsamkeit bedeutet, sich einer Sache ganz zu widmen und bewusst im Moment zu leben – praktisch der Gegenentwurf zum Multitasking.

Das Programm im Detail

Das Programm findet digital statt und startet mit einem sogenannten Kick-Off-Training, das die Führungskräfte für das Thema Achtsamkeit sensibilisiert. Sie lernen, sich besser wahrzunehmen. Es folgt eine siebentägige

Gesundheit@Führung bei Fresenius

Gesundheitsmanagerin Daniela Mager berichtet, wie ihr Unternehmen von dem Kompetenztraining profitiert hat.

Eines der Unternehmen, dessen Führungskräfte das Training durchlaufen haben, ist der Medizintechnik- und Gesundheitskonzern Fresenius mit Sitz in Bad Homburg. Dort ist Daniela Mager für das betriebliche Gesundheitsmanagement in der Konzernzentrale zuständig.



Frau Mager, was ist für Sie gesunde Führung?

Daniela Mager: Das bedeutet für mich, dass ich transparent kommuniziere, fair und verlässlich bin und meinen Mitarbeitenden zuhöre. Das heißt für mich auch, ein offenes Ohr für private Probleme zu haben. Grundsätzlich sollten Vorgesetzte die Mitarbeitenden als Individuen mit ihren persönlichen Stärken und Schwächen wahrnehmen. Ebenso wichtig ist es, Wertschätzung auszudrücken. Und zwar

nicht nur in einem Jahresgespräch, sondern am besten regelmäßig. Letztlich sollte eine Führungskraft ein Vorbild sein und die eigene Gesundheit im Blick behalten.

Was sind mit Blick auf die Anforderungen an die hybride Arbeitswelt die größten Herausforderungen im Alltag für Führungskräfte?

Sind Angestellte überwiegend im Homeoffice, besteht das Risiko, dass aus einem

Team eine Gruppe von Einzelpersonen wird, jeder für sich agiert und der Austausch untereinander fehlt. Die Gefahr sehe ich besonders bei Kolleginnen und Kollegen, die vorher in einem Großraumbüro zusammengearbeitet haben. Hier helfen klare Kommunikationsregeln, die den informellen Dialog im Büro digital ersetzen. Hinzu kommt, dass wir Körpersprache über den Bildschirm nicht gut wahrnehmen können. Dabei ist sie ein wichtiges Signal und spiegelt den Gemütszustand des Mitarbeitenden wider. Es ist eine neue Arbeitswelt, mit der sich Führungskräfte bewusst auseinandersetzen müssen.

Stichwort „Wahrnehmung“: Das Programm setzt auf Achtsamkeit, um die

Phase bei der die Teilnehmenden ihr digitales Verhalten sowie ihren Bewusstseinszustand auf der Arbeit und zu Hause unter die Lupe nehmen. Diese Selbstbeobachtung werten sie im Rahmen eines Coachings aus, um daraus individuelle Ziele abzuleiten. In zwei Halbtagesworkshops vermittelt das Dozententeam atembasierte Achtsamkeitstechniken und das nötige Hintergrundwissen, um den Ist-Zustand positiv zu verändern. Dann startet die sogenannte 21-Tage-Challenge, in der zuvor definierte Ziele erreicht werden sollen. Hier lernen die Teilnehmenden mit einer anderen Führungskraft als Tandempartner, die erlernten Techniken und Strategien im Alltag anzuwenden. Ein zusätzliches Einzelcoaching hilft bei der „Immunität gegen Veränderung“. Die Führungskräfte vertiefen das neue Wissen und bereiten den Transfer in

ihre Teams vor. Abschließend reflektieren sie in einem einstündigen Training, wie und ob das funktioniert hat. Eine fürs Smartphone optimierte App ergänzt das Programm und ermöglicht, den Fortschritt der Challenge jederzeit einzusehen.

Interessiert?



Einen ersten Eindruck zum TLEX-Führungskräfteprogramm gibt's auf dem BARMER-YouTube-Kanal (s. QR-Code). Fragen dazu und zum breit gefächerte BGM-Portfolio der BARMER beantworten Ihnen gerne unsere BGM-Beraterinnen und -Berater. Sprechen Sie uns an!
barmer.de/bgm-ansprechpartner

Gesundheit@Führung – vier Schritte machen die Teilnehmenden fit:

1 Selbstwahrnehmung erhöhen

Führungskräfte beobachten, wie präsent sie bei der Arbeit sind und reflektieren, was ihnen bei der Arbeit und im Privaten guttut und was nicht.

2 Sensibilisierung für gesundes Führen

Hier geht es darum, welchen Einfluss das eigene Verhalten auf die Mitarbeitergesundheit hat.

3 Selbstführung

Die Trainer vermitteln Werkzeuge und Strukturhilfen für den Alltag. Zum Beispiel Achtsamkeitsübungen, um mehr Gelassenheit und Klarheit zu erlangen.

4 Maßnahmen planen und umsetzen

Am Ende sollen die Teilnehmenden ihre Ideen nachhaltig umsetzen.



„Durch das Coaching haben unsere leitenden Angestellten die passenden Werkzeuge an die Hand bekommen, mit denen sie einen achtsamen und resilienten Umgang mit Stress erlernen.“

DANIELA MAGER, GESUNDHEITSMANAGERIN BEI FRESENIUS

Selbstwahrnehmung zu stärken und für gesundes Führen zu sensibilisieren. Wie finden Sie diesen Ansatz?

Das finde ich gut. Gesunde Führung fängt damit an, dass sich Vorgesetzte mit dem eigenen Verhalten auseinandersetzen. Wenn eine Führungskraft selbst nicht achtsam ist und sich nicht gesundheitsförderlich verhält, wird es schwer, da eine Vorbildfunktion für das Team einzunehmen.

Welche Vorteile hat das Programm gegenüber anderen Angeboten?

Die eingesetzten Methoden und technischen Arbeitsmittel sind interaktiv aufgebaut. Das Eins-zu-eins-Coaching, Peer-Coaching, Gruppenarbeit, die

Selbstbeobachtungsphase und die App machen es abwechslungsreich und aus meiner Sicht nachhaltig. Das zeigt das Feedback der Teilnehmenden, das durchweg positiv ausfiel.

Und wie hat Ihr Unternehmen davon profitiert?

Durch das Coaching haben unsere leitenden Angestellten die passenden Werkzeuge an die Hand bekommen, mit denen sie einen achtsamen und resilienten Umgang mit Stress erlernen. So

können sie mit den Herausforderungen im beruflichen wie im privaten Umfeld gesund umgehen. Das ist für mich ein Gewinn für alle Beteiligten!

Rückmeldungen der Teilnehmenden

Das war ein wirklich gutes und kurzweiliges Training!

Der Methoden-Mix hat mir sehr gut gefallen!



Stress lass nach!

Mit 7Mind@Work und 7Mind Azubi lernen Beschäftigte und Azubis, im Joballtag gelassen und konzentriert zu bleiben.

Der BARMER-Gesundheitsreport zeigt: Zeitdruck, Hektik und ständige Erreichbarkeit greifen vielfach die mentale Gesundheit an und führen Arbeitnehmende immer häufiger in die Arbeitsunfähigkeit. Nicht ganz unschuldig am Dauerstress sind dabei die mobilen Endgeräte. Schließlich hat das Smartphone ein Stück weit die ständige Erreichbarkeit erst möglich gemacht. Die App 7Mind des gleichnamigen Berliner Unternehmens macht aus dem vermeintlichen Nachteil einen Vorteil.


7Mind@Work. Das Programm orientiert sich gezielt an den Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Ein Beispiel: Wer sich vor Arbeitsbeginn entspannen möchte, nutzt die Meditation „Start in den Arbeitsalltag“. Viel Zeit müssen Arbeitnehmende nicht opfern. Die Meditationseinheiten dauern nur wenige Minuten und lassen sich gut in den Arbeitsalltag einbauen. Studien zeigen, dass regelmäßiges Meditieren die Konzentration und Kreativität fördert - auch am Arbeitsplatz.

Unternehmen, die 7Mind@Work nutzen, wirken also nicht nur potenziellen Ausfallzeiten entgegen, sondern investieren in die Innovationskraft ihrer Beschäftigten. Die erhalten von ihrem Unternehmen einen kostenlosen Zugang zur App. Alle exklusiven Inhalte sind für drei Monate verfügbar.

Achtsamkeit im Arbeitsalltag

Sie nutzt die Flexibilität von Tablet und Smartphone, um Meditation jederzeit verfügbar zu machen. Die Nutzerinnen und Nutzer üben sich in kurzen Trainings in Achtsamkeit, um so Stress besser bewältigen zu können. Wer also auf den Zug wartet und das Handy zückt, der muss nicht unbedingt seinen Mailaccount checken, sondern kann mit 7Mind kurz innehalten. Die BARMER hat vor zwei Jahren zusammen mit 7Mind eine exklusive Variante der App entwickelt:

7Mind@Work – Vorteile auf einen Blick

- Alle Inhalte sind auf die Bedürfnisse von Unternehmen und ihre Mitarbeitenden zugeschnitten.
- Das Angebot ist auf allen mobilen Endgeräten nutzbar. So können Mitarbeitende meditieren, wann und wo sie möchten.
- Wissenschaftliche Erkenntnisse belegen die Wirksamkeit. Mehr dazu etwa unter: thieme-connect.de  7Mind

Berufsstarter im Fokus

Das Angebot endet danach automatisch. Versteckte Abokosten gibt es nicht. Das gilt auch für das Angebot 7Mind Azubi, das analog zu 7Mind@Work aufgebaut ist, sich aber speziell an den Berufsnachwuchs richtet. Denn die Angst vor Fehlern, das fehlende Wissen zu organisatorischen Strukturen und Leistungsdruck gestalten den Einstieg ins Berufsleben oft spannungsreich. Durch 7Mind Azubi unterstützen Betriebe ihre Azubis in dieser Zeit und vermitteln eine positive Einstellung gegenüber dem Berufsstart. Beide Angebote haben mittlerweile ein Update erhalten. Mehr dazu auf der rechten Seite.

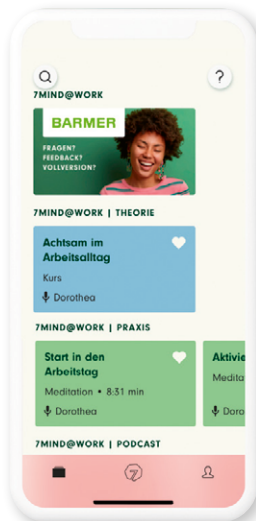


7Mind@Work

Das Kursangebot von 7Mind@Work besteht aus verschiedenen Wissenskursen zu den Themen Schlaf, Stress und Gewohnheiten. Die Meditationen dauern oft nur wenige Minuten und lassen sich leicht in den Arbeitsalltag integrieren. Podcastfolgen liefern Impulse und ergänzen die Meditationspraxis.

Das ist neu:

- Vier Meditationen für Geschäftsreisen
- Sechs Meditationen für die berufliche Entwicklung
- Drei Kurse zu Konzentration, Intuition und Kreativität
- Drei Schlafgeschichten für besseren Schlaf

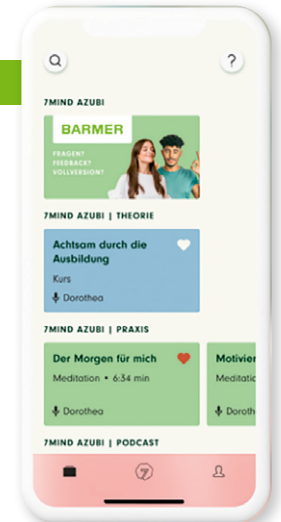


7Mind Azubi

Die Generation Z (Jahrgänge ab 1995) ist besonders gesundheitsbewusst. Ihr Ziel ist ein gesunder Arbeitsplatz und entsprechende Präventionsangebote sind ihr sehr wichtig. Daran knüpft 7Mind Azubi an. Die Inhalte sind speziell für den Ausbildungsalltag konzipiert.

Das ist neu:

- Vier Meditationen für mehr Balance im Berufsalltag
- Vier Meditationen für besseres Teamwork
- Vier Meditationen für unterwegs
- Drei Kurse zu Gewohnheiten, Stress und Schlaf
- Drei Schlafgeschichten für besseren Schlaf



Ebenfalls neu: „Sich selbst und andere führen“

Seit Oktober ist der neue Praxiskurs „Sich selbst und andere führen“ in 7Mind@Work verfügbar. Egal ob Arbeitnehmende sich selber führen wollen oder als Vorgesetzte andere führen: In sieben Einheiten lernen Nutzende hier, ihr Verständnis von Führung zu vertiefen und neue Perspektiven zu entdecken. Der Kurs leitet unter anderem dazu an, die eigenen Eigenschaften und Fähigkeiten zu reflektieren, sich auf Wesentliches zu konzentrieren und authentisch zu wirken. Darüber hinaus hilft er, Motivation zu finden und für das eigene Lernen offen und neugierig zu bleiben. Die jeweiligen Einheiten dauern zwischen acht und zwölf Minuten und können auch unabhängig voneinander belegt werden.



WEITERE INFOS

Mehr zu 7Mind@Work und 7Mind Azubi finden Betriebe unter:
barmer.de/7mind-work

BARMER BGM-BERATUNG

Die Beraterinnen und Berater für betriebliches Gesundheitsmanagement der BARMER stehen interessierten Betrieben für Fragen gern zur Verfügung. Mehr dazu unter
barmer.de/bgm-ansprechpartner



AUSFÜLLHILFE
DAS NEUE SV-MELDE-
PORTAL BIETET ZAHL-
REICHE FUNKTIONEN.

sv.net wird zu SV-Meldeportal

Ab Oktober steht die neue Plattform Arbeitgebenden zur Verfügung.
Unternehmen sollten sich noch vor Jahresende registrieren.

Mehr als 500.000 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben seit dem Jahr 2001 jährlich rund 20 Millionen Meldungen über die Plattform sv.net mit den Sozialversicherungsträgern ausgetauscht. Das ändert sich nun: Zum 4. Oktober ersetzt das neue SV-Meldeportal die bisher bekannte Ausfüllhilfe. Die kann zwar noch bis zum 31. Dezember dieses Jahres uneingeschränkt genutzt werden, doch danach ist Schluss. Betriebe sollten sich daher noch vor Jahresende aktiv registrieren, denn die bisher im sv.net hinterlegten Daten werden nicht automatisch in das neue Portal übertragen.

Warum die Umstellung?

Bisher haben die Krankenkassen zusammen mit den anderen Sozialversicherungsträgern das sv.net als Ausfüllhilfe freiwillig zur Verfügung gestellt, damit Betriebe grundsätzlich eine Plattform hatten, Daten elektronisch an die Versicherungen zu


übermitteln. Durch das Änderungs-gesetz zum vierten Sozialgesetzbuch, das der Gesetzgeber im vergangenen Jahr verabschiedet hat, sind die Sozialversicherungsträger jetzt gesetzlich dazu verpflichtet. Das heißt: Betriebe und Selbstständige haben nun dauerhaft die Möglichkeit, über das neue SV-Meldeportal Meldungen, Beitragsnachweise, Bescheinigungen und Anträge an die Sozialversicherungsträger zu übermitteln. Wie schon das sv.net führt es keine Berechnungen durch, welche Abgaben erforderlich sind und ersetzt damit kein Entgeltabrechnungsprogramm.

Wie registrieren sich Betriebe?

Um sich für das SV-Meldeportal anzumelden, brauchen Betriebe ein ELSTER-Organisationszertifikat. Daher ist es wichtig, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dieses rechtzeitig bei ELSTER beantragen, sofern sie es nicht schon nutzen. Wie genau die Registrierung abläuft, erklärt

Die Neuerungen im SV-Meldeportal

- 23 Verfahren mit 74 Formularen
- Webanwendung mit responsivem Design (für Handy und Tablet)
- Barrierefreiheit
- Back-up-Server in zwei getrennten Rechenzentren
- Online-Datenspeicher (5 Jahre)
- kostenpflichtig für alle Nutzenden (außer z.B. Selbstständige nach §106a SGB IV)
- Registrierung mittels ELSTER-Organisationszertifikat
- Datenverwaltung mit Historie
- Prüfung über Betriebsnummer und durch ein Mandantenberechtigungsschreiben
- Zertifizierung sicherer Betrieb nach ISO 27001

die Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) in einem Video auf Youtube:
[youtube.com](https://www.youtube.com)  [Registrierung im SV-Meldeportal](#)

Kleinstbetriebe profitieren

Nicht nur mittelständische und große Unternehmen, Selbstständige, die öffentliche Verwaltung sowie Zahlstellen können das SV-Meldeportal nutzen. Besonders Kleinstbetriebe sollen entlastet werden. Die haben oftmals Schwierigkeiten, alle Daten aus Sozialversicherungsmeldungen einschließlich der Entgeltaten digital parat zu halten. Das SV-Meldeportal ermöglicht auch Arbeitgebenden mit maximal zehn Mitarbeitenden, ihre Daten in einem neuen Online-Datenspeicher zu sichern. Diese Daten können später ebenfalls für eine elektronische Betriebsprüfung genutzt werden.

Zentraler Online-Datenspeicher

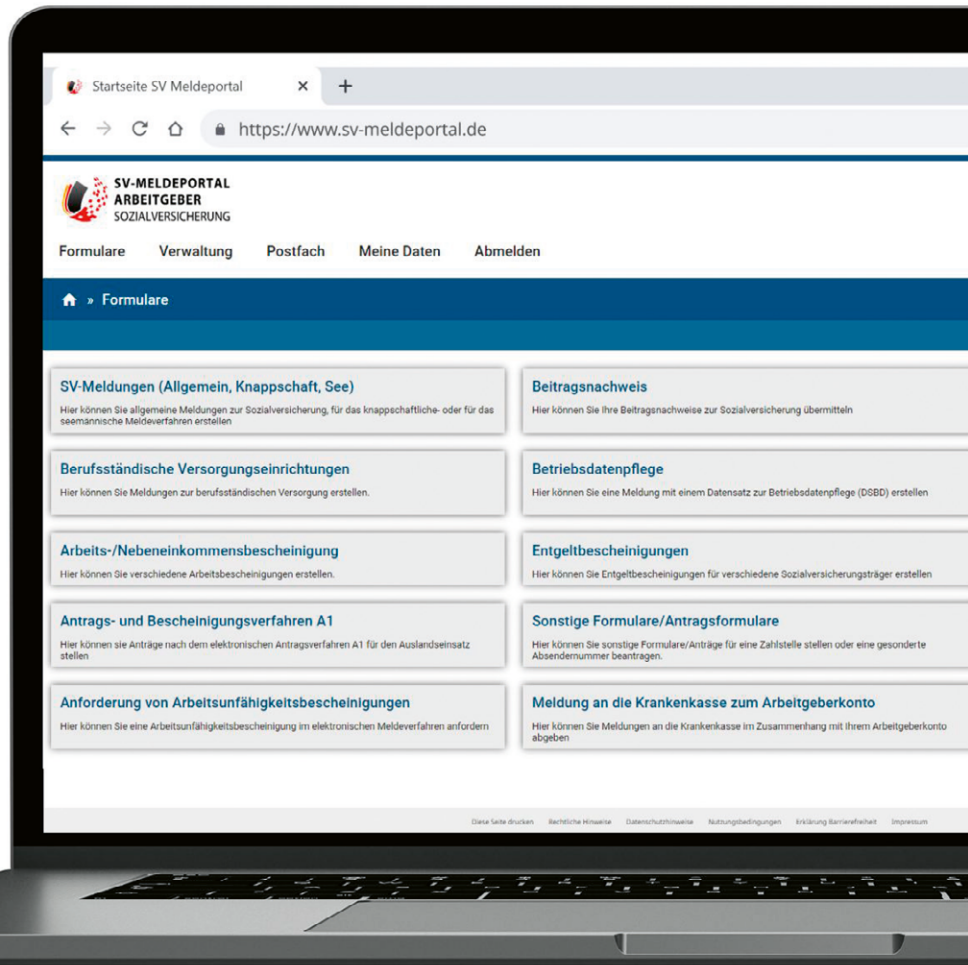
Dieser neue Online-Datenspeicher kann, muss aber nicht genutzt werden. Die Daten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden verschlüsselt gespeichert und sind vor dem Zugriff Dritter geschützt. Maximal fünf Jahre lang werden die Daten sowie alle abgegebenen und empfangenen Meldungen gespeichert.

Kosten für Unternehmen

Das sv.net war bisher in einer Standardversion gebührenfrei und nur als Premiumvariante kostenpflichtig. Nutzerinnen und Nutzer müssen nun eine Gebühr zahlen, um das neue Portal zu nutzen. Es gibt zwei Anwendergruppen, für die unterschiedliche Gebühren anfallen (s. Tabelle rechts).

Was ist noch neu?

Neben dem Onlinespeicher gibt es noch weitere Neuerungen (s. Kasten links). Das SV-Meldeportal erlaubt jetzt etwa, Mandanten strukturiert zu verwalten. Davon profitieren Betriebe, die für mehr als eine Betriebsnummer Daten mit den Sozialversicherungsträgern austauschen, genauso wie Dienstleistungspartner, die für mehrere Unternehmen



KACHELOPTIK

DAS DESIGN DES SV-MELDEPORTALS IST ZEITGEMÄSS GESTALTET.

die Entgeltabrechnung und das Meldewesen übernehmen. Das Portal gliedert sich in eine reine Web-Präsenz mit hilfreichen Informationen und die Ausfüllhilfe. Das Design ist barrierefrei gestaltet, die Benutzeroberfläche ist übersichtlich in Kacheln gehalten (s. Bild oben) und passt sich an das jeweilige Endgerät der Nutzerinnen und Nutzer an. Weitere Informationen sind im BARMER-Firmenkundenportal zu finden unter: barmer.de/sv-meldeportal

Kontakt für Fragen

Die ITSG ist der Ansprechpartner für alle Fragen zum SV-Meldeportal. Eine entsprechende Hotline wird im Oktober freigeschaltet. Mehr dazu unter: sv-meldeportal.de

Gruppe 1	Gruppe 2
Austausch von Meldungen für nur eine Betriebsnummer mit sehr begrenztem Meldevolumen (etwa Kleinstarbeitgeber wie Kioskbesitzer mit einem Beschäftigten, Haushaltshilfen, Pflegekräfte)	Austausch von Meldungen für mehrere Betriebsnummern und entsprechend hohem Meldevolumen
36 € netto für 3 Jahre (= 1,- €/Monat)	99 € netto für 3 Jahre (= 2,75 €/Monat)
Hinweis: Wer sich im Zeitraum vom 4.10.2023 bis zum 31.3.2024 registriert, kann das SV-Meldeportal bis zum Jahr 2025 kostenfrei nutzen; bei späterer Registrierung fällt die obige Nutzungsgebühr sofort an.	

Talente aus dem Ruhestand

Rentnerinnen und Rentner beschäftigen: Das müssen Unternehmen wissen.

Bis zum Jahr 2036 gehen nach aktuellen Prognosen rund eine Million Beschäftigte pro Jahr in den Ruhestand. Das reißt eine große Lücke in den Arbeitsmarkt. Angesichts des Fachkräftemangels haben es Unternehmen schwer, frei werdende Arbeitsplätze zu besetzen. Schon jetzt versuchen sie mit Arbeitsmodellen wie der Vier-Tage-Woche, Homeoffice, Sabbaticals und einer ansprechenden Vergütung attraktiv für neue Fachkräfte zu sein. Zumal die Ansprüche an den Job steigen. Besonders

die der Generation Z, der Jahrgänge ab 1995. In diesem Wettbewerb um geeignetes Personal lohnt es sich für Unternehmen, nicht nur den Nachwuchs, sondern auch Rentnerinnen und Rentner in den Blick zu nehmen. Ältere Mitarbeitende sind eingearbeitet, verfügen über viel Erfahrung und können direkt loslegen oder sogar dort weitermachen, wo sie aufgehört haben. Wollen Betriebe die sogenannten Silverworker einstellen, gibt es für Unternehmen einiges zu beachten ...



Welche Rentenarten gibt es?

Aus drei Gründen zahlt die gesetzliche Rentenversicherung die Rente aus. Im Alter, bei einer Erwerbsminderung, sofern die Bedingungen dafür erfüllt sind und an Hinterbliebene in Form einer Waisen-, Witwen- oder Witwerrente. Seit dem Jahr 2012 steigt die Grenze für die Regelaltersrente schrittweise. Die Jahrgänge ab 1964 bekommen sie ab dem 67. Lebensjahr ausbezahlt.

Ausnahmen

- Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte steht diesen ab dem Jahrgang 1964 ab 65 Jahren zu, wenn sie mindestens 45 Jahre in anrechenbarer Zeit versichert sind. Für ältere Jahrgänge gelten andere Altersgrenzen.
- Die Rente für langjährige Versicherte steht diesen ab 63 Jahren zu, wenn sie seit mindestens 35 Jahren in anrechenbarer Zeit versichert sind und einen entsprechenden Abschlag in Kauf nehmen. (Pro Monat 0,3 Prozent, maximal 14,4 Prozent).
- Schwerbehinderte Menschen erhalten eine Rente, wenn sie eine Schwerbehinderung (mind. 50 Prozent) und 35 Jahre Versicherungszeit nachweisen können.

Was gilt beitragsstechnisch?

Kranken- und Pflegeversicherung

Rentnerinnen und Rentner, die arbeiten, sind erst einmal krankenversicherungspflichtig. Seit dem 1. Juli greift die neue Pflegereform, nach der die Anzahl der Kinder für den Beitragssatz herangezogen wird. Der Arbeitgeberanteil zur Pflegeversicherung liegt bei 1,7 Prozent.

Arbeitslosenversicherung

Bei der Arbeitslosenversicherung gilt grundsätzlich: Sobald der Monat abgelaufen ist, in dem Rentnerinnen und Rentner die Regelaltersgrenze erreicht haben, sind sie von der Arbeitslosenversicherung befreit. Die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber muss aber anteilig die Hälfte (1,3 Prozent) zahlen.

Rentenversicherung

Rentnerinnen und Rentner, die noch nicht die offizielle Regelaltersgrenze erreicht haben, sind rentenversicherungspflichtig. Unternehmen und Mitarbeitende zahlen jeweils die Beitragshälfte (9,3 Prozent). Sobald der Monat abgelaufen ist, in dem die „Silverworker“ die Regelaltersgrenze erreicht haben und sie eine volle Altersrente beziehen, sind sie nicht mehr versicherungspflichtig. Aber: Betriebe müssen trotzdem

ihre Beitragshälfte weiterzahlen. Außerdem können die älteren Mitarbeitenden auf ihre Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Arbeitgebende müssen darauf hinweisen und sich das schriftlich bestätigen lassen.

Hinzuverdienstgrenze

Seit Januar dieses Jahres ist die Hinzuverdienstgrenze für Rentnerinnen und Rentner aufgehoben worden. Dabei ist es unerheblich, ob sie die Regelaltersgrenze erreicht haben oder noch nicht. Das heißt auch, dass sie die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE) überschreiten dürfen. Die JAE liegt für das Jahr 2023 in der Krankenversicherung bei 66.600 Euro. Überschreiten die Rentnerinnen und Rentner die JAE, dann sind sie nicht mehr krankenversicherungspflichtig. Wenn Beschäftigte eine volle Erwerbsminderungsrente erhalten, dürfen sie seit Januar 2023 17.823,75 Euro hinzuverdienen. Dazu zählen neben dem Arbeitsentgelt aus einer abhängigen Beschäftigung und Arbeitseinkommen aus einer selbstständigen Tätigkeit auch bestimmte Lohnersatzleistungen wie Krankengeld. Bei einer Rente wegen einer teilweisen Erwerbsminderung dürfen sie mindestens 35.647,50 Euro hinzuverdienen.

Was gilt bei welcher Beschäftigungsart?

Je nachdem, ob Ruheständler einer geringfügigen Beschäftigung, einem Midi-Job oder einer kurzfristigen Beschäftigung nachgehen, wirkt sich das unterschiedlich auf die Sozialversicherung aus:

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Arbeiten Altersvollrentnerinnen und -rentner in einem Minijob, gelten die gängigen Regelungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung:

- Arbeitsentgelt im Monat: maximal 520 Euro
- Die Grenze von 520 Euro darf zweimal im Jahr überschritten werden
- Überschreitung muss unvorhersehbar sein
- Doppelte Geringfügigkeitsgrenze im Monat: maximal 1.040 Euro
- Betriebe zahlen 13 Prozent zur Krankenversicherung für gesetzlich Krankenversicherte
- Es gibt keine Pflegeversicherungspflicht
- Es besteht Arbeitslosenversicherungsfreiheit
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zahlen Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung (15 Prozent)

Midi-Job

Wenn Unternehmen die „Silverworker“ für einen Midi-Job einstellen, dann müssen sie Folgendes beachten:

- Das regelmäßige Arbeitsentgelt liegt zwischen 520,01 Euro und 2.000 Euro
- Die Beitragsberechnung erfolgt nach speziellen Formeln. Hier hilft der BARMER-Beitragsrechner unter barmer.de/a008250
- Bei einer Altersvollrente gilt der ermäßigte Beitragssatz zur Krankenversicherung (14 Prozent)
- In Sachen Arbeitslosenversicherung gilt Versicherungsfreiheit, sobald die offizielle Altersgrenze erreicht ist. Arbeitgeber zahlen dennoch ihre Beitragshälfte (1,3 Prozent).
- Haben Berentete das reguläre Rentenalter erreicht, sind sie von der Rentenversicherungspflicht befreit. Arbeitgeber zahlen ihre Beitragshälfte (9,3 %).

Kurzfristige Beschäftigung

Ruheständler dürfen auch einer kurzfristigen Beschäftigung nachgehen. Es gelten auch hier die gängigen Kriterien:

- Die Tätigkeit ist auf maximal drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet
- Es besteht Versicherungsfreiheit in allen Zweigen der Sozialversicherung
- Für Betriebe fallen keine Pauschalbeiträge an



MEHR INFOS

Weitere Infos zu Rentenarten und Hinzuverdienstgrenzen sind im Firmenkundenportal zu finden unter: barmer.de/f004717

Age Diversity

Nicht nur in Betrieben, die „Silverworker“ beschäftigen, treffen unterschiedliche Generationen zusammen, die unterschiedliche Vorstellungen und Ansprüche an das Berufsleben haben. Experten sprechen dann von „Age Diversity“. Aus dieser Situation können Konflikte entstehen. Sie bietet aber viel Potenzial. Unternehmen, die das Wissen von langjährigen Angestellten als Wettbewerbsvorteil erkennen und aktiv den Wissenstransfer zur nächsten Generation ermöglichen, investieren nachhaltig in ihren Erfolg. Dabei hilft ein gelungenes Generationenmanagement. Die BARMER hat dazu passende Angebote in ihrem Portfolio zum betrieblichen

Gesundheitsmanagement (BGM). Neu ist der Workshop „Erfolgsfaktor Generationsmanagement: Ein gesundes Miteinander von Babyboomer bis Generation Z“. Frei nach der Formel **Alt + Jung = Erfolg** sensibilisiert der Kurs dafür, wie wichtig es ist, ein Generationsmanagement einzuführen, um Herausforderungen und Konflikte präventiv zu begegnen. Ziel der vierstündigen Lehreinheit ist, eine offene Denkweise zu schaffen, die ein Verständnis unter den Generationen fördert. Für weitere Auskünfte stehen die BGM-Beraterinnen und Berater der BARMER gerne zur Verfügung.

barmer.de/bgm-ansprechpartner



DIVERSITÄT zeigt sich auch in altersgemischten Teams.



Chronisch krank: Endometriose

Unternehmen und ihre Perspektive sind gefragt.

Starke Blutungen, wiederkehrende Schmerzen: Immer öfter diagnostizieren Ärztinnen und Ärzte bei Frauen die Krankheit Endometriose. Eine gutartige, aber chronische Krankheit. Dabei wächst Gewebe, das der Gebärmutter Schleimhaut ähnelt, außerhalb der Gebärmutter. Zwischen den Jahren 2012 und 2021 stieg der Anteil der Frauen, die darunter leiden, um 52 Prozent. Das zeigen aktuelle Zahlen des BARMER Instituts für Gesundheitssystemforschung.

Ausfallzeiten belasten Arbeitgeber

„Die Beschwerden können sehr unterschiedlich sein. Bis Patientinnen eine Diagnose erhalten, können deshalb im Durchschnitt bis zu zwölf Jahre vergehen“, sagt Dr. Ursula Marshall, leitende Medizinerin bei der BARMER. Betroffene sind oftmals stark in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt oder nicht arbeitsfähig. Das kann Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch Ausfallzeiten belasten. Daher ist es sinnvoll für Unternehmen, Mitarbeiterinnen mit Endometriose zu unterstützen. Aus wirtschaftlichen und aus sozialen Gründen. Schließlich zeigen

Betriebe so Wertschätzung und übernehmen Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen.

Auswirkungen auf den Arbeitsalltag

Um den Status quo von betroffenen Frauen am Arbeitsplatz zu erfassen, hat die Endometriose-Vereinigung Deutschland (EVD) im vergangenen Jahr eine Umfrage durchgeführt. Sie untersucht, wie sich die Erkrankung auf den Arbeitsalltag und auf die physische, finanzielle und damit einhergehende psychische Belastung von Betroffenen auswirkt. Mehr als 40 Prozent der Befragten sind demnach durch ihre Symptome stark oder sehr stark in ihrem Beruf beeinträchtigt. Mehr als 70 Prozent gaben an, dass sie in den vergangenen sechs Monaten wegen Endometriose krankgeschrieben waren.

Was können Unternehmen tun?

Doch wie ist der Blick von Unternehmen auf chronisch kranke Mitarbeitende, spezifisch Endometriose-Betroffene? Um das herauszufinden, befragt die EVD in einer weiteren Umfrage Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

dazu. Diese Perspektive kann wertvolle Hinweise über den Wissensstand zur Endometriose und betriebliche Bedarfe liefern. Wer als Unternehmen einen Beitrag dazu leisten will, kann an der Umfrage teilnehmen. Dahin gelangen Betriebe über den QR-Code, über soscisurvey.de/endo_arbeitgeber/ oder endometriose-vereinigung.de



Im Transparenzbericht der BARMER

Dass der BARMER das Krankheitsbild Endometriose wichtig ist, zeigt sich auch in ihrem aktuellen Transparenzbericht, den sie im Juli veröffentlicht hat. Neben den drei Schwerpunkten Arzneimitteltherapiesicherheit, Arzt-Patienten-Kommunikation und der Arbeit des BARMER Instituts für Gesundheitssystemforschung beleuchtet der Bericht anhand von Zahlen, Fakten und Lesegeschichten eine Vielzahl wichtiger Themen – wie etwa die Endometriose – und liefert so einen umfassenden Einblick in ihre Arbeit. So übernimmt die BARMER Kosten für die Endo-App, eine digitale Gesundheitsanwendung für Frauen mit Endometriose. Das und mehr ist im Kapitel Endometriose im Transparenzbericht zu lesen unter:

barmer.de/a008620

460.000

FRAUEN IM ERWERBSFÄHIGEN ALTER LITTEN IM JAHR 2021
UNTER ENDOMETRIOSE – 2012 WAREN ES LEDIGLICH 307.000

Quelle: BARMER-Arztreport 2023

Zukunftsfinanzierungsgesetz

Die ökonomischen Rahmenbedingungen für Start-ups, Wachstumsunternehmen und KMU sollen besser werden.

Mitte August hat das Bundeskabinett den Regierungsentwurf für ein Zukunftsfinanzierungsgesetz (ZuFinG) verabschiedet. Dieser soll den deutschen Finanzstandort durch ein umfangreiches Maßnahmenpaket stärken. Unter anderem sollen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Start-ups, Wachstumsunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) besser werden. Sie sollen leichter am Kapitalmarkt teilnehmen und einfacher Eigenkapital aufnehmen können. Im Kern bündelt der Entwurf dafür Regelungen aus dem Gesellschaftsrecht, dem Kapitalmarktrecht und dem Steuerrecht. Das Gesetz soll noch in diesem Jahr verabschiedet werden.

Wettbewerb um junge Fachkräfte

Das ZuFinG soll so die deutsche Wirtschaft im Wettbewerb um Fachkräfte unterstützen. In Sachen Steuern ist deshalb im Entwurf vorgesehen, dass sich die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ändert. Beschäftigte sollen künftig finanziell besser an der Entwicklung ihres Unternehmens teilhaben können. Aktuell fällt Lohnsteuer an, wenn Betriebe ihren Mitarbeitenden Unternehmensanteile überlassen. Die können die Steuer bislang mit einem Freibetrag von 1.440 Euro verrechnen. Dieser Steuerfreibetrag steigt laut Entwurf auf 5.000 Euro pro Jahr. Er soll damit „auf ein im europäischen Vergleich wettbewerbsfähiges Niveau“ gehoben werden, heißt es aus dem Bundesjustizministerium.

Mitarbeiterkapital statt mehr Gehalt

Der Hintergrund: Besonders Start-ups verfügen als frisch gegründete Unternehmen über wenig Eigenkapital beziehungsweise sind auf Fremdkapital von Investoren angewiesen und können ihrer Belegschaft keine großen Gehaltssprünge bieten. Hier fehlt Gründerinnen und Gründern also eine Möglichkeit, für Fachkräfte interessant zu sein.



Damit das Start-up als Arbeitsplatz aber weiter attraktiv bleibt, kann es stattdessen seinen Angestellten eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung ermöglichen. Zum Beispiel in Form von Aktien, GmbH-Anteilen oder Wertpapieren. Der Anreiz dabei: Angestellte, die sich für ihren Betrieb engagieren, profitieren letztlich finanziell direkt vom Erfolg des Start-ups.

Dry-Income-Problematik

Das kann allerdings zur sogenannten Dry-Income-Problematik führen. Die entsteht, wenn Beschäftigte Leistungen von ihrem Betrieb versteuern müssen, ohne aber direkt Geld erhalten zu haben. Wenn sie auf Gehaltserhöhungen verzichten, aber dafür Unternehmensanteile bekommen, heißt das, dass sie eben nicht real Geld haben, von dem sie Steuern zahlen können. Hier sieht der Entwurf vor, dass „die Besteuerung bis zur Veräußerung der Anteile aufgeschoben wird, wenn der Arbeitgeber bereit ist, die Haftung für die anfallende Lohnsteuer zu übernehmen.“

Start-ups begrüßen den Beschluss

Der Bundesverband Deutsche Startups, dem die BARMER seit 2018 als Fördermitglied für den Bereich Health und Digital Health angehört, begrüßt den Kabinettsbeschluss. Das Gesetz sei dringend notwendig, um Deutschland zum Weltmarktführer für Start-ups zu machen, so ein Statement des Vorstandsvorsitzenden Christian Miele.

Was bietet die BARMER Start-ups?

Die BARMER ist überzeugt, dass Start-ups als Wirtschaftstreiber wichtig für die Zukunft des Landes sind. Die wenigsten Gründerinnen und Gründer sind allerdings schon Experten in Sachen Sozialversicherung und betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM). Hier setzt der Service der BARMER an. Er bietet zahlreiche Hilfestellungen:

Services der BARMER für Start-ups



Gehaltsabrechnung, Meldewesen, Beitragszahlung? Die BARMER unterstützt bei **Fragen rund um die Sozialversicherung** und hilft, sich im Bürokratie-Dschungel zurechtzufinden.



Workshops zu Personalthemen, zum Beispiel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, liefern Impulse, um Beschäftigte zu gewinnen und zu halten.



Networking: Die BARMER hat ein großes Netzwerk an Firmenkunden und Kooperationspartnern, um Kontakte zu knüpfen.



Onboarding: Die BARMER hilft dabei, dass sich neue Mitarbeitende wohlfühlen. Etwa durch das „Your Perfect Start“-Paket für ausländische Fachkräfte.



Feelgood Management und Corporate Health-Kultur: Individuelle, auf die Mitarbeitenden zugeschnittene BGM-Maßnahmen helfen jungen Firmen dabei, sich um die Gesundheit ihrer Arbeitskräfte zu kümmern.

Noch mehr Infos zu den Angeboten der BARMER für Start-ups finden Sie unter: barmer.de/startups

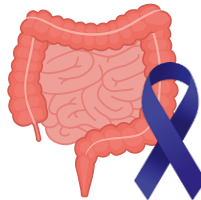
Vorsorge

Krebsfrüherkennungsuntersuchungen im Arbeitsalltag

Rund drei Viertel der Bürgerinnen und Bürger sind der Ansicht, dass sie durch Krebsfrüherkennungsuntersuchungen aktiv zum Erhalt ihrer eigenen Gesundheit beitragen können. Das geht aus einer repräsentativen Online-Umfrage der BARMER unter rund 1.500 Personen hervor. Jedoch ist nur jeder Zweite davon überzeugt, dass sich die Untersuchungen einfach in den Alltag integrieren

lassen. Im Jahr 2021 ist zum Beispiel nur bei rund zwei Prozent der Männer ab 50 Jahren und Frauen ab 55 Jahren eine Darmspiegelung dokumentiert worden, die alle zehn Jahre in Anspruch genommen werden kann. Zudem sieht sich nur etwa jeder Vierte vom Betrieb unterstützt, Vorsorgetermine

während der Arbeitszeit wahrzunehmen. Hier hilft zum Beispiel der Stuhltest der BARMER als „Digitale Darmkrebsfrüherkennung“. Der Test kann online nach Hause bestellt und zur Gratis-Auswertung per Post in ein Labor geschickt werden. Mehr dazu unter:



barmer.de/darm-testkit



Pflege

Mehr Geld je nach Qualifikation

In der Altenpflege sollen ab Mai kommenden Jahres die Mindestlöhne steigen. Dafür hat sich die Pflegekommission einstimmig ausgesprochen. Pflegehilfskräfte sollen demnach 15,50 Euro in der Stunde erhalten, 16,10 Euro ab Juli 2025. Qualifizierte Pflegehilfskräfte sollen in der Stunde 16,50 Euro (17,35 Euro ab Juli 2025) und Pflegefachkräfte 19,50 Euro (20,50 Euro ab Juli 2025) verdienen. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil kündigte jüngst an, die Mindestlohnerhöhung umsetzen zu wollen. Wichtig: Der Pflegemindestlohn gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten in Pflegebetrieben, aber nicht für private Haushalte als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Dann gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn.

bmas.de Mindestlohn Altenpflege

Mindestlohn

41 Cent mehr ab dem Jahr 2024

Ab Januar des Jahres 2024 soll der Mindestlohn auf 12,41 Euro steigen. Ab dem Jahr 2025 auf 12,82 Euro. Das ist der Vorschlag der unabhängigen Mindestlohnkommission. Sie berät sich alle zwei Jahre und schlägt der Bundesregierung die neuen Werte vor. So regelt es das Mindestlohngesetz. Dass der Mindestlohn zuletzt auf 12 Euro stieg, ging auf die Ampelkoalition zurück und stellte eine politische Ausnahme dar. Innerhalb der Kommission waren sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter über die geplante Erhöhung nicht einig, denn die Gewerkschaften forderten angesichts der aktuellen Inflation einen Mindestlohn von 13,50 Euro. Allerdings hatte sich die Arbeitgeberseite in der Kommission durchgesetzt.

Erhöht sich der Mindestlohn, wirkt sich das auch auf die Grenze für eine geringfügige Beschäftigung aus, die voraussichtlich auf 538 Euro (556 Euro in 2025) steigt. Nach wie vor gilt: Wird diese Verdienstgrenze überschritten, ist der Job sozialversicherungspflichtig. Dabei kommt es nicht auf die tatsächliche Zahlung, sondern auf den Entgeltanspruch des Beschäftigten an – das sogenannte Entstehungsprinzip. Das heißt: Die Beiträge zur Sozialversicherung werden dann fällig, sobald der Arbeitnehmende Anspruch auf das Arbeitsentgelt hat. Betrieben, die schnell und übersichtlich ihre Beiträge kalkulieren wollen, hilft der Beitragsrechner der BARMER weiter unter:

barmer.de/sv-rechner

Gesetzlicher Mindestlohn

Höhe des Mindestlohns in Deutschland in Euro

*Empfehlung (Quellen: Statista, dpa)





BARMER eCare

Elektronische Patientenakte mit exklusiver Funktion

Die eCare ist die elektronische Patientenakte der BARMER. Versicherte können in der eCare-App Informationen zu ihrer Gesundheit sicher digital speichern und mit Ärztinnen sowie Ärzten in Praxen und Krankenhäusern teilen. Wichtige Dokumente wie etwa Befunde oder Arztbriefe sind so jederzeit griffbereit. Zusätzlich hat die eCare einen neuen exklusiven Service: die Behandlungshistorie. Diese fasst die Verschreibungen, Diagnosen oder Krankenhausaufenthalte der vergangenen drei Jahre zusammen und liefert einen Überblick über alle verordneten Medikamente samt Wirkstoff, Stärke und Verordnungsdauer sowie über Heil- und Hilfsmittel. Ärztinnen und Ärzte können so die Behandlung noch besser auf die Versicherten anpassen. Hilfreich ist auch der Schwangerschafts-Begleiter: werdende Eltern erhalten praktische Informationen mit einer Checkliste zu allen organisatorischen

Aufgaben, die es in der Schwangerschaft zu erledigen gibt. Ein Glossar erklärt die Fremdwörter aus dem Mutterpass. Somit sind Eltern bestens auf die Geburt ihres Kindes vorbereitet. Mehr Informationen zur eCare gibt es unter:

barmer.de/ecare

Unternehmen haben bei der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin einiges zu beachten. Welche Schutzfristen gelten für werdende Mütter? Wer bekommt wann und von wem wieviel Mutterschaftsgeld? Das und mehr beantwortet die BARMER im Video-Seminar „Elternzeit & Mutterschutz“. Das können interessierte Betriebe samt hilfreicher Unterlagen kostenlos anfordern unter:

barmer.de/seminar-elternzeit

Zahlstellenmeldeverfahren

Das ändert sich ab Januar

Das vierte Sozialgesetzbuch regelt die Sozialversicherung in Deutschland. Regelmäßig wird das Gesetz aktualisiert. Zum 1. Januar 2024 ändert sich das Zahlstellenmeldeverfahren. Diese Neuerungen müssen Betriebe kennen:

- Damit die Krankenkasse beitragspflichtige Einnahmen freiwillig Versicherter erfassen kann, muss die Zahlstelle künftig informieren, ob der Versicherte Leistungen als alleiniger Versicherungsnehmer erworben hat, die nicht aus Beiträgen stammen, die das Unternehmen finanziert hat.
- Bis die Altersgrenze für die Familienversicherung von Kindern erreicht ist, sind gesetzliche Waisenrenten und Waisenleistungen einer berufsständischen Versorgungseinrichtung beitragsfrei. Beziehen Versicherte zeitgleich noch Waisenrenten aus der Alterssicherung der Landwirte, sind diese Leistungen ebenfalls beitragsfrei. Betroffene Zahlstellen müssen daher melden, ob es sich um eine solche Leistung handelt.
- Stellt die Krankenkasse fest, dass ein Versorgungsbezugsempfänger nicht versichert ist, erhalten die Betriebe ab Januar eine Meldung mit dem Abgabegrund 3 (unzuständige Krankenkasse). Die Zahlstelle muss diese stornieren und neu an die zuständige Krankenkasse abgeben.
- Unternehmen, die einer Person zeitgleich mehrere Versorgungsbezüge gewähren, sind verpflichtet, für jeden Versorgungsbezug ein unterschiedliches Aktenzeichen Verursacher in der Meldung anzugeben.
- Bestandsmeldungen entfallen.
- Bei einem Kassenwechsel erhält die Zahlstelle immer die Betriebsnummer der neuen Krankenkasse.
- Bisher war es für Krankenkassen nicht unterscheidbar, ob kein Anspruch auf Beihilfe besteht oder die Zahlstelle nicht wusste, ob die versicherte Person Anspruch auf Beihilfe hat, wenn sie den Wert „N“ (Nein) angibt. Dafür gibt es den neuen Wert „U“ (Unbekannt). Die Mitteilungspflicht greift erstmalig bei der nächsten Meldung.

Weitere Infos zur Sozialversicherung finden interessierte Betriebe im Sozialversicherungsglossar der BARMER unter:

barmer.de/sv-lexikon

GOGREEN

Klimaneutraler Versand
mit der Deutschen Post

Ihre BARMER liefert
klimafreundlich und
umweltbewusst.

BARMER

Gesundes Wissen:

Newsletter

jetzt abonnieren

**Bei der Sozialversicherung
immer auf dem neuesten Stand**

**Mit dem BARMER Newsletter für Firmen
erhalten Sie Antworten auf alle Fragen.**

Informieren Sie sich jetzt: www.barmer.de/firmennews