

Moveguide-Wettbewerb

Azubis setzen auf gesunde und nachhaltige Ernährung



NEUE STUDIE

Wie digital
sind die
Unternehmen?

SOZIALWAHL

Gesundheit
aktiv
mitbestimmen

PFLEGEREFORM

Beiträge
steigen – Familien
werden entlastet

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, Lead on GmbH (S. 2,7),

vdek (S. 2,13), Lufthansa (S. 7),

AWR (S.7), picture alliance/dpa/

Fabian Sommer (S.17)

.../stock.adobe.com:

Karin Lacher (S.1, S.6),

NDABCREATIVITY (S.2,10), Igor

(S.4), industrieblick (S.4, S.17),

LIGHTFIELD STUDIOS (S.4),

andresiastock (S.5), shuo (S.5),

Mangostar (S.8), Kadmy (S.14),

Monkey Business (S.15),

Countrypixel (S.16), fizkes (S.16),

contrastwerkstatt (S.17), Dariia

(S.18), Brad Pict (S.19)

Nahdran erscheint viermal jährlich



MIX
Papier | Fördert
gute Waldnutzung
FSC® C115061

06



AZUBI-WETTBEWERB MOVEGUIDE



10

INTERVIEW ZUR DIGITALISIERUNG



SOZIALWAHL

13

INHALT

04

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

06

MOVEGUIDE

Gesund und nachhaltig gewinnt

08

NEUE STUDIE „D21-DIGITAL-INDEX“

Den Wandel aktiv und gesund gestalten

10

INTERVIEW ZUR DIGITALISIERUNG

„Niemand darf zurückbleiben!“

12

BARMER KOMPASS

Neues Modul Reha und Kur

13

SOZIALWAHL

Gesundheit aktiv mitbestimmen

14

BEITRAG ZUR PFLEGEVERSICHERUNG STEIGT

Kinderreiche werden entlastet

16

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

18

BARMER HILFT BEIM ONBOARDING

Willkommen an Bord

19

BARMER-KUNDENBEFRAGUNGEN

Vielen Dank für Ihre Zeit

Titelthema



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

in vielen Branchen der deutschen Wirtschaft herrscht seit Jahren ein Fachkräftemangel. Eine problematische Entwicklung, denn qualifizierte Arbeitskräfte sind die Grundlage für Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum. Auch angesichts des demografischen Wandels ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs eine der größten Herausforderungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Mitarbeiterbindung und -qualifizierung sind dabei wichtige Bausteine. Bei den Jüngsten, also den Azubis in den Betrieben, lohnen sich diese Bemühungen ganz besonders, denn sie haben noch ein langes Arbeitsleben vor sich. Mit dem BARMER-Programm „Move-guide“, das wir Ihnen in dieser Ausgabe der Nahdran vorstellen, können Firmen das kreative Potenzial ihrer Auszubildenden für die betriebliche Gesundheitsförderung nutzen. Damit wird der Teamgeist gestärkt und die Bindung ans Unternehmen erhöht. Probieren Sie es aus!

Es grüßt Sie herzlich Ihr

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

Motive für Digitalisierung im Unternehmen

Umfrage unter 4.073 Unternehmen aus acht Wirtschaftszweigen in Deutschland,
Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich

Mehr Flexibilität/besserer Workflow

75

Kosten senken

43

Kundenbindung/-anforderung

42

Strategische Unternehmensentwicklung

32

Nutzensteigerung der Produkte und Dienstleistungen

28

Entwicklung neuer Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle

26

Weiterbildung/Unterweisung der Mitarbeitenden

13

Optimierung der Lieferketten

12

Quelle: IHK-Umfrage, 2023



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

Mindestlohn für Azubis

Vergütungen steigen weiter

Azubis, die in diesem Jahr ihre Ausbildung beginnen, haben für das erste Ausbildungsjahr Anspruch auf eine Mindestvergütung von monatlich 620 Euro. Im zweiten Jahr steigt dieser Betrag auf mindestens 732 Euro, im dritten auf 837 Euro und im vierten Lehrjahr auf 868 Euro, was Steigerungsraten von 18, 35 und 40 Prozent entspricht. Der Azubi-Mindestlohn wird Jahr für Jahr angehoben, so geregelt über das 2020 in Kraft getretene Berufsbildungsgesetz. Im Vorjahr lag die Mindestvergütung für Auszubildende noch bei 585 Euro im Monat. Wie hoch sie für das Jahr 2024 ausfällt, gibt das Bundesministerium für Bildung und Forschung spätestens bis zum 1. November 2023 bekannt. Künftig soll sich die Höhe der Ausbildungsvergütungen danach bemessen, wie sich die vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen im Durchschnitt entwickeln. Denn schon jetzt können Azubis mehr als die Mindestvergütung erhalten, sofern Arbeitgeber und Gewerkschaften für ihre Branche Entsprechendes vereinbart haben.

bmbf.de



Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld

Verlängerung bis Ende Juni

Obwohl die Unternehmen mittlerweile deutlich weniger Kurzarbeit anmelden als noch in der Corona-Krise (s. Grafik), hat die Bundesregierung die Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld noch einmal bis zum 30. Juni 2023 verlängert. Zur Erinnerung: Die vereinfachten Zugangsvoraussetzungen sehen vor, dass lediglich zehn Prozent der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein müssen, damit das Unternehmen Kurzarbeit anmelden kann. Zudem wird auf den Aufbau negativer Zeitsalden

verzichtet. Überdies werden den Unternehmen ihre Sozialversicherungsbeiträge auch weiterhin zu 50 Prozent erstattet, wenn ihre Beschäftigten während der Kurzarbeit an einer geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen. Ausführliche Infos zum Thema Kurzarbeitergeld (Beantragung, Berechnung etc.) finden sich im BARMER-Firmenportal und auf der Homepage des Bundesministeriums:

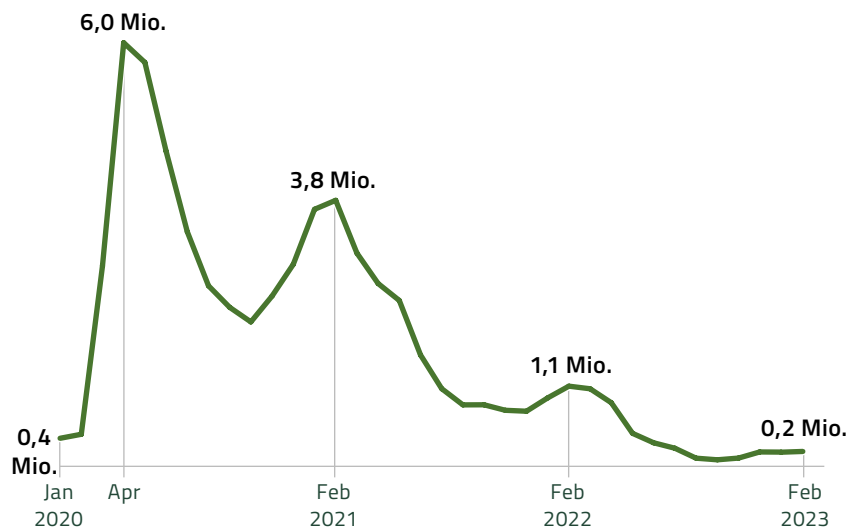
barmer.de/f004703

bmas.de [Verordnung Kurzarbeitergeld](#)

Anzahl der Kurzarbeiter in Deutschland

Januar 2020 bis Februar 2023 (Hochrechnungen und Schätzung)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



Pflegezeit und Familienpflegezeit

Neue Optionen für Beschäftigte in Kleinbetrieben

Bereits am 24. Dezember 2022 ist in Deutschland ein neues Gesetz in Kraft getreten, mit dem die europäische Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach verbindlichen Standards umgesetzt wird. Das sogenannte Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Kleinbetrieben mit bis zu 15 beziehungsweise 25 Beschäftigten (Auszubildende werden nicht mitgezählt) dazu, auf Anträge ihrer Beschäftigten, die sich nach dem Pflegezeit- oder dem Familienpflegezeitgesetz von der Arbeit freistellen lassen wollen, innerhalb einer Frist von vier Wochen zu reagieren. Neu ist auch, dass Arbeitgeber, die solchen Anträgen nicht entsprechen



wollen, ihre ablehnende Haltung dem Beschäftigten gegenüber begründen müssen. Des Weiteren dürfen Beschäftigte in Kleinbetrieben, die Pflegezeit oder Familienpflegezeit

in Anspruch nehmen, ihre Freistellung jetzt auch vorzeitig beenden, wenn der oder die nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist, dem Beschäftigten die häusliche Pflege unmöglich geworden ist oder ihm nicht mehr zugemutet werden kann. Neu ist jetzt auch, dass die freigestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Dauer ihrer Abwesenheit Kündigungsschutz genießen. Unabhängig von diesen gesetzlichen Neuerungen gilt nach wie vor: Ein Rechtsanspruch auf Pflegezeit besteht erst ab einer Betriebsgröße von mindestens 16 Beschäftigten und auf Familienpflegezeit, wenn das Unternehmen mindestens 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

barmer.de/s050104

Studie Digi-Check GKV 2022

Platz 1 für barmer.de



Die BARMER bietet ihren Kunden den besten Service im „Netz“, hat die mit Abstand stärkste Webseite und kann mit dem umfangreichsten und qua-

litativ hochwertigsten Content zu Gesundheitsthemen und Leistungen aufwarten. Auch in den Kategorien „Nutzerfreundlichkeit“ und „Dialogfreundlichkeit“ erzielt die BARMER das jeweils beste Ergebnis in der Branche „Gesetzliche Krankenversicherung“. Dieses Top-Resümee zieht die aktuelle Studie „Digi-Check GKV 2022“ von hc:spirit, einem Spezialisten für innovative und wissenschaftlich fundierte Marktforschung in der E-Health Branche, der alljährlich die E-Mail-Kommunikation und Webseiten von Krankenkassen kritisch unter die Lupe nimmt. Auch die Firmenpartner der BARMER können von dieser erstklassigen Bewertung nur profitieren, denn ein kundenfreundlicher Service im Internet, gepaart mit verlässlichen Gesundheitsinformationen und digitalen Angeboten, geht gerade in diesen herausfordernden Zeiten mit spürbaren Alltagserleichterungen einher.

Betriebliche Altersversorgung

Aussteigen lohnt sich meist nicht

Hohe Inflation, Preissprünge bei Energiekosten, Lebensmitteln etc. verleiten offenbar immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu, bei ihrer betrieblichen Altersversorgung (bAV) den Rotstift anzusetzen. Laut DCS Deutsche Clearing-Stelle – bAV-Dienstleister für Unternehmen – ist die Zahl der Beitragsfreistellungen (Vertrag läuft weiter, ohne dass weitere Beiträge eingezahlt werden) und von Anträgen auf vorzeitige Auflösung im Jahr 2022 um rund das Doppelte gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Die DCS warnt vor solchen Schnellschüssen, denn das tatsächlich verfügbare Nettoeinkommen erhöhe sich dadurch nur unwesentlich. Denn wer seine bAV-Einzahlungen stoppe, verzichte auch auf Zuschüsse



des Arbeitgebers und auf Vorteile in puncto Steuer und Sozialversicherung. Auch führten die reduzierten Einzahlungen zwangsläufig zu weniger Rente im Alter und das Risiko, später von Altersarmut betroffen zu sein, steige.

45,9 Millionen

MENSCHEN WAREN IM NOVEMBER 2022 IN DEUTSCHLAND
ERWERBSTÄTIG – EIN REKORDHOCH.

Quelle: Statistisches Bundesamt



Gesund und nachhaltig gewinnt

Der BARMER-Azubi-Wettbewerb Moveguide setzt auf frische und „grüne“ Ideen – rund um das jugendaffine Trendthema Ernährung. Jetzt schnell noch anmelden!

Das kreative Potenzial und den Idealismus der Auszubildenden für die betriebliche Gesundheitsförderung nutzen und den Berufsnachwuchs von Beginn an für das Unternehmen begeistern – so geht Moveguide. Anfang Mai fällt der Startschuss für eine neue Staffel dieses innovativen, bundesweit einzigartigen Azubi-Wettbewerbs. Am Moveguide teilnehmen können alle Betriebe, die ausbilden, unabhängig von ihrer Größe, Branche oder Unternehmensform.

Wie funktioniert Moveguide?

Beim Moveguide-Wettbewerb entwickeln die Auszubildenden für ihren eigenen Ausbildungsbetrieb Gesundheitsideen, die sie sogleich in die Praxis umsetzen. Für die Realisierung ihres Moveguide-Projekts haben sie knapp sechs Monate Zeit. Ihrer Kreativität sind dabei keine Grenzen gesetzt. Wichtig dabei ist, dass alle Projektschritte sorgfältig dokumentiert werden, bevor sie als Projektmappe, Filmclip, PowerPoint-Präsentation oder in sonstiger Form bei der BARMER eingereicht werden, was bis Mitte Oktober passiert sein sollte. Die Dokumentation fließt dann in das bundesweite Auswahlverfahren ein. Bis Ende November werden dann alle eingereichten Moveguide-Projekte von einer Jury begutachtet – unter

Das Trendthema des aktuellen Wettbewerbs:

„We love Food – Wenn gesunde und nachhaltige Ernährung Mensch und Umwelt guttut“

Berücksichtigung einheitlicher Kriterien wie Gesundheitsförderung, Kreativität oder Nachhaltigkeit. Im Rahmen einer digitalen Siegerehrung Ende November erfahren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, ob sie einen der ersten drei Plätze belegt haben. Die drei kreativsten Projekte werden mit Geldprämien belohnt. Während dem Sieger-Team ein Preisgeld von 1.000 Euro winkt, werden Platz zwei mit 700 Euro und der dritte Platz mit 400 Euro honoriert.

Trendthema „We love Food!“

Grundsätzlich gilt: Die Ideen für Moveguide-Projekte sollten ihren Schwerpunkt im Bereich Gesundheitsförderung haben. Von einzelnen Gesundheitsaktionen bis hin zu großen Gesundheitsevents ist alles möglich. Neu ist, dass die BARMER von nun an Jahr für Jahr ein Trendthema vorgibt. Für diese Staffel liegt der Aktionsschwerpunkt auf dem Thema „Gesunde und nachhaltige Ernährung am Arbeitsplatz“

unter dem Motto „We love Food“. Bei der Auswahl dieses Trendthemas hat sich die BARMER von einer Studie des Jugend- und Trendforschers Simon Schnetzer inspirieren lassen. Derzufolge ist es dieser jungen Zielgruppe zu einem Anteil von über 70 Prozent sehr wichtig, einen persönlichen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten. Viele von

ihnen dürften deshalb auch darauf achten, dass die Lebensmittel, die in ihrem Einkaufskorb landen, ökologisch, regional, saisonal und fair produziert worden sind. Dieser Nachhaltigkeitsanspruch lässt sich sehr gut mit Gesundheitsförderung vereinbaren und in den Moveguide integrieren. Best Practice-Beispiele aus früheren Azubi-Wettbewerben (s. rechts) zeigen, was in diesem thematischen Kontext Spannendes passieren kann. Und die Erfahrungen aus zehn Jahren Moveguide lassen vor allem eine Schlussfolgerung zu: Aktionen, die von Mitarbeitern für Mitarbeiter entwickelt werden, kommen im Unternehmen besonders gut an.

Eigene Gesundheit genauso wichtig

Die Gesundheit im Ausbildungsbetrieb und die Gesundheit der Berufsstarter haben beim Moveguide übrigens einen gleich hohen Stellenwert. Die Azubis sollen sich nicht nur um die Gesundheit der Belegschaft



„Der Wettbewerb motiviert die Azubis, der Ausbildungsbetrieb erhält kreative Ideen und steigert gleichzeitig die Attraktivität seines Betrieblichen Gesundheitsmanagements.“

SVENJA FOLKERTS, MOVEGUIDE-PROJEKTLEITERIN BEI DER BARMER

kümmern, sondern auch für ihre eigene Gesundheit sensibilisiert werden. Die BARMER unterstützt sie deshalb mit ortsunabhängig abrufbaren digitalen Angeboten, die den Bedürfnissen der jungen Menschen entsprechen. Auch bringen die BARMER-Beraterinnen und Berater für Firmengesundheit ihr Fachwissen und ihr Know-how gerne mit ein, wenn die Moveguide-Teams es wünschen.

Schnell noch anmelden!

Bis zum 15. April haben interessierte Arbeitgeber noch die Möglichkeit, sich gemeinsam mit ihren Azubis, beziehungsweise mit ihrem Moveguide-Projektteam für den Wettbewerb anzumelden. Am besten per E-Mail an: bgm-strategie@barmer.de

Mindestens drei Azubis sollten gemeldet werden, wobei der Teilnehmerzahl nach oben keine Grenzen gesetzt sind.

Kick-Off Ende April

Bevor Anfang Mai der Startschuss für die neue Moveguide-Staffel fällt, wird allen gemeldeten Teams am 27. April noch die Möglichkeit eingeräumt, an einem digitalen Kick-Off teilzunehmen. Hier erfahren die Azubis Genaueres über die Abläufe beim Moveguide und bekommen weiteren Background zum Trendthema. Zudem können sie sich schlau machen, wie ein klassisches Projektmanagement funktioniert, denn in aller Regel fehlt es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern diesbezüglich noch an Erfahrung und Routine.

Interessiert?

Weitere Infos zum Azubi-Projekt finden sich im Firmenkundenportal, zuzüglich einer Teilnahmeerklärung zum Downloaden und eines Leitfadens, was bei der Dokumentation des Moveguide-Projekts sonst noch so alles zu beachten ist. Auch ein Video ist abrufbar, in dem die Moveguide-Projektleiterin Svenja Folkerts unter anderem herausarbeitet, warum sich für Unternehmen eine Teilnahme am Wettbewerb lohnt.

barmer.de/moveguide



GESUNDE, NACHHALTIGE KOST

...war auch bei früheren Moveguide-Projekten ein Top-Thema. So legte das AWR-Team Rendsburg-Eckernförde Hochbeete an, bepflanzte sie mit Salat und Gemüse, um später etwas Frisches auf die Kontinenteller der Belegschaft zaubern zu können.





Den Wandel aktiv und gesund gestalten

Wie gut sind die Unternehmen in Zeiten fortschreitender Digitalisierung aufgestellt?
Eine aktuelle Studie fördert spannende Erkenntnisse zutage.

Studie „D21-Digital-Index 2022/23“

Befragte

deutschsprachige Bevölkerung ab
14 Jahren in Privathaushalten

Befragungszeitraum

August 2021 bis Juli 2022

Anzahl Interviews: über 35.000

Die Initiative D21 ist ein branchen-
übergreifendes Netzwerk von
200 Mitgliedsunternehmen und
-institutionen, darunter auch
die BARMER.

barmer.de/digitale-resilienz

Grundeinstellung begegnen sie der Digitalisierung? Faktoren, auf die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aktiv Einfluss nehmen können, denn sie entscheiden mit darüber, wie gut das Unternehmen für die Herausforderungen des digitalen Wandels gerüstet ist.

Wie steht es um die digitale Fitness?

Seit 2013 wird für die Studie „D21-Digital-Index“ alljährlich ein repräsentativer Querschnitt von Personen in Deutschland zu seinem digitalen „Fitnesslevel“ befragt – Berufstätige natürlich eingeschlossen. Dafür bedient man sich des „D21-Digital-Index“, in den die rechts noch einmal aufgelisteten vier Faktoren einfließen und der auf einer Skala von 0 bis 100 den aktuellen Grad der Digitalisierung hierzulande anzeigt.

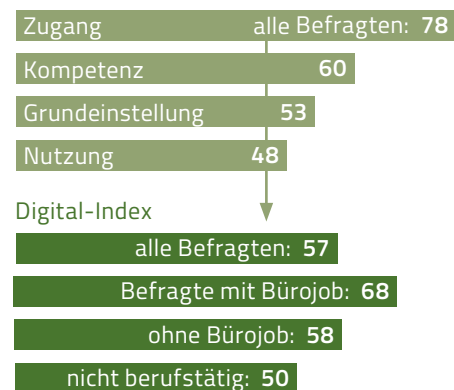
Digitalkompetenz – solide bis sehr gut

Ein sehr hoher und im Vergleich zur Vorgängerstudie noch höherer Anteil der Menschen hat Zugang zu digitalen Diensten und

Co. – das Leben und damit auch das Berufsleben wird also immer digitaler. Über die Hälfte der Befragten verfügt über solide digitale Kompetenzen und kann in Zeiten des technologischen Wandels gut mithalten. Die Studie rechnet diesen Personenkreis der „Digitalen Mitte“ zu. Ein weiteres Drittel kann sogar den „Digitalen Profis“

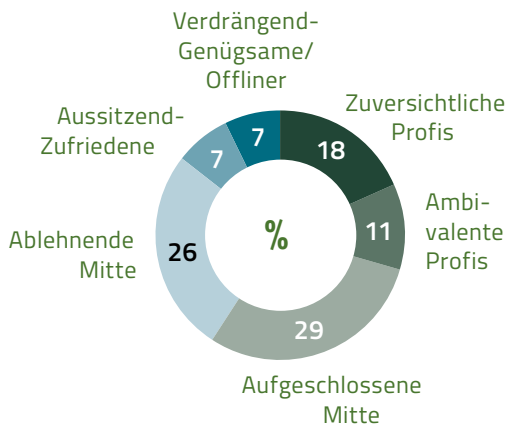
Der D21-Digital-Index

Skala von 0 bis 100



Welchen Zugang haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu digitalen Diensten, wie E-Mail, Internet, Instant Messaging oder virtuellen Meeting-Tools? Wie intensiv oder häufig nutzen sie die verschiedenen Angebote? Wie ist es um ihre Digitalkompetenz bestellt? Und mit welcher

Welchen digitalen Grundtypen lassen sich die Befragten zuordnen?



zugerechnet werden. Diese Personengruppe ist digital besonders kompetent und den digitalen Herausforderungen privat und am Arbeitsplatz optimal gewachsen. Lediglich 15 Prozent bezeichnet die Studie als sogenannte „Digitale Vermeider“, die weder ein hohes Maß an Können aufweisen, noch der Digitalisierung in ihrem Leben allzu viel Raum geben wollen.

Digitale Resilienz: mehrheitlich ok

Wie groß ist die mentale Widerstandsfähigkeit, um dem Druck standzuhalten, den der digitale Wandel auslöst? Ist man in der Lage, sich proaktiv und dauerhaft auf Veränderungen im Transformationsprozess einzustellen? An Kriterien wie diesen macht die D21-Studie fest, wie es um die Resilienz der Befragten bestellt ist. Ergebnis: 64 Prozent der Befragten verfügen über die nötige digitale Resilienz und sind für den digitalen Wandel gut gerüstet. Bei den Beschäftigten mit Bürojob sind dies sogar 80 Prozent.

Kluft zwischen Können und Wollen

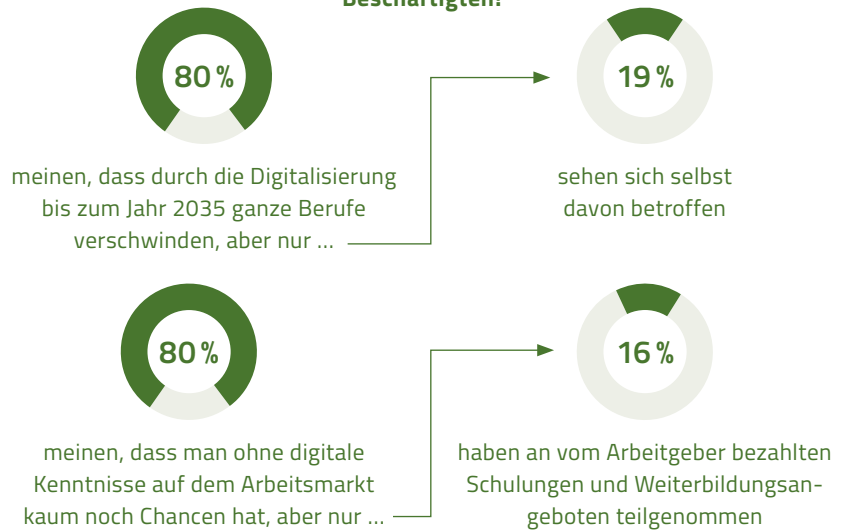
Doch neben viel Licht gibt es auch Schatten, denn ein hoher Digitalisierungsgrad und eine hohe digitale Resilienz bei der überwiegenden Mehrheit der Befragten dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass es eine Diskrepanz zwischen Können und Wollen gibt. Das heißt: Es gibt insbesondere bei der

Grundeinstellung zur Digitalisierung und bei der Bereitschaft zur Nutzung digitaler Dienste noch Luft nach oben (siehe Index-Werte). Wie aus einer Typologie von mehr oder weniger digitalaffinen Personengruppen hervorgeht (s. linke Grafik oben), splittet sich beispielsweise die „Digitale Mitte“ etwa zur Hälfte auf in jene, die der Digitalisierung vorbehaltlos aufgeschlossen gegenüberstehen und in jene, die eine eher distanzierte Haltung dazu haben. Ein ähnlicher Riss geht durch die Gruppe der „Profis“. Die Annahme „Je digitaler, desto resilienter“ trifft so nicht zu. So beschleicht vor allem die „Digital Natives“ immer häufiger der Wunsch, offline zu gehen. Auch stresst sie der ständige Anpassungsdruck an den digitalen Wandel zunehmend. Trotz ihrer höheren digitalen Kompetenzen besteht bei diesen Gruppen also das Risiko, dass aus Lust Frust wird.

Gefährliche Vogel-Strauß-Mentalität

Was die Auswirkungen der Digitalisierung auf den eigenen Arbeitsplatz anbetrifft, rechnen die meisten Berufstätigen zwar damit, dass durch die Digitalisierung in wenigen Jahren bereits ganze Berufe wegfallen könnten, fühlen sich selbst davon aber kaum betroffen (s. Grafiken oben). Eine ähnliche Vogel-Strauß-Mentalität herrscht beim Thema Weiterbildung: Nur jeder Sechste hat im letzten Jahr vom Arbeitgeber bezahlte Schulungen und Weiterbildungsangebote zum Thema

Digitalisierung: Was meinen die Beschäftigten?



Digitalisierung in Anspruch genommen. Und das, obwohl zugleich ein hoher Prozentsatz richtigerweise die Meinung vertritt, dass man ohne digitale Kenntnisse auf dem Arbeitsmarkt kaum noch Chancen hätte.

Es gibt noch Luft nach oben

Fazit: Das Gros der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für den digitalen Wandel gut gerüstet und verfügt über die nötige digitale Resilienz. Allerdings trifft das auf ein Drittel nicht zu. Die Studie empfiehlt den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern deshalb dringend, gerade auch diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im digitalen Wandel besser zu unterstützen, zumal nur etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten glaubt, dass ihre Arbeitgeber hier bereits die nötigen Schritte ergriffen hätten. Laut Studie reicht es nicht aus, wenn Beschäftigte digitale Geräte und Anwendungen lediglich nutzen können. Es brauche ein Verständnis für die Zusammenhänge und die Komplexität technologischer Innovationen. Es bedürfe auch eines Bewusstseinswandels auf allen Ebenen – Unternehmen sollten den digitalen Wandel proaktiv und zukunftsorientiert angehen. Dazu gehöre es, Prozesse und Geschäftsmodelle neu zu denken, die Chancen für mehr Flexibilisierung zu nutzen und die Beschäftigten kontinuierlich weiterzubilden, um sie fit zu machen für die digitale Welt. Kurzum: Es gibt noch Luft nach oben!



DIGITALISIERUNG
Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter
aktiv mitein-
beziehen

„Niemand darf zurückbleiben!“

Digitalexpertin Dr. Frederike Escher-Brecht erklärt im Interview, was die BARMER für die digitale Fitness ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die ihrer Kunden tut.

Frau Dr. Escher-Brecht, eine grundsätzliche Frage vorweg: Warum beschäftigt sich eine Krankenkasse wie die BARMER so intensiv mit dem Thema Digitalisierung?

Die BARMER ist eine auf den Menschen zentrierte Krankenkasse und übernimmt aktiv Verantwortung für eine gesunde digitale Gesellschaft. Sie kommt damit auch ihrem gesetzlichen Auftrag nach, sich für die digitale Gesundheitskompetenz der Versicherten einzusetzen.

Wie kommt die BARMER diesem Auftrag konkret nach?

Mit einem breiten und stetig wachsenden Portfolio an digitalen Gesundheitsangeboten, das auch ganz bewusst auf die Steigerung der individuellen digitalen Gesundheitskompetenz abzielt. Wir möchten unsere Versicherten dazu befähigen, digitale Gesundheitsinformationen, digitale Gesundheitsservices und digitale Behandlungsmöglichkeiten für sich persönlich zu erschließen,

zu nutzen und am Ende natürlich auch von ihnen zu profitieren. Die SocialHealth@Work-Langzeitstudie, die die BARMER seit mehreren Jahren gemeinsam mit der Uni St. Gallen durchführt, zeigt: Fehlende Digitalkompetenz führt zu Stress und kann sich nachteilig auf die Gesundheit auswirken.

Und was tut die BARMER, um die Digitalkompetenz ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern?

Die BARMER ist selbst ein großer Arbeitgeber mit rund 16.000 Beschäftigten. Aus diesem Grund ist dieses Thema natürlich auch bei uns enorm wichtig. Wir haben für die Kolleginnen und Kollegen eine interaktive Plattform konzipiert. Genauer gesagt, eine Plattform von Mitarbeitern für Mitarbeiter. Kolleginnen und Kollegen erklären anderen Beschäftigten wie Digitalisierung im Berufsalltag funktioniert. Ganz praktisch in Form von kurzen Videos zeigen sie ihnen, wie man den Bildschirm in einer Webex teilt, was Ende-zu-Ende-Verschlüsselung bedeutet oder was die BARMER-App Neues

kann. Kurz gesagt, immer mitten aus dem Leben – ausgehend von einem Problem, auf das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem BARMER-Arbeitsalltag stoßen. Also nichts aus dem Lehrbuch.

Wie sieht es mit digitalen Produkten der BARMER für ihre Versicherten aus? Werden die BARMER-Beschäftigten da auch mit einbezogen?

Ja, unbedingt! Das war beispielsweise beim BARMER-Kompass der Fall, mit dem sich unter anderem der Bearbeitungsstatus beim Krankengeld in Echtzeit nachverfolgen lässt. Dieses digitale Produkt haben wir ebenfalls zusammen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt. Das ist schon etwas Besonderes, denn in vielen Unternehmen werden Digitalprodukte ausschließlich von Digitalexperten entwickelt. Aus unserem Vorgehen ergeben sich gleich mehrere Benefits: Das aus BARMER-Sicht fachlich Wichtige fließt so gut es geht in die Entwicklung des Digitalprodukts mit ein. Und dadurch, dass die Mitarbeiterinnen



„Offenheit für digitalen Wandel ist eine wertvolle Ressource, die mit der inneren Überzeugung einhergeht, schwierige und herausfordernde Situationen gut und aus eigener Kraft heraus meistern zu können.“

DR. FREDERIKE ESCHER-BRECHT, LEITERIN DER ABTEILUNG EXTRALEISTUNGEN BEI DER BARMER

und Mitarbeiter immer eingebunden waren, steigt die Akzeptanz für das neue Produkt. Last, but not least: Die Kolleginnen und Kollegen lernen die Methodik kennen, mit der Digitalprodukte entwickelt werden.

Wie macht sich dieses digitale Kompetenzplus im Berufsalltag bemerkbar?

Alles in allem haben die Kolleginnen und Kollegen weniger Berührungängste, wenn es um digitale Themen geht. Und das ist auch gut so, denn schließlich werden ihre Arbeitsplätze ohnehin immer digitaler. So oder so: Unser Anspruch ist, dass niemand bei der Digitalisierung zurückbleiben darf. Deshalb kann ich jedem Arbeitgeber nur empfehlen, seine Beschäftigten in Digitalisierungsprojekte auf diese oder ähnliche Weise aktiv mit einzubeziehen. Es lohnt sich!

Was meinen Sie – macht klassische Weiterbildung mit Blick auf die Erfahrungen, die Sie BARMER-intern gesammelt haben, überhaupt noch Sinn?

Jedenfalls nicht, wenn sie zu theoretisch angelegt ist. Die BARMER setzt jedenfalls

mehr und mehr auf intuitives Learning by Doing. Probleme sollten dort gelöst werden, wo sie auftreten: am Arbeitsplatz. Dafür nutzen wir zum einen die bereits erwähnte interaktive Plattform, die von der Aufmachung her eher an Urlaub erinnert als an Lernstress. Und zum anderen – auch das ist eine BARMER Besonderheit – ein Netzwerk von sogenannten Digitalcoaches. Das bedeutet: In fast jedem Team gibt es eine Person, die einen Teil Ihrer Arbeitszeit darauf verwendet, anderen neue Digitalprodukte vorzustellen und zu erklären. Oder die Kolleginnen und Kollegen bei digitalen Problemen am Arbeitsplatz unterstützt. Alles in allem legen wir Wert darauf, dass Offenheit für digitale Anwendungen und lebenslanges Lernen zu einem individuellen Bedürfnis werden, ohne dass es jedes Mal äußerer Impulse bedarf. Unser Credo lautet: Digital unterstütztes Arbeiten sollte wenig kompliziert, die Benutzerführung einfach und intuitiv sein. So wie bei unseren Apps, die man deshalb gerne nutzt, weil sie einem das Leben erleichtern.

Zur Person

Dr. Frederike Escher-Brecht

leitet bei der BARMER die Abteilung Extraleistungen, die für die Weiterentwicklung kundenzentrierter digitaler Services und Produkte verantwortlich zeichnet. Zugleich ist sie Vorstandsmitglied bei der Initiative D21 (siehe Seite 8)



LEARNING BY DOING

Beim Digitalprojekt „Kompass“ (mehr dazu auf Seite 12) wurden die BARMER-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Anfang an aktiv miteinbezogen



GELEBTE

DIGITALISIERUNG

Auf spielerische Weise können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim „Fische fangen“ ihre digitalen Kenntnisse erweitern

Mit der BARMER-App können Beschäftigte vieles online regeln





Immer auf dem neuesten Stand

Der BARMER Kompass sorgt dafür, dass man bei der Beantragung von Krankenkassenleistungen nicht die Orientierung verliert. Jetzt auch bei Reha und Kur.

Ein Kompass gibt die Richtung vor, sorgt für Orientierung. So auch der BARMER Kompass. Mit diesem Online-Tool können Versicherte den Bearbeitungsstatus von Anträgen auf Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Hilfsmittel oder Zahnersatz jederzeit nachverfolgen. So wie bei Online-Bestellungen, bei denen man sich im „Netz“

kontinuierlich darüber informieren kann, wo sich das Paket gerade befindet, auf dessen Zustellung man wartet.

Neues Kompassmodul Reha

Seit Februar können Versicherte ein weiteres Kompass-Modul nutzen, mit dem sich nun auch der Bearbeitungsstatus von Anträgen auf Reha-Leistungen, Mutter-/Vater-Kind-Kuren oder medizinische Anschluss-Rehas nachverfolgen lässt. Auch zeigt der Kompass zum Beispiel an, für wie lange eine Reha genehmigt wurde. Oder er gibt einen Überblick darüber, wie hoch der Erstattungsbetrag der Krankenkasse bei ambulanten Vorsorgemaßnahmen ausfällt, die im Ausland durchgeführt werden.

das möglich. Doch die BARMER möchte mehr als nur ein Kostenträger sein. Mithilfe des Kompass' können sich ihre Versicherten deshalb schon im Kranken- oder Reha-Bett über die nächsten, beziehungsweise über weitere Behandlungs- oder Therapieschritte informieren. Eine Aufgabe, die bisher weitgehend von den Sozialdiensten übernommen wurde.

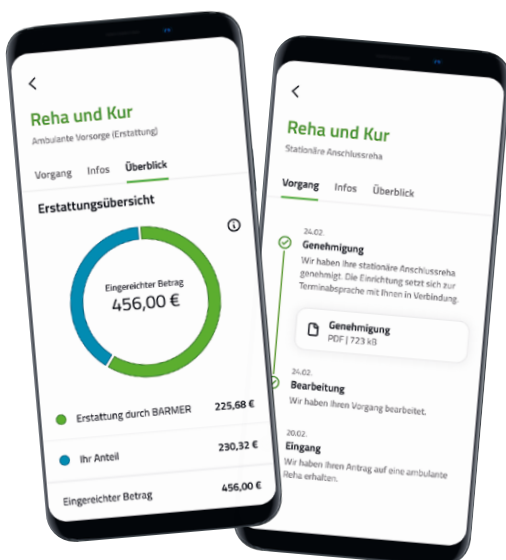
Erst Benutzerkonto einrichten

Ob Reha oder Kur, wer den Kompass nutzen möchte, benötigt ein aktives Benutzerkonto in der BARMER-App. Auch muss der Antrag für die jeweilige Maßnahme bei der BARMER gestellt worden sein. Wichtig zu wissen deshalb, weil bei Berufstätigen häufig die Rentenversicherung Kostenträger einer medizinischen Reha ist.

Hier geht es zum Kompass

Der BARMER Kompass ist Teil des persönlichen Mitgliederbereichs „Meine BARMER“ und der BARMER-App. BARMER-Versicherte können die App im Google Play Store oder im Apple App Store herunterladen. Mehr unter:

barmer.de/app



Mit Zuzahlungsrechner

Sich schon im Vorfeld darüber informieren, wie hoch der Eigenanteil für die Anschlussheilbehandlung ausfällt: Ein in den Kompass integrierter Zuzahlungsrechner macht auch

Gesundheit aktiv mitbestimmen

2023 ist das Jahr der Sozialwahl. Für Arbeitgeber und Führungskräfte gibt es gute Gründe, unter ihren Mitarbeitenden für die Stimmabgabe zu werben.

Der Countdown bis zur nächsten Sozialwahl läuft. In knapp zwei Monaten werden rund 7,1 Millionen Mitglieder der BARMER die Möglichkeit haben, den Verwaltungsrat ihrer Krankenkasse neu zu wählen. Wahlberechtigt sind alle Mitglieder, die am Stichtag 1. Januar 2023 ihr 16. Lebensjahr vollendet haben. Darunter auch viele Azubis, die sich zum Berufsstart für die BARMER als Krankenkasse entschieden haben.

Firmen bestimmen mit

Der aus 30 Mitgliedern bestehende Verwaltungsrat setzt sich aus 27 Versichertenvertreterinnen und -vertretern sowie drei Arbeitgebervertretern zusammen. Mit ihrer Stimmabgabe wählen die Mitglieder der BARMER, wer ihre Interessen im Verwaltungsrat vertritt. Sie können damit Einfluss auf alle Entscheidungen der Kasse von grundsätzlicher Bedeutung nehmen. Denn das ehrenamtlich tätige Gremium entscheidet unter anderem über den fast 46 Milliarden Euro umfassenden Haushalt. Zudem beschließt das Gremium zusätzliche Satzungsleistungen, die über den gesetzlichen Rahmen hinausgehen. Damit setzt es wichtige Akzente auch in den Bereichen Prävention und Betriebliches Gesundheitsmanagement. Denn die Firmenangebote der BARMER tragen wesentlich dazu bei, die Krankenstände in Betrieben zu senken, die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



SOZIALWAHL 2023 – SO WIRD GEWÄHLT

- Die Wahlunterlagen werden ab Mitte April per Post zugestellt
- Die Wahl ist per Stimmzettel oder online möglich
- Briefwähler stecken den ausgefüllten Zettel in den roten Umschlag, dann ab damit in den Briefkasten oder zur Postfiliale
- Ob online oder per Post: Die Stimme muss spätestens am 31. Mai bei der BARMER sein
- Blinde und Sehbehinderte können Hör-CDs und Wahlschablonen in Brailleschrift anfordern unter wahlausschuss@barmer.de

zu erhöhen sowie die Produktivität zu steigern. So entsteht für beide Seiten eine Win-win-Situation. Für die Arbeitgeber gibt es also viele gute Gründe, bei ihren BARMER-versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für eine Teilnahme an der Sozialwahl zu werben. Denn eine hohe Wahlbeteiligung stärkt die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen.

Stimmabgabe auch online möglich

Neben der traditionellen Stimmabgabe per Briefwahl können BARMER-Mitglieder erstmalig auch online wählen. Damit setzt die BARMER ein vom Bundestag beschlossenes Modellprojekt zur digitalen Sozialwahl um. Die Voraussetzungen zur Teilnahme an der Online-Wahl hatte der Verwaltungsrat der Kasse bereits im Juni 2020 durch eine Satzungsänderung beschlossen. Die Möglichkeit der Online-Abstimmung macht die Sozialwahl damit auch für viele Menschen attraktiv, die im Alltag ganz selbstverständlich mit digitalen Medien umgehen. Auch die Sozialwahlen vollziehen damit einen digitalen Wandel, der das Gesundheitswesen insgesamt tiefgreifend verändert. Die Zugangsdaten zur Online-Wahl werden allen BARMER-Mitgliedern zusammen mit den Briefwahlunterlagen ab Mitte April zugesandt. Stichtag bis zur Stimmabgabe ist der 31. Mai. Alle Informationen zur Sozialwahl sowie den zur Wahl stehenden Listen und ihren Kandidatinnen und Kandidaten unter: barmer.de/sozialwahl

SOZIALWAHL 2023
Auch Azubis
dürfen
wählen





Kinderreiche werden entlastet

Zum 1. Juli soll der Beitrag zur gesetzlichen Pflegeversicherung steigen. Allerdings nicht für alle. Was sieht das Reformvorhaben genau vor? Hier ein Überblick.

Noch liegt der allgemeine Beitragsatz zur gesetzlichen Pflegeversicherung bei 3,05 Prozent und der für Versicherte ohne Kinder bei 3,4 Prozent. Das soll sich jedoch demnächst ändern.

Beiträge steigen, Einnahmen auch

Ein Referentenentwurf des Bundesgesundheitsministeriums für ein Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz sieht neben Leistungsverbesserungen für Pflegebedürftige eine deutliche Erhöhung des allgemeinen Beitragsatzes zur gesetzlichen Pflegeversicherung zum 1. Juli dieses Jahres auf 3,40 Prozent des Bruttolohns vor. Darüber hinaus soll der Zuschlag für kinderlose Versicherte von 0,35 auf 0,6 Prozent steigen. Wobei Versicherte, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder vor dem 1. Januar 1940 geboren wurden, diesen Beitragszuschlag nicht entrichten müssen. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

bedeutet dies, dass der von ihnen zu entrichtende Anteil am Beitragssatz für die Pflegeversicherung von 1,525 Prozent auf 1,7 Prozent steigen wird. Unabhängig davon, wie viele Kinder der oder die Beschäftigte hat. Für Arbeitgeber im Bundesland Sachsen beträgt der Arbeitgeberanteil ab dem 1. Juli einheitlich 1,2 Prozent. Laut Entwurf ist durch die Beitragssatzanhebung in diesem Jahr mit Mehreinnahmen für die Pflegeversicherung von 3,15 Milliarden Euro zu rechnen. Im Jahr 2024 sollen es sogar 6,6 Milliarden Euro sein. Dies sei zur Stabilisierung der Finanzsituation und der Absicherung bestehender und angepasster Leistungsansprüche auch nötig, da

die Pflegeversicherung pandemiebedingt schwer belastet sei, lautet die Begründung.

Weitere Anpassungen denkbar

Weiterhin ist geplant, dass die Bundesregierung die Beiträge zur Pflegeversicherung künftig per Rechtsverordnung ohne Beteiligung des Bundestages kurzfristig anpassen darf. Diese Regelung soll greifen, wenn absehbar ist, dass eine Unterschreitung des gesetzlichen Betriebsmittel- und Rücklagenolls in der Pflegeversicherung droht.

Gestaffelte Beitragssätze

Mit dem geplanten Gesetz setzt die Bundesregierung auch einen Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom April des Vorjahres um. Dieser schreibt dem Gesetzgeber verbindlich vor, den Erziehungsaufwand von Eltern bei den Beiträgen zur Pflegeversicherung stärker zu berücksichtigen. Der Referentenentwurf

9,75 Milliarden

EURO KÖNNEN DURCH DIE GEPLANTE BEITRAGSSATZÄNDERUNG BIS ENDE DES JAHRES 2024 GENERIERT WERDEN

Quelle: BGM-Referentenentwurf

Beiträge zur Pflegeversicherung*

	kinderlos	kinderlos vor Vollendung des 23. Lj. oder vor 1.1.1940 geboren	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	4 Kinder	5 und mehr Kinder
bisheriger Beitragssatz	3,40 %	3,05 %	3,05 %	3,05 %	3,05 %	3,05 %	3,05 %
Beitragssatz ab 1. Juli 2023	4,00 %	3,40 %	3,40 %	3,25 %	3,10 %	2,95 %	2,80 %
Beitragssatz für den Arbeitnehmer ab 1. Juli 2023	2,30 %	1,70 %	1,70 %	1,55 %	1,40 %	1,25 %	1,10 %

Der Arbeitgeberanteil liegt durchgängig bei 1,7 %, *Ausnahme Sachsen: Arbeitgeberanteil liegt bei 1,2 %



PFLEGEBEDÜRFTIGE
und ihre Ange-
hörigen sollen
entlastet werden

sieht deshalb für Eltern die Einführung gestaffelter Beitragssätze zur Pflegeversicherung vor, in Abhängigkeit von der Anzahl ihrer Kinder (siehe Tabelle oben). Zusammen mit der Erhöhung des allgemeinen Beitragssatzes um 0,35 Prozentpunkte führt die neue Staffelung der Beitragssätze dazu, dass sich der Pflegebeitrag für Eltern ab dem dritten Kind reduziert. Ohne die geplante Beitragssatzerhöhung wäre dies bereits ab dem zweiten Kind der Fall gewesen. Wenn alle parlamentarischen Hürden genommen werden, soll die Regelung zum 1. Juli 2023 in Kraft treten.

Was ist sonst noch zu beachten?

- Der Zuschlag und die Abschläge beim Pflegebeitrag wirken analog zu der bisherigen Regelung grundsätzlich unbefristet.
- Die Elterneigenschaft beziehungsweise die Anzahl der Kinder ist gegenüber den beitragsabführenden Stellen (Arbeitgeber, Rentenversicherungsträger usw.) und bei Selbstzahlern gegenüber der Krankenkasse nachzuweisen.
- Der Nachweis wirkt ab Geburt, wenn er innerhalb von drei Monaten nach der Geburt erbracht wird, ansonsten mit dem Folgemonat der Nachweisführung.
- Nachweise für vor dem 1. Juli 2023 geborene Kinder können für eine Berücksichtigung ab 1. Juli 2023 bis zum 31. Dezember 2023 erbracht werden.
- Wie beim Kinderlosenzuschlag wirken sich auch die Abschläge nur auf den Beitragsanteil der Versicherten aus und reduzieren diese. Der Beitragsanteil des Arbeitgebers bleibt unberührt.

Weitere Reformvorhaben zur Pflege

Der Referentenentwurf sieht weitere Leistungsverbesserungen in der Pflegeversicherung vor, um die häusliche Pflege zu stärken und pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen sowie andere Pflegepersonen zu entlasten. Nachfolgend das Wichtigste auf einen Blick:

Pflegegeld und Sachleistungsbeträge: Sowohl das Pflegegeld als auch die ambulanten Sachleistungsbeträge sollen zum 1. Januar 2024 um fünf Prozent angehoben werden. Die Erhöhung der Sachleistungsbeträge wird mit den lohnbedingt steigenden Pflegevergütungen ambulanter Pflegeeinrichtungen begründet. In den Jahren 2025 und 2028 sollen alle Leistungsbeträge angepasst werden.

Pflegeunterstützungsgeld: Der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld wird ausgeweitet. Dieses soll künftig pro Kalenderjahr für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person in Anspruch genommen werden können, bisher war dies nur einmalig möglich. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich in dieser Zeit unbezahlt freustellen lassen, um sich um Pflegebedürftige zu kümmern und Angelegenheiten rund um die Pflege zu organisieren.

Verhinderungs- und Kurzzeitpflege: Die bisherigen Beträge für Leistungen der Verhinderungspflege und für Leistungen der Kurzzeitpflege sollen zum 1. Januar 2024 in einem neuen „Gemeinsamen Jahresbetrag“ für Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege zusammengeführt werden. Damit stünde für beide Leistungen ein Gesamtleistungsbetrag zur Verfügung, den die Anspruchsberechtigten flexibel für beide Leistungsarten einsetzen können. Weitere Infos folgen.

Saisonarbeitskräfte

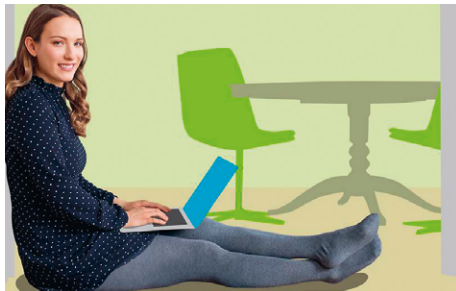
Wer ist beitragspflichtig, wer nicht?

Bald beginnt die Spargelzeit. Dann heißt es wieder: Erntehelfer dringend gesucht! Worauf müssen Arbeitgeber achten, die Saisonarbeitskräfte beschäftigen? Zum Beispiel darauf, dass diese bei einer Krankenkasse in Deutschland angemeldet werden müssen, wenn sie in ihrem Heimatland nicht erwerbstätig sind oder vor Aufnahme ihrer Saisontätigkeit arbeitslos waren. Auch müssen sich hiesige Unternehmen von ihrer Saisonarbeitskraft eine Entsendebescheinigung vorlegen lassen, sollte diese in ihrem Heimatland bereits versicherungspflichtig beschäftigt sein



und beispielsweise nur während eines bezahlten Urlaubs in Deutschland jobben. Denn mit dieser sogenannten A1-Bescheinigung weisen Saisonarbeiter nach, dass sie in ihrem Heimatland sozialversichert sind. Was ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wiederum dazu verpflichtet, Abgaben an den dortigen Sozialversicherungsträger zu entrichten. Ist eine Befreiung von der Versicherungspflicht möglich? Was ist bei Saisonarbeitskräften sonst noch zu beachten? Ausführliches dazu im BARMER-Firmenkundenportal:

barmer.de/saisonarbeit



Studie „social health@work“

Trend zum Homeoffice rückläufig

Seit dem Ende der Corona-Pandemie arbeiten die Beschäftigten wieder seltener im Homeoffice. Das geht aus der aktuellen Studie „social health@work“ der BARMER und der Universität St. Gallen hervor. Danach haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland im Herbst des Vorjahres nur noch ein Viertel ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbracht, während es in Pandemiezeiten mehr als ein Drittel waren. Zugleich gewinnen der Studie zufolge Arbeitsmeetings an Bedeutung, bei denen einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Büro sind und andere per Videokonferenz zugeschaltet werden. Dieses hybride Arbeiten würden aktuell knapp 40 Prozent der Beschäftigten praktizieren. Für die Studie „social health@work“ wurden im Herbst 2022 mehr als 12.000 Beschäftigte aus 22 Branchen in ganz Deutschland befragt. Mehr zur Studie unter:

barmer.de/social-health

Hinweisgeberschutzgesetz

Keine Repressalien gegen Whistleblower

Personen, die Hinweise auf Missstände in Unternehmen geben – sogenannte Whistleblower – sind künftig vor möglichen Repressalien ihres Arbeitgebers geschützt. So regelt es das neue Hinweisgeberschutzgesetz, das in Kürze in Kraft treten soll. Als Repressalien können in diesem Kontext auch Nachteile angesehen werden, die dem Hinweisgeber entstehen können, wenn er beispielsweise bei einer anstehenden Beförderung übergangen wird, wenn er versetzt oder sein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wird. Da das Gesetz eine weitgehende Beweislastumkehr vorsieht, muss der Arbeitgeber beweisen können, dass diese Entscheidungen in keinem Zusammenhang zu den Aktivitäten des Whistleblowers stehen. Andernfalls muss das Unternehmen mit Schadensersatzansprüchen des Hinweisgebers oder mit Bußgeldern rechnen. Grundsätzlich sind Unternehmen ab 50 Beschäftigten jetzt

dazu verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten, bei der Whistleblower mündlich, schriftlich oder auf Wunsch auch persönlich Hinweise abgeben können.

Deren Eingang muss den Einreichern binnen der nächsten sieben Tagen bestätigt werden.

Darüber hinaus muss die Meldestelle den Whistleblower innerhalb von drei Monaten darüber informieren, was sie zur Beseitigung der Missstände unternommen hat.

Ob sie zum Beispiel interne Untersuchungen eingeleitet oder sogar eine Strafverfolgungsbehörde eingeschaltet hat. Auch anonymen Hinweisen muss die Meldestelle nachgehen. Für die Umsetzung der gesetzlichen Auflagen wird Firmen, die maximal 249 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigten, eine Frist bis zum 17. Dezember 2023 eingeräumt. Diese Frist gilt für größere Unternehmen nicht. Sie müssen sofort aktiv werden.

bmj.de





Rentenversicherung

Beitrag bleibt stabil

Seit dem Jahr 2018 liegt der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung bei 18,6 Prozent. Und das soll sich auch in den nächsten Jahren nicht ändern. Diese Auffassung vertritt zumindest Bundesarbeitsminister Hubertus Heil. In einem Interview mit dem Redaktionsnetzwerk Deutschland sagte Heil, dass der Beitragssatz bis zum Jahr 2025 stabil bleibe und auch danach nur leicht ansteigen werde. Dies liege vor allem daran, dass es derzeit rund fünf Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mehr gebe, als vor zehn Jahren prognostiziert. Auch die Präsidentin der Deutschen Rentenversicherung Bund, Gundula Roßbach, sieht keinen Grund, den Beitragssatz anzuheben. Sie verwies darauf, dass die Lebenserwartung langsamer steige als erwartet und der Arbeitsmarkt sehr robust sei.

Arbeitszeit

Beschäftigte wollen weniger arbeiten



Laut dem aktuellen „Arbeitszeitreport Deutschland“, den die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin regelmäßig veröffentlicht, möchten 53 Prozent der abhängig Beschäftigten ihre Arbeitszeit verkürzen. Knapp die Hälfte der rund 20.000 Befragten wünscht sich zudem, weniger als fünf Tage in der Woche zu arbeiten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen sich also darauf einstellen, dass der Ruf nach einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit zunehmen wird.

baua.de



Seminar „Stressfreies Pre- und Onboarding“

So geht ein professionelles Warm-up

Wie vermittelt man Azubis bereits vor dem Ausbildungsstart das gute und sichere Gefühl, sich für den richtigen Ausbildungsbetrieb entschieden zu haben? Wie schafft man es, bei den Neuen die Vorfreude auf das zu wecken und zu steigern, was sie an spannenden Herausforderungen erwartet? Im BARMER-Online-Seminar „Stressfreies Pre- und Onboarding“ informieren Expertinnen und Experten, die auf Personal- und Organisationsentwicklung oder – ganz konkret – auf die Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen spezialisiert sind, wie sich ein solches „Warm-up“ professionell und möglichst fehlerfrei gestalten lässt. Ob in Präsenz oder remote und jeweils ergänzt um Best Practice-Beispiele. Ein unterschriebener Ausbildungsvertrag ist heutzutage schließlich keine Garantie mehr dafür, dass die Azubis auch tatsächlich an den Start gehen und ihre Ausbildung

planmäßig durchziehen. Das kostenlose Fachseminar gibt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern beispielsweise auch eine Vorstellung davon, wie die junge Generation heute so tickt, wie sie sich von der Eltern-generation unterscheidet und mit welcher Erwartungshaltung sie überhaupt an den Start geht. Last but not least: Informationen darüber, welche Unterstützungsangebote die BARMER für Ausbildungsbetriebe bereithält, dürfen natürlich nicht fehlen und komplettieren die Themenliste.

Folgende Termine stehen zur Wahl:

- 25. April 2023, 11-12 Uhr
- 26. April 2023, 11-12 Uhr
- 27. April 2023, 11-12 Uhr

Am besten gleich anmelden!
Weitere Infos unter
barmer.de/seminar-preboarding



„Mehr als 20.000 jungen Menschen haben wir bereits geholfen, sicher durch die Ausbildung zu kommen.“

ASTRID KLOOS, LEITERIN VON VerA, EINER INITIATIVE ZUR VERHINDERUNG VON AUSBILDUNGSABBRÜCHEN

Willkommen an Bord

Die Hürden für die Einwanderung ausländischer Fachkräfte sinken, die Chancen für ein erfolgreiches Recruiting steigen. Die BARMER unterstützt beim Onboarding.

Das Rekrutieren von Fachkräften aus dem Ausland soll künftig einfacher werden und zudem schneller vonstattengehen. Menschen aus Nicht-EU-Staaten bekommen deutlich mehr Möglichkeiten, in Deutschland zu arbeiten. Genauso wie Drittstaatsangehörige. Die Bundesregierung hat sich mit ihrem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das jüngst im Bundeskabinett beschlossen wurde, einiges vorgenommen. Gute Aussichten für Unternehmen, die händierend nach Personal suchen und die sich jetzt berechnete Hoffnung machen dürfen, dass die erhofften Verstärkungen schon bald zu ihnen stoßen.

Das BARMER Willkommenspaket

Gut, auch zu wissen, dass die BARMER die Unternehmen beim Onboarding nach Kräften unterstützt, damit sich ihre Neuen in Deutschland rasch akklimatisieren. Denn während sich sogenannte Relocation-Agenturen um den Umzug oder die Beschaffung von Wohnraum kümmern, sorgt die BARMER beispielsweise mit ihrer Fünf-Punkte-Checkliste und analog dazu einem

Erklärvideo in englischer Sprache dafür, die wichtigsten Formalitäten zu erledigen. Was insbesondere Jungunternehmern und Start-ups von Nutzen sein dürfte, denn schließlich verfügen sie noch über vergleichsweise wenig Erfahrung, was bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so alles zu beachten ist

Checkliste

- 1 Wohnsitz anmelden
- 2 Steuernummer beantragen
- 3 Krankenkasse wählen
- 4 Sozialversicherungsnummer anfordern
- 5 Konto eröffnen

Erläuterungen dazu unter
[barmer/onboarding](https://www.barmer.de/onboarding)

Telefonservice

Und da es nicht zum Kerngeschäft der Unternehmen gehört, ihren „Neuen“ zu erklären, was die gesetzliche Krankenversicherung

leistet oder wie man sich krankenversichert, übernimmt ein spezieller Telefonservice diesen Job. Dort können sich die ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von BARMER-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern in Englisch beraten lassen.

BARMER international

Analog zur Hotline sind auf den internationalen Webseiten der BARMER wichtige Infos rund um die Gesundheitsversorgung und Krankenversicherung in Deutschland in unterschiedlichen Fremdsprachen abrufbar. Zudem können dort Broschüren und Medien heruntergeladen werden, die beispielsweise sehr ausführlich und umfassend über den innovativen Gesundheitsschutz der BARMER informieren oder allerlei Wissenswertes über das Leben und Arbeiten in Deutschland vermitteln.

BARMER-Onboarding-Services

Telefonservice (englischsprachig)
für ausländische Beschäftigte

0800 333 0060

(7 bis 20 Uhr, Anrufe aus dem deutschen Fest- und Mobilfunknetz sind kostenfrei)

Spezielle Internetseiten in englischer, spanischer, französischer, türkischer, ukrainischer und chinesischer Sprache
[barmer.de/en](https://www.barmer.de/en)

Broschüren, Flyer und ein Erklärvideo in Englisch
[barmer.de/auslandsservice](https://www.barmer.de/auslandsservice)
[barmer.de/arbeitgeber](https://www.barmer.de/arbeitgeber)



Danke schön!

Vielen Dank für Ihre Zeit

Wie zufrieden sind Sie mit uns? Wie und wo können wir Sie noch gezielter unterstützen? Kundenbefragungen helfen der BARMER dabei, ihre Firmenpartner besser kennenzulernen.

Ob am Telefon, per E-Mail oder im persönlichen Gespräch direkt vor Ort: Regelmäßig sucht die BARMER den Kontakt zu ihren Kundinnen und Kunden, fragt interessiert nach, wie zufrieden sie mit den Services und Leistungen ihrer Krankenkasse sind. Oder wie sie die Qualität der Beratung über die Arbeitgeber-Hotline bewerten, die sie zuletzt in Anspruch genommen haben. Das Feedback wird vor allem dafür genutzt, um das BARMER-Angebots- und Produktportfolio weiter zu optimieren und es noch gezielter auf die individuellen oder firmenspezifischen Wünsche und Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden zuschneiden zu können. Auch kann die Beratung noch individueller erfolgen. Schließlich braucht ein Ausbildungsbetrieb aller Wahrscheinlichkeit nach einen anderen Support als ein Start-up, das ausländische Fachkräfte beschäftigt. All dem trägt die BARMER auf unterschiedlichste Art und Weise Rechnung: zum Beispiel mit Online-Seminaren, Expertenforen und Vortragsveranstaltungen, die vor Ort oder in der Region angeboten werden.

Ohne Einwilligung geht nichts

Doch bevor die BARMER in Sachen Kundenbefragung aktiv werden darf, muss ihr gemäß Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) das Einverständnis der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner dafür vorliegen. Diese können Sie uns ganz bequem im persönlichen Kontakt, am Telefon oder einfach über unsere Homepage geben. Am schnellsten geht es, wenn Sie den QR-Code rechts scannen. Dieser führt direkt zur Einwilligungserklärung.

Absolut freiwillig und anonym

Wichtig: Die Einwilligung in die Nutzung der Daten ist freiwillig und kann jederzeit widerrufen werden! Im letzteren Fall werden die Daten unverzüglich gelöscht. Unabhängig davon können sich die Firmenkunden darauf verlassen, dass sich die Befragungen in keinerlei Weise auf die sozialversicherungsrechtliche Betreuung durch die BARMER beziehungsweise auf Leistungsansprüche der bei ihr versicherten Beschäftigten auswirken.



**HIER
EINWILLIGUNG
ZU KUNDEN-
BEFRAGUNGEN
ERTEILEN**

Einfach den
QR-Code scannen
und Einwilligungs-
erklärung abgeben



GOGREEN

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)

