

Gesunder Start

Die BARMER macht Azubis fit für den Beruf



FACHKRÄFTE

Neue
Bedingungen
für Arbeitsmigration

SOCIAL HEALTH@WORK

Neue Welle
beleuchtet
Inklusion

TRICURO GO

Ein kleines
Gerät mit großer
Wirkung

Impressum

HERAUSGEBER

BARMER
Postfach 110704
10837 Berlin

VERANTWORTLICH

Athanasiros Drougas, Abteilung
Unternehmenskommunikation

REDAKTION

Curth Moritz Voß (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

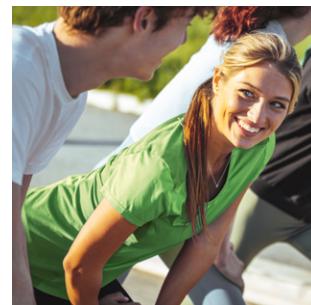
DRUCK

Frank Druck GmbH & Co. KG, Preetz

BILDNACHWEIS

BARMER, i jubaphoto/getty-
images (S.1, 2, 8), Destatis (S. 6),
BMG (S. 7), BMI (S.11), KENTAGO
(S.14,15), picture alliance/
dpa-infografik (S.14)
.../stock.adobe.com:
nenetus (S. 2, 5,18), mynamepong
(S. 4), andrea lehmkuhl (S. 4),
Studio Romantic (S. 5, 9),
Pixel-Shot (S. 6), Antonioguillem
(S. 9), Patrick Daxenbichler (S. 9),
Robert Kneschke (S.10), denisik11
(S.11), gumpapa (S.12), babimu
(S.13), selim (S.16), DanRentea
(S.17), Firn (S.17)

Nahdran erscheint viermal jährlich



08

GESUNDER START



14

TRICURO go



SOCIAL HEALTH@WORK

18

INHALT

Titelthema

04

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

06

PFLEGEREFORM

Alle Neuerungen zum Gesetz im Überblick

08

IN DIE ZUKUNFT INVESTIEREN

Das BARMER-Programm „Gesunder Start“

10

MAKE IT IN GERMANY

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

12

STUDIERENDE BESCHÄFTIGEN

Das müssen Unternehmen dazu wissen

14

DIE KRUX MIT DEM KREUZ

TRICURO go – ein kleines Gerät leistet Großes

16

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

18

STUDIE SOCIAL HEALTH@WORK

Inklusion wird zum Gesundheitsfaktor



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

mehr als 450.000 junge Menschen beginnen in den nächsten Wochen und Monaten ihre Ausbildung. Eine spannende Zeit, denn der Start in den Beruf krempelt das Leben der angehenden Azubis völlig um. Sie müssen sich in einem neuen Umfeld bewegen, Herausforderungen meistern und sich in einem Team beweisen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wissen, dass sie die Gesundheit ihres beruflichen Nachwuchses von Anfang an fördern sollten, denn dies ist eine Investition in die Zukunft des Unternehmens. Die BARMER unterstützt interessierte Betriebe mit dem Programm „Gesunder Start“, das wir Ihnen in dieser Ausgabe der Nahdran vorstellen. Dieser Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements hilft, das Gesundheitsbewusstsein der Auszubildenden zu fördern. Gleichzeitig setzen Sie als Arbeitgeber ein wichtiges Signal für eine nachhaltige Personalpolitik. Probieren Sie es aus.

Es grüßt Sie herzlich Ihr

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER



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

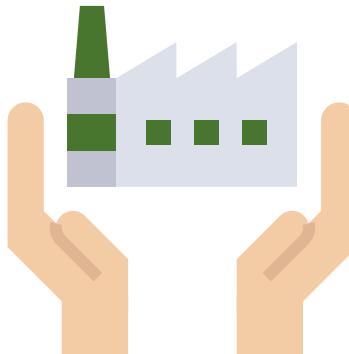
Fragen zu Themen in der
Nahdran, Anschriften-
änderungen mitteilen
(bitte Betriebsnummer
angeben: die acht Ziffern
nach „#“ im Adressaufdruck)
nahdran@barmer.de

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

Nachhaltigkeit

Berichtspflicht gilt künftig auch für KMU

Klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) müssen in Zukunft eine Nachhaltigkeitsberichterstattung vorlegen. Große kapitalmarktorientierte Kapitalgesellschaften, Kreditinstitute und Versicherungen, die im Jahresdurchschnitt mehr als 500 Mitarbeitende beschäftigen, sind bereits seit 2017 zur sogenannten nichtfinanziellen Berichterstattung verpflichtet. Die schließt eine Berichtspflicht zur Nachhaltigkeit mit ein. Die Konzerne müssen sich damit an die Richtlinien der Corporate Social Responsibility (CSRD) halten. Die CSRD ist auf EU-Ebene unlängst in Kraft getreten und wird nunmehr von



den EU-Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt. Das erweitert den Kreis der berichtspflichtigen Unternehmen innerhalb der EU erheblich. Allein in Deutschland müssen statt den bislang rund 500 künftig etwa 15.000 Unternehmen den neuen Nachhaltigkeitsbericht einreichen. Die Berichtspflicht für kapitalmarktorientierte kleine und mittlere Kapitalgesellschaften (mit Ausnahme von Kleinstunternehmen) beginnt im Jahr 2027 für das Geschäftsjahr 2026. Auch die BARMER ist in Sachen Nachhaltigkeit aktiv und seit dem Jahr 2022 klimaneutral. Denn Klimaschutz ist Gesundheitsschutz. Mehr dazu unter: barmer.de/nachhaltigkeit



Kurzarbeitergeld

Es gelten die Vorkrisen-Regeln

Die Bundesregierung hat den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld Ende Juni auslaufen lassen. Während der Corona-Krise waren noch Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit. Die wirtschaftliche Entwicklung und auch die Lage auf dem Arbeitsmarkt sei besser als im Herbst erwartet. Deutschland habe gegenwärtig den höchsten Beschäftigungsstand, den es jemals hatte, und zwar trotz der Corona-Krise und des Kriegs in der Ukraine, lautet die Begründung von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil. Aber: Auch künftig können Betriebe Kurzarbeitergeld für ihre Beschäftigten beantragen. Allerdings zu den Regeln, wie sie vor der Pandemie galten. Mehr Infos zum Kurzarbeitergeld und wie es berechnet wird, gibt es unter:

barmer.de/kurzarbeit

Maschinelles Lernen am Arbeitsplatz

KI bringt zwar Genauigkeit, führt aber zu mehr Arbeitsbelastung

Der Einsatz von maschinellem Lernen durch Künstliche Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz verbessert zwar die Genauigkeit menschlicher Entscheidungen, kann aber dazu führen, dass der Mensch mehr kognitiven Aufwand betreiben muss, um Entscheidungen zu treffen. Das zeigen neue Forschungsergebnisse der European School of Management and Technology (ESMT). Demnach erhöht der Einsatz von Maschinen die Arbeitsbelastung des Menschen am stärksten, wenn dieser kognitiv beansprucht ist, also etwa unter Zeitdruck steht oder Multitasking betreibt. Gerade in Situationen, in denen Entscheidungsträger eine hohe Arbeitsbelastung erfahren,

scheint der Einsatz von KI aber am verlockendsten, um eben diese zu mindern. Die ESMT-Forschung legt nahe, dass der Einsatz von KI in diesem Fall kontraproduktiv sein kann und den kognitiven Aufwand des Menschen eher erhöht als verringert. Egal ob der Arbeitsstress KI-bedingt ist oder nicht, die Stressbewältigung wird im Arbeitsalltag immer wichtiger. Unterstützen kann dabei die Meditationsapp 7Mind@Work. Sie hilft, die Herausforderungen im Alltag mit Achtsamkeit zu meistern. Mehr zu diesem Angebot aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement der BARMER finden Sie hier: barmer.de/7mind-work

13 Millionen

BABYBOOMER GEHEN BIS ZUM JAHR 2036
IN DEN RUHESTAND.

Quelle: Statistisches Bundesamt



Elektronische Krankschreibung

Ein halbes Jahr eAU – hilfreiche Tipps für Unternehmen

Seit Anfang des Jahres nehmen Betriebe am Verfahren für die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) teil. Das hat anfänglich noch zu Rückfragen durch die Unternehmen geführt. Mittlerweile ist das Verfahren bei Firmen und auch Ärztinnen und Ärzten etabliert. 90 Prozent aller Krankschreibungen gehen als Datensatz an die BARMER. Denn das Prinzip ist ganz einfach: Die BARMER und andere gesetzliche Krankenkassen stellen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die Arbeitsunfähigkeitsdaten digital zur Verfügung. Diese müssen die Daten nur abrufen.

Wichtig ist, dass die Mitarbeitenden sich umgehend bei ihrem Arbeitgebenden krankmelden und ihn auch darüber informieren, wie lange sie voraussichtlich krankgeschrieben sind. Der behandelnde Arzt schickt die Krankschreibung unmittelbar an die BARMER. Der Arbeitgebende sollte dann die eAU abrufen (Tipp: idealerweise nicht am Tag der ärztlichen Krankschreibung, sondern einen Tag später).

Wenn die BARMER die Abfrage des Unternehmens bearbeitet, erhält dieses alle wichtigen Daten zur Krankschreibung wie Versichertengrunddaten, Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit, Kennzeichnung, ob Erst-, Folgemeldung oder Krankenhausbehandlung, das Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und die

Angabe, ob es sich um einen Unfall handelt. Die Folgebescheinigung erhalten Betriebe genau wie die Erstbescheinigung über ihr System (Tipp: Für die erneute Abfrage sollten Arbeitgebende als Beginn der Arbeitsunfähigkeit den Folgetag eintragen).

Betriebe können die eAU auch für Minijobber bei ihrer zuständigen Krankenkasse abrufen und sollten bei ihrem Minijobber nach der zuständigen Krankenkasse fragen, falls diese nicht bekannt ist.

Nur in wenigen Ausnahmefällen greift die eAU nicht. Krankschreibungen von privatversicherten Beschäftigten, AU-Nachweise aus dem Ausland, von Privatärzten sowie Nachweise bei der Krankheit eines Kindes müssen weiterhin in Papierform ausgestellt werden und sind von den Mitarbeitenden beim Unternehmen entsprechend einzureichen.

Die eAU entwickelt sich stetig weiter: Damit keine fachlichen und logischen Fehler entstehen, startet ab Juli schrittweise eine Prüfung der Praxissoftware für die eAU auf Plausibilität hin. Das führt im weiteren Verlauf zu weniger Rückfragen und mehr Komfort für die Unternehmen.

Weitere Informationen und Hintergrundwissen rund um die eAU sowie ein hilfreiches BARMER-Onlineseminar können interessierte Arbeitgeber hier abrufen: barmer.de/firmenkunden/eau



BARMER-Leistungen

Ausgezeichnet für Junge und Familien

Die BARMER gehört im Jahr 2023 zu den besten Krankenkassen Deutschlands. In der Kategorie „Leistung für junge Leute“ wurde sie vom Wirtschaftsmagazin „Focus Money“ (Ausgabe 22/2023) mit der Note „exzellent“ ausgezeichnet. Familien sind bei der BARMER ebenfalls hervorragend aufgehoben. Dies unterstreicht ein „sehr gut“ in der Kategorie „Leistung für Familien“. Mehr zu den Services der BARMER lesen Sie unter:

barmer.de/auszeichnungen



BARMER Urlaubs- und Homeoffice-Planer

Entspannt in den Urlaub starten

Sommerzeit ist Urlaubszeit. Damit die Planung im Vorfeld gelingt, hat die BARMER das passende Tool im Portfolio. Wer unkompliziert Präsenzzeiten, mobile Arbeitstage, Urlaub und Fehlzeiten verwalten möchte, dem hilft der BARMER Urlaubs- und Homeoffice-Planer. Damit behalten Betriebe jederzeit die An- und Abwesenheit aller Kolleginnen und Kollegen im Blick und sehen, wer im Büro arbeitet und wer zu Hause. Der praktische Kalender ist einfach zu bedienen und sofort einsatzbereit. Einfach die PDF-Datei runterladen und loslegen!

barmer.de/urlaubplaner



ENTLASTUNGEN
für berufstätige
Pflegepersonen
sind in Aussicht

Alle Neuerungen zur Pflegereform

Es gelten neue Beitragssätze. Ein Jahresbetrag für die Kurzzeit- und Verhinderungspflege soll die Pflege zu Hause erleichtern.

Die demografische Entwicklung stellt auch die Pflege vor ein Problem. Die geburtenstarken Jahrgänge scheiden nach und nach aus. Die Menschen werden immer älter und brauchen mehr pflegerische Unterstützung. Das hat die soziale Pflegeversicherung in eine schwierige Finanzsituation gebracht. Mit der Reform der Pflege durch das Pflegeunterstützungs- und entlastungsgesetz (PUEG) will die Politik auf die steigenden Kosten reagieren, gleichzeitig die Pflege zu Hause stärken und die Leistungen verbessern. So sollen pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen sowie andere Pflegepersonen entlastet werden. Ende Mai hat der Bundestag das PUEG verabschiedet. Im Vergleich zum Referentenentwurf (wir berichteten in der Nahdran 2.23) hat es einige Änderungen gegeben.

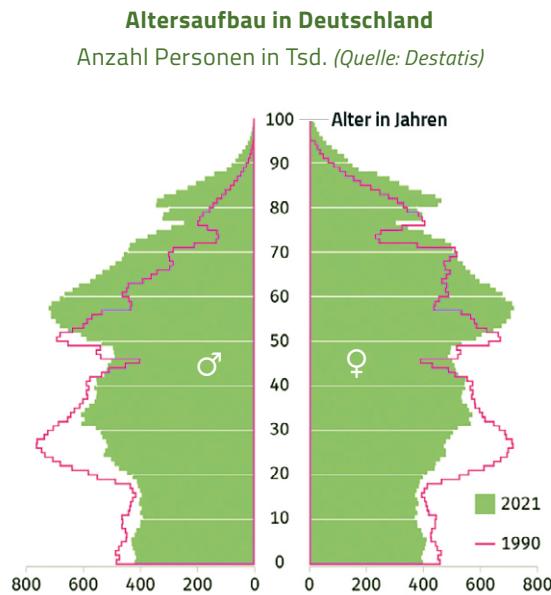
Kinderzahl wird berücksichtigt

Das betrifft die Beiträge zur Pflegeversicherung, bei der künftig nach der Zahl der Kinder von beitragspflichtigen

Eltern unterschieden wird. So staffeln sich die Abschläge auf den regulären Beitragssatz nun in Schritten von 0,25 Beitragssatzpunkten statt wie bisher vorgesehen in 0,15 Beitragssatzpunkten (s. Tabelle). Die lebenslange Berücksichtigung der Elterneigenschaft und damit die Beitragssatzreduzierung bezieht

sich nur noch auf ein Kind. Die Abschläge bei zwei bis fünf und mehr Kindern werden dagegen nur noch bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres der Kinder gewährt. Zuvor war noch geplant, den Abschlag für jedes Kind bis zum fünften Kind unabhängig vom Alter zu erhöhen.

Der Arbeitgeberanteil zur Pflegeversicherung hat sich im Vergleich zum Referentenentwurf nicht geändert und bleibt bei den vorgesehenen 1,7 Prozent, mit Ausnahme von 1,2 Prozent in Sachsen. Beim anfangs strittigen Punkt, wer die Zahl der Kinder der Arbeitnehmer zu erfassen hat, ist nun klar, dass dafür die Zahlstellen beziehungsweise beitragsabführenden Stellen auf Arbeitgeberseite zuständig sind. Die Pflegekassen erfassen die Kinder für ihre selbstzahlenden Versicherten.



Vereinfachtes Nachweisverfahren

Um die Elterneigenschaft und die Kinderzahl zu erfassen, wollen – so der Stand zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe – die beteiligten Ministerien



„Sowohl in den Heimen, aber ganz besonders auch bei der Pflege zu Hause müssen wir die Leistungen verbessern. Gleichzeitig gilt es, die Finanzierung der gesetzlichen Pflegeversicherung zu stabilisieren.“

BUNDESGESUNDHEITSMINISTER PROF. KARL LAUTERBACH

bis zum 31. März 2025 gemeinsam ein schnelles und digitales Verfahren entwickeln. Vom 1. Juli dieses Jahres bis Ende Juni 2025 ist ein vereinfachtes Nachweisverfahren vorgesehen. In diesem Übergangszeitraum ist es ausreichend, wenn Versicherte die Anzahl ihrer Kinder der beitragsabführenden Stelle mitteilen, wenn sie von dieser dazu aufgefordert werden. Konkrete Nachweise müssen nicht erbracht und geprüft werden. Spätestens nach dem Übergangszeitraum müssen die beitragsabführenden Stellen und Pflegekassen die angegebenen Kinder überprüfen. Wenn die beitragsabführende Stelle die Abschläge ab dem 1. Juli 2023 nicht berücksichtigen kann, muss sie diese rückwirkend bis spätestens zum 30. Juni 2025 verzinst erstatten.

Jahresbudget für die Pflege zu Hause

Das Gesetz sieht vor, die Leistungen der Verhinderungs- und Kurzzeitpflege in der

ambulanten Pflege zusammenzuführen. Pflegebedürftige haben so ab dem 1. Juli 2025 die Möglichkeit, einen Betrag von bis zu 3.539 Euro pro Jahr für beide Leistungsarten individuell und nach Bedarf einzusetzen. Sie müssen dafür mindestens in Pflegegrad 2 eingestuft sein. Für schwerpflegebedürftige Kinder (Pflegegrad 4 oder 5) soll das Budget in einer Höhe von 3.386 Euro bereits Anfang 2024 zu Verfügung stehen und bis Juli auf 3.539 Euro anwachsen.

Pflegeunterstützungsgeld

Was das Pflegeunterstützungsgeld angeht, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen einer akut auftretenden Pflegesituation eines Angehörigen nicht arbeiten können, künftig Anspruch auf bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftigem Angehörigen. Und das nicht mehr nur einmalig, sondern pro Jahr. In dieser Zeit können sie

sich unbezahlt freistellen lassen. In Sachen Pflegegeld und Sachleistungsbeträge hat sich hingegen nichts geändert. Beides wird zum 1. Januar 2024 um fünf Prozent angehoben. Weitere Informationen zum PUEG und eine hilfreiche FAQ finden Betriebe unter: barmer.de/pflegereform

Service

Auch Selbstständige sind vom PUEG betroffen. Rund 700.000 Selbstzahlerinnen und Selbstzahler sind bei der BARMER versichert. Für sie wird in Kürze ein Online-Prozess eingerichtet, um den neuen Beitragssatz zur Pflegeversicherung anhand der Kinderanzahl zu ermitteln.

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 %	3,15 %	2,90 %	2,65 %	2,40 %
Beitragssatz für den Arbeitnehmer ab 1. Juli 2023	2,30 %	1,70 %	1,70 %	1,45 %	1,20 %	0,95 %	0,70 %

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

In die Zukunft investieren

Den Berufsnachwuchs fit für den Job machen? Das gelingt mit dem „Gesunden Start“ der BARMER.

Bald ist es wieder so weit. In den meisten Betrieben starten im Zeitraum vom 1. August bis zum 1. Oktober die neuen Azubis ins Berufsleben. Während sich früher Unternehmen vor Bewerbungen um ihre Ausbildungsplätze kaum retten konnten, müssen sie sich heute aktiv um ihren Nachwuchs bemühen. Doch wie verschaffen Arbeitgebende ihren Azubis bereits vor dem Ausbildungsstart ein gutes Gefühl und bestätigen sie bei der Wahl ihres Ausbildungsbetriebs? Punkten können Unternehmen dabei vor allem mit dem Thema Gesundheit. Besonders die Generation Z achtet auf ihre Fitness und trainiert fleißig. Egal ob Fitfluencer, Gymlogs aus dem Fitnessstudio oder Videoclips zur Ernährung – gerade in den sozialen Medien ebbt der Fitnesshype nicht ab. Gesundheit ist bei jungen Menschen ständig präsent.

Herausforderung Berufsstart

Genau da knüpft das Präventionsangebot „Gesunder Start“ der BARMER an, das zusammen mit der Moove GmbH eigens für Ausbildungsbetriebe entwickelt wurde. So schaffen es Unternehmen, das wichtige Thema Gesundheit schon von Anfang an für ihre Azubis in den Fokus zu rücken.

Denn die Hürden beim Start ins Berufsleben sind vielfältig. Nicht nur das berufliche Umfeld ist neu und bringt psychische wie auch physische Herausforderungen mit sich. Auch die private Lebenssituation kann sich ändern. Etwa durch einen Auszug weg von zu Hause oder in eine neue Stadt. Durch den „Gesunden Start“ bieten Betriebe ihren Azubis eine Orientierungshilfe, die neue Impulse setzt, die Möglichkeit liefert, sich untereinander zu vernetzen und gleichzeitig für mehr Sensibilisierung sowie Sicherheit rund um die eigene Gesundheit sorgt.

Modular und flexibel

Das Programm ist modular aufgebaut und lässt sich flexibel und bedarfsoorientiert auf jedes Unternehmen anpassen. In den Präventionsbereichen

- Entspannung
- Ernährung
- Sucht
- Bewegung

lernen die Azubis etwa, wie sie achtsamer werden, wie ein verantwortungsvoller Konsum von Social Media aussehen kann oder wie gesunde Ernährung im Schichtalltag funktioniert. In sogenannten Kick-Off-Modulen können beispielsweise Methoden

zum Selbstmanagement erlernt werden. Das Programm wurde um neue Module ergänzt, die hier vorgestellt werden.

Gesunder Start – intensive

Neu ist auch der „Gesunde Start – intensive“. Das achtwöchige Programm hilft den Azubis, ihr Gesundheitswissen zu verfeinern und vor allem nachhaltig im Berufsalltag umzusetzen. Der „Gesunde Start – intensive“ startet mit einem Halb- oder Ganztagessworkshop. Es folgen zielgruppengerechte Motivationsmodule aus den bereits erwähnten Präventionsbereichen. Das sind zum Beispiel Gesundheitschallenges, um den neuen Herausforderungen im (Berufs-)Alltag wirksam zu begegnen oder das Gesundheitsquiz, damit bestehendes Gesundheitswissen vertieft wird. Ein besonderes Schmankerl sind die 1:1 Coachings mit Gesundheitsexperten, die mit jedem Azubi an einem individuell festgelegten Thema (zum Beispiel Prüfungsstress) arbeiten. Abgerundet wird das Programm mit einem Abschluss-Workshop, damit die Azubis die neu erlernten Kenntnisse in die Praxis umsetzen können.

„Gesunder Start“ – neue Präsenz-module



Teambuilding

Als Berufsanfänger werden Azubis mit neuen Teams und Arbeitsstrukturen konfrontiert. Das macht im Arbeitsalltag viel aus. Im neuen Kick-Off-Modul „Teambuilding – zusammen gesund durch die Ausbildung!“ wird anhand praktischer Teambuildingbeispiele die gemeinschaftliche Zusammenarbeit geübt und so der allgemeine Teamzusammenhalt und die sozialen Kompetenzen gestärkt.

Motivation

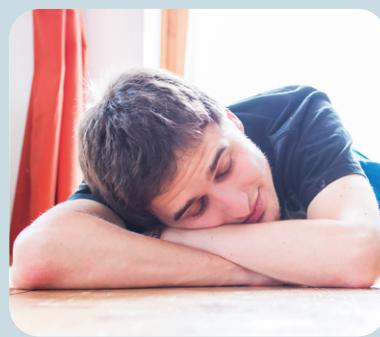


Azubis profitieren nachhaltig davon, wenn sie sich gesunde Gewohnheiten im Berufsalltag aneignen. Doch dafür braucht es zunächst Motivation. Das wird im neuen Modul „**Motivation – wie Du gesunde Gewohnheiten starten kannst!**“ vermittelt. Die Azubis erhalten praxistaugliche Tipps, um individuelle Ziele sowohl im Privaten als auch im Berufskontext zu erreichen. Für mehr Zufriedenheit im Alltag.



Konfliktmanagement

Wie entsteht eigentlich ein Konflikt? Und welche Lösungen gibt es? Genau das ist das Thema im Modul „**Konfliktmanagement, Umgang mit Kommunikation, Mobbing und Co.!**“. Die Azubis lernen unter anderem verschiedene Konfliktarten kennen und wie sie mit Deeskalationsstrategien Konflikte und Mobbing vermeiden können. Auch die Bedeutung verschiedener Kommunikationskanäle wird im Modul angesprochen.



Entspannung

Von wegen um 23.45 Uhr noch TikToks reinziehen ... nächtliche Regeneration ist wichtig. Aber welche Schlaftypen gibt es eigentlich? Welche Störfaktoren beeinflussen den Schlaf? Und wie sind sie zu vermeiden? Das Modul „**Gesunder Schlaf – so schaltest Du richtig ab!**“ liefert die Antworten dazu. Anhand von Basiswissen zum Thema Schlaf wird den Azubis vermittelt, wie die individuelle Schlafqualität und die damit einhergehende Leistungsfähigkeit verbessert werden können.

BARMER-Service

Individuelle Azubi-Page: Damit die Azubis von Anfang an mit ins Boot geholt werden, erstellt die BARMER bereits vor Ausbildungsbeginn eine firmenspezifische Azubi-Page zum „Gesunden Start“. So geben Arbeitgeber ihren Azubis die Möglichkeit, sich vorab mit den Inhalten des „Gesunden Starts“ vertraut zu machen. Die Seite kann mit dem Firmenlogo versehen werden und bietet unter anderem ein Teaservideo zum „Gesunden Start“.



Interessiert?

Unsere BGM-Beraterinnen und -Berater kommen gerne in die Firma und stellen Ihnen das Programm „Gesunder Start“ vor. Zugleich sind sie die richtigen Ansprechpartner, wenn es um Fragen zum breit gefächerten Portfolio der BARMER auf dem Gebiet des Betrieblichen Gesundheitsmanagements geht. Wir freuen uns auf Sie!
barmer.de/bgm-ansprechpartner



FACHKRÄFTE
aus dem Ausland
sind in vielen Bran-
chen willkommen.

Make it in Germany

Die wichtigsten Neuerungen zur Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes
im Überblick und was Arbeitgeber darüber wissen sollten

Es mangelt bei vielen Arbeitgebern. Und zwar an Fachkräften. Gerade im Handwerk wirkt sich der Trend gravierend aus. Die Auftragsbücher sind voll, was fehlt, sind die Mitarbeitenden. Aber auch in anderen Branchen fehlt es an qualifiziertem Personal. Laut einer Studie des Kompetenzzentrums für Fachkräftesicherung (KOFA) gab es im Jahr

2022 mehr als 1,3 Millionen offene Stellen für qualifizierte Fachkräfte. Rein rechnerisch konnten laut KOFA mehr als 630.000 offene Stellen nicht besetzt werden, weil bundesweit keine entsprechend qualifizierten Arbeitskräfte in den jeweiligen Berufen zur Verfügung standen. Spätestens wenn die Babyboomer in Rente gehen, wird sich dieser Trend verstärken. Dem will die Politik

mit Erwerbsmigration entgegenwirken. „Make it in Germany“ heißt der Slogan der Bundesregierung dazu. Ende März ist nun ein Gesetzesentwurf zur Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes beschlossen worden. Die Novellierung soll voraussichtlich im Herbst in Kraft treten.

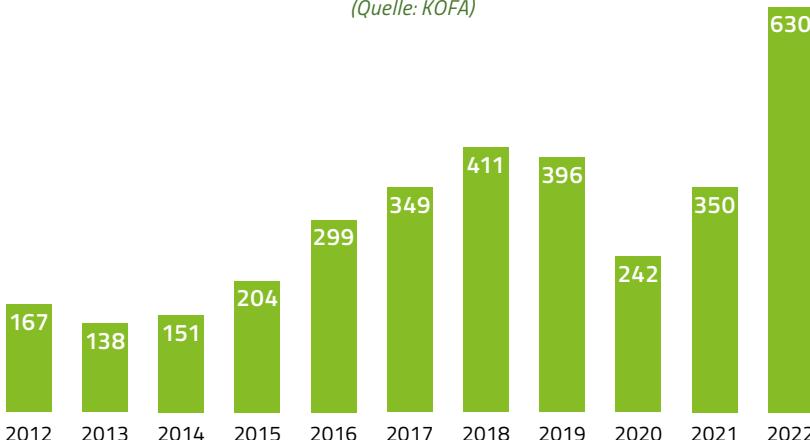
Das ist neu

Der bisherige Ansatz des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes aus dem Jahr 2020, eine qualifikations- und bedarfsorientierte Zuwanderung in den Arbeitsmarkt zu schaffen, habe sich bewährt, wie in dem Gesetzesentwurf zu lesen ist. Nun setzt die Bundesregierung auf Qualifikation, Berufserfahrung und Potenzial, um neue Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung zu schaffen. Und hat dafür ein Drei-Säulen-Modell erdacht.

Die Fachkräftelücke

Zahl der offenen Stellen, die rein rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden können, in Tausend

(Quelle: KOFA)



Die Fachkräftesäule

Die Fachkräftesäule bleibt das zentrale Element der Einwanderung. Menschen aus sogenannten Drittstaaten, die also nicht aus dem europäischen Wirtschaftsraum, Island, Liechtenstein oder Norwegen kommen, soll so ermöglicht werden, mit einem



„Wir nutzen endlich die Chance, ein modernes Einwanderungsrecht zu schaffen. Wir werden dafür sorgen, dass wir die Fachkräfte ins Land holen, die unsere Wirtschaft seit Jahren dringend braucht.“

BUNDESINNENMINISTERIN NANCY FAESER

deutschen oder einem in Deutschland anerkannten Abschluss in allen qualifizierten Jobs zu arbeiten.

Die Blaue Karte der Europäischen Union bleibt erhalten. Sie kann von den Mitgliedsstaaten der EU ausgestellt werden, damit hochqualifizierte Menschen aus Drittstaaten im jeweiligen Mitgliedsstaat überhaupt eine Arbeit aufnehmen können. Das Dokument wurde bisher nur ausgestellt, wenn der Antragsteller ein abgeschlossenes Hochschulstudium nachweisen kann, bereits eine Jobzusage hat und mindestens 58.400 Euro als Bruttojahresgehalt verdienen wird. Nun soll die Gehaltsschwelle auf etwa 49.500 Euro herabgesetzt werden. Wenn der Hochschulabschluss fehlt, erhalten Menschen aus Drittstaaten mit einer dreijährigen Berufsausbildung trotzdem die Blaue Karte, wenn ein konkretes Arbeitsangebot vorliegt. Ferner sollen IT-Spezialistinnen und -Spezialisten profitieren und erhalten auch ohne Hochschulabschluss die Blaue Karte, wenn sie dafür bestimmte andere Qualifikationen nachweisen können.

Neu ist, dass Arbeitskräfte, deren Abschluss in Deutschland nicht anerkannt ist, künftig jede qualifizierte Beschäftigung ausüben können, sofern diese nicht rechtlich geschützt ist beziehungsweise eine Zulassung braucht (etwa Lehrer oder Ärzte).

Attraktiver soll auch die Bildungsmigration werden. Die Höchstbeschäftigtezeiten, die für Werksstudenten gelten,

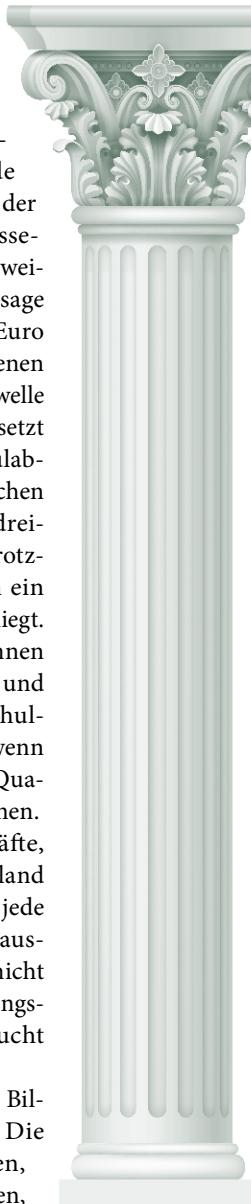
sollen auch für ausländische Studierende greifen. Was Arbeitgeber grundsätzlich sozialversicherungsrechtlich beachten sollen, wenn sie Studierende einstellen, lesen Sie auf den Seiten 12 und 13.

Die Erfahrungssäule

Geplant ist, dass Arbeitskräfte einwandern dürfen, wenn sie mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss haben. Dafür muss aber eine Gehaltschwelle eingehalten werden oder der Arbeitgeber muss tarifgebunden sein. Über eine Anerkennungspartnerschaft, zu der sich Arbeitgeber und Fachkräfte verpflichten, können Arbeitskräfte ihren Berufsabschluss auch nach der Einreise anerkennen lassen.

Die Potenzialsäule

Mit einer neu eingeführten Chancenkarte will die Bundesregierung die Suche nach einem Arbeitsplatz deutlich erleichtern. Die Chancenkarte basiert nach kanadischem Vorbild auf einem Punktesystem. Zu den Auswahlkriterien zählen die Qualifikation, Deutsch- und Englischkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter und das Potenzial des mitziehenden Ehe- oder Lebenspartners beziehungsweise der mitziehenden Ehe- oder Lebenspartnerin. Wer also eine gewisse Anzahl an Punkten in den Kategorien erreicht hat, darf nach Deutschland einwandern.



Das müssen Arbeitgeber wissen

In Sachen Sozialversicherung spielt die Staatsangehörigkeit für Arbeitgeber keine Rolle. Ausländische Fachkräfte werden also wie inländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrachtet und müssen sich in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung pflichtversichern.

Arbeitgeber müssen die ausländische Fachkraft bei einer gesetzlichen Krankenkasse anmelden. Im Übrigen gilt für ausländische Arbeitnehmer auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze. Verdient die Fachkraft also mehr als 66.600 Euro brutto pro Jahr, kann sie sich von der gesetzlichen Versicherungspflicht befreien. Aber: Internationale Fachkräfte, die von der Versicherungspflicht befreit sind, können sich trotzdem freiwillig bei der BARMER versichern lassen.

Allerdings gibt es auch Ausnahmen, in denen die Sozialversicherungspflicht für ausländische Fachkräfte entfällt. Dazu zählt die Beschäftigung im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung, die allerdings für qualifizierte Fachkräfte nicht attraktiv sein dürfte. Diese Minijobs sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Eine weitere Ausnahme ist die sogenannte Einstrahlung, wenn Fachkräfte im Voraus zeitlich befristet und nur vorübergehend in Deutschland arbeiten. Dann unterliegt der Arbeitnehmer den Rechtsvorschriften des Herkunftslandes und nicht den deutschen, sodass auch nicht die deutsche Sozialversicherungspflicht greift. Mehr zum Thema Entsendung ins Ausland unter barmer.de/entsendung



Mini, Midi, Werkstudent

Bei der Beschäftigung von Studierenden gibt es für Arbeitgeber einiges zu beachten.
Das sind die wichtigsten Regelungen im Überblick.

Ab Mitte Juli beginnen an den meisten Hochschulen die Semesterferien. Für viele Studierende ist das die Gelegenheit, mit einem Nebenjob Geld zu verdienen oder sich eine Werkstudentenstelle zu suchen. Damit werden die Studierenden in Zeiten des Fachkräftemangels zu einer interessanten Zielgruppe für Arbeitgeber – gerade Werkstudenten können später zu Nachwuchskräften werden. So weit, so gut. Doch was gibt es

hier für Arbeitgeber sozialversicherungsrechtlich zu beachten?

Beschäftigungsart ist entscheidend

Ob und in welchem Umfang die Studierenden sozialversicherungspflichtig sind, hängt von der Art der Beschäftigung ab. Sofern sie nicht im Rahmen eines dualen Studiums oder als Praktikantinnen und Praktikanten beschäftigt sind, kommen drei Formen

der Anstellung infrage: die geringfügige Beschäftigung, Midijobs und die Werkstudentenstelle. Näheres zu diesen Beschäftigungsformen lesen Sie auf der rechten Seite.

Sie wollen Studierende beschäftigen? Der Frage-Antwort-Katalog der BARMER hilft weiter. Individuelle Antworten zu Meldepflichten, erforderlichen Angaben sowie weitere Handlungsempfehlungen finden Sie unter:

informationsportal.de/barmer/ ☞ Student

1,16 Millionen

MINIJOBBER UNTER 25 JAHREN HABEN IM ERSTEN QUARTAL 2023
IM GEWERBLICHEN BEREICH GEARBEITET

Quelle: Die Minijobzentrale

Geringfügige Beschäftigungen

Minijobs

- Das Entgelt darf die Minijob-Grenze von aktuell 520 Euro im Monat nicht überschreiten.
- Studierende haben Anspruch auf den Mindestlohn von 12 Euro.
- Für Studierende gilt nur die Rentenversicherungspflicht, von der sie sich befreien lassen können. Sie zahlen keine Beiträge zur Kranken-, Pflege- oder Arbeitslosenversicherung.
- Betriebe zahlen Pauschalbeiträge: Das sind 13 Prozent für die Krankenversicherung und 15 Prozent für die Rentenversicherung, sie zahlen keine Beiträge zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung.
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, Minijobber bei der Minijobzentrale anzumelden.

Andere Beschäftigungsarten

Werkstudenten

- Sowohl für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als auch für die Studierenden entfallen die Abgaben zur Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Diese Versicherungsfreiheit nennt sich Werkstudentenprivileg.
- Das Werkstudentenprivileg gilt nur dann, wenn Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Vorlesungszeit darf 20 Stunden nicht überschreiten.
- Gilt die Werkstudentenregelung, müssen sich Studierende eigenständig kranken- und pflegeversichern – in der Regel über den ermäßigen Beitrag für Studenten in der gesetzlichen Krankenkasse.
- Ausnahme: Studierende, die abends, nachts oder an den Wochenenden arbeiten, dürfen mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten. Dies aber nicht mehr als 26 Wochen im Jahr.

Kurzfristige Beschäftigung

- Bei der kurzfristigen Beschäftigung handelt es sich um eine Variante der geringfügigen Beschäftigung, die auch für Studierende interessant ist. Etwa, wenn sie befristet in der Gastronomie als Aushilfe arbeiten.
- Eine kurzfristige sozialversicherungsfreie Beschäftigung liegt vor, wenn der Beschäftigungszeitraum von drei Monaten beziehungsweise 70 Arbeitstagen innerhalb eines Jahres nicht überschritten wird und sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird.
- Eine berufsmäßige Beschäftigung liegt laut Bundessozialgericht dann vor, wenn die Beschäftigung nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Midijobs

- Ab einem Einkommen, das die Minijob-Grenze von 520 Euro überschreitet, bis zu einem Verdienst von 2.000 Euro, können Studierende als Midijobber tätig sein.
- Studierende müssen sich eigenständig kranken- und pflegeversichern – in der Regel über den ermäßigen Beitrag für Studierende in der gesetzlichen Krankenkasse.
- Gilt nicht das Werkstudentenprivileg, liegt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor. Dann sind zu allen Zweigen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.
- In diesem sogenannten Übergangsbereich fallen reduzierte Sozialversicherungsbeiträge an.
- Der Arbeitgeberanteil zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung liegt bei etwa 20 Prozent.
- Der Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung liegt bei 9,3 Prozent.
- Mit dem BARMER-Beitragsrechner lassen sich die Beiträge einfach berechnen. Mehr dazu unter: barmer.de/midijobs

Die Krux mit dem Kreuz

Ein kleines Gerät mit großer Wirkung. Die BARMER ermöglicht ihren Firmenkunden mit TRICURO go einen präzisen Rückencheck in kurzer Zeit.

„ch hab' Rücken“. Das beklagte schon Hape Kerkelings Kunstfigur Horst Schlämmer. Inzwischen ist die Dauerbeschwerde längst im kollektiven Sprachgebrauch etabliert. Schlämmer ist mit seinem Leiden kein Einzelfall. Das zeigt sich bei den Arbeitsunfähigkeitstagen. Laut BARMER-Institut für Gesundheitssystemforschung fehlten Beschäftigte im Jahr 2022 im Durchschnitt 13 Tage aufgrund von Rückenschmerzen. Ursache ist oftmals das lange Sitzen bei Bürotätigkeiten.

Sitzen ist das neue Rauchen

Nicht umsonst heißt es: „Sitzen ist das neue Rauchen.“ Doch warum eigentlich? Fehlhaltungen und Bewegungsmangel führen dazu, dass die sogenannten Faszien verkleben. Der Körper wird steif und unbeweglich. Von der Schulmedizin lange Zeit vernachlässigt, weiß man heute, dass Faszien eine wichtige Rolle bei der Therapie von Rückenschmerzen spielen. Faszien sind ein netzarziges Bindegewebe (siehe Kasten unten), das

Muskelfasern, Faserbündel, ganze Muskeln und auch Organe umgibt. Wird die Flexibilität der Faszien trainiert, wirkt das dem Verkleben entgegen und lindert die Schmerzen.

BARMER-exklusives Nutzungsrecht

Da setzt das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der BARMER an. Dank des neu entwickelten Rückenmessgerätes TRICURO go (Bild rechts), lässt sich die Rückengesundheit auf einfache Weise überprüfen. Gekoppelt an eine Smartphone-App ermöglicht es durch drei schnelle Messungen, Haltung, Beweglichkeit und Stabilität des Rückens zu analysieren und schlägt daraufhin Übungen vor, die zielgerichtet Verspannungen entgegenwirken und die Rückenmuskulatur stärken (s. Kasten auf der rechten Seite). Entwickelt hat das Gerät, an dem die BARMER derzeit als einzige Krankenkasse in Deutschland das Nutzungsrecht hat, Sportwissenschaftler Henning Hahn. Dafür gründete er das Hamburger Gesundheitsstartup KENTAGO – und

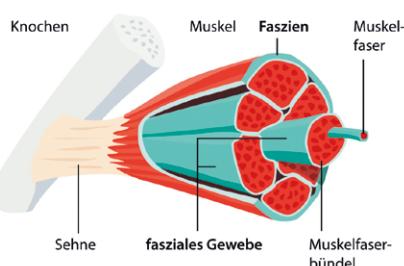


holte sich mit der BARMER einen verlässlichen Partner bei der Entwicklung mit ins Boot. Humanbiologe Dr. Robert Schleip, der sich um die Forschung rund um die Faszien maßgeblich verdient gemacht hat, unterstützt ihn.

Wie die Idee zu TRICURO go entstanden ist, welche Rolle die BARMER dabei spielt und welche Vorteile TRICURO go im BGM bietet, erzählen Hahn und Schleip im Kurzinterview mit der Nahdran. ▶

Faszien

- bilden ein Netz im gesamten Körper
- finden sich etwa in und um Muskeln, Gelenkkapseln, Sehnen, Bändern und Knochen
- geben dem Organismus Stabilität
- sind elastisch



DR. ROBERT SCHLEIP (l.) und HENNING HAHN mit dem TRICURO go

Herr Hahn, wie sind Sie auf die Idee gekommen, ein Rückenmessgerät wie TRICURO go zu entwickeln?

Henning Hahn: Bereits als Student beschäftigte ich mich mit dem Thema Rücken. Mit Anfang 30 hatte ich eine Rücken-OP. Damals plagte mich mein Rücken. Als Betroffener hat es mich einfach gestört, dass es kein Messgerät gab, das die Rückengesundheit für Laien verständlich darstellt. Zwar gab es vor zehn Jahren durchaus erste Messgeräte, die aber sehr teuer und nicht gut zu bedienen waren. Ich wünschte mir immer etwas Handliches für die Hosentasche, das sich auch mit dem Smartphone koppeln lässt. Diesen Hochleistungscomputer hat ja jeder dabei. Und ich wollte etwas haben, das leicht zugänglich ist. Da es so ein Gerät nicht gab, habe ich es selber entwickelt.

Wie hat KENTAGO von der Zusammenarbeit mit der BARMER profitiert?

Hahn: Für uns als Start-up war es eine große Chance mit einer der größten Krankenkassen Deutschlands zusammenzuarbeiten. Ich habe die BGM-Experten der BARMER an mehreren Standorten zu TRICURO go geschult. Aktuell sind mehr als 100 TRICURO go-Geräte im Einsatz. Das ist großartig, denn dadurch werden pro Monat annähernd 2.000 Messungen durchgeführt. So ergibt sich ein großer Pool an Rückmeldungen aus dem täglichen Einsatz mit denen wir das Produkt stetig verbessern.

Herr Dr. Schleip, was ist aus Ihrer Sicht der zentrale Vorteil von TRICURO go, um im BGM gezielt etwas für die Rückengesundheit zu tun?

Dr. Robert Schleip: Die Messung dauert nur wenige Minuten. Ich war sofort begeistert. Das Gerät schlägt individuelle Übungsempfehlungen zum Rücken- und Faszientraining vor, etwa mit einer Faszienrolle, mit denen Versteifungen gelöst werden. Schon nach drei Wochen können wir nachmessen, um wie viel Grad der Rücken beweglicher geworden ist. Das ist eine sehr motivierende Art der Nachkontrolle.

Interessiert am TRICURO go?

Unsere BGM-Beraterinnen und -Berater beantworten Ihnen alle Fragen rund um TRICURO go und das breit gefächerte BGM-Portfolio der BARMER. Sprechen Sie uns an!

barmer.de/bgm-ansprechpartner

TRICURO go – so funktioniert's

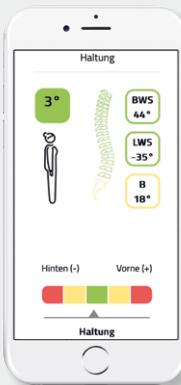


① **Haltung** messen: Mithilfe der Rollen fährt der BARMER BGM-Profi (hier BGM-Expertin Mara Schleusener) beim Beschäftigten mit dem TRICURO go den Rücken ab. Die zu untersuchende Person steht dabei gerade, die Arme hängen locker, Blick geradeaus.



② **Beweglichkeit** mit maximal nach vorne gebeugtem Rücken messen (die Knie bleiben gerade und die Arme hängen nach unten).

③ Die **Stabilität** im geraden Stand messen (die zu untersuchende Person hält dabei ein Gewicht in der Hand).



④ Das **Ergebnis** der drei Messungen (hier zur Haltung) wird in Grad anhand einer Skala in den Ampelfarben dargestellt.



⑤ Anhand des Ergebnisses werden der analysierten Person vier aus 19 **Übungen** vorgeschlagen, um zielgerichtet die Rückengesundheit zu erhalten oder zu verbessern. Alle Mitarbeitenden erhalten einen von der App generierten Code und können auf der Seite www.dein-rueckencheck.de 14 Tage lang auf den Übungs-katalog und die Messergebnisse zugreifen. In Zukunft werden die Übungen auch als Videos verfügbar sein.



BARMER-Seminar

Klimaschutz und Arbeitsgesundheit

Der Klimawandel ist das größte Gesundheitsrisiko der Zukunft. Wie Unternehmen diese Entwicklung durch ein nachhaltiges, klimasensibles Wirtschaften beeinflussen können, ist das Thema des kostenlosen BARMER-Onlineseminars „Klimaschutz und Arbeitsgesundheit“. Das Seminar findet am Donnerstag, 14. September, von 11 bis 12 Uhr statt. Die BARMER stellt gesammeltes Wissen vor und teilt Unternehmensberichte zu den Themen Klimaschutz, Arbeitsgesundheit und Nachhaltigkeit. Näher beleuchtet wird der Nachhaltigkeitsfahrplan der Deutschen Post DHL Group und die Studie „Klimawandel und Gesundheit“ des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt, Energie. Hier geht's zur Anmeldung: barmer.de/seminar-klimaschutz

Organspende

Mehr Spendenwillige

Der Anteil der Versicherten der BARMER, die zu einer Organspende bereit wären, ist im Jahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Das geht aus einer repräsentativen Umfrage unter annähernd 1.000 Versicherten im Alter von 16 bis 64 Jahren im April und Mai hervor. 39 Prozent der Befragten erklärten, dass sie bestimmt zur Organspende bereit wären. Im Jahr 2022 lag dieser Wert noch bei 34 Prozent. Die Zahl der Befragten, die für sich eine Organspende definitiv ausschließen, beträgt unverändert neun Prozent. Der Anteil derjenigen Versicherten mit einem Organspendeausweis ist kaum gewachsen. Während im Jahr 2022 mehr als jeder Dritte angab, einen solchen Ausweis zu besitzen, liegt die Quote aktuell bei 39 Prozent.



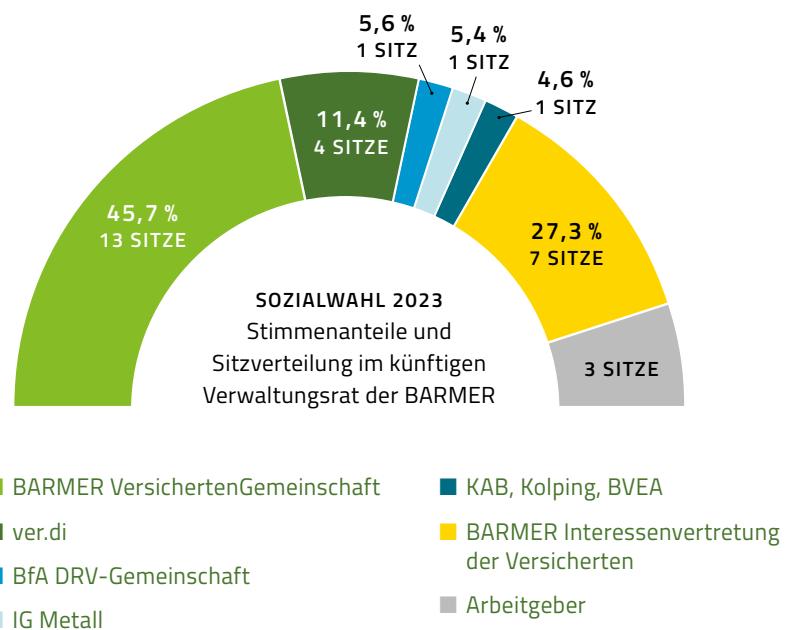
AUSZÄHLUNG der Sozialwahl-Stimmzettel bei der BARMER

Sozialwahl

Neuer Verwaltungsrat gewählt

Die Versicherten der BARMER haben den Verwaltungsrat für die kommenden sechs Jahre gewählt. Parallel zur traditionellen Briefwahl haben die BARMER-Mitglieder erstmals via Internet an der Sozialwahl teilgenommen. Dafür hatte sich der Verwaltungsrat zuvor viele Jahre lang gegenüber der Politik stark gemacht. Insgesamt haben mehr als 1,5 Millionen BARMER-Mitglieder ihre Stimme abgegeben. Davon nutzen bereits rund 93.000 Wahlberechtigte die neue Online-Wahlmöglichkeit. Der Anteil dieser Wählerinnen und Wähler

ist ein erfolgreicher Einstieg und ein positives Signal für zukünftige Online-Wahlen. Mit ihrer Stimmabgabe stärken die BARMER-Mitglieder den ehrenamtlichen Versichertenvertreterinnen und -vertretern im Verwaltungsrat den Rücken für ihre Arbeit in der vor ihnen liegenden Legislaturperiode. Um die 27 Sitze der Versichertenvertreterinnen und -vertreter bewarben sich sechs Listen. Den höchsten Stimmenanteil mit 45,7 Prozent hat die BARMER VersichertenGemeinschaft für sich verbucht. (s. Grafik unten)



Digitale Versorgung

Neues aus der App-Welt der BARMER

Mehr als zwei Millionen Versicherte nutzen bereits die BARMER-App und das Portal Meine BARMER, den persönlichen Mitgliederbereich. Für Meine BARMER wurde nun die Bildsprache der BARMER-App übernommen. Das gibt mehr Orientierung und Sicherheit. Die Übersichtsseite ist nun optimiert und das Login-Menü schlanker geworden. Doch nicht nur das. Auch die Teledoktor-App erscheint seit April im BARMER-Design und wartet mit neuen Services auf, etwa dem digitalen Hautcheck. Zwar ersetzt er nicht die regelmäßige Hautkrebsvorsorge für Muttermale und Leberflecken, alle anderen Hautveränderungen können aber innerhalb von 48 Stunden ersteingeschätzt werden. Auch berufstätige Eltern, deren Kind oder Kinder krank sind, sparen



mit der App Zeit. Einen spontanen Termin bei den typischen Öffnungszeiten einer Arztpaxis zu bekommen ist ohnehin herausfordernd und kann mit mehreren Kindern zu einer organisatorischen Odyssee werden. Der Teledoktor schafft Abhilfe: Von Montag bis Freitag von 7 bis 22 Uhr gibt es kurzfristig Termine, bei denen Kinder ab fünf Jahren behandelt werden. Gerade Eltern, die im Homeoffice arbeiten, werden so entlastet. Sie müssen ihre Arbeit nicht langfristig unterbrechen, um extra mit ihrem kranken Kind für einen Kinderkrankenschein in die kinderärztliche Praxis vor Ort fahren zu müssen. So profitieren letztendlich auch Arbeitgeber davon. Mehr zum Teledoktor lesen Sie unter: barmer.de/barmer-app

Sozialversicherungsrecht

Verpflichtung zur Sofortmeldung



Viele Unternehmen sind darauf angewiesen, spontan und saisonbedingt neue Arbeitskräfte einzustellen, etwa in der Gastronomie. Arbeitgebende dürfen dann nicht vergessen, dass spätestens zu Beginn des gleichen Tages eine Sofortmeldung an die Deutsche Rentenversicherung zu erstatten

ist. Dadurch sollen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung bekämpft werden. Wird die Sofortmeldepflicht versäumt, kommt auf Betriebe unter Umständen eine Bußgeldzahlung zu. Die Sofortmeldepflicht ersetzt allerdings nicht die reguläre Anmeldung zur Sozialversicherung, die zusätzlich erfolgen muss. Meldepflichtig sind Unternehmen folgender Wirtschaftsbereiche:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions- und Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- Fleischwirtschaft
- Prostitutionsgewerbe
- Wach- und Sicherheitsgewerbe

Mehr zum Meldewesen im Sozialversicherungsrecht lesen Sie im BARMER-Firmenkundenportal unter: barmer.de/f004706

**49-Euro-Ticket als Jobticket**

Arbeitgeber sparen Steuern

Seit Anfang Mai ist das 49-Euro-Ticket verfügbar. Als Jobticket kann dieses für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allerdings bis zu 30 Prozent günstiger zu haben sein. Wenn Arbeitgebende den Kauf mit mindestens 25 Prozent bezuschussen, steuert der Bund noch einmal fünf Prozent dazu. Das heißt Arbeitnehmende zahlen dann nur 34,30 Euro. Diese Unterstützung sichert der Bund noch bis zum Jahresende 2024 zu. Zudem können Betriebe Steuern sparen und das Jobticket oder einen Zuschuss dazu als Betriebsausgabe geltend machen. Mehr Infos zu steuerfreien Arbeitgeberleistungen finden sich im Firmenkundenportal der BARMER unter: barmer.de/f004723



Inklusion wird zum Gesundheitsfaktor

Es wird weiter im Homeoffice gearbeitet, aber auch wieder mehr im Büro – die Arbeit wird hybrider. Das zeigt die aktuelle BARMER-Studie social health@work.

Der Trend zum Homeoffice ist insgesamt rückläufig. Das hat die fünfte Erhebungswelle der Studie social health@work ergeben, für die im Herbst 2022 mehr als 12.000 Beschäftigte aus 22 Branchen in ganz Deutschland befragt worden sind. In der Studie erforschen die BARMER und die Universität St. Gallen seit 2020 unter der

Leitung von Prof. Dr. Stephan Böhm, wie sich das berufliche Umfeld besonders durch die Digitalisierung verändert und welche Herausforderungen dadurch auf Beschäftigte und Arbeitgebende zukommen.

In der Corona-Pandemie war das Homeoffice für viele Unternehmen die (Not-)Lösung, ihr Tagesgeschäft aufrechtzuerhalten. Sie schickten ihre Mitarbeitenden

nach Hause – eine völlig neue Arbeitssituation, die viele Herausforderungen und neue Fragen mit sich brachte. Wie gehen Beschäftigte damit um, wenn sie sich nicht mehr persönlich „Hallo“ sagen können? Wie gelingt es, die Grenze zwischen Privatem und Arbeit zu ziehen? Wie verhindern Arbeitgeber, dass sich der Einzelne abgehängt fühlt?

Was ist social health?

Social health beschreibt den Zustand des sozialen Wohlbefindens im Arbeitskontext. Um ihn zu erreichen, gilt es Verhaltensweisen und Arbeitsbeziehungen zu entwickeln, um die Anforderungen von Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung erfolgreich zu gestalten. Mehr dazu und zum Unterschied zwischen mental health und physical health lesen Sie unter: barmer.de/f005508

Meetingteilnahme



Hybride Zusammenarbeit

Mittlerweile sind diese Fragen genau wie das Arbeitsmodell „Homeoffice“ längst nicht mehr neu. Die Arbeitswelt hat sich nachhaltig verändert. Mitarbeitende erwarten mobiles Arbeiten, das als „New Normal“ gilt. Allerdings wird nicht mehr wie zu Pandemiezeiten ausschließlich von zu Hause aus gearbeitet. Die fünfte Erhebungswelle der Studie zeigt: Die Mitarbeitenden verbringen nach der Pandemie nur noch ein Viertel ihrer Arbeitszeit im Homeoffice und nicht mehr ein Drittel. Hybride Arbeitsmeetings, bei denen ein Teil der Mitarbeitenden sich in Präsenz versammelt und der andere online zugeschaltet wird, sind wichtiger geworden (s. Grafik auf der linken Seite). Fest steht: Social health ist mittlerweile ein Thema, das über den reinen Arbeitskontext vor Ort hinausgeht. Darum werden in der aktuellen Erhebungswelle nicht nur rein arbeitsbezogene Einflussfaktoren, sondern auch Faktoren des Privatlebens analysiert.

Einflussfaktor Inklusion

Besonders der Einflussfaktor Inklusion und seine Auswirkungen sind einen näheren Blick wert. Die Studie zeigt, dass gesundes mobiles Arbeiten wesentlich davon abhängt, wie gut sich Mitarbeitende eingebunden fühlen. Denn mobiles Arbeiten erhöht die Gefahr einer emotionalen Erschöpfung. Inklusion beschreibt in diesem Zusammenhang den Grad der erlebten Authentizität und Zugehörigkeit – etwa im Team, im Freundeskreis oder in der Familie

Inklusionsthema Authentizität

Wer ermutigt mich, zu sein, wer ich bin?



Inklusionsthema Zugehörigkeit

Wer gibt mir das Gefühl, dazugehören?



WEITERE INFOS

Die aktuellen Ergebnisse zur Studie social health@work finden Sie kompakt zusammengefasst unter:

barmer.de/social-health

BGM – DAS BIETET DIE BARMER

Mit dem *Digital Health Guide* der BARMER fördern Unternehmen gesundes Arbeiten. Der Digital Health Guide ist eine digitale Gesundheitsplattform, die passgenau, auf Ihre Firma zugeschnittene Präventionsangebote ermöglicht. Mehr dazu unter:

barmer.de/digital-health-guide

Homeoffice heißt: Leben und Arbeiten unter einem Dach. Daher ist es wichtig, aktiv eine Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben zu ziehen, um Konflikte zwischen diesen Bereichen zu vermeiden. Dabei hilft das Programm *Healthy Homeoffice*. Mehr dazu unter:

barmer.de/healthy-homeoffice

Noch mehr Angebote aus dem umfangreichen BGM-Portfolio der BARMER finden Sie im Firmenkundenportal unter:

barmer.de/firmenangebote

Drei Tipps für Führungskräfte

- Fördern Sie Zugehörigkeit durch ein aktives Onboarding neuer Mitarbeiter und schaffen Sie Möglichkeiten für soziale Interaktion
- Seien Sie Vorbild und setzen Sie Grenzen in Sachen ständiger Erreichbarkeit
- Setzen Sie auf regelmäßige und kurze Updates

Diese Tipps und noch mehr Möglichkeiten, ein gesundes und nachhaltiges digitales Arbeiten zu fördern, waren das Thema des kostenlosen Online-Seminars der BARMER „Gesund und nachhaltig arbeiten“. Mehr dazu unter:

barmer.de/seminar-gesund-arbeiten

Digitaler Reifegrad hat Einfluss

Wie gut sich Mitarbeitende inkludiert fühlen, hängt auch vom digitalen Reifegrad der Unternehmen insgesamt ab. Hier zeigt sich, dass diese mehrheitlich eine digitale Transformation durchlaufen haben und einen Großteil ihrer Arbeit virtuell durchführen. Das fördert den Wunsch nach mobilem Arbeiten, bringt aber auch neue Herausforderungen mit sich. So zeigt die Studie, dass viel mobil Arbeitende mehr Stress haben als solche, die wenig mobil arbeiten – sofern sie nicht ihre Freizeit aktiv gestalten. Gerade Führungskräfte sollten ihre virtuellen Führungsfähigkeiten weiter ausbauen (s. Tipps links), damit sich alle Mitarbeitenden gesehen fühlen. Es ist also höchste Zeit für Arbeitgeber, das „New Normal“ durch betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) nachhaltig und gesund zu gestalten.

GOGREEN

Klimaneutraler Versand
mit der Deutschen Post

Ihre BARMER liefert
klimafreundlich und
umweltbewusst.

BARMER



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

**Mit dem digitalen BARMER-Lexikon
erhalten Sie Antworten auf alle Fragen.**

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

**Gesundes
Wissen:
jetzt Newsletter
abonnieren.**