

Frei vom Schmerz

Die BARMER hilft Beschäftigten mit berufsbegleitender Therapie



SERVICE FÜR START-UPS

So durchdringen
junge Unternehmen den
Bürokratiedschungel

DIGITAL HEALTH COACH

Mit der App setzen
Betriebe neue Impulse
beim BGM

PRAXIS-NEWS

Alle Werte und
Rechengrößen
für das Jahr 2024

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, Getty (S. 2, 18, 19), Anne
Gärtner (S. 7), Maria Kamischke
(S. 8), H.C. Starck Tungsten GmbH
(S. 13), Stadtwerke Schwerin (S. 13),
Stadtsparkasse Mönchenglad-
bach (S. 13)
... /stock.adobe.com: Eka Panova
(S. 1, 7), NDABCREATIVITY (S. 2, 15),
Jacob Lund (S. 2, 11), AsptcStyle
(S. 4), Serena Burroughs/Stocksy
(S. 4), Anna Zhuk (S. 4), Kong-
Stucdio (S. 5), xyz+ (S. 5), SciePro
(S. 6), Chansom Pantip (S. 8),
Zaleman (S. 12), TensorSpark
(S. 14), Dedraw Studio (S. 15–19),
sabdopalon (S. 15–18)

Nahdran erscheint viermal jährlich



10

BGM-APP DER BARMER



15

NEUE WERTE UND RECHENGRÖSSEN



BARMER-SEMINARE

18

INHALT

04

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

06

THERAPIE BEI CHRONISCHEN SCHMERZEN

Daueralarm ohne Ursache

08

DER START-UP-SERVICE DER BARMER

Den Bürokratiedschugel durchdringen

10

BGM-APP DER BARMER

Der Digital Health Guide

12

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

14

DAS CORPORATE HEALTH BOARD DER BARMER

Arbeit gesund gestalten

15

PRAXIS-NEWS

Werte und Rechengrößen für 2024

16

PRAXIS-NEWS

Werte und Rechengrößen für 2024 – Tabelle

18

ÜBERBLICK

Die Online-Seminare der BARMER



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

ich hoffe, Sie hatten ein schönes Weihnachtsfest und sind gut und vor allem gesund ins neue Jahr gestartet. Für rund zwölf Millionen Menschen in Deutschland trifft dies wahrscheinlich nur bedingt zu, denn sie leiden unter chronischen Schmerzen. Darunter auch viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Job immer wieder ausfallen. Die BARMER hat es sich zum Ziel gesetzt, die Versorgungssituation für Beschäftigte mit chronischen Schmerzen zu verbessern. Dazu hat sie gemeinsam mit der Deutschen Schmerzgesellschaft eine berufsbegleitende Therapie entwickelt, die einen ganzheitlichen Ansatz verfolgt. Die Patientinnen und Patienten werden gezielt medizinisch, physio- und psychotherapeutisch betreut. Der Vorteil ist, dass die Behandlungen ambulant erfolgen und die Beschäftigten nicht krankgeschrieben werden müssen. Wie Betroffene Zugang zu dieser Therapie erhalten, erfahren Sie in dieser Ausgabe der Nahdran.

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

GBA-Beschluss

Telefonische AU dauerhaft möglich

Beschäftigte müssen für eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) nicht mehr zwingend eine Arztpraxis aufsuchen. Sofern keine Videosprechstunde möglich ist, kann sich der Patient oder die Patientin via Telefon krankschreiben lassen. Das hat der Gemeinsame Bundesausschuss (GBA) im vergangenen Dezember beschlossen. Die Regelung gilt dauerhaft. Voraussetzung ist: Der Patient muss in der Praxis bekannt sein und darf nicht an schweren Symptomen leiden. Der Arzt kann dann eine Erstbescheinigung für die Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von fünf Tagen ausstellen. Bei einer AU über eine Videosprechstunde, wie sie zum Beispiel der Teledoktor der BARMER anbietet, sind nach wie vor bis zu sieben Tage möglich. Mehr dazu lesen Unternehmen unter: barmer.de/videosprechstunde

**Unfallversicherung**

Arbeitsunfälle digital melden

Seit Anfang des Jahres 2024 können Arbeitsunfälle digital gemeldet werden und nicht mehr ausschließlich postalisch. Ab Januar des Jahres 2028 ist die Meldung von Arbeits-, Wege- und Schülerunfällen sowie Berufskrankheiten an Berufsgenossenschaften und Unfallkassen nur noch digital möglich. Bis dahin sind beide Meldeverfahren zulässig. Dazu hatte der Gesetzgeber die Unfallversicherungs-Anzeigenverordnung erneuert. Mehr zum Thema Arbeits- und Wegeunfälle lesen Unternehmerinnen und Unternehmer im BARMER-Lexikon für Firmenkunden unter:

barmer.de/arbeitsunfall

Elternzeit

Neues Meldeverfahren

Seit Januar gilt: Unternehmen berichten den Krankenkassen, ob und wie lange ihre Mitarbeitenden in Elternzeit gehen. Vormals war es so, dass Arbeitgeber lediglich gemeldet haben, dass die Beschäftigten ihre Arbeit dafür unterbrochen haben. Die Krankenkassen erkennen zwar so, dass die Elternzeit begonnen hat. Bisher waren Betriebe jedoch nicht dazu verpflichtet, die Kassen darüber zu informieren, wann sie endete. Diese mussten deshalb regelmäßig die Arbeitgeber kontaktieren und den genauen Zeitraum erfragen. Hier hat der Gesetzgeber nachgebessert und das Sozialgesetzbuch IV entsprechend angepasst. Was ändert sich nun konkret?

Das Wichtigste im Überblick

- Das neue Verfahren betrifft nur gesetzlich versicherte Mitarbeitende – geringfügig Beschäftigte und privat Versicherte sind ausgenommen.
- Alle Elternzeiten, die ab dem 1. Januar beginnen, sind meldepflichtig. Elternzeiten, die vorher gestartet sind und über den 31. Dezember des Jahres 2023 hinausgehen, nicht.
- Der Arbeitgeber muss die Elternzeit zu Beginn (Meldegrund 17) und zusätzlich am Ende (Meldegrund 37) mitteilen.
- Die Meldepflicht beginnt für versicherungspflichtige Arbeitnehmer, wenn diese ihre Arbeit länger als einen Kalendermonat

für die Elternzeit unterbrechen. Diese Frist betrifft freiwillig Versicherte jedoch nicht.

- Alle bisherigen Meldungen bleiben erhalten (einschließlich Meldegrund 52 – Unterbrechung wegen Elternzeit).
- Beendet die oder der Beschäftigte seine Tätigkeit, müssen Arbeitgeber über das Beschäftigungsende und das Ende der Elternzeit informieren.
- Nimmt der Mitarbeitende während der Elternzeit im selben Betrieb einen Job an, der über eine geringfügige Tätigkeit hinausgeht, ist er am Tag vor dem Tätigkeitsbeginn mit Meldegrund 37 abzumelden.

Bei Wechsel der Krankenkasse

- Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Elternzeit über das maschinelle Verfahren zu melden, sofern diese vor dem 1. Januar 2024 begonnen hat und der oder die Beschäftigte währenddessen die Krankenkasse wechselt.
- Unternehmen müssen den Mitarbeitenden nicht bei der Krankenkasse anmelden, die diesen abgibt, sondern melden ihn lediglich bei der aufnehmenden Kasse an.

Mehr zum neuen Elternzeitmeldeverfahren finden Sie in den FAQ im BARMER-Firmenkundenportal unter:

barmer.de/elternzeit-meldung



**Unbedenklichkeit**

Bescheinigung nur noch digital abrufbar

Betriebe müssen die Bescheinigung zur Unbedenklichkeit seit Beginn des Jahres digital anfordern. Sie ist jetzt in das elektronische Austauschverfahren zwischen den Krankenkassen und den Arbeitgebern integriert. Über das Dokument bescheinigt die Krankenkasse gegenüber einem Unternehmen, dass sie es als Arbeitgeber führt und dass es pflichtgemäß seine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt hat. Dieser Nachweis ist für Unternehmen beispielsweise dann relevant, wenn sie sich um öffentliche Aufträge bewerben wollen. Bereits seit dem Jahr 2022 stellen die Krankenkassen die Bescheinigung nach einem einheitlichen Muster aus. Wie Betriebe das Dokument beantragen konnten, war allerdings je nach Kasse unterschiedlich geregelt. Jetzt können Unternehmen die Unbedenklichkeitsbescheinigung entweder aus dem Entgeltabrechnungsprogramm heraus (es muss zertifiziert und

zugelassen sein) oder über das neue SV-Meldeportal (wir berichteten in der Nahdran 4-23) beantragen. Über diesen Weg erhalten die Betriebe ebenfalls ihre Rückmeldung. Wenn die Arbeitgeber im Antrag markieren, dass sie das Dokument in englischer Sprache brauchen, erfolgt auch die Rückmeldung in Englisch. Als Service ist es weiterhin möglich, dass die Arbeitgeber die Unbedenklichkeitsbescheinigung abonnieren können. Noch bevor diese abläuft, erhalten Betriebe dann automatisch eine neue.

Mehr Infos zur Unbedenklichkeitsbescheinigung und zu den Formularen, die für Firmenkunden wichtig sind, lesen Sie unter: barmer.de/formulare-firmen

Hinweis: Betriebe, die Minijobber beschäftigen, erhalten die Bescheinigung von der Minijobzentrale.

minijob-zentrale.de

∅ Unbedenklichkeitsbescheinigung

2,3 Millionen

ALLER BESCHÄFTIGTEN ARBEITEN
AUSSCHLIESSLICH IM HOMEOFFICE

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales/destatis (2022)

Mindestlohn

41 Cent mehr

Zum 1. Januar des Jahres 2024 ist der Mindestlohn auf 12,41 Euro gestiegen. Im November des vergangenen Jahres hat das Bundeskabinett dazu die „Vierte Mindestlohnpassungsverordnung“ beschlossen. Zum Januar des Jahres 2025 soll der Betrag um weitere 41 Cent steigen. Durch den angepassten Lohn verändert sich auch die Grenze der geringfügigen Beschäftigung. Diese liegt nun bei 538 Euro. Wer als Arbeitnehmer diese Grenze überschreitet, ist sozialversicherungspflichtig. Betrieben, die ihre Beiträge schnell und übersichtlich errechnen wollen, hilft der Beitragsrechner der BARMER unter:

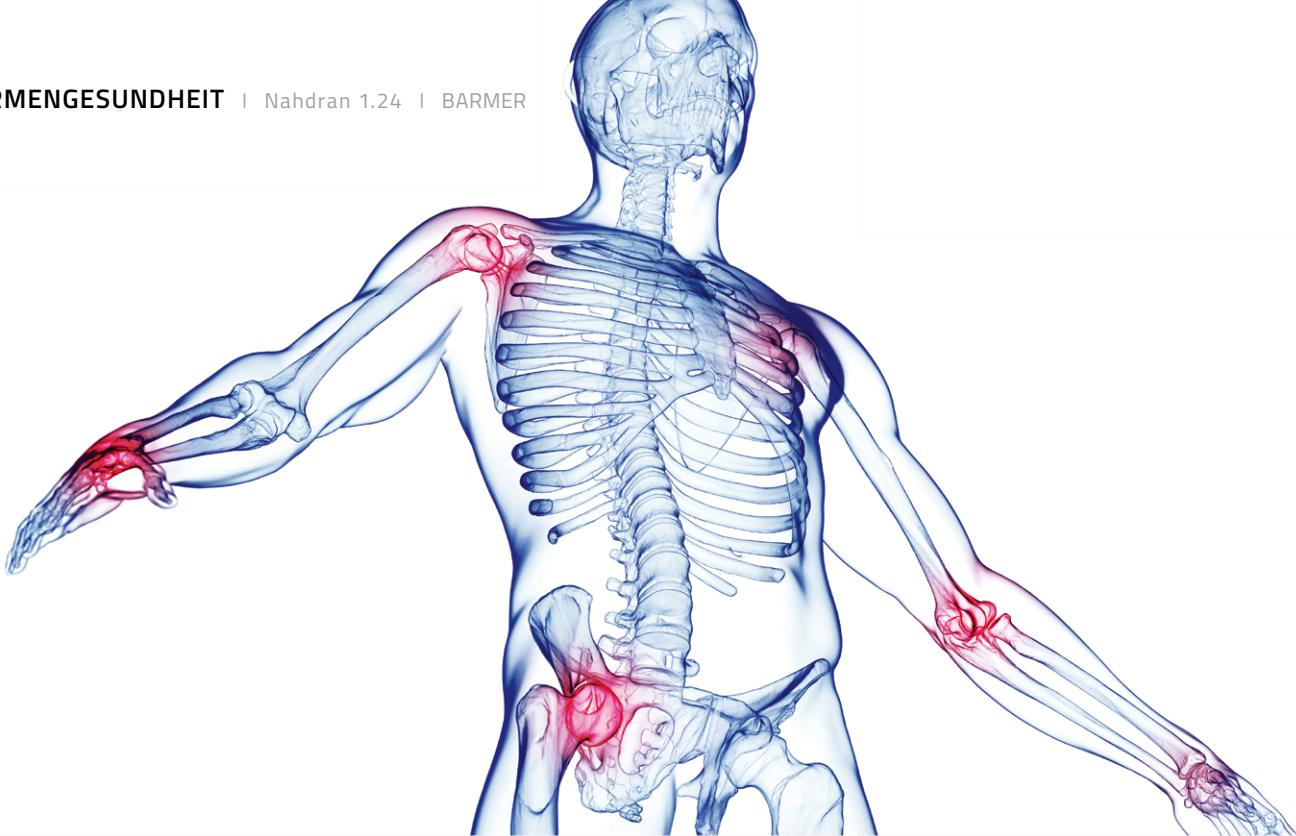
barmer.de/sv-rechner

**Auszeichnung für die BARMER**

Kasse des Jahres

Focus Money hat die BARMER im Rahmen ihrer Studie „Finanzdienstleister des Jahres 2023“ als Krankenkasse des Jahres ausgezeichnet. Um am Markt erfolgreich zu sein, müssen sich Krankenkassen vom Wettbewerb abheben und für ihre Kundschaft besonders attraktiv sein. Hierzu genüge es nicht nur in einem Gebiet zu glänzen. Krankenkassen müssen die Wünsche ihrer Kunden erfüllen, diese exzellent beraten, ihnen innovative Ansätze aufzeigen und nachhaltig agieren, schreibt der Focus. Genau das hat die BARMER geschafft. Noch mehr gute Gründe, sich bei der BARMER versichern zu lassen und weitere Infos zu den Leistungen der BARMER finden sich unter:

barmer.de/unsere-leistungen



Daueralarm ohne Ursache

Die BARMER hilft durch berufsbegleitende Therapie bei chronischen Schmerzen

Aua, das tut weh ... Wer einmal kurz auf eine heiße Herdplatte gegriffen oder sich den kleinen Zeh an der Türkante gestoßen hat, weiß, wie unangenehm akut auftretender Schmerz ist. Das Gute daran: Dieser ist lebensnotwendig. Als Warnsignal zeigt er uns, dass mit dem Körper etwas nicht stimmt. Und er verfliegt wieder. Wenn genau das nicht passiert, ist medizinische Hilfe erforderlich. Die BARMER erprobt in diesem Zusammenhang berufsbegleitende Therapien.

Der Schmerz bleibt

Schmerzen, die über Monate oder gar Jahre andauern, können zur Qual werden. „Halten sie bis zu drei Monate an, spricht man noch von Akutschmerz. Ist er länger als drei bis sechs Monate präsent, dann ist er chronisch“, erklärt Dr. Ursula Marschall, leitende Medizinerin der BARMER und Verantwortliche für den Bereich

Versorgungsforschung. Es entsteht eine eigenständige Erkrankung. „Der Körper entwickelt dann ein Schmerzgedächtnis“, so die Medizinerin. Dieses besteht weiter, obwohl die eigentliche Ursache längst verschwunden ist. Der Körper bleibt dauerhaft im Alarmzustand. Mehr als zwölf Millionen Menschen in Deutschland sind betroffen, obwohl das bei einer frühzeitigen und ganzheitlichen Behandlung vermeidbar wäre. Hinzu kommt, dass chronische Schmerzen keine Alterserscheinung sind. Der Morbiditäts- und Sozialatlas des BARMER Instituts für Gesundheitssystemforschung zeigt, dass bundesweit in der Altersspanne zwischen 18 und 64 Jahren 4,1 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und 2,4 Prozent aller Arbeitnehmer darunter leiden. Chronische

Schmerzen treffen also Menschen, die noch mitten im Erwerbsleben stehen und sind ein Treiber für Arbeitsunfähigkeit.

Berufsbegleitende Therapie

Damit Beschäftigte deswegen nicht langfristig ausfallen, erprobt die BARMER in dem Projekt PAIN2.0 zusammen mit der Deutschen Schmerzgesellschaft eine berufsbegleitende Therapie von Menschen mit wiederkehrenden Schmerzen. PAIN2.0 steht für „Patientenorientiert. Abgestuft. Interdisziplinär. Netzwerk.“

Multimodaler Ansatz

Erwachsen ist das Projekt aus der Vorgängerstudie PAIN2020, welche die BARMER ebenfalls mit begleitet hat. Ziel war es, die Versorgungssituation von Patientinnen und Patienten mit chronischen Schmerzen zu verbessern. Das Projekt führte eine fächerübergreifende Diagnostik ein,

3,2 Prozent

ALLER ARBEITNEHMENDEN ZWISCHEN 18 UND 64 JAHREN
LITTEN IM JAHR 2021 AN CHRONISCHEN SCHMERZEN

Quelle: BARMER Morbiditäts- und Sozialatlas



„Risikofaktoren sind etwa sich ausbreitende Schmerzen,

Belastungsfaktoren in Familie und Beruf,

ausgeprägtes Schon- und Vermeidungsverhalten.“

DR. ANNE GÄRTNER, WISSENSCHAFTLICHE PROJEKTLITERIN DEUTSCHE SCHMERZGESELLSCHAFT

das sogenannte ambulante interdisziplinäre multimodale Assessment (A-IMA). Alle Versicherten der BARMER haben nun bei wiederkehrenden oder anhaltenden Schmerzen Zugang zu dieser Diagnostik. „Wiederkehrende Schmerzen brauchen ein ganzheitliches Krankheitsverständnis“, erläutert Marschall. Deshalb setzt PAIN2.0 ebenfalls auf ein ambulantes interdisziplinäres multimodales Programm. Einfach gesagt: Die Patientinnen und Patienten werden medizinisch, physiotherapeutisch und psychotherapeutisch behandelt. Ziel der Therapie ist es, die Selbstwirksamkeit und die Leistungsfähigkeit der Betroffenen im Alltag, in ihrem sozialen Umfeld und im Beruf zu erhalten oder im Idealfall zu steigern. Langfristig will die BARMER mit dem Projekt dazu beitragen, die Versorgungssituation bei chronischen Schmerzen zu verbessern.

Besser ambulant statt stationär

Bisher gibt es zwar erprobte Therapieansätze, diese sind jedoch nicht immer ganzheitlich angelegt. Vor allem setzen sie vielfach auf eine mehrwöchige stationäre Behandlung, obwohl das aus medizinischer Sicht nicht unbedingt zielführend ist. So bleiben etwa Risikofaktoren aus dem sozialen Umfeld außen vor. „Obwohl die medizinischen Leitlinien eine ambulante Therapie empfehlen, gibt es ein solches Angebot in der Regelversorgung bisher nicht“, erklärt Dr. Anne Gärtner, wissenschaftliche Projektleiterin bei der Deutschen Schmerzgesellschaft.

Keine Krankschreibung nötig

Bei PAIN2.0 finden die Behandlungseinheiten ambulant in nur einer Klinik statt. Der große Vorteil ist, dass Beschäftigte dafür



SCHMERZFREI

Das Ziel sind leistungsfähige Beschäftigte.

nicht krankgeschrieben werden müssen. „So bleiben die Patientinnen und Patienten weiterhin in ihrer gewohnten Lebenswelt. Ihre Erfahrungen und Faktoren aus dem Alltag fließen in die Behandlung mit ein“, erklärt Marschall. Dafür reiche ein vierzehntägiger Klinikaufenthalt oft nicht aus.

So läuft PAIN2.0 ab

Die Therapie erfolgt in Gruppensitzungen mit je acht bis zehn Teilnehmenden. Sie dauert meist zehn Wochen mit je einer dreistündigen Sitzung pro Woche. Dabei arbeiten die Professionen Medizin, Psychologie und Physiotherapie eng zusammen und leiten die Gruppen gemeinsam. Sie vermitteln den Patientinnen und Patienten wichtiges Wissen über Schmerz und seine Risikofaktoren. „Das sind etwa sich ausbreitende Schmerzen, Belastungsfaktoren in Familie und Beruf, ausgeprägtes Schon- und Vermeidungsverhalten“, erklärt Projektleiterin Gärtner. Zusätzlich lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von den Experten schmerzreduzierende Strategien und wie sie diese unmittelbar in den Alltag übertragen können. Das sind zum Beispiel Einschlafhilfen, Bewegungstrainings oder Achtsamkeitsübungen. Einzelsitzungen ergänzen die Therapie, sodass die Patienten trotz des Gruppenkonzeptes individuell betreut werden.

Den Bürokratiedschungel durchdringen

Der Start-up-Service der BARMER unterstützt junge Unternehmen von der Gründung bis zur Wachstumsphase.

Mehr als zwei Jahre ist es her, seit sich Maria Kamischke und BARMER-Sales Consultant Melanie Griebsch das erste Mal trafen. Virtuell zumindest. In einem Online-Format zum Onboarding ausländischer Fachkräfte stellt Kamischke, damals noch Personalverantwortliche beim Start-up Seller X in Berlin, eine Frage. Es geht um das betriebliche Gesundheitsmanagement. Die beiden vernetzen sich anschließend auf dem sozialen Berufsnetzwerk LinkedIn. Im Nachgang beantwortet Griebsch die Frage dort. So wird Kamischke auf den Firmenkundenservice der BARMER aufmerksam. „Ich wusste vorher gar nicht vom Angebot der BARMER für Arbeitgeber“, sagt Kamischke. Als Managerin für den Bereich Human Ressources (HR) muss sie damals in kurzer Zeit für Seller X eine funktionierende Personalabteilung aufbauen. Das Unternehmen wächst in kurzer Zeit sehr stark. Die Belegschaftszahl steigt damals innerhalb von sechs Monaten um 200 auf 350 Mitarbeitende an. Hyper growth, wie es im Start-up-Sprech heißt.

Expats einstellen

Viele der neuen Kolleginnen und Kollegen sind Beschäftigte aus dem Ausland, sogenannte Expats. Um diese einzustellen,



MARIA KAMISCHKE
Personalleiterin bei Lingoda in Berlin

braucht es nicht nur eine funktionierende HR-Abteilung, sondern vor allem Zeit. „Mein Team war sehr jung, ich musste die Personalabteilung erst aufbauen, um so viele Mitarbeitende einzustellen zu können. Je mehr ich da auslagern kann, desto besser“, erklärt sie. Für die Expats ist bereits die Wohnungssuche – gerade in Berlin – herausfordernd. Viele

Klischees scheinen sich dann zu bestätigen: Die Behörden arbeiten kaum digital und dann steht da noch das deutsche Sozialversicherungssystem im Raum. Es sei ein langer Weg, bis die Expats formal so weit sind, dass sie überhaupt arbeitsfähig sind, weiß Kamischke und verdeutlicht: „Es ist bereits vorgekommen, dass Mitarbeitende an diesen Hürden gescheitert und deshalb lieber wieder in ihr Heimatland zurückgekehrt sind.“

Wertvolle Hilfe

Mittlerweile arbeitet Maria Kamischke als Personalverantwortliche für das Start-up Lingoda. Das 2013 gegründete Unternehmen ist eine abonnementbasierte E-Learning-Plattform, die Sprachen in Live-Kursen per Videokonferenz unterrichtet. Lingoda ist ebenfalls auf Wachstumskurs. Wieder gilt

es zahlreiche Expats einzustellen. Die bürokratischen Probleme sind geblieben, der nützliche Kontakt zur BARMER allerdings ebenso. „Allein der Aufwand, der entsteht, bis Fachkräfte aus dem Ausland eine Steueridentifikationsnummer haben, ist enorm“, sagt Kamischke und ergänzt: „Den deutschen Bürokratiedschungel aufdröseln, das kann keine HR-Abteilung in einem stark wachsenden Start-up für jeden neuen Mitarbeitenden individuell leisten. Wenn es dann eine Partnerin wie die BARMER gibt, die einem dabei hilft, dann ist das viel wert – für die Personalabteilung und die Beschäftigten gleichermaßen.“

Netzwerke und Kooperationen

Ebenso wertvoll für ein junges Unternehmen ist ein gut funktionierendes Netzwerk. Die bundesweiten Kooperationen und regionalen Veranstaltungen der BARMER helfen Betrieben dabei, Kontakte auszubauen. Zusätzlich ist die BARMER Fördermitglied



SLUSH'D
Die BARMER beim Start-up-Festival

Planungsphase

Nach der Geschäftsidee kommt die Planung und Fragezeichen tauchen auf.

- Wie versichern sich Gründerinnen und Gründer?
- Welche Form der Versicherung gilt überhaupt: pflichtversichert, freiwillig oder privat?
- Wann gibt es Krankengeld?

Dazu liefert die BARMER Antworten. Mit dem richtigen Tarif bleiben Jungunternehmer flexibel und profitieren von exklusiven Zusatzleistungen der BARMER wie Naturheilkunde oder Chefarztbehandlung.

Gründungsphase

Wenn der Businessplan steht, muss der Geschäftsbetrieb anlaufen. Der Start-up-Service zeigt Schritt für Schritt, an was junge Unternehmende denken müssen, wenn sie zum ersten Mal Personal einstellen. Etwa wie der Datenaustausch für Arbeitgeber abläuft und wie die Anmeldung von Beschäftigten funktioniert. Das Sozialversicherungslexikon der BARMER liefert Fakten zum Personal-, Sozial- oder Steuerrecht von A wie Arbeitsschutz bis Z wie Zeitarbeit.

im Bundesverband Deutsche Start-ups für den Bereich Health und Digital Health. Sie ist in der Start-up-Szene präsent. Im Oktober des vergangenen Jahres war die BARMER etwa auf der Slush'D in Heilbronn vertreten, einem Start-up-Festival, bei dem zahlreiche junge Gründerinnen und Gründer auf Investoren und etablierte Unternehmen trafen (s. Bild). Doch nicht nur in Sachen Netzwerkarbeit unterstützt die BARMER. Vom Sprung in die Selbstständigkeit bis zum Aufbau und dem Wachstum des Business begleitet sie Jungunternehmen in allen Phasen, die ein neues Geschäft durchläuft (s. 1 bis 4 rechts). Die neu gestaltete Start-up-Landingpage schafft dazu einen Überblick.

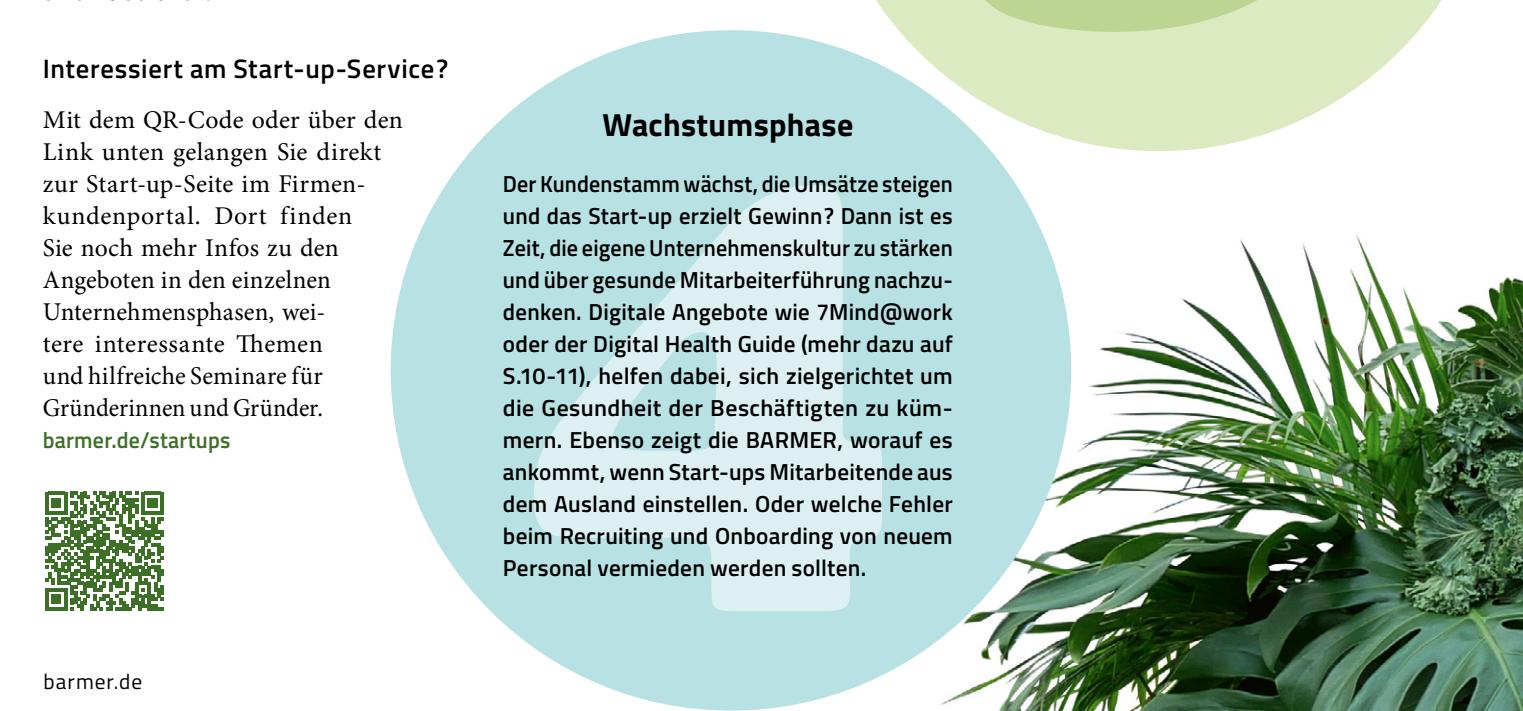
Interessiert am Start-up-Service?

Mit dem QR-Code oder über den Link unten gelangen Sie direkt zur Start-up-Seite im Firmenkundenportal. Dort finden Sie noch mehr Infos zu den Angeboten in den einzelnen Unternehmensphasen, weitere interessante Themen und hilfreiche Seminare für Gründerinnen und Gründer.
barmer.de/startups



Aufbauphase

Wer bereits am Markt angekommen ist und seine Position weiter ausbauen will, sollte sich zusätzliches Know-how an Bord holen. Je mehr Fachkräfte im Unternehmen arbeiten, desto wichtiger ist es, sich mit Arbeitsrecht und Mitarbeiterführung auszukennen. Außerdem erklärt die BARMER welche Unterschiede es zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigungen gibt, wie internationales Recruiting funktioniert und ob es sich lohnt, Trainees oder Werkstudierende einzustellen.



Wachstumsphase

Der Kundenstamm wächst, die Umsätze steigen und das Start-up erzielt Gewinn? Dann ist es Zeit, die eigene Unternehmenskultur zu stärken und über gesunde Mitarbeiterführung nachzudenken. Digitale Angebote wie 7Mind@work oder der Digital Health Guide (mehr dazu auf S.10-11), helfen dabei, sich zielgerichtet um die Gesundheit der Beschäftigten zu kümmern. Ebenso zeigt die BARMER, worauf es ankommt, wenn Start-ups Mitarbeitende aus dem Ausland einstellen. Oder welche Fehler beim Recruiting und Onboarding von neuem Personal vermieden werden sollten.



Der Digital Health Guide

Die App der BARMER hilft Unternehmen, beim betrieblichen Gesundheitsmanagement neue Impulse zu setzen.

Das Wohl der Beschäftigten fördern, Anreize für einen bewusst gesunden Lebensstil setzen – für große Firmen ist das meist selbstverständlich und das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ein wesentlicher Faktor, um Personal zu binden. Für kleine und mittelständische Firmen mit begrenzten Ressourcen ist das nicht immer so einfach. Hier hilft der Digital Health Guide (DHG) der BARMER.

Ein kurzer Rückblick

Erwachsen aus einer Zusammenarbeit mit der Deutschen Telekom startete der DHG im Jahr 2020 als interaktive online-basierte Gesundheitsplattform. Die Software hat den Beschäftigten von Unternehmen Präventionsangebote unterbreitet, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Dieser Grundgedanke ist geblieben. Allerdings hat die BARMER den DHG an den Puls der Zeit angepasst und zu einer vollwertigen App mit zahlreichen Funktionen weiterentwickelt. Anstatt des ursprünglichen Programms, das ausschließlich als Desktopvariante

konzipiert und nur ergänzend mobil abrufbar war, haben die Mitarbeitenden den DHG nun jederzeit auf ihrem Smartphone parat und können unmittelbar auf ihre individuellen Gesundheitsempfehlungen zugreifen.

So arbeitet der DHG

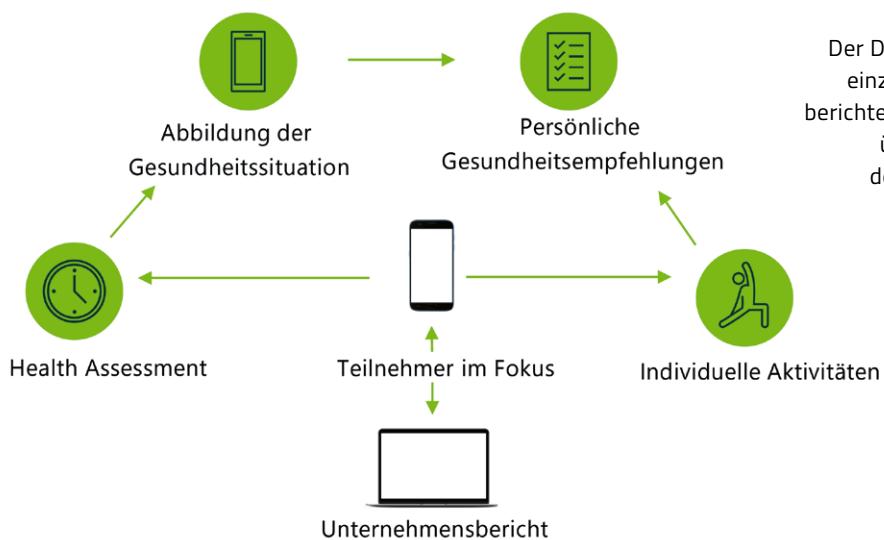
Die App leitet die Beschäftigten so zu einem gesünderen Lebensstil an. Über einen QR-Code laden sich diese eine für das Unternehmen personalisierte Version der App herunter. Beim ersten Start befragt der DHG die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach grundsätzlichen Informationen wie Alter, Geschlecht, Größe, dem eigenen Fitnesslevel, Essgewohnheiten und Gesundheitszielen. Anhand der Antworten schlägt der DHG erste Gesundheitsempfehlungen und -aktivitäten vor.

Index als Richtwert

Ergänzend berechnet die App einen Gesundheitsindex. Dieser hilft, die eigene Gesundheitssituation besser einzurichten. Über weitere Frage-Antwort-Dialoge lernt der



DHG die Nutzenden besser kennen. Je mehr Fragen diese beantworten, desto präziser berechnet das Programm den Index und liefert noch passgenauere Vorschläge. Dabei



FUNKTIONSSCHEMA

Der DHG interagiert mit jedem einzelnen Beschäftigten und berichtet BGM-Verantwortlichen über die Gesamtsituation der Mitarbeitergesundheit im Unternehmen.



FUNKTIONSREICH – Über den Newsbereich der App kommunizieren Unternehmen direkt mit ihren Beschäftigten.

berücksichtigt der DHG vier Bereiche: die mentale Gesundheit, die individuelle Gesundheitssituation, die Gesundheit am Arbeitsplatz und das derzeitige Gesundheitsverhalten. Das alles ermöglicht der Anwendung, den Beschäftigten sehr präzise zielführende und passende Präventionsangebote zu empfehlen.

Das bietet der DHG

In der App haben die Beschäftigten Zugriff auf eine To-Do-Liste. Dort können sie sich Aufgaben zu kleinen, einfachen

Gesundheitsaktivitäten hinterlegen. Der DHG liefert dazu entsprechende Vorschläge aus den genannten vier Bereichen. Das können etwa Atemübungen sein, um Stress abzubauen oder Tipps, um die Schlafhygiene zu verbessern. Die empfohlenen Maßnahmen und Tipps lassen sich bequem als Favoriten abspeichern. Zusätzlich enthält die App die digitalen BGM-Produkte der BARMER wie etwa die Hello-Better-Onlinetrainings oder Cyberfitness-Kurse.

und das Betriebsklima. Je nach Betriebsgröße können BGM-Verantwortliche diese Informationen nach Unternehmensbereichen filtern. So kann das Unternehmen gezielt auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen. Leiden diese an einem Standort zum Beispiel an Rückenbeschwerden, erkennt der Arbeitgeber das und kann für den Betriebsstandort gezielt BGM-Maßnahmen zur Rückengesundheit anbieten.

Überblick über den ganzen Betrieb

Der DHG bietet nicht nur für die Mitarbeitenden zahlreiche Funktionen. Über den Reiter „News“ haben Arbeitgeber die Möglichkeit, eigene Informationen direkt an die Beschäftigten zu senden. So können Betriebe etwa bequem einen Gesundheitstag ankündigen, Links zu Aktivitäten verschicken oder sonstige Nachrichten kommunizieren. BGM-Verantwortlichen im Betrieb bietet der DHG einen umfangreichen Unternehmensbericht, die Digital Health Map. Diese liefert einen Überblick über die Gesundheitssituation im gesamten Unternehmen und visualisiert den Gesundheitsstatus der Mitarbeitenden übersichtlich mit Ampelfarben. Sie berücksichtigt dabei ebenso Aspekte wie die Unternehmenskultur, die Arbeitssituation und Gesundheitsfaktoren wie Führungsqualität

Nur anonymisierte Daten

Die Grundlage dafür sind die Daten der Beschäftigten. Dabei hat der Datenschutz in der App und im Unternehmensbericht oberste Priorität. Sowohl die BARMER als auch die Arbeitgeber erhalten die Daten der Beschäftigten ausschließlich in anonymisierter Form. Alle Server stehen in Deutschland. Darüber hinaus werden die persönlichen Daten und die Gesundheitsdaten getrennt abgespeichert, um eine maximale Datensicherheit zu gewährleisten.

Interessiert?

Ihr Unternehmen hat Interesse am Digital Health Guide der BARMER? Kommen Sie auf uns zu! Wir informieren Sie gerne. barmer.de/kontakt-firmenkunden

Die Vorteile des DHG

- Mit der App können Beschäftigte überall und zeitunabhängig etwas für ihre Gesundheit tun.
- Die Fragebögen sind wissenschaftlich fundiert erarbeitet und in Studien getestet.
- Die Anwendung verknüpft intelligent individuelle digitale Gesundheitsempfehlungen mit einem nachhaltigen BGM.
- Der DHG ist auf Deutsch und Englisch verfügbar.

BARMER Urlaubscheck

Check- und Packlisten für den Winter

Endlich Urlaub! Dachgepäckträger? Haken dran. Thermounterwäsche? Ist die eigentlich schon eingepackt? Und sind alle Fenster und Türen geschlossen? Der BARMER Urlaubscheck hilft Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen dabei, entspannt in den Urlaub zu starten. Ab sofort ist er in einer Winteredition verfügbar. Egal ob es also mit dem Auto in den Schnee geht oder die Flucht aus



der grauen Jahreszeit in wärmere Gefilde mit dem Flieger ansteht: Er beinhaltet für jede Variante des Winterurlaubs passende Packlisten und hilfreiche Tipps. Vom Visum bis zur Bodylotion ist wirklich alles abgedeckt. Die Gesundheit reist ebenfalls mit. Darf ich Medikamente mit ins Flugzeug nehmen? Und welche Medikamente sollten Reisende überhaupt einpacken? Dafür lohnt sich ein Blick in

die Liste Reiseapotheke. Der Urlaubscheck für pflegende Angehörige hilft beispielsweise das barrierefreie Reisen im Blick zu behalten und hält wichtige Informationen und Tipps bereit, um die Versorgung einer pflegebedürftigen Person während des Urlaubs sicherzustellen. Wer will, kann die Listen direkt am Smartphone ausfüllen und digital abhaken oder sich diese herunterladen und ausdrucken. Mehr zum Urlaubscheck, Reiseschutzimpfungen und den Auslandsleistungen der BARMER finden Erholungssuchende unter: barmer.de/urlaubscheck

Kinderkrankengeld

Zahl der Anspruchstage steigt

Für die Jahre 2024 und 2025 steigt der Anspruch auf Kinderkrankengeld (KiKG) auf 15 Tage je Elternteil und Kind, Alleinerziehenden stehen 30 Tage je Kind zu. Bei Eltern mit mehr als zwei Kindern steigt die Gesamtzahl auf 35 Arbeitstage im Jahr, für Alleinerziehende mit mehr als zwei Kindern auf 70 Tage. Die Neuregelung ist Teil des Pflegestudiumstärkungsgesetzes (PfStStG), das der Gesetzgeber im vergangenen Jahr verabschiedet hat. Berufstätige Eltern können sich von der Arbeit freistellen lassen, wenn sie ihr krankes Kind betreuen müssen. Vor Corona stand jedem Elternteil für jedes Kind für maximal zehn Arbeitstage KiKG zu. Für Alleinerziehende waren es 20 Arbeitstage je Kind. Die pandemiebedingte Regelung (30 Tage pro Elternteil und Kind, 60 Tage für Alleinerziehende) für die Jahre 2021 bis 2023 ist abgelaufen. Zudem konnten Eltern das KiKG nutzen, wenn der Nachwuchs nicht erkrankt war, sondern pandemiebedingt betreut werden musste. Das gilt bereits seit April des vergangenen Jahres nicht mehr.

Bei stationärer Mitaufnahme

Das neue Gesetz führt obendrein das Kinderkrankengeld bei stationärer Mitaufnahme ein. Elternteile, die ihr Kind aus medizinischen Gründen während einer stationären Behandlung begleiten, erhalten seit dem 1. Januar für diese Dauer Kinderkrankengeld. Das Kind darf dazu nicht älter als zwölf Jahre alt sein oder es



muss eine Behinderung haben und auf Hilfe angewiesen sein. Die Einrichtung muss dem Elternteil den Zeitraum der stationären Mitaufnahme bescheinigen. Ist das Kind neun Jahre oder älter, muss sie zusätzlich die medizinische Notwendigkeit bestätigen. Das neue KiKG steht Eltern für die gesamte Dauer der Mitaufnahme zu. Diese Zeit wird nicht auf die Anspruchstage des regulären KiKG angerechnet.

Daneben gibt es das Krankengeld für eine bei stationärer Behandlung mitaufgenommene Begleitperson aus dem engsten persönlichen Umfeld (§44b SGB V), das der Gesetzgeber im Jahr 2022 eingeführt hat. Dafür sind Begleitpersonen berechtigt, die einen Menschen mit Behinderung, der Eingliederungshilfe erhält, bei einem stationären Krankenhausaufenthalt unterstützen. Eltern von behinderten Kindern, die Eingliederungshilfe erhalten, können jetzt wählen, welche der beiden Leistungen sie nutzen wollen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. Wichtig für Betriebe: Arbeitgeber müssen die Entgeltbescheinigungen analog zum KiKG bei häuslicher Betreuung an die Krankenkassen übermitteln. Das funktioniert über den Datenaustausch Entgelterfolgsleistungen. Mehr zum Thema KiKG unter: barmer.de/kinderkrankengeld

Kinderkrankengeld – Anspruchstage pro Jahr

	je Elternteil	pro Kind	bis Ende	2021 bis 2023	2024 und
			2019	(Corona-Sonderregelung)	2025
Alleinerziehende		max. Anspruch	25	65	35
		pro Kind	20	60	30
		max. Anspruch	50	130	70

Digitale Siegerehrung

BARMER Moveguide-Gewinner 2023

Auszubildende haben ein kreatives Potenzial für betriebliche Gesundheitsförderung. Das zeigt und fördert der Moveguide-Wettbewerb der BARMER. In knapp sechs Monaten entwickeln die Azubis dabei für ihr Unternehmen Ideen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Für das Trendthema des Jahres 2023 „We love Food – wenn gesunde und nachhaltige Ernährung Mensch und Umwelt guttut“ haben 20 Teams ihre Projekte eingereicht. Im November verkündete die BARMER digital die Sieger. Auf den dritten Platz schaffte es der Nachwuchs der

H.C. Starck Tungsten GmbH. Unter dem Motto „Für alles ist ein Kraut gewachsen“ nahmen sie sich Tee als Materie vor, um ihren Kolleginnen und Kollegen Alternativen zu koffeinhaltigen oder zuckerhaltigen Getränken anzubieten. Sie

veranstalteten unter anderem Tea-Time-Aktionen in der Kantine, entwickelten Kräutersteckbriefe und Teerezepte. Letztere beeindruckten den BARMER-Kooperationspartner Dr. Ambrosius, der die Azubis unterstützte und die Rezepte mit in sein Produktpotfolio aufnahm. Platz zwei belegte das Team der **Stadtwerke Schwerin**.



Mit ihrem Projekt „Schwerin ist essbar“ zeigte die Gruppe, was alles in und um Schwerin in der Natur an Lebensmitteln zu finden ist. Außerdem führte sie Interviews zur Bienenzucht und zur zuckerfreien Ernährung, erarbeitete in der Kantine Koch- und Backvideos für die Mitarbeitenden und erstellte einen Ernährungsatlas. Den ersten Platz auf der Siegertreppe erklimm der Berufsnachwuchs der **Stadtsparkasse Mönchengladbach**. Die fünf Azubis haben für ihre Kantine den „Dein Dienstag“ etabliert und das Essensangebot um gesunde Bowl-Gerichte erweitert. Dabei gingen sie besonders nachhaltig vor. Die Bowlschüsseln sind wiederverwendbar, die Rezepte setzen auf wenig Fleisch und die Kantine kann die Zutaten für den Rest der Woche verwerten. Der Lohn: ein Preisgeld von 1.000 Euro.

Sie wollen mitmachen?

Im Online-Seminar zum Moveguide erhalten Betriebe alle wichtigen Infos zu dem bundesweiten BGM-Wettbewerb für Azubis. Zusätzlich gibt die BARMER das Trendthema für das Jahr 2024 bekannt.

Termin: Dienstag, 5. März 2024, 11 bis 12 Uhr, mehr Infos unter:
barmer.de/moveguide

Steuerrecht

ZuFinG beschlossen

Im vergangenen Jahr hat der Bundesrat dem Zukunftsfinanzierungsgesetz (ZuFinG) zugestimmt, das die ökonomischen Rahmenbedingungen für Start-ups und Wachstumsunternehmen verbessern soll. Unter anderem ändert sich mit dem ZuFinG die Mitarbeiterkapitalbeteiligung. So haben Start-ups mit wenig Eigenkapital die Möglichkeit, ihre Beschäftigten am Unternehmensgewinn zu beteiligen. Dazu erhöht das Gesetz den Steuerfreibetrag. Anders als im Regierungsentwurf vorgesehen (wir berichteten in der Nahdran 04-2023), steigt der Betrag von 1.440 auf 2.000 Euro statt auf 5.000 Euro pro Jahr. Das ZuFinG ist Inhalt der Jahreswechselseminare der BARMER im Januar. Diese sind als Digitalangebot verfügbar. Betriebe erhalten alle Seminarunterlagen zum kostenlosen Download, On-Demand-Videos zu einzelnen Themen und praktische Tipps. Mehr dazu im BARMER-Firmenkundenportal unter: barmer.de/uploads

Klimaschutz

BARMER vergibt Gesundheitspreis

Ende November hat in Düsseldorf der Deutsche Nachhaltigkeitstag stattgefunden. Die BARMER war dabei und positionierte sich klar: Klimaschutz ist Gesundheitsschutz. Zudem vergibt die BARMER gemeinsam mit den Stiftungen „Gesund Erde – Gesunde Menschen“ (GEGM) und „Deutscher Nachhaltigkeitspreis“ erstmals im kommenden Jahr einen Gesundheitspreis. Den Preis sollen im Herbst 2024 beim 17. Deutschen Nachhaltigkeitstag Unternehmen oder Initiativen erhalten, die sich besonders für Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen einsetzen. Denn nur jede zehnte Organisation im Gesundheitswesen geht davon aus, bis zum Jahr 2030 klimaneutral zu sein und nur elf Prozent kennen ihren CO₂-Fußabdruck. Das zeigt die Studienreihe „Klimaneutraler Gesundheitssektor“, die die BARMER gemeinsam mit dem FAZ-Institut herausgibt. Mehr zur Studie lesen Unternehmen unter:

barmer.de/studieklimaneutralitaet



BEIM 16. DEUTSCHEN NACHHALTIGKEITSTAG
Simone Schwering, stellvertretende Vorstandsvorsitzende der BARMER und GEGM-Gründer Dr. Eckart von Hirschhausen



Arbeit gesund gestalten

Das neue Corporate Health Board der BARMER vernetzt
Politik, Wirtschaft und Wissenschaft

Die Arbeitswelt wandelt sich stetig. Neue Arten der Zusammenarbeit, eine älter werdende Bevölkerung, die voranschreitende Digitalisierung und künstliche Intelligenz sind nur einige Faktoren, die dies befördern. Das fordert Unternehmen immer wieder heraus, ihre Angestellten vor neuen Belastungen zu schützen und die Arbeit gesund zu gestalten.

Das Verständnis schärfen

Genau deshalb hat die BARMER das Corporate Health Board ins Leben gerufen. Mit diesem Format vernetzt sie Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. So bringt die BARMER wissenschaftliche Erkenntnisse mit konkreten Anforderungen aus der Praxis zusammen. Im November des vergangenen Jahres fand dazu in Berlin die Auftaktveranstaltung statt. Das Verständnis dafür zu schärfen, welchen Einfluss Betriebe auf die Mitarbeitergesundheit haben, wie sich das Wohl der Beschäftigten wirtschaftlich auswirkt und welche Trends

es im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) gibt, waren nur einige Themen des Boards.

Impulse für die Zukunft

Dabei steckten die Expertinnen und Experten vor allem ab, welche Inhalte künftig auf der Agenda stehen sollen. Vorträge lieferten dazu wichtige Impulse. Prof. Hans Martin Hasselhorn, Arbeitswissenschaftler an der Universität Wuppertal, sensibilisierte für die Problematik, dass mehr als 70 Prozent aller Mitarbeitenden ab 50 Jahren in irgend einer Weise gesundheitlich eingeschränkt sind. Er verwies damit auf ein Kernergebnis der Studie „Leben in der Arbeitswelt“: Den meisten Beschäftigten mit eingeschränkter Gesundheit ist es möglich, gut und erfolgreich zu arbeiten, wenn sie das Unternehmen dabei aktiv unterstützt. Einen Blick auf die Grundsatzfragen „Was ist Arbeit?“ und „Was hat Gesundheit damit zu tun?“ warf Dr. Andreas Tautz, leitender Arzt bei der DHL Group. Der Mediziner beleuchtete unter anderem körperliche und mentale

Risiken für die Arbeitsplatzgesundheit. Er betonte, dass viele Ansätze, Arbeit gesund zu gestalten, häufig zu kurz greifen. Sie seien kaum nachhaltig und ließen die konkreten Probleme der Mitarbeitenden außer Acht. Eine Ansicht, die auch Hasselhorn teilt. Die Beschäftigten, die eigentlich am meisten von gesundheitsförderlichen Maßnahmen profitierten, würden vielfach nicht erreicht, so die Meinung des Arbeitsforschers. Einen ganz anderen Denkanstoß lieferte Heike Drechsler. Die ehemalige Olympiasiegerin im Weitsprung beschrieb, was das BGM vom Spitzensport lernen und wie es Menschen am besten motivieren kann.

Ausblick

In Zukunft soll das Corporate Health Board zweimal pro Jahr stattfinden. Fragen und Thesen, die das Gremium beim Auftakt diskutiert hat, sollen dann beantwortet werden. Zudem ist die BARMER sehr daran interessiert, das Board um Vertreterinnen aus mittelständischen Unternehmen zu erweitern.



Werte und Rechengrößen

Welche Werte für die Sozialversicherung müssen Unternehmen im neuen Jahr beachten? Ein Überblick.

Ende November des vergangenen Jahres hat der Bundesrat der Verordnung für die Rechengrößen in der Sozialversicherung (SV) zugesagt. Sie ist zum 1. Januar in Kraft getreten. Grundlage für die neuen Rechengrößen und Beitragsbemessungsgrenzen ist die Lohn- und Gehaltsentwicklung des Jahres 2022. Diese stieg im Bundesgebiet um 4,13 Prozent und in den alten Bundesländern um 3,93 Prozent.

Beitragsbemessungsgrenzen

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung für das Jahr 2024 unterscheidet sich nach alten Bundesländern (West) und neuen Bundesländern (Ost). Die BBG beträgt im Westen 90.600 und im Osten 89.400 Euro im Jahr. Die bundeseinheitliche BBG in der gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegeversicherung beträgt 62.100 Euro im Jahr, die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze 69.300 Euro. Wer diese Versicherungspflichtgrenze mit dem Jahreseinkommen überschreitet, kann sich freiwillig versichern.

Bezugsgrößen

Ein weiterer wichtiger Wert in der SV ist die Bezugsgröße. Sie ist für die

Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung relevant. Die Beiträge von versicherungspflichtigen Selbstständigen in der gesetzlichen Rentenversicherung errechnen sich ebenfalls an dieser Größe. Sie steigen auf 42.420 Euro im Jahr (West) und auf 41.580 Euro (Ost). Wichtig: Der Wert für West gilt bundesweit in der Kranken- und Pflegeversicherung. Der Ost-West-Unterschied gilt lediglich in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Beitragssätze

Der von Unternehmen und Beschäftigten paritätisch getragene Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung beträgt 18,6 Prozent. Der Beitragssatz

zur Arbeitslosenversicherung liegt weiterhin bei 2,6 Prozent. Der Beitragssatz zur Krankenversicherung beläuft sich auf 14,6 Prozent des Bruttoeinkommens. Hinzu kommt der kassenindividuelle Zusatzbeitrag. Dieser liegt bei der BARMER bei 2,19 Prozent. Der Beitragssatz für die Pflegeversicherung beträgt 3,4, für Kinderlose über 23 Jahren vier Prozent. Ab zwei Kindern unter 25 Jahren wird der Beitrag je Kind um weitere 0,25 Beitragssatzpunkte abgesenkt. Der niedrigste mögliche Beitrag bei fünf Kindern (und mehr) ist 2,4 Prozent. Der Arbeitgeberanteil liegt immer bei 1,7 Prozent.

Alles auf einen Blick

Alle für das neue Jahr geltenden Rechengrößen, Umlagesätze, Sachbezugswerte, Abgabe- und Fälligkeitstermine für die Krankenkassen-Beiträge finden Sie in den Tabellen auf den nachfolgenden Seiten. Ergänzend dazu sind im BARMER-Firmenkundenportal ausführliche Informationen zu allen beitragsrelevanten Themen abrufbar: barmer.de/firmenkunden



SOZIALVERSICHERUNGSWERTE

Die Rechengrößen finden Unternehmen auch unter barmer.de/jahreswechsel

Nutzen Sie für Ihre Fragen auch den kostenfreien Telefonservice der BARMER für Betriebe unter:

0800 333 0505



2024. Werte und Rechengrößen

Beitragssätze	2024	2023
Krankenversicherung (KV)		
- allgemein	14,6 %	14,6 %
- ermäßigt	14,0 %	14,0 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag	1,7 %	1,6 %
BARMER-Zusatzbeitrag	2,19 %	1,5 %
Beitragssatz für Versorgungsbezieher	16,79 %	16,1 %
Pflegeversicherung (PV)		
- kinderlos / vor Vollendung des 23. Lebensjahres oder vor 1.1.1940 geb. oder mit einem Kind unabhängig vom Alter oder bei mehreren Kindern ab Vollendung des 25. Lebensjahres	4,0 % / 3,4 % seit 01.07.2023 4,0 %*/3,4 % *für Kinderlose	
- 1 Kind (unabhängig vom Alter oder bei mehreren Kindern ab Vollendung des 25. Lebensjahrs) / 2 / 3 / 4 / 5 und mehr Kinder unter dem 25. Lebensjahr	3,4 % / 3,15 % / 2,9 % / 2,65 % / 2,4 %	
Rentenversicherung (RV)	18,6 %	18,6 %
Arbeitslosenversicherung (AV)	2,6 %	2,6 %
Freibetrag für die Beitragspflicht von Versorgungsbezügen, monatlich	176,75 €	169,75 €

Künstlersozialversicherung	2024	2023
	5,0 %	5,0 %

Bezugsgrößen	2024	2023
Renten-/Arbeitslosenversicherung		
- West, monatlich	3.535 €	3.395 €
- Ost, monatlich	3.465 €	3.290 €
- West, jährlich	42.420 €	40.740 €
- Ost, jährlich	41.580 €	39.480 €
Kranken-/Pflegeversicherung		
- monatlich	3.535 €	3.395 €
- jährlich	42.420 €	40.740 €

Beiträge für versicherungsfreie Arbeitnehmer mit Krankengeld-Anspruch	2024	2023
KV		
- Arbeitgeberanteil, monatlich	434,45 €	401,50 €
- Arbeitnehmeranteil, monatlich	434,43 €	401,49 €
- Gesamtbetrag, monatlich	868,88 €	802,99 €
PV		
- für Eltern, monatlich (ohne PV-Zuschlag; bei 2 oder mehr Kindern vor Vollendung des 25. Lebensjahres gelten zusätzliche Abschläge)	175,95 €	169,58 €
- für Kinderlose, monatlich	207,00 €	199,50 €

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

Umlagesätze	2024	2023
U1* (Krankheit)		
- 50 % Erstattung (wählbar)	1,9 %	2,3 %
- 65 % Erstattung (Regelsatz)	2,5 %	2,8 %
- 80 % Erstattung (wählbar)	4,0 %	4,5 %
U2 (Mutterschaft, 100 % Erstattung)	0,39 %	0,54 %

*Unternehmen, die sich bei der U1-Umlage für einen anderen Erstattungssatz entscheiden möchten, können noch bis zum 29. Januar 2024 von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen. Bis zu diesem Termin muss der BARMER eine Wahlerklärung vorliegen. Der neu gewählte Erstattungssatz gilt dann rückwirkend vom 1. Januar 2024 an. Machen Unternehmen von ihrem Wahlrecht keinen Gebrauch, bleibt es im neuen Jahr bei dem bisherigen Erstattungssatz. Weitere Infos unter barmer.de/umlageverfahren

Jahresarbeitsentgeltgrenzen		2024	2023
KV (allgemein)			
- monatlich	5.775 €	5.550 €	
- jährlich	69.300 €	66.600 €	
KV (Bestandsfälle)			
- monatlich	5.175 €	4.987,50 €	
- jährlich	62.100 €	59.850 €	
Geringfügigkeitsgrenze, monatlich	538 €	520 €	
Geringf.grenze für Azubis, monatlich	325 €	325 €	

Sachbezugswerte		2024	2023
Freie Verpflegung, kalendertäglich	10,43 €	9,60 €	
Freie Verpflegung, monatlich	313 €	288 €	
Frühstück, kalendertäglich	2,17 €	2,00 €	
Frühstück, monatlich	65 €	60 €	
Mittag-/Abendessen, kalendertäglich	4,13 €	3,80 €	
Mittag-/Abendessen, monatlich	124 €	114 €	
Freie Unterkunft, kalendertäglich	9,27 €	8,83 €	
Freie Unterkunft, monatlich	278 €	265 €	

Insolvenzgeldumlage		2024	2023
		0,06 %	0,06 %

Dauerbeitragsnachweise

Auch im Jahr 2024 sind für die Dauerbeitragsnachweisverfahren neue Beitragsnachweise zu übermitteln. Weitere Infos zur Beitragsfälligkeit beziehungsweise Vereinfachungsregelung unter barmer.de/faelligkeitstermine

Betriebsnummer BARMER: 42938966

Abgabe- und Fälligkeitstermine 2024		
Termine für die/den ...	Beitragsnachweis-Datensatz ¹	Beitragszahlung ²
Januar	25.	29.
Februar	23.	27.
März	22.	26.
April	24.	26.
Mai	27.	29.
Juni	24.	26.
Juli	25.	29.
August	26.	28.
September	24.	26.
Oktober	25.	29.
November	25.	27.
Dezember	19.	23.

¹Wichtig: Die Beitragsnachweise müssen bereits um 0:00 Uhr am Fälligkeitstag vorliegen. Das heißt, sie müssen spätestens am Tag davor bis 24 Uhr bei der BARMER eingehen, damit sie rechtzeitig zur Fälligkeit vorliegen.

²Fälligkeitstag für Gesamtsozialversicherungsbeiträge = der jeweils dritte Bankarbeitstag (dieser kann aufgrund nicht-bundeseinheitlicher Feiertage unterschiedlich sein, maßgeblich ist der Sitz der Krankenkasse; Sitz der BARMER ist Berlin)



SERVICE

Weitere Infos barmer.de/aenderungen-2024

Beitragsrechner barmer.de/sv-rechner

Minijobrechner barmer.de/minijob-rechner

Midijobrechner barmer.de/midijob-rechner

2024. Seminare

kosten-
los

Egal ob es um Diversität in der Belegschaft, Mutterschutz und Elternzeit oder die Beschäftigung von Altersrentnern geht: Mit den Online-Seminaren der BARMER bleiben Betriebe immer auf dem neuesten Stand.

Online

Auszubildende stressfrei durch die Prüfungszeit begleiten



Prüfungsphasen verlangen Azubis und ihren Ausbildungsverantwortlichen einiges ab. Wie können Betriebe dabei optimale Lernbedingungen gestalten, um Azubis die inhaltliche Vorbereitung zu erleichtern? Das und mehr erfahren Unternehmen in diesem Online-Seminar.

Termin: Mittwoch, 31. Januar, 11 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:

barmer.de/f005711

Hinweis: Am 30. Januar, von 11 bis 12 Uhr, bietet die BARMER zusätzlich ein Online-Seminar speziell für Auszubildende an. Diese lernen dort, sich mit Prüfungsstress auseinanderzusetzen und wirksame Strategien dagegen zu entwickeln. Mehr dazu unter:

barmer.de/a008762

Online

Female Leadership – das mentale Mindset und persönliche Krisenmanagement stärken



Beruflicher Erfolg und persönliches Glück beeinflussen sich gegenseitig. Dabei sind gerade Frauen in Führungspositionen, Gründerinnen und Unternehmensleiterinnen geschlechtsspezifischen Herausforderungen ausgesetzt, die im Arbeitsalltag zu zusätzlichen Stressfaktoren führen können. In diesem Seminar lernen die Teilnehmenden von Bestsellerautorin und „Schlagfertigkeitsqueen“ Nicole Staudinger, wie sie ihre Kommunikation und Resilienz verbessern können. Im Anschluss beantwortet sie Fragen aus dem Chat.

Termin: Dienstag, 19. März, 11 bis ca. 12.30 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:

barmer.de/f005712

Online

Mutterschutz und Elternzeit – das müssen Unternehmen beachten

Welche Schutzfristen gelten für werdende Mütter und was haben Arbeitgeber zu leisten? Wer bekommt wann und von wem wieviel Mutterschaftsgeld? Das Seminar unterstützt Betriebe mit wichtigen Infos und hilfreichen Angeboten zu den Themen Mutterschutz und Elternzeit.



Termin: Dienstag, 5. März, 10 bis 11.30 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:

barmer.de/f005664

Online

Schüler, Aushilfen, Studierende und Praktikanten beschäftigen

Schülerinnen und Schüler, Aushilfen, Studierende und Praktikanten. Wie diese Personenkreise aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht zu beurteilen sind und wie man sie richtig einstuft erfahren Unternehmen in diesem Seminarangebot.

Termin: Donnerstag, 14.

März, 11 bis 13 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:

barmer.de/f005655



Altersrentner beschäftigen – was Unternehmen dazu wissen sollten

Angesichts des Fachkräftemangels haben es Unternehmen schwer, frei werdende Arbeitsplätze zu besetzen. Deshalb kann es sich für Betriebe lohnen, Angestellte, die bereits eine Altersrente beziehen, zu beschäftigen. Für die Rentenbeziehenden selbst kann es ebenfalls attraktiv sein, weiter zu arbeiten. Dieses Seminar informiert welche Vorteile es hat, Altersrentner zu beschäftigen und was für sozialversicherungsrechtliche Regelungen dabei zu beachten sind.



Termin: Donnerstag, 16. Mai, 10 bis 11.30 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/f005697

Online

Quiet Quitting – Risiko oder Chance?

Die Arbeitswelt verändert sich kontinuierlich und damit auch Arbeitsumstände und Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Das fordert Unternehmen immer wieder heraus, sich daran anzupassen. Eines der neuen Phänomene ist das sogenannte „Quiet Quitting“ – wenn Mitarbeitende nicht mehr Engagement für ihre Arbeit zeigen als nötig und sich innerlich von ihrem Job distanzieren. Das Seminar zeigt, wie Betriebe „Quiet Quitting“ nicht nur als Risiko, sondern auch als Chance sehen können, um langfristige Lösungen für die heutige Arbeitswelt zu finden.



Termin: Mittwoch, 14. August, 11 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/f005647



Online

Sonnenschutz in der Kita

Noch dauert es, bis die Temperaturen steigen. Aber sobald es Sommer ist, findet auch der Kita-betrieb häufig draußen statt. Kinder sind besonders empfindlich gegenüber Sonnenstrahlen. Da reicht ein bisschen Sonnencreme für den richtigen Schutz oft nicht aus. In diesem Seminar erklären Expertinnen des Nationalen Centrums für Tumorerkrankungen Dresden unter anderem, warum Sonnenschutz gerade bei Kindern und auch bei Erziehenden wichtig ist und welche Möglichkeiten Kitas als Arbeitgebende haben, passende Maßnahmen umzusetzen und so aktiv den Sonnenschutz für die Beschäftigten und Kinder zu stärken.



Online

Gesundes Miteinander – so werden Unternehmen fit für eine internationale Crew

Mehr und mehr Unternehmen entscheiden sich angesichts des aktuellen Arbeitsmarktes dafür, Mitarbeitende international zu rekrutieren. Das bringt Diversität in die Belegschaft – und neue Herausforderungen mit sich. Welche Inhalte sollte ein Kommunikationskonzept umfassen, um Ängste und Stress bei Bestandsmitarbeitenden gezielt aufzugreifen oder zu vermeiden? Wie bereiten Unternehmen ihre Mitarbeitenden auf die Onboarding-Phase der „Neuen“ vor? Worauf ist bei den Themen Kulturwandel in der Firma, Diversität, Diskriminierung und Teambuilding zu achten? Das und mehr erfahren Arbeitgeber in diesem Seminar.

Termin: Dienstag, 23. April, 15 bis 16 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/f005503

Termin: Donnerstag, 4. Juli, 11 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/f005717

GOGREEN

Klimaneutraler Versand
mit der Deutschen Post

Ihre BARMER liefert
klimafreundlich und
umweltbewusst.

BARMER

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

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

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

Gesundes Wissen:

Newsletter

jetzt abonnieren.