

Studentenjobs und Praktika

Was Betriebe wissen müssen – das Wichtigste im Überblick



INNERLICH GEKÜNDIGT

Wie Betriebe
Quiet Quitting als Chance
sehen können

DIENSTRADLEASING

So profitieren Unternehmen
vom Fahrradleasing
für Mitarbeitende

D21-STUDIE

Wie sich die Arbeitswelt
wandelt und was
Beschäftigte erwarten

Impressum

HERAUSGEBER

BARMER
Postfach 110704
10837 Berlin

VERANTWORTLICH

Athanasiros Drougas, Abteilung
Unternehmenskommunikation

REDAKTION

Curth Moritz Voß (Ltg.)
Andreas Hipp

LAYOUT/DTP

Andreas Große-Stoltenberg
Sigrid Paul

ANSCHRIFT DER REDAKTION

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

DRUCK

Frank Druck GmbH & Co. KG, Preetz

BILDNACHWEIS

BARMER, Jacobs Stock Photo-
graphy Ltd/GettyImages (S. 1, 8),
Saatkorn.com (S. 4), BMAS (S. 4),
Focus-Money (S. 4), Bund der Steu-
erzahler (S. 6), Wirtschaftsverband
Zukunft Fahrrad (S. 6), Kinga Bart-
czak (S.15), Bevan Goldswain/
GettyImages (S.17)
.../stock.adobe.com: KOTO
(S. 2, 6), StockPhotoPro (S. 2,12),
Nithya (S. 2,14), Lysenko.A (S. 4),
pizzastereo (S. 4), Icons-Studio
(S. 4), Riccardo (S. 5), FR Design
(S. 5), Mangostar (S.10), Sucheli
(S.10,15), (JLco) Julia Amaral (S.16),
samael334 (S.16), Jasmin (S.18)

Nahdran erscheint viermal jährlich



06

ALLES WICHTIGE ZUM DIENSTRAD



12

ARBEIT IM DIGITALEN WANDEL



QUIET QUITTING ALS CHANCE

14

INHALT

MELDUNGEN

04 Aktuelles in Kürze

MITARBEITERBINDUNG

06 Wie Unternehmen vom Dienstrad profitieren

Titelthema

08

STUDIERENDE UND PRAKTIKANTEN BESCHÄFTIGEN
Was sozialversicherungsrechtlich gilt

D21-STUDIE

12 Wie sich die Arbeitswelt digital wandelt

INTERVIEW

14 Wenn Beschäftigte innerlich kündigen

MELDUNGEN

16 Aktuelles in Kürze

AU-GESCHEHEN

18 Der BARMER-Gesundheitsreport





Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

lange Zeit galt in Deutschland die sogenannte Sozialgarantie. Das bedeutet, dass die Beiträge der Arbeitgeber und Beschäftigten für die Sozialversicherung nicht über die 40 Prozent-Marke steigen. Derzeit sieht es allerdings so aus, dass die Abgaben in allen Sozialversicherungszweigen in den kommenden Jahren massiv steigen werden – auch in der Kranken- und Pflegeversicherung. Die Bundesregierung ist also gefordert, nachhaltige Strukturreformen auf den Weg zu bringen, um die Ausgabenentwicklung zu bremsen und umzukehren. Bei der geplanten Reform der Krankenhauslandschaft geht diese Forderung aktuell nicht auf. Denn in den nächsten zehn Jahren sollen die Beitragszahler 25 Milliarden Euro für den Umbau der Kliniken aufbringen, obwohl die Investitionsfinanzierung Kernaufgabe der Bundesländer ist. Wenn das Gesetz so kommt wie momentan geplant, wird der Faktor Arbeit in Deutschland noch teurer. Kein gutes Signal für Arbeitgeber und Beschäftigte.

Es grüßt Sie herzlich Ihr

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER



SERVICE

BARMER-Firmenkundenportal
barmer.de/firmenkunden

Telefonservice
für Firmen (kostenfrei)
0800 333 05 05
englischsprachig
0800 333 00 60

Fax
0800 333 00 91

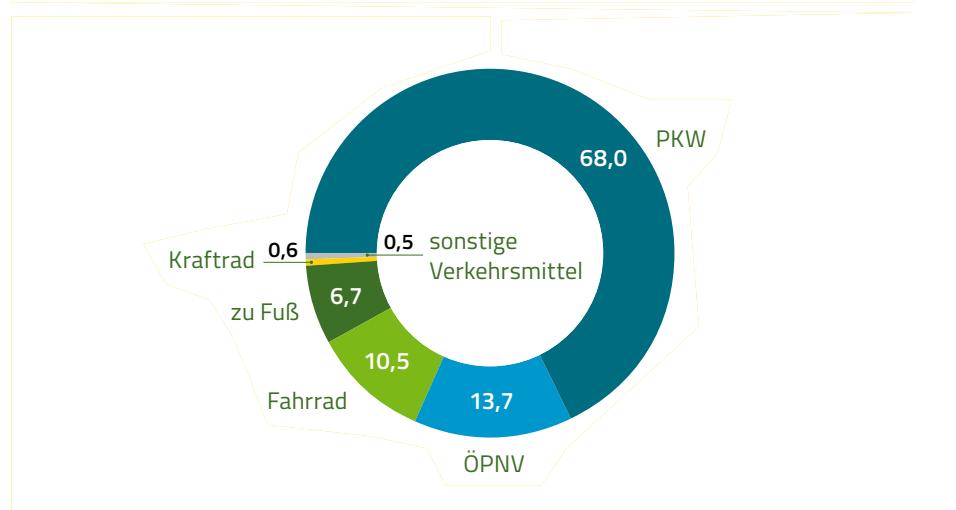
Nahdran digital
barmer.de/nahdran

Abbestellung, Adressänderungen, Fragen oder Kommentare:
nahdran@barmer.de
0800 33 30 04 99 18 36

Bitte geben Sie bei einer Abbestellung Ihre Firmenanschrift und Ihre Betriebsnummer – die acht Ziffern zwischen den „#“ im Adressaufdruck – an. Für Abbestellungen per Mail bitte den Betreff „Abbestellung Nahdran“ verwenden. Eventuell erhalten Sie – aus datentechnischen Gründen – eine weitere Ausgabe, bevor die Abbestellung wirksam wird.

Sieben von zehn fahren Auto, einer Rad

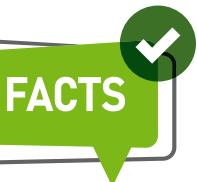
Wie Beschäftigte in Deutschland zum Arbeitsort gelangen, Angaben in Prozent



Gesundheitsthemen

Gegen Fake News

Immer wieder verbreiten sich in sozialen Netzwerken und in Online-Medien sogenannte Fake News, Informationen, die schlicht falsch sind. Das schließt Nachrichten zu Gesundheitsthemen mit ein, die gefährlich werden können. Die BARMER engagiert sich gegen Desinformation, für Transparenz und verlässliche Informationen zur Gesundheit. Dafür arbeitet sie mit der Redaktion Custom Content der Deutschen Presse-Agentur zusammen und hat analysiert, welche Rolle Fake News im Gesundheitsbereich im Jahr 2023 gespielt haben und welche Falschinformationen sich am stärksten verbreitet haben. Erste Ergebnisse, inklusive ausgewählter Faktenchecks, liegen nun vor. Weitere Infos unter: barmer.de/health-fake-news



Mindestvergütung

Mehr Gehalt für Azubis

Der Berufsnachwuchs, der in diesem Jahr die Ausbildung startet, erhält mehr Geld. Zwar gibt es für Auszubildende keinen Mindestlohn, aber sie haben Anspruch auf eine Mindestvergütung, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung jährlich festlegt. Betriebe, die keinem Tarifvertrag unterliegen, müssen ihren Azubis im ersten Lehrjahr mindestens 649 Euro zahlen. Im zweiten Lehrjahr sind es 766 Euro, im dritten Ausbildungsjahr 876 Euro und im vierten Lehrjahr 909 Euro. Mehr zu den Sozialversicherungsbeiträgen bei Auszubildenden lesen Unternehmen unter:

barmer.de/sozialversicherung-azubis

Antidiskriminierungsstelle

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Egal ob es um sexistische Sprüche, unerwünschte Berührungen oder anzügliche

Blicke geht: Betriebe müssen Beschäftigte vor jeder Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz schützen. Dazu verpflichtet sie das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hilft Unternehmen und Betroffenen mit zahlreichen Informationen, Studien und Materialien. Sie informiert und berät bei einer Belästigung und unterstützt dabei, Schutzmaßnahmen im

Betrieb umzusetzen. Mehr dazu auf:

antidiskriminierungsstelle.de

Zudem stellt die Antidiskriminierungsstelle Beispiele vor, mit denen sich Arbeitgeber klar gegen sexuelle Belästigung positionieren. Mehr dazu auf:

betriebsklimaschutz.de

Betroffene Mitarbeiterinnen können sich ebenso jederzeit an das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben wenden:

116 016

Männer, die Gewalt erleben, können folgendes Hilfetelefon anrufen:

0800 1239900

BARMER im Podcast

Transformation im Betrieb

Simone Schwerding, stellvertretende Vorstandsvorsitzende der BARMER, war im Mai zu Gast im Podcast „Saatkorn“ und hat sich mit Blogger Gero Hesse über den unternehmensweiten Transformationsprozess der BARMER unterhalten. Sie sprachen über die Herausforderungen des demografischen Wandels im Unternehmen, welche Einflüsse Führungsprinzipien haben und wie die BARMER als Krankenkasse und Arbeitgeber attraktiv bleiben will. Der

Podcast informiert in seinen Folgen regelmäßig über arbeitgeberrelevante Themenfelder wie Mitarbeiterbindung, Recruiting,



Human Resources, Start-ups und New Work. Mehr dazu unter: saatkorn.com

11 Prozent

ALLER KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN (KMU) IN DEUTSCHLAND NUTZEN KI – NUR SIEBEN PROZENT DER KMU SIND ES EU-WEIT

Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Bonn



Fachkräfte

Bundesweite Aktionswoche von BMAS und INQA

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) veranstalten vom 16. bis zum 29. September die Aktionwochen „Menschen in Arbeit – Fachkräfte in den Regionen“. BMAS und INQA wollen damit eine bundesweite Plattform für regionale Veranstaltungen zu den Themen Fachkräftesicherung und Wandel der Arbeit anbieten. Netzwerke, Unternehmen,

Institutionen und weitere Arbeitsmarktakteure können sich mit einer eigenen Veranstaltung an der Aktionwoche beteiligen. Diese muss kostenfrei und öffentlich zugänglich sein. Noch bis zum 10. September ist die Anmeldung dazu freigeschaltet. Hilfe bietet das INQA-Netzwerk. Über den QR-Code (s. oben) gelangen Betriebe zur Anmeldeseite und finden weitere Kontaktmöglichkeiten.

Auszeichnung

Top für Berufsanfänger und Familie

Die BARMER gehört auch im Jahr 2024 zu den besten Krankenkassen. Ihre Leistungen für Berufseinsteiger und Familien hat

das Wirtschaftsmagazin Focus Money in Deutschlands größtem Kunden-Leistungsvergleich mit top Noten bewertet. In

der Langzeitbewertung über die Jahre 2015 bis 2024 hat die BARMER ebenfalls die Auszeichnung „Top-Krankenkasse“ für Berufsanfänger erhalten. Das zeigt, dass die BARMER ihre Services auf hohem Niveau hält. Mehr dazu unter: barmer.de/auszeichnungen



Wachstumschancengesetz

Neuer Schwung für die Wirtschaft

Im März hat der Bundesrat das Wachstumschancengesetz verabschiedet. Der Gesetzgeber will damit die Wirtschaft in Schwung bringen. Unter anderem erneuert das Gesetz die Lohn- und Gehaltsabrechnungen und sieht steuerliche Entlastungen in Milliardenhöhe vor. Besonders kleine und mittlere Unternehmen sollen davon profitieren. Im BARMER-Firmenkundenportal finden Unternehmen einen Überblick über die wichtigsten Änderungen:

barmer.de/wachstumschancengesetz



BARMER-Firmenkundenportal

Frisches Design erleichtert die Navigation

Die BARMER hat ihr Firmenkundenportal überarbeitet. Arbeitgeber finden jetzt noch schneller relevante Informationen. Dazu bietet die Webseite eine nutzerfreundlichere Navigation. Sie liefert einen direkten Einstieg in die wichtigsten Themen. Die Startseite und neue Verteilerseiten erhöhen die Orientierung im Bereich Sozialversicherung, Gesundheitswissen, Tools und Downloads. Hier geht es zum Portal: barmer.de/firmenkunden



Gutes Rad, nicht teuer

Wie Unternehmen von Diensträdern profitieren und was sie dabei beachten müssen.

Es ist umweltschonend, kostet in der Regel wenig und hilft der Gesundheit: Radfahren. Das haben viele Unternehmen für sich entdeckt. Sie werben mit einem Firmenrad als Angebot für die Mitarbeitenden. Besonders beliebt ist dabei das Fahrradleasing. Mittlerweile gibt es zahlreiche Anbieter am Markt, die dafür mit Betrieben kooperieren. Wie funktioniert das Leasing? Welche steuerlichen Vorteile hat ein Dienstrad? Und gibt es Alternativen? Zwei Expertinnen geben Tipps.

Was ist ein Dienstrad?

Ein Dienstrad ist ein Fahrrad, das Betriebe ihren Beschäftigten zur Verfügung stellen. „Geeignet sind alle Fahrräder und Elektroräder. Ob Cityrad, Gravelbike oder



DANIELA KARBE-GESSLER,
Bund der Steuerzahler Deutschland



ELENA LAIDLER-ZETTELMEYER
Wirtschaftsverband
Zukunft Fahrrad

„Lastenrad ist dabei den Nutzenden überlassen“, sagt Radexpertin Elena Laidler-Zettelmeyer vom Wirtschaftsverband Zukunft Fahrrad.

So funktioniert das Leasing

Unternehmen müssen für das Leasing einen Rahmenvertrag mit einem Dienstradleasinganbieter abschließen. Der Arbeitgeber überlässt dem Beschäftigten das Rad für die Dauer von 36 Monaten und vereinbart, dass dieser es dienstlich und privat nutzen darf. „Am Ende der Laufzeit können die Beschäftigten das Fahrrad zurückgeben oder es zum Restwert kaufen. Die anfallende Besteuerung übernimmt der Anbieter“, erläutert Laidler-Zettelmeyer. In der Regel bezahlt der Betrieb die anfallenden Raten aus dem

Bruttogehalt des Mitarbeitenden. So reduziert sich das steuer- und sozialversicherungspflichtige Gehalt.

Gehaltsumwandlung

Der Arbeitgeber kann die gezahlte Umsatzsteuer aus dem Kauf, der Miete oder dem Leasing als Vorsteuer verrechnen. „Zudem können die Kosten als Betriebsausgaben geltend gemacht werden. Hier gibt es aber Besonderheiten, wenn das Fahrrad im Rahmen einer Gehaltsumwandlung überlassen wird“, erklärt Daniela Karbe-Geßler vom Bund der Steuerzahler Deutschland. Überlassen Arbeitgeber ihren Beschäftigten ein Dienstrad per Gehaltsumwandlung, sieht das so aus: Der Arbeitgeber leistet Diensträder. Die Mitarbeitenden, die ein Rad in Anspruch nehmen und privat nutzen wollen, beteiligen sich finanziell daran. Sie verzichten für die Dauer auf einen Teil ihres Gehalts in Höhe der Nutzungsrate (und gegebenenfalls Versicherungen). In diesem Fall ist das Dienstfahrrad für den Arbeitnehmer nicht von der Steuer befreit, aber steuerlich begünstigt.

Geldwerter Vorteil

Wenn Arbeitnehmer ihr Dienstrad für private Fahrten nutzen, ist das ein geldwerter Vorteil. Seit dem Jahr 2020 muss der Arbeitnehmer nur noch ein Viertel des Bruttolistenpreises des Rads mittels der sogenannten 1-Prozent-Regelung als geldwerten Vorteil versteuern. Als Bruttolistenpreis gilt dabei die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer.

Ein Beispiel dazu

Der Arbeitgeber arbeitet mit einer Leasinggesellschaft zusammen. Der Mitarbeitende sucht bei einem Händler ein E-Bike aus. Dessen Listenpreis liegt bei 3.600 Euro und ist damit die Grundlage für die steuerliche Bewertung. Es besteht die Möglichkeit, dass die Betriebsausgaben des Arbeitgebers für das Rad höher oder niedriger sind als dieser Preis. Die Leasingrate beträgt 100 Euro im Monat samt Umsatzsteuer. Arbeitnehmer und Betrieb vereinbaren dazu eine Gehaltsumwandlung und halten diese in

einem Zusatz zum Arbeitsvertrag oder in einem separaten Überlassungsvertrag fest. Der Arbeitnehmer verzichtet auf 100 Euro Bruttolohn und darf das Rad privat nutzen. Deshalb muss der Arbeitgeber den geldwerten Vorteil ermitteln. Er nimmt ein Viertel des Preises – also 900 Euro – als Bemessungsgrundlage und wendet die 1-Prozent-Regelung an. Es ergibt sich ein Wert von neun Euro im Monat, der wiederum zum reduzierten Bruttogehalt hinzukommt. Von diesem Gehalt gehen dann die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge ab.
(Quelle: *Bund der Steuerzahler INFO-Service 7/24*)

Sozialversicherung und Rente

Durch das geringere Bruttogehalt zahlt das Unternehmen deshalb weniger für die Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Das gilt ebenfalls für die Arbeitnehmer. Sie zahlen dadurch weniger in die Rentenkasse ein. Zudem fällt die Unterstützung vom Staat geringer aus, falls sie arbeitslos werden oder in Elternzeit gehen, da dafür das zuletzt verdiente Bruttogehalt zugrunde gelegt wird.

Das Rad als Gehaltsextra

Alternativ können Unternehmen ihren Beschäftigten das Dienstrad zusätzlich zum regulären Gehalt stellen. „Das ist zwar auch ein geldwerter Vorteil, aber weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer müssen davon Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge abführen“, erläutert Steuerexpertin Karbe-Geßler. Bei dieser Variante darf der Betrieb das Bruttogehalt des Arbeitnehmers nicht mindern. Der Arbeitgeber trägt die Kosten allein. Diese Regelung gilt für alle Fahrräder und Elektrofahrräder bis zu einer Geschwindigkeit von 25 km/h. Hat das Rad mehr Power, ist es verkehrsrechtlich ein Kraftfahrzeug. Dann greifen die Vorschriften für einen Elektro-Dienstwagen.

Alternativen zum Dienstradleasing

Es muss nicht immer Leasing sein. Betriebliche Fahrrad-Sharing-Modelle oder Fahrrad-Abonnements können eine Alternative darstellen. Zudem kann das Unternehmen Fahrräder direkt kaufen. „Weitere Möglichkeiten bietet das Mobilitätsbudget. Hierbei handelt es sich um ein monatlich festgelegtes

Guthaben, das Betriebe ihren Beschäftigten zur Verfügung stellen“, erklärt Laidler-Zettelmeyer. Dieses Budget können die Mitarbeitenden individuell für Verkehrsmittel beruflich und privat einsetzen.

Fahrradleasinganbieter

Es gibt zahlreiche Fahrradleasinganbieter am Markt. Hier ist es den Unternehmen selbst überlassen, mit wem sie zusammenarbeiten. „Ein guter Fahrradleasinganbieter zeichnet sich durch flexible Vertragsbedingungen, persönliche Betreuung und eine große Auswahl an Vertragshändlern aus. Die Abläufe müssen für alle Beteiligten transparent gestaltet sein“, fasst Elena Laidler-Zettelmeyer zusammen.

Best Practice

Weil Radfahren so gesund ist, setzt die BARMER als Arbeitgeberin ebenfalls auf Diensträder. Es gehört zur Arbeitgebermarke und ist fester Bestandteil der betrieblichen Gesundheitsförderung. Zudem zahlt es auf den Nachhaltigkeitsanspruch des Unternehmens ein. Dazu kooperiert die BARMER mit dem Anbieter Job-Rad. 25 Prozent der Beschäftigten nutzen das Angebot. Damit sind mehr als 4.000 Diensträder bei der BARMER im Einsatz.



WEITERE INFOS

Gesundheit verstehen: Unter dieser Rubrik finden sich auf der Website der BARMER zahlreiche Artikel.
Warum auch das Fahren eines E-Bikes die Gesundheit fördert, Herz und Muskulatur trainiert, lesen Sie hier:
barmer.de/e-bike



Studium, Praktikum und Sozialabgaben

Was Betriebe wissen müssen, wenn sie Studierende beschäftigen.

Viele Betriebe setzen auf Werkstudenten als Teil ihrer Belegschaft – aus vielen Gründen. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels können Arbeitgeber Studierende frühzeitig an ihr Unternehmen binden und so Personal gewinnen. Zudem sind sie meist zeitlich flexibel einsetzbar und aus wirtschaftlicher Sicht kostengünstige Mitarbeitende. Die Studierenden wiederum sammeln über eine Werkstudentenstelle Praxiserfahrung im Job. Bei einigen Unternehmen können

sie sogar ihre Abschlussarbeit schreiben. Wer sich bewährt, den übernimmt der Betrieb unter Umständen. So profitieren die jungen Akademiker von einem nahtlosen Übergang vom Studium ins Berufsleben. Wenn Unternehmen Studierende beschäftigen wollen, müssen sie sozialversicherungsrechtlich einiges beachten. Grundsätzlich gilt: Erhalten Studierende ein Arbeitsentgelt, sind sie prinzipiell kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig. Sie sind mit Personen

im Arbeitnehmerstatus gleichgestellt und haben Anspruch auf Urlaub, Elternzeit, Mutterschutz und Kündigungsschutz. Seit Jahresbeginn gilt für sie der neue Mindestlohn von 12,41 Euro pro Stunde. Das schließt Studierende aus dem Ausland ein, die in Deutschland beschäftigt sind. Ausnahmen sind bestimmte Praktika. Dazu später mehr. Für Studierende mit Minijob oder mit kurzfristiger Beschäftigung ergeben sich sozialversicherungsrechtlich keine Besonderheiten gegenüber anderen Personen in solchen Jobs.

Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung

Arbeit während des Semesters



Versicherungsfrei

- Das Arbeitsentgelt beträgt maximal 538 Euro im Monat (Minijob).
- Der Job ist (von vornherein) auf drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres befristet.
- Werksstudentenprivileg gilt, wenn der Student maximal 20 Arbeitsstunden pro Woche arbeitet (s. Kasten auf S.10).

Arbeit während der Semesterferien



Versicherungsfrei

- Der Job muss ein Minijob oder eine kurzfristige Beschäftigung sein.
- Das Werkstudentenprivileg greift, wenn der Student ausschließlich in den Semesterferien (Entgelt und Wochenarbeitszeit sind unerheblich) arbeitet.

Versicherungspflichtig

- Der Lohn beträgt mehr als 538 Euro im Monat.
- Der Job ist nicht befristet oder (falls er befristet ist) dauert länger als drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage.
- Der Student arbeitet mehr als 20 Stunden pro Woche.

Versicherungspflichtig

- Das Arbeitsentgelt liegt über 538 Euro pro Monat.
- Der Job ist nicht befristet oder (falls er befristet ist) dauert länger als drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage.
- Der Student arbeitet über die Semesterferien hinaus.

Rentenversicherung

Studentische Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Eine Ausnahme ist hier die kurzfristige Beschäftigung. Sie ist auf maximal drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet und daher in allen Zweigen sozialversicherungsfrei.

Meldungen zur Sozialversicherung

Stellen Betriebe Studierende an, müssen sie nach der Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung die richtigen Beitragsgruppenschlüssel (BGR) und Personengruppenschlüssel (PGR) an die Einzugsstelle melden. Das ist die zuständige Krankenkasse, beziehungsweise bei einer geringfügigen oder kurzfristigen Beschäftigung die Minijobzentrale. ▶

Beispiel aus der Praxis

Babette Bramshöfer jobbt neben dem Studium im Controlling einer Firma. Sie arbeitet während der Vorlesungszeit 19 Stunden in der Woche und verdient 900 Euro im Monat. In den Semesterferien arbeitet sie wöchentlich 38 Stunden und verdient 1.800 Euro im Monat. Sie ist von der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung befreit, da ihr Job dem Studium untergeordnet ist und nur in den Semesterferien mehr als 20 Stunden einnimmt. Sie ist **rentenversicherungspflichtig**.

Beispiel aus der Praxis

Kaspar Krautwickler arbeitet neben dem Studium unbefristet für 22 Stunden als Projektassistent in einer Personalberatung und verdient 1.300 Euro im Monat. Er ist in allen Zweigen der Sozialversicherung **versicherungspflichtig**. Sein Job ist dem Studium nicht untergeordnet und keine geringfügige Beschäftigung. Selbst wenn er die 20-Stunden-Grenze nur am Wochenende oder in den Abendstunden überschreiten würde, wäre die Arbeit nicht versicherungsfrei, da sie nicht befristet ist.



Werkstudentenprivileg

Studierende profitieren vom sogenannten Werkstudentenprivileg, das für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gilt. Es greift für ordentlich Studierende, wenn sie mehr als geringfügig arbeiten und deshalb sozialversicherungspflichtig würden. Das sollten Betriebe immer vorrangig prüfen. Studierende sind in Jobs während ihres Studiums kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn

- sie als ordentlich Studierende an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben sind
- und das Studium Zeit sowie Arbeitskraft überwiegend beansprucht. Das heißt, die Stelle sollte grundsätzlich nicht mehr als 20 Stunden in der Woche einnehmen. Diese Grenze darf der Studierende an Wochenenden oder Abendstunden vorübergehend überschreiten. Die Beschäftigung kann sowohl während der vorlesungsfreien Zeit als auch während des Semesters erfolgen.
- Arbeitet ein Studierender im Laufe eines Jahres (nicht Kalenderjahres) mehrmals in einem Job mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden, müssen Arbeitgeber prüfen, ob er noch als ordentlich Studierender gilt oder Teil der Beschäftigten ist. Er gehört rechtlich zu diesem Kreis, wenn er im Laufe eines Jahres mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) mit einem Umfang von mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeitet.

TIPP

Aus Betriebssicht ist es sinnvoll, Studierende mehr als geringfügig zu beschäftigen. Denn bei einem normalen Minijob fallen für Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung von 13 Prozent und zur Rentenversicherung von 15 Prozent an. Durch das Werkstudentenprivileg müssen Arbeitgeber lediglich 9,3 Prozent zur Rentenversicherung beitragen.

Praktikum und Studium

Es muss nicht gleich eine Werkstudentenstelle sein, um Berufsluft zu schnuppern. Viele Unternehmen bieten Studierenden Praktika an, um Joberfahrung zu sammeln. Manchmal wird aus einem Praktikum gar eine Werkstudentenstelle. Bei einigen Studiengängen ist ein Praktikum sogar Pflicht.

Die Praktikumsart ist entscheidend

Je nachdem, ob es sich um ein Pflichtpraktikum oder um ein freiwilliges Praktikum handelt, ändert sich auch die versicherungsrechtliche Beurteilung. Das sind die formalen Unterschiede:

- Pflichtpraktikum: Schreibt die Studien- oder Prüfungsordnung einer Fachschule, Fachhochschule oder Universität ein Praktikum vor, dann handelt es sich um ein Pflichtpraktikum.
- Freiwilliges Praktikum: Nicht vorgeschriebene Praktika leisten Studierende freiwillig neben der universitären oder schulischen Ausbildung. Inhaltlich unterscheiden sie sich allerdings kaum von den Pflichtpraktika.

Vor, nach oder während des Studiums

Zusätzlich hängt der Versicherungsstatus davon ab, wann Studierende das Praktikum leisten. Diese zwei Arten müssen Betriebe unterscheiden:

- Vor- und Nachpraktikum: Dieses findet entweder vor dem Studium oder nach dem Studium statt.
- Zwischenpraktikum: Studierende absolvieren es während des Studiums.

Mit oder ohne Gehalt

Ein weiteres Kriterium für den sozialversicherungsrechtlichen Status ist der Lohn. Arbeit der Studierende unentgeltlich oder bekommt er ein Gehalt? Und wenn ja, wie hoch ist es? Anders als bei einer Werksstudentenstelle gilt der Mindestlohn nicht zwingend bei Praktikantinnen und Praktikanten. Er gilt nicht:

- für freiwillige Praktika begleitend zu Ausbildung oder Studium mit einer Dauer von bis zu drei Monaten
- für freiwillige Praktika im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium
- für freiwillige Praktika bis zu drei Monaten, die zur Orientierung bei der Berufs- und Studienwahl dienen, für Praxisphasen während eines dualen Studiums
- für Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Das gilt bei einem Pflichtpraktikum

Vor- oder Nachpraktikum mit Verdienst

Da der Praktikant nicht immatrikuliert ist, besteht Sozialversicherungspflicht. Die Kranken- und Pflegeversicherung laufen in der Regel über die Familien- oder Praktikantenversicherung. Die Beiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung trägt der Arbeitgeber.
Bei einem Monatslohn unter 325 Euro gilt der Praktikant als geringverdienend und Betriebe zahlen alle Sozialversicherungsbeiträge selbst. Liegt der Verdienst darüber, zahlen Arbeitgeber und Praktikant die Beiträge je zur Hälfte.
Die Versicherungsfreiheit aufgrund von geringfügiger Beschäftigung greift hier nicht, da es sich um eine berufliche Ausbildung handelt.

Vor- oder Nachpraktikum ohne Verdienst

Der Praktikant ist in der Regel über die Eltern oder über die Praktikantenversicherung kranken- und pflegeversichert. Für Arbeitgeber fallen nur Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung an. Diese berechnen sich nach einem fiktiven Arbeitsentgelt in Höhe von einem Prozent der monatlichen Bezugsgröße von 35,35 Euro in den alten Bundesländern beziehungsweise 34,65 Euro monatlich in den neuen Bundesländern.

Zwischenpraktikum mit Verdienst

Bei dieser Art von Praktikum ist die Beschäftigung in der Sozialversicherung versicherungsfrei. Betriebe müssen keinerlei Beiträge abführen. Der Student ist entweder über die Familienversicherung oder über seine reguläre Studentenversicherung kranken- und pflegeversichert.

Zwischenpraktikum ohne Verdienst

Es fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Das gilt bei einem freiwilligen Praktikum

Vor- oder Nachpraktikum mit Verdienst

Studierende sind in der der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig. Liegt der Verdienst unter der Minijob-Grenze von 538 Euro, entrichten Arbeitgeber lediglich einen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung.

Vor- oder Nachpraktikum ohne Verdienst

Es fallen keine Abgaben zur Sozialversicherung an.

Zwischenpraktikum mit Verdienst

Arbeitet der Studierende während des Semesters nicht mehr als 20 Stunden in der Woche, gilt er als ordentlicher Student. Das Werkstudentenprivileg greift, die Sozialversicherungsbeiträge entfallen.

Zwischenpraktikum ohne Verdienst

Es fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.



BARMER Online-Seminar

Schüler, Studierende und Praktikanten

Passend zum Thema erhalten Unternehmen im kostenlosen Online-Seminar „Beschäftigung von Schülern, Studierenden und Praktikanten“ einen kompakten Überblick, was sie sozialversicherungsrechtlich beachten müssen, wenn sie Aushilfskräfte einsetzen. Das Seminar klärt Fragen wie: „Was ist bei bezahlten Tätigkeiten von Schülerinnen und Schülern zu beachten?“ oder „Was gilt bei studentischen Hilfskräften und welche dualen Studiengänge gibt es?“

Termin: Dienstag, 3. September, 10 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:

barmer.de/seminar-aushilfen

WEITERE INFOS

Mehr zur Versicherungspflicht von Werkstudenten finden Unternehmen im Firmenkundenportal der BARMER unter: barmer.de/werkstudenten
Hilfreiche Tipps liefert ebenfalls das Sozialversicherungslexikon unter: barmer.de/studentenbeitrag



Die Arbeitswelt im digitalen Wandel

Was Berufstätige erwarten und welche Rolle Unternehmen dabei spielen.
Eine aktuelle Studie liefert aufschlussreiche Einblicke.

Die Gesellschaft und die Arbeitswelt entwickeln sich dynamisch. Sie werden vor allem immer digitaler. Dabei sind Videokonferenzen, unterschiedliche Arbeitsmodelle wie Jobsharing und das mobile Arbeiten schon fast „Schnee von gestern“. So prägen jüngst vor allem die Fortschritte in der künstlichen Intelligenz (KI) die digitale Gesellschaft. Dabei ist die Resilienz – die Fähigkeit, in Zukunft mit diesem stetigen digitalen Wandel Schritt halten zu können

– bei den Menschen jedoch leicht gesunken. Das ist eine zentrale Erkenntnis des D21-Digital-Index 2023/2024. Der Index ist eine Studie der D21-Initiative. Sie ist ein branchenübergreifendes Netzwerk mit Akteuren aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft, dem die BARMER seit dem Jahr 2018 angehört. Sie entwickelt maßgeblich die Fragebögen der Studie mit. Der Index misst jährlich, wie anpassungs- und zukunftsfähig die digitale Gesellschaft ist. Er veranschaulicht,

inwiefern die Digitalisierung verschiedene Lebensbereiche durchdrungen hat und wie gut Bürgerinnen und Bürger mit den Anforderungen des digitalen Wandels umgehen. Der Index, der in vier Dimensionen untergliedert ist, erreicht in diesem Jahr 58 von möglichen 100 Punkten. Damit liegt der Digitalisierungsgrad der Gesellschaft im Mittelfeld (s. Grafik unten). Zusätzlich zum Index als wiederkehrendem Kernalement beleuchtet die Studie aktuelle Schwerpunktthemen wie die KI.

Digitalindex und Resilienzfaktor nach Geschlecht, Art der Arbeit und Generation

alle Befragten	58 Pkt.	61%	Generation Z	66 Pkt.	69%
	↑ Digitalindex (von 0 bis 100)	↑ Resilienzfaktor			
weiblich	55 Pkt.	60%	Generation Y	66 Pkt.	72%
männlich	60 Pkt.	68%	Generation X	60 Pkt.	65%
mit Bürojob	68 Pkt.	80%	Babyboomer	55 Pkt.	63%
ohne Bürojob	58 Pkt.	60%	Nachkriegsgeneration	47	61%
			bis 1945 geb.	26	37%

Methodik

Befragte
Deutschsprachige Bevölkerung
ab 14 Jahren in Privathaushalten

Befragungszeitraum
August 2022 bis Juli 2023

Erhebungsform
Mehr als 40.000 computergestützte persönliche Interviews
und Online-Interviews

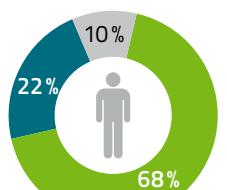
KI und Arbeitswelt

Die Arbeitswelt gehört zu den Bereichen, in denen die Menschen in den nächsten zehn Jahren besonders starke Veränderung durch KI erwarten. Berufstätige Frauen stehen dieser Entwicklung deutlich skeptischer gegenüber als Männer wie nachfolgende Grafik zeigt. Insgesamt gehen 76 Prozent der Berufstätigen davon aus, dass durch KI bis zum Jahr 2035 bestimmte Tätigkeiten oder sogar ganze Berufe wegfallen könnten. Nur 22 Prozent sehen den eigenen Job gefährdet.

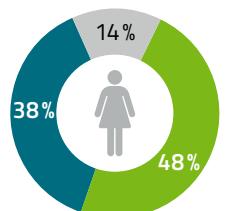
KI verändert die Arbeit: So bewerten sie Beschäftigte

- sehr positiv / eher positiv
- sehr negativ / eher negativ
- Kann ich nicht sagen

Basis: Berufstätige (n=3.891), die im Bereich Arbeit die größten Veränderungen durch KI vermuten



Berufstätige Männer



Berufstätige Frauen

Gefährlicher Vogel-Strauß-Effekt

Die Autoren sprechen hier vom Vogel-Strauß-Effekt: Die Beschäftigten sprichwörtlich den Kopf in den Sand. Sie sehen, dass sich die Arbeitswelt verändert und andere Menschen ihren Job durch die Digitalisierung verlieren können. Dass es sie aber selbst treffen kann, blenden sie aus. Das fordert die Wirtschaft heraus. Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel und internationalem Wettbewerbsdruck braucht es laut Studie ein Bewusstsein für die neue Arbeitswelt und was sie von Mitarbeitenden erwartet, um Beschäftigungschancen und Wohlstand im Land zu erhalten.

Resilienz

Können Berufstätige mit dem Druck umgehen, der durch das Schrifthalten mit der Digitalisierung auftritt? Wollen sie selbst Verantwortung dafür tragen, sich an die Entwicklung anzupassen? Können sich die Menschen vorstellen, welche Anforderungen auf sie und ihre Fähigkeiten zukommen? Trauen sie sich zu, ihr eigenes Können selbstkritisch zu beurteilen und glauben sie, dass sie persönlich von der Digitalisierung profitieren? Mit diesen fünf Faktoren definiert die Studie, wie resilient Menschen den digitalen Wandel bewältigen. Wer drei Kriterien erfüllt, ist Teil des Resilienzindikators der Studie. Er liegt in diesem Jahr bei 61 Prozent. Das sind drei Prozent weniger als im vergangenen Jahr. Demnach sind etwa nur sechs von zehn Befragten künftig für den digitalen Wandel gerüstet.

Selbstwirksamkeit stärken

Die Resilienz lässt sich allerdings positiv beeinflussen. Vor allem Basiskompetenzen wie „Informationen online finden“ oder „Fotos/Videos mit Smartphone versenden“ stärken sie. „Letztlich müssen sich Mitarbeitende selbstwirksam fühlen und dürfen nicht an den kleinen Dingen scheitern“, erklärt Dirk Weller, Diplom-Psychologe bei der BARMER. Sonst wird es auf dem Arbeitsmarkt und im Job schwierig. Davon sind 77 Prozent der Berufstätigen überzeugt, vor allem in den Branchen Buchhaltung, Verwaltung sowie in Jobs mit Analyse und Prüftätigkeiten.

Unternehmen in der Pflicht?

Hier sehen die Befragten unter anderem die Arbeitgeber in der Pflicht, sie auf den digitalen Wandel vorzubereiten. Davon sind 43 Prozent der Berufstätigen überzeugt. Zumal es im Job um weit mehr gehen dürfte als um Basiskompetenzen. Vor allem Menschen mit Bürojob finden, dass Betriebe sie in den notwendigen digitalen Kompetenzen weiterbilden müssen. Je nach Branche kommen Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten dieser Verantwortung unterschiedlich ausreichend nach (s. Grafik rechts). Menschen mit Lehr- und Handwerkstätigkeit haben besonders wenig Vertrauen in die Zukunftsfähigkeit ihres Arbeitgebers.

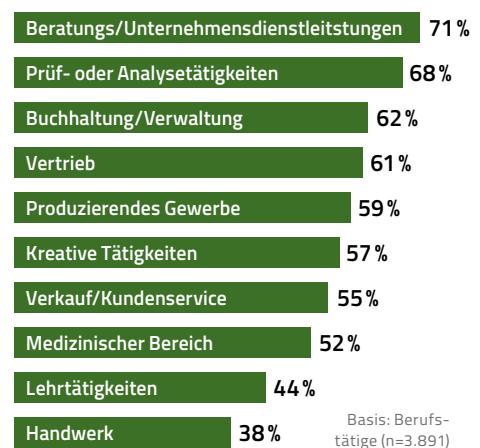
Das können Arbeitgeber tun

Weiterbildungsangebote, die Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich der Digitalisierung vermitteln, sind laut Studie eine zentrale Maßnahme, die Organisationen ergreifen können, um sich zukunftsfähig aufzustellen und die Beschäftigungschancen der Mitarbeitenden sicherzustellen. Nur 18 Prozent der Berufstätigen haben im Jahr 2023 entsprechende Angebote der Arbeitgeber genutzt. Arbeitnehmer mit Bürojob wesentlich häufiger als Menschen ohne.

Eigenverantwortung

Das heißt, die Eigenverantwortung der Beschäftigten zählt ebenfalls. Sie müssen die Angebote letztlich annehmen. Drei Viertel der Berufstätigen sind sich dieser Eigenverantwortung bewusst, jedoch hat nur ein Drittel in den vergangenen zwölf Monaten an Weiterbildungen teilgenommen. „Es ist erfreulich, dass sich mehr Menschen bewusst sind, dass die Digitalisierung nicht nur Auswirkungen auf die Arbeit anderer haben kann, sondern auch auf die eigene Tätigkeit. Aber wir müssen alle noch proaktiver hinschauen, wie sich die eigene Tätigkeit digital weiterentwickeln kann. Dazu gehört auch eine deutliche Steigerung der regelmäßigen Teilnahme an gezielten Fortbildungen“, fasst Dirk Weller zusammen. Mehr zum Index lesen Betriebe unter: initiatived21.de/publikationen und auf der BARMER-Website unter: barmer.de/d21

Zustimmung: Organisation ergreift notwendige Schritte, um im digitalen Wandel mitzuhalten





Wenn Beschäftigte innerlich kündigen

Die BARMER zeigt Betrieben, wie sie „Quiet Quitting“ als Chance sehen können.

Fast die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland ist auf dem Sprung. Von einem Job in den nächsten. Das zeigt die Langzeitstudie „Gallup Engagement Index Deutschland 2023“. Dieser Index misst unter anderem, wie stark sich Mitarbeitende mit ihrem Unternehmen identifizieren. Dieser Wert sieht schlecht aus. Lediglich 14 Prozent der Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer fühlen sich an ihren Arbeitgeber gebunden. Dafür hat die Zahl derer, die bereits innerlich gekündigt haben, weiter zugenommen. Sie liegt mit 7,3 Millionen Beschäftigten so hoch wie seit dem Jahr 2012 nicht mehr. Unter der inneren Kündigung, in den Medien oft als „Quiet Quitting“ bezeichnet, leidet nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, sondern auch

die Volkswirtschaft. Die Kosten durch Produktivitätseinbußen belaufen sich im Jahr 2023 auf eine Summe zwischen 132,6 und 167,2 Milliarden Euro, wie die Autoren der Studie schreiben. Doch wie können Arbeitgeber diesem Trend entgegenwirken? Dazu sprach Nahdran mit Organisationsentwicklerin und Beraterin für Unternehmenskultur Kinga Bartczak.

19 Prozent

DER ARBEITNEHMENDEN WAREN IM JAHR 2023 EMOTIONAL
NICHT AN IHREN ARBEITGEBER GEBUNDEN

Quelle: Gallup Engagement Index Deutschland 2023

Frau Bartczak, was bedeutet „Quiet Quitting“?

„Quiet Quitting“ beschreibt einen inneren Kündigungsprozess, bei dem die Mitarbeitenden zwar weiter ihre grundlegenden beruflichen Pflichten erfüllen, sich jedoch nicht zusätzlich engagieren wollen. Sie kündigen „leise“, ziehen sich emotional und mental von ihrer Arbeit zurück, ohne die eigentliche Kündigung zu vollziehen.

Wo kommt dieser Ausdruck her?

Den Begriff prägte im Mai des Jahres 2021 unter anderem erstmals der Psychologe Anthony Klotzt. Wobei einen Monat zuvor bereits ein chinesischer Blogger mit dem Namen „Kind-Hearted Traveller“ den Anfang machte, indem er die Vorläufigerphänomene Tang Ping (engl. lying flat) und Bai Lan (engl. let it rot) skizzierte. Diese beschreiben den Wunsch, zugunsten eines „ruhigeren“ Lebens früher aus dem Berufsleben auszuscheiden oder die eigene berufliche Tätigkeit zumindest auf das Notwendigste zu reduzieren.

Wie erkennen Unternehmen, ob ihre Mitarbeitenden innerlich gekündigt haben?

Tatsächlich kann man das nicht pauschal beantworten, denn der innere

Kündigungsprozess äußert sich sehr individuell. Anzeichen können eine erhöhte Fluktuation oder ein Anstieg von Fehlzeiten sein. Eine geringere Produktivität, mangelnde Kommunikationsbereitschaft in Meetings, kaum Eigeninitiative oder spürbar weniger Bereitschaft, bei Projekten zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, können ebenfalls darauf hindeuten. Ich wäre jedoch vorsichtig, das Verhalten der Mitarbeitenden einseitig subjektiv einzuschätzen. Es kann genauso gut sein, dass Beschäftigte ihre Leistungsfähigkeit gesund einschätzen, gut ausgelastet sind und deshalb keine weiteren Aufgaben übernehmen. Daher sind Feedbackgespräche mit Mitarbeitenden sehr sinnvoll.

Was können Ursachen für „Quiet Quitting“ sein?

Als Organisationsentwicklerin finde ich Phänomene wie „Quiet Quitting“ sehr spannend. Offenbar zeichnet sich für die Betroffenen zunehmend eine Diskrepanz zwischen dem ab, was der Arbeitsvertrag ursprünglich als Verantwortungsbereich definiert hat und den Aufgaben, die ihnen der Arbeitsalltag tatsächlich abverlangt. So sehen sie sich gezwungen, eine Gegenreaktion zu entwickeln. Kommen unzureichende

Anerkennung, mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten, übermäßige Arbeitsbelastung, schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder fehlende Unterstützung durch das Management dazu, entsteht aus einer anfänglichen Überlastung eine grundlegende Unzufriedenheit.

Und was können Betriebe dagegen tun?

Sie müssen eine unterstützende Unternehmenskultur aufbauen, die Mitarbeitende dauerhaft motiviert und bindet. Dafür braucht es vor allem berufliche Entwicklungs- und Aufstiegsmodelle. Dazu zählen Weiterbildungsangebote, flexible Arbeitszeitmodelle und Ansätze, die Work-Life-Balance zu verbessern. So geben Unternehmen den Mitarbeitenden den Raum, aus einem Pool an Möglichkeiten selbst zu wählen, welche Maßnahme ihrem individuellen Lebens- und Arbeitsmodell entspricht. Letztlich dürfen wir nicht vergessen, dass unsere Mitarbeitenden uns neben ihrer Qualifikation und Erfahrung das Wichtigste schenken, das sie besitzen: ihre Lebenszeit. Unternehmen sollten dem gerecht werden. Und zwar über das monatliche Gehalt hinaus.

Vielen Dank für das Gespräch!

ZUR PERSON

Kinga Bartczak ist Organisationsentwicklerin und Trainerin für Female Empowerment und Diversity. Sie unterstützt Fach- und Führungskräfte sowie Unternehmen in den Bereichen Personal und Employer Branding, Changemanagement, Teamentwicklung, Diversity Management und Unternehmenskultur.



BARMER Online-Seminar

„Quiet Quitting“ – Risiko oder Chance?

Im kostenlosen Online-Seminar „Quiet Quitting – Risiko oder Chance? Umgang mit Stress in der schnelllebigen Zeit“ der BARMER erklärt Kinga Bartczak, wie Betriebe „Quiet Quitting“ nicht nur als Risiko, sondern auch als Chance sehen können, um langfristige Lösungen für die heutige Arbeitswelt zu finden. Interessierte Arbeitgeber lernen unter anderem, wie sie ihre Mitarbeitenden stärken, zielgerichtet fördern und wie sie mentale Stabilität in Zeiten stetiger Veränderungen schaffen können.

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

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/quiet-quitting

Saisonbeschäftigte Kennzeichen nicht vergessen

Wenn Betriebe saisonal Aushilfskräfte aus dem Ausland beschäftigen und bei einer Krankenkasse anmelden, müssen sie ein entsprechendes Kennzeichen angeben. Dazu setzen Betriebe bei der Anmeldung das Kennzeichen „Saisonarbeiter“. Dieses gilt nur bei gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten. Es ist also nicht für geringfügig Beschäftigte zu erfassen. Diese muss der Arbeitgeber bei der Minijob-Zentrale melden. Mehr dazu unter: barmer.de/saisonarbeit



Beschäftigte aus dem Ausland

Westbalkanregelung erweitert

Seit Juni ist die Westbalkanregelung erneuert: Künftig dürfen pro Jahr bis zu 50.000 Arbeitskräfte aus den Westbalkanstaaten nach Deutschland kommen. Zuvor war die Zahl auf 25.000 begrenzt. Jeder darf zuwandern, unabhängig von seiner Qualifikation. Bereits im Jahr 2021 ist in Deutschland eine Nachfolgeregelung zur Westbalkanregelung in Kraft getreten, die zunächst bis zum Jahr 2023 befristet war. Die Verordnung zur

Weiterentwicklung der Fachkräftewanderung hat diese entfristet. Arbeitgeber können im Rahmen der Westbalkanregel leichter Menschen aus Albanien, Bosnien-Herzegowina, dem Kosovo, der Republik Nordmazedonien, Montenegro und Serbien als Arbeitskräfte gewinnen. Über die genauen Voraussetzungen informiert die Bundesagentur für Arbeit unter: arbeitsagentur.de ☐ Westbalkanregelung



Arbeitsmarkt

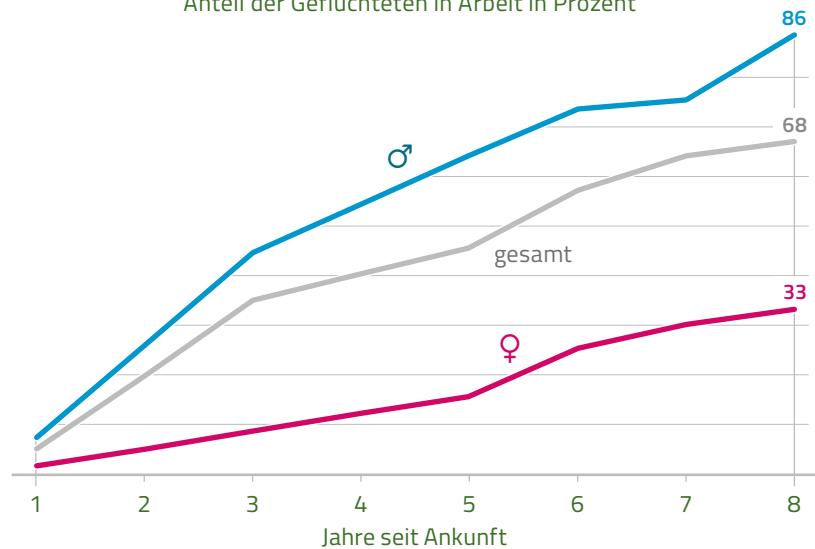
So viele Teilzeitbeschäftigte wie noch nie

In den ersten drei Monaten dieses Jahres haben so viele Menschen wie noch in keinem Quartal zuvor in Teilzeit gearbeitet. Das geht aus einer Anfang Juni veröffentlichten Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Demnach lag die Teilzeitquote bei 39,1 Prozent. Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten stieg ebenfalls, allerdings deutlich schwächer. Ausschlaggebend für diese Entwicklung ist laut IAB ein Beschäftigungszuwachs in Branchen mit einem hohen Teilzeitanteil. Dazu zählen das Gastgewerbe und der Bereich Erziehung und Unterricht.

iab.de

Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt

Anteil der Geflüchteten in Arbeit in Prozent



Quelle: IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Kurzbericht Nr. 10-2024

Corporate Health Board

Gesunde Arbeit im Fokus

Arbeit gesund gestalten – ein erklärt Ziel der BARMER. Dafür hat sie bereits im vergangenen Jahr das Corporate Health Board (CHB) ins Leben gerufen. Das Board ist ein Gremium mit elf Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. So bringt die BARMER wissenschaftliche Erkenntnisse mit konkreten Anforderungen der Unternehmen aus der Praxis zusammen. Der Expertenrat tagt zweimal im Jahr. Im ersten Quartal fand für

dieses Jahr die erste Sitzung des Boards statt. Eine Übersicht über die einzelnen Akteure des Boards samt Kurzbiografie und persönlichem Statement findet sich auf einer neuen Seite im Firmenkundenportal der BARMER. Zudem können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dort das CHB über ein Webformular für Fragen oder Anregungen direkt kontaktieren. Mehr dazu hier:

barmer.de/corporate-health-board

**Hitzeschutz**

Gegen hohe Temperaturen

Betriebe sind dazu verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu sorgen. Das schließt Maßnahmen gegen extreme Temperaturen und Hitzewellen mit ein. So fordert das Arbeitsschutzgesetz etwa eine Gefährdungsbeurteilung, die auch klimatische Bedingungen berücksichtigt. Steigende Temperaturen belasten den Körper und die Gesundheit. Das wirkt sich auf die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten aus. In ihrem Firmenkundenportal hat die BARMER Tipps zusammengestellt, wie Unternehmen Hitzeschutzmaßnahmen umsetzen können. Zudem erhalten Arbeitgeber Informationen, bei welchen Gesundheitsproblemen durch Hitze schnelles Handeln gefordert ist und wie sich Hitzeschutz im Homeoffice gestalten lässt. Mehr dazu hier:

barmer.de/hitzeschutz-arbeit

**Roadshow durch Deutschland**

Die Azubi-Health-Days der BARMER

Diesen Sommer veranstaltet die BARMER an zahlreichen Standorten in Deutschland ein besonderes Pre- und Onboarding-Event: die Azubi-Health-Days. Mit dieser Roadshow will die BARMER Mitarbeitenden in den Betrieben und ihren Azubis eine Möglichkeit bieten, sich in entspannter Atmosphäre kennenzulernen. Dazu bieten Gesundheitsangebote der BARMER wie etwa Klettern, Beachvolleyball oder Mealprep-Stationen reichlich Gelegenheit. In folgenden Städten macht die Roadshow dies Jahr noch halt:

Stadt	Datum	Ort
Saarbrücken	Donnerstag, 4. Juli	Eventcube Saarbrücken
Frankfurt	Mittwoch, 7. August	Boulderwelt Frankfurt
Düsseldorf	Mittwoch, 28. August	SFD 75 Verein
Stuttgart	Dienstag, 3. September	Alleenschule in Kirchheim
Leipzig	Donnerstag, 12. September	Soccerworld Leipzig
Hamburg	Dienstag, 17. September	Tennispark Witthöft
Berlin	Dienstag, 24. September	Geschäftsstelle Berlin
Frechen bei Köln	Mittwoch, 25. September	Chimpanzodrome

Interessierte Firmen können sich für weitere Fragen und Anmeldung per Mail an BARMER-Firmenkundenexpertin Nora Feder wenden:

nora.feder@barmer.de

SV-Meldeportal

Schluss mit sv.net

Die Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) schaltet das sv.net, über das Unternehmen Meldungen mit den Sozialversicherungsträgern austauschen, offiziell zum Juli ab. Seit Oktober des vergangenen Jahres können Arbeitgeber die Nachfolgeplattform, das SV-Meldeportal, nutzen. Ursprünglich hatte die ITSG deshalb geplant, sv.net im Februar zu beenden, sich dann aber für eine verzögerte Abschaltung entschieden.

sv-meldeportal.de

Atemwege, Psyche, Rücken ...

Der BARMER-Gesundheitsreport liefert Unternehmen wertvolle Erkenntnisse zum AU-Geschehen.

Jährlich wertet das BARMER-Institut für Gesundheitssystemforschung die anonymisierten Daten zur Arbeitsunfähigkeit (AU) ihrer rund 3,8 Millionen versicherten Erwerbspersonen aus. Dieser Gesundheitsreport gibt einen detaillierten Einblick in das AU-Geschehen. Er ist damit für Unternehmen interessant, die sich differenziert zum Krankenstand nach Alter, Bundesland, Geschlecht und einzelnen Berufsgruppen informieren wollen.

Fehlzeiten fast auf Vorjahresniveau

Eine minimal positive Entwicklung lässt sich bei der AU-Dauer feststellen. So waren Erwerbstätige im Jahr 2023 im Durchschnitt etwa einen Tag weniger je AU-Fall krank als

im Vorjahr. Frauen fielen mit 11,3 Tagen je Krankschreibungsfall minimal länger aus als Männer mit 11 Tagen. Insgesamt ist der Krankenstand im Vergleich mit dem aus Corona-Zeiten allerdings nach wie vor auf einem deutlich höheren Niveau. Dieser ist damit bundesweit verglichen mit dem Jahr 2021 um etwa 29 Prozent gestiegen. Bereits im vergangenen Jahr hat der Gesundheitsreport diesen Trend offengelegt. Ein Grund könnten die fehlenden Corona-Schutzmaßnahmen sein, sodass Arbeitnehmende verstärkt infektiösen Keimen ausgesetzt sind. Denn nach wie vor gehören Atemwegserkrankungen zu den größten AU-Treibern. Sie waren für fast 20 Prozent aller Fehlzeiten im Jahr 2023 verantwortlich.

Psyche und „Rücken“

Psychische Erkrankungen sorgten ebenfalls weiterhin für viele Ausfalltage. Pro Krankschreibungsfall fielen Arbeitnehmende deshalb etwa 41 Tage aus. Den

dritten Platz belegen Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems. Diese schließen diverse Leiden wie Rückenschmerzen oder Arthritis mit ein. Betroffen sind vor allem ältere Erwerbspersonen zwischen 60 und 64 Jahren. Je AU-Fall fehlten Männer deshalb 31 Tage, Frauen 33. Verletzungen wie Knochenbrüche oder Verstauchungen sorgten ebenfalls für zahlreiche Ausfälle und führten im vergangenen Jahr zu zehn Prozent aller Fehlzeiten. Hier sind vor allem junge Männer zwischen 15 und 19 Jahren betroffen. Am wenigsten verletzt haben sich Frauen zwischen 30 und 44 Jahren.

Viele Ausfälle in der Altenpflege

Ein Blick in die Zahlen nach Berufsgruppen zeigt, dass es in der Altenpflege zu besonders vielen Ausfällen kam. Insgesamt fielen Beschäftigte dieser Profession im Schnitt 40 Tage aus. Mitarbeitende in der industriellen Keramikherstellung und in der Gewerbe- und Gesundheitsaufsicht blieben der Arbeit laut Statistik krankheitsbedingt ähnlich lange fern. Sie kommen auf 36 AU-Tage. Am wenigsten krank waren Arbeitnehmer, die einer Lehr- oder Forschungstätigkeit an einer Hochschule nachgehen. Sie fielen nur neun Tage aus.

Beschäftigte gesund halten

Für Unternehmen ist es also sinnvoll, die Arbeit ihrer Beschäftigten gesund zu gestalten – etwa durch gezielte Gesundheitsförderung und präventive Maßnahmen als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Die BARMER hat dazu die passenden BGM-Angebote im Portfolio. Sie unterstützt Arbeitgeber dabei, ein erfolgreiches BGM-Konzept in ihrem Betrieb zu verankern. Gegen Atemwegserkrankungen wie etwa die Grippe sind betriebliche Schutzimpfungen, gerade im Herbst, ein effektives Mittel. Die BARMER arbeitet mit der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin



40 Tage

WAREN ATLENPFLEGENDE IM JAHR 2023 DURSCHNITTLLICH KRANK
UND DAMIT DIE BERUFSGRUPPE MIT DEN MEISTEN AU-TAGEN.
BESCHÄFTIGTE IN LEHRE UND FORSCHUNG FEHLTEN MIT NEUN TAGEN AM WENIGSTEN.

Quelle: BARMER-Gesundheitsreport 2024

zusammen. Über diesen Vertrag können alle BARMER-Versicherten geimpft werden. Sie hat ebenfalls einen Vertrag mit dem Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte. Impfleistungen rechnen die Ärzte direkt mit der BARMER ab. Mehr dazu lesen Sie hier:
barmer.de/f004746

Mentale Fitness

Wer als Unternehmen die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden stärken will, dem helfen die Programme 7Mind@Work und 7Mind Azubi. Es handelt sich um zwei speziell für die betriebliche Gesundheitsförderung angepasste Varianten der App 7Mind. Mit diesem Achtsamkeitstraining lernen Beschäftigte und Azubis, im stressigen Joballtag gelassen und konzentriert

zu bleiben. Mehr zum digitalen BGM-Angebot, das exklusiv mit der BARMER entwickelt wurde, lesen Unternehmen hier: barmer.de/7mind-work

Individuelle Angebote vor Ort

Darüber hinaus bietet die BARMER für ihre Firmenkunden individuelle Gesundheitsangebote vor Ort an. Dazu gehören Rückenprogramme, die Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems entgegenwirken. Außerdem bietet sie eine Auswahl an Maßnahmen wie zum Beispiel die Ergonomieberatung an, die die Haltung am Arbeitsplatz verbessert. Weitere Informationen zu den Angeboten finden Unternehmen im BARMER-Firmenkundenportal unter: barmer.de/betriebliche-gesundheitsangebote

Interaktives Datenportal

Das BARMER-Institut für Gesundheitssystemforschung (bifg) stellt seine Ergebnisse in Form interaktiver Grafiken im Internet bereit. Darüber hinaus informiert das bifg Interessenten über aktuelle Themen in ihrem Newsletter.

bifg.de/Y925XN

bifg.de/newsletter

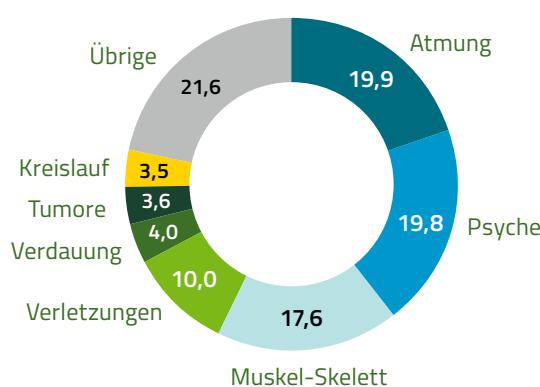
Zudem widmet sich das bifg in seinem Gesundheitsreport von Zeit zu Zeit ausgewählten Schwerpunktthemen. Im vergangenen Jahr mit einer Analyse zu den Risikofaktoren für psychische Leiden.

barmer.de/gesundheitsreport

Verteilung der Fehlzeiten

Fehlzeiten nach Krankheitsarten im Jahr 2023,

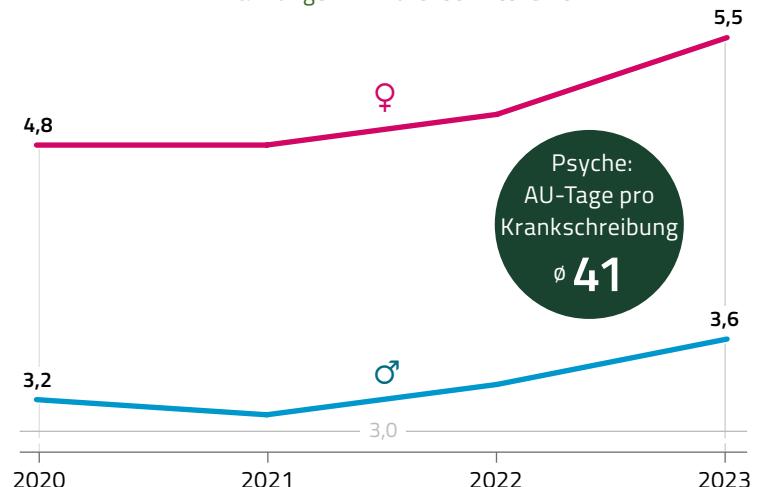
Anteile in Prozent



Psychische Erkrankungen

Anzahl der Tage pro Jahr, die jeder Beschäftigte wegen psychischer

Erkrankungen im Durchschnitt fehlt



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/sv-lexikon

Gesundes Wissen:

Newsletter

jetzt abonnieren