

Pflege statt Feierabend

So unterstützen Betriebe pflegende Angehörige



GESUNDE ARBEIT

Das Unternehmen igefa baut ein deutschlandweites BGM auf

WINTERBLUES

Wie Führungskräfte ihre Teams durch die dunkle Jahreszeit leiten können

SOCIAL HEALTH@WORK

Abschlussbericht zur Studie: Beschäftigte fühlen sich produktiv, aber weniger erholt

Impressum

HERAUSGEBER

BARMER
Postfach 110704
10837 Berlin

VERANTWORTLICH

Athanasios Drougias, Abteilung
Unternehmenskommunikation

REDAKTION

Curth Moritz Voß
Andreas Hipp
Benjamin Kuthning

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, Igefa (S. 2,12,13), Bund
der Steuerzahler (S. 4), Gettyimages
(S. 7), Valentin Schellhaas (S.10),
KENTAGO (S.13)
.../stock.adobe.com: Chingiz (S.1, 5),
Alex Darts (S.1, 5), KOTO (S. 2, 4),
freshidea (S. 2,18), Vilosign (S. 4),
bilderstoeckchen (S. 7), Krakenima-
ges.com (S. 7), Who is Danny (S. 8),
Studio Romantic (S. 8), alfa27 (S. 9),
11ua (S. 9), Yuliia (S.10), Natali
(S.10), OneLineStock (S.11), Natalia
Diachkova (S.11), Nataliaia (S.11),
Marty's Art (S.12), goodluz (S.14),
Alexander Rath (S.16),
Macrovector (S.16), Kateryna (S.17)

Nahdran erscheint viermal jährlich



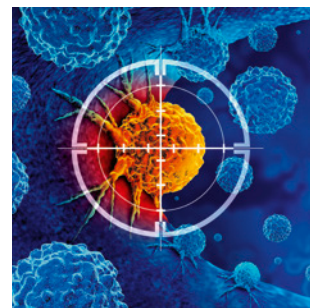
04



STEUERTIPPS ZUM MOBILITÄTSBUDGET

12

IGEFA: BGM MIT DER BARMER



KREBSVORSORGE IM BETRIEB

18

INHALT

Titelthema

04

FRAGE ZUM DEUTSCHLANDTICKET

Steuerexpertin erklärt das Mobilitätsbudget

05

WENN BESCHÄFTIGTE PFLEGEN

Das müssen Unternehmen dazu wissen

07

VEREINBARKEIT VON JOB UND PFLEGE

Diese Services unterstützen Angestellte

08

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

10

WINTERBLUES

Teams durch die dunkle Jahreszeit steuern

12

AUFBAU EINES DEUTSCHLANDWEITEN BGM

Gesunde Arbeit von Sylt bis Freiburg bei igefta

14

PRODUKTIV, ABER WENIGER ERHOLT

Abschluss der Studie Social health@work

16

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

18

GEGEN DEN KREBS

Aktive Vorsorge lohnt sich für Unternehmen



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

eine Person zu pflegen, erfordert viel Aufmerksamkeit, Zeit und Engagement. Vier der derzeit etwa fünf Millionen Pflegebedürftigen in Deutschland werden zu Hause versorgt. Diese Aufgabe übernehmen häufig Beschäftigte parallel zu ihrem Job. Das ist ein kräftezehrender Balanceakt. Arbeitgeber können eine wichtige Rolle bei der Unterstützung ihrer Mitarbeitenden spielen. Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten und andere Hilfsangebote können einen großen Unterschied machen, wenn es darum geht, Pflege und Beruf bestmöglich zu vereinbaren. In dieser Ausgabe der Nahdran erfahren Sie auch, welche Pflegezeiten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beanspruchen dürfen und wie Sie mit den Leistungen der BARMER pflegende Beschäftigte gezielt entlasten können.

Es grüßt Sie herzlich Ihr

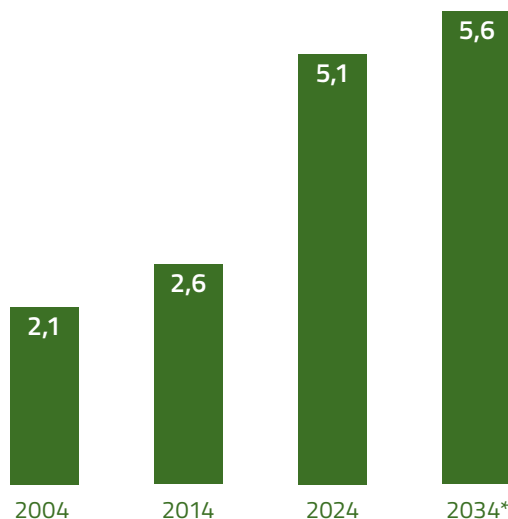
Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub

Vorstandsvorsitzender der BARMER

Zahl der Pflegebedürftigen wächst

Pflegebedürftige in Deutschland, Anzahl in Millionen



Quelle: Statistisches Bundesamt *Prognose



SERVICE

BARMER-Firmenkundenportal
barmer.de/firmenkunden

Nachricht an die BARMER
barmer.de/firmenkontakt

Kostenfreier Telefonservice
für Firmen
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 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.

Ticket als Teil des Mobilitätsbudgets?

Betriebe müssen genau prüfen, was steuerlich gilt – eine Expertin gibt Tipps

Wie Betriebe von Diensträdern profitieren – darum ging es in einem Artikel in der vergangenen Nahdran (s. Abbildung rechts). Dieser hat nicht nur steuerliche und sozialversicherungsrechtliche

Aspekte thematisiert, sondern auch Alternativen zum Dienstradleasing aufgezeigt. Eine davon war das Mobilitätsbudget. Dazu erreichte die Redaktion die Anfrage einer HR-Spezialistin aus einem international tätigen Konzern:



„Wir haben Ihren Bericht ‚Gutes Rad nicht teuer‘ in der Ausgabe 3-24 gelesen, in dem Sie Alternativen zum Dienstradleasing ansprechen. Unser Unternehmen wollte unseren Mitarbeitern etwas Gutes tun und das Deutschlandticket, also 49 Euro, steuerfrei zahlen. Da nun aber nicht alle das Ticket nutzen, sollte es als steuerfreier Sachlohn gezahlt werden, was aber von unserem Steuerbüro aus nicht ging. Ist es denn möglich, dass wir diese Zahlung steuerfrei unter der Lohnart Mobilitätsbudget zahlen können?“



Gutes Rad, nicht teuer

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

Es ist unumstritten, dass in der Regel wenig und oft der Gemeinwohl: Radfahren. Das haben viele Unternehmen für sich entdeckt. Sie werden mit einem Firmenrad als Angebot für die Mitarbeiterinnen. Besonders beliebt ist dabei das Fahrradleasing. Mitarbeiter gibt es zahlreiche Anbieter am Markt, die dafür zum Betreiben kooperieren. Wie funktioniert das Leasing? Welche steuerlichen Vorteile hat ein Dienstrad? Und gibt es Alternativen? Zwei Expertinnen geben Tipps.



DANIELA KARBE-GESSLER
Bund der Steuerzahler Deutschland



ELENA LÜDLER-ZETTMAYER
Wirtschaftsuniversität
Zürich/Fahrrad

Leasingrad ist dabei das Standardmodell, sagt Redakteurin Elena Lüdler-Zettlmeier vom Wirtschaftsverband Zukunft Fahrrad.

So funktioniert das Leasing

Unternehmen müssen für das Leasing einen Rahmenvertrag mit einem Leasinggeber abschließen. Der Arbeitgeber überlässt dem Beschäftigten das Rad für die Dauer von 12 Monaten und verzahlt, dass dieser es dienstlich und privat nutzen darf. Am Ende der Laufzeit können die Beschäftigten das Fahrrad zurückgeben oder es zum Restwert kaufen. Die zuständige Besteuerung überlässt der Arbeitnehmer, erläutert Lüdler-Zettlmeier. In der Regel behält der Betrieb die ausfallenden Steuern aus.

Was ist ein Dienstrad?

Ein Dienstrad ist ein Fahrrad, das Betriebe ihren Beschäftigten zur Verfügung stellen. „Zusammen mit allen Fahrkarten und Elektrogeräten, die Cityrad, Greenbike oder

Eine offizielle Definition des Mobilitätsbudgets gibt es nicht. „Es existiert steuerrechtlich nicht. Das Unternehmen schafft den Begriff praktisch für sich selbst“, erklärt Daniela Karbe-Gessler vom Bund der Steuerzahler Deutschland dazu.



DANIELA KARBE-GESSLER

Bund der Steuerzahler Deutschland

Was ist das Mobilitätsbudget?

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stellen es als individuell festgelegten Betrag den Mitarbeitenden monatlich zur Verfügung. Diese können das Budget für Verkehrsmittel ihrer Wahl nutzen. Ein Dienstfahrrad, das der Beschäftigte steuerfrei von seinem Betrieb least, kann darin genauso enthalten sein wie das Deutschlandticket oder der Zuschuss dazu. „Hier gibt es faktisch keine

Konkurrenz“, sagt Karbe-Gessler. Aber: „Für jede Leistung, die unter das Mobilitätsbudget fällt, greift dann die jeweilige steuerliche Norm“, so die Steuerexpertin. Deshalb müssen Betriebe genau prüfen, welche Verkehrsmittel sie über das Mobilitätsbudget anbieten und was steuerlich gilt.

Steuerfreies Deutschlandticket

Sachbezüge, auch als Sachlohn bezeichnet, erhalten Beschäftigte nicht als Barlohn, sondern sie haben einen bestimmten Geldwert. Die Arbeitgeber müssen diese den Mitarbeitenden zusätzlich zum Arbeitslohn gewähren. Bis zu einem Betrag von 50 Euro sind sie steuer- und sozialabgabenfrei. Diese Grenze überschreitet der Betrieb mit dem derzeit noch 49 Euro teuren Deutschlandticket nicht. „Allerdings ist das Ticket im Rahmen des § 3 Nr. 15 des Einkommensteuergesetzes ohnehin steuerfrei“, erläutert Karbe-Gessler. Daher sei es aus betrieblicher Sicht nicht sinnvoll, das Ticket als Sachbezug anzubieten. Heißt also: Ja, Unternehmen können das Deutschlandticket steuerfrei als Teil des Mobilitätsbudgets zahlen.

Sparen beim Jobticket

Betriebe können ihren Beschäftigten das Deutschlandticket als Jobticket bereitstellen. Wenn sie dabei einen Zuschuss von mindestens 25 Prozent auf den Ausgabepreis leisten, erhalten sie bis zum 31. Dezember des Jahres 2024 zusätzlich fünf Prozent Rabatt. Damit kostet es für jeden Mitarbeitenden nur 34,30 Euro (Ausgabepreis 49 Euro abzüglich 25 Prozent Betriebszuschuss in Höhe von 12,25 Euro und abzüglich fünf Prozent staatlicher Förderung in Höhe von 2,45 Euro). Eine detaillierte Rechnung und Hilfestellung, wie das Jobticket für Betriebe steuerfrei bleibt, finden Arbeitgeber im Firmenkundenportal der BARMER unter:

barmer.de/f005725

Feedback und Fragen

Haben Sie Fragen zu einem Artikel, Anregungen oder Feedback? Dann schreiben Sie eine Mail an:

nahdran@barmer.de

Spagat zwischen Beruf und Pflege

Immer mehr Mitarbeitende kümmern sich neben ihrem Job um pflegebedürftige Angehörige. So können Unternehmen sie unterstützen.



Joballtag zu vereinbaren. Betriebe, die das im Blick haben, können bei ihren Beschäftigten punkten und sie unterstützen. Etwa durch flexiblere Arbeitszeiten, Pflegekurse im Betrieb oder Sonderurlaub. Letztlich zählt das auf die Mitarbeiterbindung ein. Zumal der Gesetzgeber ohnehin über das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) Auszeiten definiert, die sich Mitarbeitende nehmen dürfen. Folgendes müssen Unternehmen dazu wissen:

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Arbeitnehmer dürfen sich zehn Tage von der Arbeit freinehmen, wenn eine akute Pflegesituation eintritt. Etwa für den Fall, dass sie plötzlich Angehörige pflegen oder sie nach einem Krankenhausaufenthalt deren Versorgung organisieren müssen.

- Beschäftigte können diese Auszeit in jedem Betrieb nutzen.
- Mitarbeitende müssen die Arbeitsverhinderung gegenüber ihrem Arbeitgeber nicht ankündigen, aber sie müssen den Betrieb umgehend darüber informieren.
- Unternehmen dürfen ein ärztliches Attest von ihren Beschäftigten verlangen, das die voraussichtliche Pflegebedürftigkeit des oder der Angehörigen bescheinigt.
- Der Arbeitgeber muss für die zehn Tage kein Entgelt fortzahlen, es sei denn, ein Tarifvertrag regelt das anders.
- Statt des Lohns erhalten Beschäftigte Pflegeunterstützungsgeld, das sie bei der Pflegekasse beantragen müssen. Es beträgt in der Regel 90 Prozent des tatsächlich ausgefallenen Nettoarbeitsentgeltes abzüglich der Beiträge zur Sozialversicherung.

Als Angehörige gelten:

- Ehegatten, Lebenspartner oder Partner in einer eheähnlichen Gemeinschaft, Großeltern, Geschwister, Eltern,
- Schwiegereltern, Stiefeltern, Schwieger- und Enkelkinder,
- eigene Kinder oder der Lebenspartner der Geschwister sowie Adoptiv- oder Pflegekinder.

Sozialversicherungsbeiträge

Selbst wenn der Betrieb für die zehntägige Freistellung kein Arbeitsentgelt zahlt, bleiben die Beschäftigten kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversichert. Es fallen jedoch keine Beiträge an.

Pflegezeit und Familienpflegezeit

Das PflegeZG regelt noch zwei weitere Auszeiten, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beanspruchen dürfen: die Pflegezeit und die Familienpflegezeit (siehe folgende Seite). ►

PUEG

Seit dem vergangenen Jahr gilt das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG). Zum Januar dieses Jahres hat das PUEG die Pflegeunterstützung verbessert. Angehörige können diese pro Kalenderjahr für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person verwenden. Es ist nicht mehr auf insgesamt zehn Arbeitstage beschränkt.

Die Lebenserwartung der Menschen in Deutschland steigt. Gleichzeitig wächst die Zahl derer, die pflegebedürftig und auf Hilfe angewiesen sind. Erst jüngst warnte Gesundheitsminister Karl Lauterbach vor einer „explosionsartigen“ Zunahme von Pflegefällen und verwies auf die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer, die nach und nach zu den bereits derzeit Pflegebedürftigen hinzukommen. Laut Bundesamt für Statistik machen Bewohnerinnen und Bewohner in Pflegeheimen nur rund ein Fünftel der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland aus. Vier von fünf Personen mit Pflegebedarf werden hingegen zu Hause versorgt – meistens durch Angehörige, die berufstätig sind. Sie stehen vor der Herausforderung, Pflege und

Pflegezeit

Sie betrifft Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Jeder Mitarbeitende, auch Teilzeitbeschäftigte und Azubis, können sich für sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen.

- Wenn Mitarbeitende die Pflegezeit nutzen wollen, müssen sie dies dem Arbeitgeber mindestens zehn Arbeitstage vorher schriftlich mitteilen. Dabei müssen sie die Dauer und den Umfang erklären. Falls sie nur teilweise nicht

arbeiten, müssen sie erläutern, wie sie die verbleibende Arbeitszeit aufteilen wollen.

- Beschäftigte müssen ebenfalls nachweisen, dass der oder die Angehörige pflegebedürftig ist und dafür eine Bescheinigung der Pflegekasse oder vom Medizinischen Dienst vorlegen.
- Arbeitgeber dürfen den Erholungsurlaub des Mitarbeitenden für jeden vollen Kalendermonat, in dem dieser von der Arbeit freigestellt ist, um ein Zwölftel kürzen.

Familienpflegezeit

Hat ein Betrieb mehr als 25 Mitarbeitende, greift zusätzlich die Familienpflegezeit. Bis auf Azubis dürfen sie alle Beschäftigten für 24 Monate beanspruchen. Allerdings sind die Mitarbeitenden nicht vollständig freigestellt. Sie müssen mindestens 15 Stunden in der Woche arbeiten. Acht Wochen vor Beginn der Pflegezeit müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Familienpflegezeit ankündigen. Dadurch, dass die Beschäftigten weiterarbeiten, bleibt die Versicherungspflicht in allen

Zweigen der Sozialversicherung bestehen. Unterschreitet ein Mitarbeitender die Jahresarbeitsentgeltgrenze, gelten die bereits erläuterten Bedingungen wie bei der Pflegezeit (siehe Infokasten links). Der Arbeitgeber muss dementsprechend dieselben Meldegründe an die Krankenkasse durchgeben. Beschäftigte dürfen die Pflegezeit und die Familienpflegezeit kombinieren. Die Zeiten müssen nahtlos aneinander anschließen und dürfen zusammen höchstens 24 Monate betragen.

Wichtiges zur Pflegezeit und Familienpflegezeit auf einen Blick

Sozialversicherung

Wenn der Mitarbeitende vollständig freigestellt ist, endet seine Versicherungspflicht. Dann ist er häufig über die Familienversicherung abgesichert oder muss sich freiwillig versichern. Beiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung leistet die Pflegekasse abhängig vom Umfang der Pflegetätigkeit und des Pflegegrades des Angehörigen.

Meldungen

Bei einer vollständigen Freistellung meldet der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zum letzten Tag der Beschäftigung vor der Pflegezeit mit dem Abgabegrund „30“ bei

Wenn der Beschäftigte seine Arbeitszeit lediglich reduziert, bleibt die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bestehen. Sie kann auch neu eintreten, sofern der Mitarbeitende zuvor über der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) verdient hat und sich durch das geringere Gehalt pflichtversichern muss.

der zuständigen Krankenkasse ab. Mit dem Tag, an dem die Person die Beschäftigung wieder aufnimmt, meldet er sie mit dem Abgabegrund „10“ wieder an.

Meldungen beim Minijob

Reduziert sich die Arbeitszeit so weit, dass das regelmäßige Arbeitsentgelt höchstens noch 538 Euro beträgt, liegt ein Minijob vor. Das Unternehmen muss den Beschäftigten dafür bei der bisherigen Krankenkasse mit Meldegrund „31“ ab- und bei der Minijob-Zentrale mit Meldegrund „11“ anmelden. Die entsprechende Personengruppe ist „109“. Der Arbeitgeber zahlt dann Pauschalbeiträge (13 Prozent zur Krankenversicherung und 15 Prozent zur Rentenversicherung) an die Minijob-Zentrale. Der Anteil der Beschäftigten zur Rentenversicherung liegt bei 3,6 Prozent. Der Beitragsgruppenschlüssel dafür ist „6100“. Lässt sich der Minijobber von der grundsätzlichen Rentenversicherungspflicht befreien, gilt der Beitragsgruppenschlüssel „6500“.

Im Übergangsbereich

Liegt das reduzierte Entgelt im Übergangsbereich (von 538,01 Euro bis 2.000 Euro), trägt der Betrieb seinen Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag vom tatsächlichen Entgelt. Der Arbeitnehmeranteil wird auf Basis eines reduzierten Entgelts errechnet.

Beim Unterschreiten der JAEG

Wenn der Beschäftigte mit seinem geringeren Verdienst die JAEG (69.300 Euro) unterschreitet, ist er, sobald er von der Arbeit freigestellt ist, versicherungspflichtig. Der Arbeitgeber muss der Krankenversicherung den Beitragsgruppenwechsel von „0111“ (beziehungsweise „9111“ bei Firmenzählern) auf „1111“ melden. Für die Abmeldung gibt er den Meldegrund „32“ und für Anmeldung den Grund „12“ durch.

Sonderregel: Sterbegleitung

Der Arbeitgeber kann Beschäftigte, die einen nahen Angehörigen in seiner letzten Lebensphase begleiten, bis zu drei Monate vollständig von der Arbeit freistellen. Diese Regelung gilt für Betriebe

mit mehr als 15 Beschäftigten. Berechtigt sind alle Arbeitnehmer, inklusive Azubis und Teilzeitbeschäftigte. Diese müssen die Freistellung zehn Arbeitstage vorher ankündigen.

Diese Services der BARMER helfen dabei, Pflege
und Job besser zu vereinbaren

BARMER Pflegecoach



Der **Pflegecoach** bietet Beschäftigten, die mit dem Thema Pflege konfrontiert werden, Antworten auf viele Fragen und nützliche Informationen in Form von anschaulichen Modulen. So erfahren Nutzerinnen und Nutzer hier unter anderem, wie die Ermittlung von Pflegegraden funktioniert oder wie sie Demenz besser verstehen können. Ebenfalls einen Blick wert: Das Kompaktseminar „Ich pflege – auch mich“, das die Möglichkeit bietet, sich vier Tage lang mit anderen Pflegenden intensiv auszutauschen. Hinweis: Die Termine für das Jahr 2025 standen zum Redaktionsschluss noch nicht fest.

barmer-pflegecoach.de

barmer.de/pflege-kompaktseminar

BARMER Pflegelotse

Wer auf der Suche nach einer Pflegeeinrichtung ist, dem hilft der **Pflegelotse** der BARMER. Über das Portal finden Mitarbeitende Pflegeheime, ambulante Pflege- und Betreuungsdienste, Sozialstationen und Einrichtungen zur Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege in ganz Deutschland. Zudem lassen sich die Ergebnisse nach Kriterien wie Preis und Leistung vergleichen.

barmer.de/pflegelotse



Pflegen und Leben

Zusammen mit dem Zentrum Überleben bietet die BARMER ein kostenfreies, psychologisch gestütztes Beratungsangebot an: **Pflegen und Leben**. Psychologinnen und Psychologen unterstützen und begleiten pflegende Angehörige bei seelischer Belastung, bei Bedarf auch anonym.

barmer.de/pflegeberatung-online



BARMER Online-Seminar

„Beschäftigung von pflegenden Angehörigen – das sollten Sie als Unternehmen wissen“



In dem kostenlosen Seminar erklärt ein BARMER-Expertenteam die unterschiedlichen Pflegezeiten sowie die Voraussetzungen und Fristen für die Inanspruchnahme. Unternehmen erfahren außerdem, wie sie pflegende Angehörige im Berufsalltag entlasten und unterstützen können.

Termin: Donnerstag, 14. November, 10 bis 11 Uhr

Mehr zum Seminarinhalt und zur Anmeldung unter:

barmer.de/pflegende-beschaeftigte

DEÜV-Meldungen

Rechtskreistrennung endet nächstes Jahr

Noch gelten in den alten und neuen Bundesländern unterschiedliche Beitragsbemessungsgrenzen und Bezugsgrößen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Ab Januar des Jahres 2025 ändert sich das. Dann gibt es in ganz Deutschland einheitliche Werte. Für Arbeitgeber entfällt damit die Rechtskreistrennung im DEÜV-Meldeverfahren. Dieses ist ein zentraler Bestandteil der Lohnabrechnung und erfasst alle relevanten Daten zur Sozialversicherung. Für die jeweiligen Meldezeiträume müssen Betriebe Folgendes berücksichtigen:

- Für Meldezeiträume bis zum 31. Dezember dieses Jahres müssen Arbeitgeber wie bisher den jeweiligen Rechtskreis „W“ oder „O“ angeben.
- In den Jahresmeldungen für das Jahr 2024, die Betriebe im Jahr 2025 einreichen, müssen sie den jeweils zutreffende Rechtskreis „W“ oder „O“ eintragen.
- Für Meldezeiträume ab Januar des Jahres 2025 werden sie kein Rechtskreiskennzeichen mehr angeben müssen.
- Hinweis: Für die Verfahren, die Beiträge nachweisen, weiterleiten oder abrechnen, ändert sich zum 1. Januar hingegen nichts. Betriebe müssen die Beitragsnachweise weiterhin nach Rechtskreisen getrennt abgeben. Diese Regelung besteht mindestens bis zum Ende des Jahres 2025. Hintergrund ist, dass der Staat den Bundeszuschuss zur Rentenversicherung und verschiedene Finanzstatistiken ermittelt. Diese erstellt er getrennt für die alten und die neuen Bundesländer.

Mehr dazu im Firmenkundenportal unter:

barmer.de/rentenangleichung



Neue Website zur Prävention

Pflegebedürftige brauchen gesunde Pflegekräfte

Ihr Joballtag belastet Pflegekräfte immer mehr. Für eine gute Versorgung pflegebedürftiger Menschen braucht es jedoch gesundes Personal. Die BARMER bietet deshalb zahlreiche Präventionsprojekte für die Pflege in teil- und vollstationären Einrichtungen an, die beide Zielgruppen bedienen: pflegebedürftige Menschen und die Mitarbeitenden, die sich um sie kümmern. Wie sieht das konkret aus? Ob Ernährung, körperliche Aktivität, kognitive Ressourcen, psychosoziale Gesundheit oder Prävention von Gewalt – die BARMER begleitet und berät Pflegeeinrichtungen von der Projektidee bis zum Abschluss. „Der Ausbau von gesundheitsfördernden Strukturen verbessert das Wohlbefinden von Bewohnenden, Tagesgästen und Mitarbeitenden erheblich. Unser Team berät

dazu bundesweit Einrichtungen“, erläutert Christine Witte, BARMER-Expertin für Prävention und Pflege.

Interesse? Weitere Infos dazu bündelt eine neue Website der BARMER. Sie zeigt Arbeitgebern, wie ein Präventionsprojekt aussehen kann und wie sie es mit Maßnahmen für das Personal verknüpfen können. Eine FAQ beantwortet das Wichtigste zum Förderantrag. Die Checklisten „Prävention in der Lebenswelt Pflege“ und „Gesunde Pflegekräfte – gute Pflege“ helfen Arbeitgebern bei der Projektplanung für ihre Einrichtung. Sie möchten gesundheitsfördernde Strukturen und Angebote in Ihrer Pflegeeinrichtung auf- und ausbauen? Die BARMER unterstützt dabei. Mehr dazu unter:

barmer.de/lebenswelt-pflege

489.200

JUNGE MENSCHEN HABEN IM JAHR 2023 EINE AUSBILDUNG BEGONNEN.
DAS SIND DREI PROZENT MEHR ALS IM JAHR 2022.

Quelle: Berufsbildungsbericht 2024 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung



Gesundheitsförderung und Prävention

DIP und BARMER suchen Einrichtungen für Modellvorhaben in der Pflege

Die BARMER fördert das Modellvorhaben health4care (H4C) des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung (DIP). Ziel ist es, gesundheitsfördernde und präventive Maßnahmen in die Lebens- und Arbeitswelt der ambulanten Pflegedienste und Tagespflege zu bringen. Der Ansatz ist ganzheitlich: Pflegebedürftige, deren pflegende Angehörige und die Mitarbeitenden in den Einrichtungen soll er gleichermaßen erreichen. Ein modulares Schulungskonzept stärkt Mitarbeitende bedürfnisorientiert in ihrer eigenen Gesundheit und Gesundheitskompetenz im Sinne der betrieblichen Gesundheitsförderung. Zusätzlich werden einrichtungsintern sogenannte H4C-Gesundheitscoaches ausgebildet. Sie geben ihre erlernten

Kompetenzen an Menschen mit Pflegebedarf sowie deren Zu- und Angehörige weiter. Für das Projekt suchen das DIP und die BARMER ab dem Jahr 2025 acht Pflegeunternehmen aus Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen, die mitmachen möchten. Die Vorteile: Arbeitgeber aus der Pflege erfüllen mit H4C ihren gesundheitsfördernden und präventiven Auftrag. „Sie schaffen so attraktive Versorgungs- und Arbeitsbedingungen, damit haben sie einen Wettbewerbsvorteil“, wirbt Susanne Sachs vom DIP. Interessierte Pflegeeinrichtungen finden weitere Details, Teilnahmebedingungen und Kontaktmöglichkeiten unter: health4care.de Zudem beantwortet das DIP Fragen unter: dip@dip.de

Arbeitgeberkonto bei der BARMER

Anliegen einfach digital erledigen

Mitarbeitende ummelden, Beitragsnachweise übermitteln, den Umlagesatz wählen – viele Anliegen können Arbeitgeber mit dem sogenannten Datensatz Arbeitgeberkonto digital erledigen. Spätestens wenn ein Unternehmen neue Beschäftigte einstellt, ist es wichtig, dass es bei der Krankenkasse ein Arbeitgeberkonto angelegt hat. Das geschieht über ein Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal. Die BARMER benötigt Firmenname, Anschrift,

Betriebsnummer und eine Ansprechperson als Angaben und hinterlegt diese als Stammdaten. Bei Unternehmen, die sich erstmalig oder wiederholt anmelden oder einen Beitragsnachweis anfordern, fragt die BARMER die Daten im Arbeitgeberkonto ab. Betriebe erhalten dann eine entsprechende Meldung mit dem Abgabegrund 06 „Anforderung Arbeitgeberdaten“. Weitere Infos dazu unter:

barmer.de/arbeitgeberkonto



Cannabis am Arbeitsplatz

Richtlinien gefordert

Seitdem der Gesetzgeber den Konsum von Cannabis im April teilweise legalisiert hat, ist das Thema ebenfalls für die Arbeitswelt relevant. Arbeitgeber müssen klare Richtlinien entwickeln und umsetzen, um die Produktivität und Sicherheit im Betrieb zu gewährleisten. So müssen sie etwa die aktuelle Gefährdungsbeurteilung prüfen, um den Umgang mit Cannabis am Arbeitsplatz zu regeln. Im Firmenkundenportal der BARMER finden Unternehmen Informationen zum aktuellen Stand der Diskussion und Tipps, wie sie am besten vorgehen:

barmer.de/cannabis-schutz

Künstlersozialversicherung

Abgabesatz weiter bei fünf Prozent

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung bleibt im Jahr 2025 bei fünf Prozent. Bereits Mitte Juli hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Ressort- und Verbändebeteiligung dazu eingeleitet. Alle Unternehmen, die künstlerische und publizistische Leistungen verwenden, müssen einen Beitrag zahlen. Derzeit sind mehr als 190.000 selbstständige Künstler und Publizisten über die Künstlersozialkasse (KSK) kranken-, pflege- und rentenversichert. Den Satz legt das BMAS zusammen mit dem Bundesfinanzministerium fest und orientiert sich dabei am Bedarf der KSK. Weitere Infos finden Arbeitgeber dazu im BARMER-Firmenkundenportal unter:

barmer.de/kuenstlersozialabgabe



Raus aus dem Winterblues

Wie Führungskräfte ihre Teams durch die dunkle Jahreszeit steuern und warum ein bisschen Melancholie nicht schadet.

Gähn! Müde? Wer sich seit dem Herbst antriebsloser fühlt als noch im Sommer, hat vielleicht den „Winterblues“. Kürzere, verregnete Tage und weniger Licht sorgen dafür, dass sich Melancholie ausbreitet, der eigene Antrieb und die Stimmung in ein Tief abrutschen. Das kann den Berufsalltag beeinflussen. Zumal im Job noch weiterer Stress hinzukommt, der die mentale Gesundheit angreifen kann. Letztlich besteht die Gefahr, dass die Psyche so weit leidet, dass Mitarbeitende lange ausfallen. Das zeigen Zahlen aus dem Gesundheitsreport der BARMER, der jährlich das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen analysiert. So waren Beschäftigte aus psychischen Gründen im vergangenen Jahr pro Krankschreibungsfall rund 41 Tage nicht arbeitsfähig.

Sinnkrise als Grundstein

Einer, der sich mit mentalen Tiefpunkten auskennt, ist Psychologe Dr. Valentin Schellhaas. Ganz nach dem von der Werbeagentur



DR. VALENTIN SCHELLHAAS
Psychologe und Gründer von zentor

Jung von Matt kreierten Spruch „Mein Haus, mein Auto, mein Boot“ hat er vor allem materielle Ziele verfolgt, seine Karriere danach ausgerichtet, die Stationen seines Lebens wie eine To-do -Liste abgehakt. Das volle Programm der Leistungsgesellschaft. Studium, Promotion, er arbeitet im Ausland als Unternehmensberater, ist als Marketingchef für den Möbelhändler Westwing tätig, führt 60 Mitarbeitende. Später ist er Geschäftsführer beim Karrieredienst Experteer. Dann fällt er mit Anfang dreißig in eine Krise. Denn glücklich hat ihn dieses Leben

nicht gemacht. Aus dieser Motivation heraus gründet er seine Firma zentor, mit der er andere Menschen und Firmen berät. Seine zwei Kernthemen: Wie kann ich resilienter, also widerstandsfähiger mit Stress umgehen? Wie finde ich ein erfülltes Leben? Die Sinnfrage stellt sich für Schellhaas nicht nur bei Personen, sondern genauso bei Unternehmen. Er spricht von Betrieben, die „purpose-driven“ sind, die einen bestimmten Sinn und Zweck verfolgen. Dazu müssen für ihn alle an einem Strang ziehen, einschließlich Management. „Wie kann man Führungskräfte so ausbilden, dass sie nachhaltig Produktivität fördern und ein gutes Leben führen? Das möchte ich vermitteln“, sagt Schellhaas.

Fließende Grenzen

Dazu gehört, die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden im Blick zu behalten. Doch wie erkennen Führungskräfte, ob Kolleginnen und Kollegen den Winterblues haben? „Rein klinisch gesehen gibt

DREI MÖGLICHKEITEN, UM BESCHÄFTIGTE AUS EINEM SAISONALEN STIMMUNGSTIEF ZU HOLEN:



EINS-ZU-EINS-GESPRÄCHE



SONNE UND LICHT



SPORT, BEWEGUNG

es die Diagnose der Winterdepression als saisonal abhängige Krankheit. Nicht jede Stimmungsschwankung endet aber in einer depressiven Episode, die deutlich schwerere Symptome hat. Das Spektrum ist sehr breit. Deshalb ist es nicht einfach festzustellen, ob Beschäftigte im Winterblues stecken. Es gibt nicht das eine Signal, an dem man das festmachen kann“, erklärt der Psychologe. Chefs können aber auf bestimmte Faktoren achten: Müdigkeit, die Sprechgeschwindigkeit, die Inhalte, etwa Sorgen, über die Beschäftigte dann reden. „Oftmals hinterfragen sie die Perspektive und den Sinn ihrer Arbeit“, so Schellhaas. Das sei aber typisch für die Zeit im Herbst und im Winter. Diese nach innen gerichtete Phase ist aus seiner Sicht nicht zwingend

etwas Schlechtes. Ganz im Gegenteil: Wir brauchen den Tiefpunkt, um uns wieder auf Positives freuen zu können. „Dass wir mental bestimmte Zyklen im Jahr durchlaufen, können Führungskräfte nutzen. Es ist einfach die Zeit, in der wir eher melancholisch sind, uns mehr Gedanken machen und uns die Sinnfrage stellen. Sie sollten die Gelegenheit ergreifen und sich mit den Mitarbeitern unterhalten“, argumentiert Schellhaas.

Gespräche und Sonnenlicht

Überhaupt seien wöchentliche Eins-zu-eins-Gespräche ideal. „Das ist für mich das Grundprinzip von Führung. Es hat einfach den höchsten Effekt auf die

Mitarbeiterzufriedenheit, Produktivität und den Firmenerfolg“, schildert er und ergänzt: „Ich bin ein Fan davon, sich zusätzlich halbjährlich separat auszutauschen.“ Dann sollten Vorgesetzte, je nach Führungsstil, aus ihrer gewohnten Rolle schlüpfen, das Gespräch außerhalb des Arbeitskontextes suchen – etwa bei einem Kaffee oder Treffen zum Mittagessen. Daneben gibt es allgemeine Ansätze, um gegen den Winterblues vorzugehen, die Vorgesetzte wie Mitarbeiter gleichermaßen beherzigen sollten. „Die beste Strategie ist Sonnenlicht von oben direkt nach dem Aufstehen. Den Tipp sollte eine Führungskraft auf jeden Fall geben“, rät Schellhaas. Sport, Bewegung und soziale Kontakte helfen ebenfalls.

Selbstschutz ist wichtig

Aber auch die Teampflege hat ihr Limit. „Führungskräfte sind zwar für das Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden zuständig, aber sie sind keine Sozialdienstleister für ihr Team“, so Schellhaas. Er erklärt: „Besonders das mittlere Management ist stark Burnout-gefährdet, weil sich diese Personen oft für die Firma und für die Mitarbeitenden verantwortlich fühlen und wenig Grenzen setzen.“ Hier gilt es also auf die eigene Gesundheit zu achten, sagt der Experte. Wie genau Führungskräfte ihr Team durch den Winterblues führen, was die fünf Dimensionen für effektive und gesunde Teamsteuerung sind und mehr, erklärt der Psychologe im BARMER Online-Seminar (s. Infobox links).



BARMER Online-Seminar

So stärken Vorgesetzte die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeitenden

Für Führungskräfte und alle Interessierten, die noch mehr Tipps und Strategien zum Winterblues erfahren möchten, bietet die BARMER ein kostenloses Seminar an. Hier erläutert **Valentin Schellhaas** den Teilnehmenden, wie sie die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeitenden stärken und psychologische Sicherheit aufbauen. **Termin: Dienstag, 5. November, 11 bis 12 Uhr**

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:

barmer.de/teamsteuerung-winter

Gesunde Arbeit von Sylt bis Freiburg

Eine Corporate Health Managerin berichtet, wie sie BGM im Unternehmen igefa etabliert und welche Rolle die BARMER als Gesundheitspartner dabei spielt.

„Ich möchte die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden fördern, um ihr Gesundheitsbewusstsein zu stärken“, sagt Milena Wetterau. Sie hat Gesundheitsmanagement studiert und ist seit 2023 Corporate Health Managerin bei der Firma igefa. Ihr Job: ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einrichten. Der international agierende Fachgroßhandel entstand aus der Fusion von vier mittelständischen Familienbetrieben. Durch das Wachstum bot sich die Chance, ein BGM einzuführen. Das Unternehmen bietet Produkte und Dienstleistungen für die Bereiche Gebäude, Hotels, Restaurants und Catering, das Gesundheitswesen, die Industrie, das Verkehrswesen sowie Kommunen und Verwaltung an. Für diese Logistik beschäftigt igefa deutschlandweit etwa 3.000 Angestellte an 28 Standorten.

Mit System zum Ziel

Egal ob sie im Lager tätig sind, im Vertrieb, im Einkauf oder im Marketing – das BGM und die betriebliche Gesundheitsförderung müssen möglichst viele Mitarbeitende mitnehmen und deren Job individuell gesund gestalten. Das ist eines der Ziele von Milena Wetterau. Für ihr BGM-Konzept geht sie systematisch vor. Zunächst braucht sie einen Überblick über die Ressourcen und den Bedarf. Sie analysiert das Unternehmen. „Ich habe jeden einzelnen Standort in

Deutschland besucht“, sagt Wetterau. Sie schaut sich Lager und Büroflächen an. Sie spricht mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort, vernetzt sich mit der Arbeitsmedizin, identifiziert und minimiert gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen. So schafft sie sich einen Überblick. „Außerdem habe ich die anonymisierten Arbeitsunfähigkeitsdaten einzelner Krankenkassen angesehen, um ein Gefühl für den Ist-Zustand zu bekommen. Wie krank oder gesund ist die igefa? Wo gibt es regionale Unterschiede?“, erläutert die Corporate Health Managerin. Eine interne Umfrage, die sie für dieses Jahr vorbereitet, soll dazu ergänzende Informationen liefern.

Treibende Kräfte vor Ort

Danach startet sie die Planungsphase. „Im Fokus sind dabei die vier Handlungsfelder Ernährung, Bewegungsgewohnheiten, Suchtmittelkonsum sowie Stress- und Ressourcenmanagement“, erklärt sie. Die Führungskräfte und die Mitarbeitenden vor Ort bindet sie ein. „Es ist wichtig, dass die Beschäftigten die BGM-Maßnahmen annehmen und leben“, sagt Wetterau. Parallel dazu hat sie sich daher überlegt, wie sie Gesundheitsförderung in den einzelnen Standorten als Teil des BGM nachhaltig



EINER DER 28 IGEFA-STANDORTE, HIER KÖLN

verankern kann. „Es braucht treibende Kräfte vor Ort, die die Kolleginnen und Kollegen kennen“, erklärt sie. Denn sie reist zwar unternehmensweit, überall sein kann sie jedoch nicht. Deshalb gehören sogenannte Gesundheitskoordinatorinnen und -koordinatoren zu ihrem Konzept, die sie ausbildet. Sie sind das Bindeglied zwischen dem zentralen BGM und den Mitarbeitenden. Sie sollen ihr Wissen an ihrer jeweiligen Arbeitsstelle umsetzen und über Maßnahmen informieren. „Nur so können wir das Thema gesunde Arbeit im ganzen Betrieb von Sylt bis Freiburg voranbringen“, so die Fachfrau.

Zusammen mit der BARMER

Dazu braucht es die passende Krankenkasse als Partner. Wetterau tauscht sich mit drei großen Kassen aus, unter anderem mit der BARMER. Sicher ein Vorteil: Die Corporate Health Managerin kennt die BARMER bereits aus einer früheren Tätigkeit bei der Telekom – und dadurch Ines Bollner und Gordon Kiehl, die bei der BARMER als BGM-Expertin und -Experte das Großunternehmen betreuen. Schnell fällt die Wahl auf die BARMER, die sich im Pitch durchsetzt. Seit Juni läuft der Vertrag. „Für uns war entscheidend, dass unser

Gesundheitspartner Erfahrung mit größeren Unternehmen mitbringt“, erläutert Wetterau. „Zudem bin ich





„Ich möchte die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden fördern, um ihr Gesundheitsbewusstsein zu stärken.“

MILENA WETTERAU, CORPORATE HEALTH MANAGERIN BEI DER IGEFA



in meiner Position ein Stück weit Einzelkämpferin. Da ist es schön, bei Bedarf auf kompetente Ansprechpartner und fertige Produkte wie Apps zurückgreifen zu können, ohne diese erst mitentwickeln zu müssen. Letzteres wäre bei der Konkurrenz nur zum Teil der Fall gewesen“, sagt sie. Ein weiterer Vorteil ist für sie die Größe der BARMER: „Wir müssen ganz Deutschland abdecken, und die BARMER ist überall vertreten.“ Das BGM auf einzelne regionale Krankenkassen zu verteilen, sei keine Option gewesen.

Eigenständige Standorte

Zusammen mit Bollner und Kiehl schaut sich Wetterau die Unternehmensstandorte an und welche regionale Geschäftsstelle der BARMER zuständig ist. Ziel ist, die Gesundheitskoordinatoren mit der BARMER lokal so zu vernetzen, dass die Betriebsstandorte für sich BGM-Maßnahmen durchführen können. Dazu erarbeiten die drei derzeit noch einen Produktkatalog, aus dem sich die Koordinatoren später bedienen können. Dieser enthält zahlreiche Module aus dem Portfolio der BARMER zu den Bereichen Stress, Ernährung und Bewegung. Ein Beispiel: das S3-Koordinationscreening, das neben der Körperstabilität die Sensomotorik



PILOT-GESUNDHEITSTAG

Bei den Beschäftigten der igea kamen der Reaktionstest mit der T-Wall (links), die Brainfood-Station (ganz links) und der Rückencheck mit Tricuro go (rechts) besonders gut an.



und die Symmetrie einer Person misst. Es bildet zuverlässig den Zustand des Muskel-Skelettsystems ab. „Wir schauen natürlich, dass die Module für die Standorte sinnvoll sind, aber gleichzeitig in die Gesamtstrategie passen“, erläutert Ines Bollner dazu.

Vom Piloten zur Evaluation

Wetterau organisiert mit ihr und Gordon Kiehl einen Pilot-Gesundheitstag. Die Beschäftigten probieren die Angebote der BARMER aus. Besonders beliebt: der Workshop Faszienrolle, der Rückencheck mit Tricuro go und der Balance-Check. Wichtige Signale für Wetterau. Denn zu ihrem Konzept gehört ebenso die Evaluation. Sie setzt auf Feedback, lässt Maßnahmen bewerten und zählt die Teilnehmenden. Nicht nur beim Gesundheitstag, sondern etwa bei Vorsorge-Aktionen oder Workshops. „Dadurch erkenne ich, ob einzelne Maßnahmen gut ankommen oder eben nicht. Dann müssen wir nachjustieren“, sagt sie. Das heißt, noch einmal gezielt mit den Teams vor Ort sprechen, aber ebenso die zentrale Strategie mit der BARMER überprüfen.

BGM gehört in Profi-Hände

Dass die igea den Schritt in Richtung BGM gegangen ist, findet Wetterau ein wichtiges Zeichen und richtig. „Oft bekommen Personen BGM als Aufgabe zugeteilt, die nicht dafür geschult sind. Aber es ist sinnvoll, das Thema in professionelle Hände zu geben“, empfiehlt sie. Allerdings sei Geduld gefragt.

„Zu erwarten, dass die Arbeitsunfähigkeitszahlen direkt im nächsten Jahr sinken, ist utopisch“, sagt sie. Vielmehr gehe es darum, BGM dauerhaft in der Unternehmenskultur zu verankern. Eine Schlüsselrolle dazu sind Führungskräfte, so die Expertin. „Die müssen dahinterstehen“, stellt sie klar. Das gelte ebenso für kleine Betriebe. „Wenn man hinterher zusammenrechnet, was die Krankheitstage der Mitarbeitenden kosten, wiegt das viel mehr, als wenn man den Beschäftigten zwischendurch Zeit für eine Mobilisationsübung oder eine Aktivierungspause gönnt, selbst wenn sie die Arbeit dafür kurz unterbrechen müssen“, plädiert sie für das BGM.



BGM-ANGEBOTE FÜR FIRMEN

Die Beraterinnen und Berater für Gesundheitsmanagement der BARMER entwickeln Angebote, die auf die Bedürfnisse Ihres Betriebs zugeschnitten sind. Kontaktieren Sie uns und wir helfen Ihnen gerne weiter.

Mehr dazu lesen Sie unter:
barmer.de/bgm



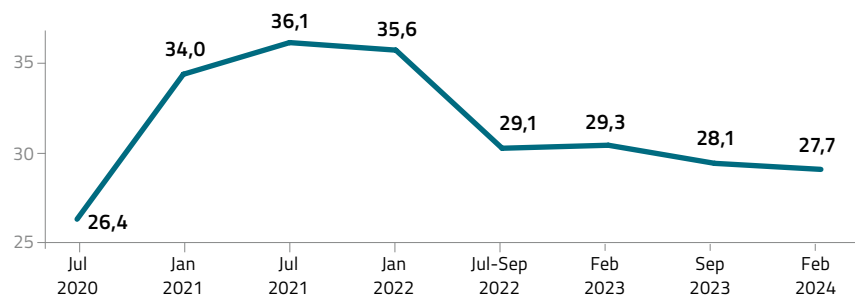
social
health@work
– Abschluss-
bericht

Produktiv, aber weniger erholt

Wenn Beschäftigte mehr mobil arbeiten, fühlen sie sich gestresster.
Virtuelle Führungsfähigkeiten sind gefragt.

Zusammen mit der Universität St. Gallen hat die BARMER im Rahmen der Langzeitstudie social health@work erforscht, wie sich die Arbeitswelt verändert und wie Unternehmen hybrides Arbeiten erfolgreich umsetzen können. Seit Juli 2020 hat sie dafür halbjährlich in acht Wellen jeweils mehr als 8.000 Beschäftigte aus 22 Branchen in ganz Deutschland befragt. Mittlerweile ist der Abschlussbericht erschienen. Eine Erkenntnis: Homeoffice und mobiles Arbeiten sind nach Corona geblieben, aber leicht rückläufig.

Durchschnittlicher Anteil der mobilen Arbeitszeit pro Woche in Prozent



Mobile Arbeit bleibt

In allen Wellen waren annähernd 60 Prozent der Befragten abseits des Büros tätig. Allerdings ist der Anteil der mobilen Arbeitszeit pro Woche gesunken und hat sich bei rund 28 Prozent eingependelt (s. Grafik) – im Schnitt 1,4 Tage pro Woche. Je nach Branche ist der Präsenzanteil unterschiedlich hoch. So herrscht im Gastgewerbe oder in der Gesundheits- und Bildungsbranche natürlicherweise

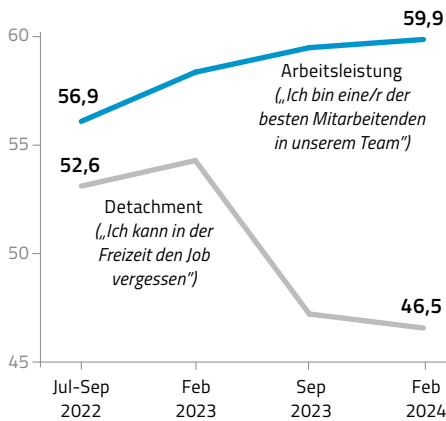
eine starke Anwesenheitskultur, im Marketing hingegen nicht. Wenn sie die freie Wahl hätten, würden die Befragten gerne 2 bis 2,5 Tage mobil arbeiten. Insgesamt sind sie aber mit ihrer Flexibilität zufrieden.

Risiko für die Gesundheit?

Die Forschenden der Universität haben untersucht, wie sich die mobile Arbeit auf das Wohlbefinden der Beschäftigten

auswirkt. Individuell zeigt sich bei den Befragten: Arbeiten sie zunehmend mobil, fühlen sie sich gestresster. Ein Grund dafür ist, dass Homeoffice die Grenzen zwischen Job und Privatleben verschwimmen lässt, so die Studie. Im Betrieb ist die Arbeit zeitlich und örtlich limitiert. Zuhause hingegen nicht. Ständige Erreichbarkeit über die Dienstzeit hinaus, noch schnell die Mails checken – die Mitarbeitenden schätzen sich zunehmend engagierter ein, können nach

Zustimmung zu Aussagen über Produktivität und Erholung in Prozent



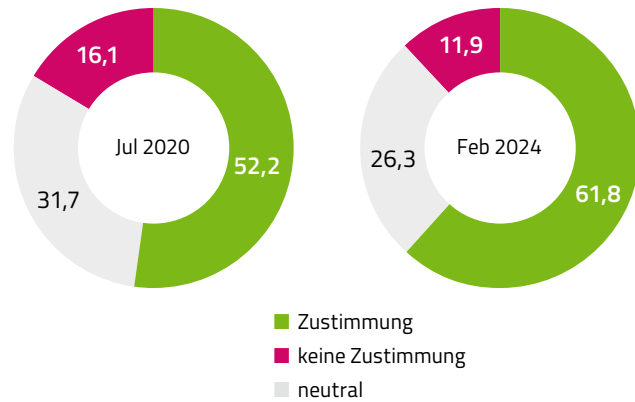
ihrem Empfinden aber schlechter abschalten und sich erholen: Der Anteil derer, die sich in ihrer Freizeit mental vom Job distanzieren können, sank laut Studie seit 2022 von 53 auf 47 Prozent (s. Grafik oben links). Zugleich zeigen weitere Studienergebnisse, dass sich mobile Arbeit nicht zwangsweise negativ auswirken muss, wenn Führungskräfte, Teams und Organisationen mit den Herausforderungen so umgehen, dass Beschäftigte die Vorteile mobiler Arbeit gesund nutzen können.

Das können Beschäftigte tun

Wer bewusst Beruf und Privatleben trennt, vermeidet Konflikte zwischen Job und Familie und kann den negativen Folgen von mobiler Arbeit auf die eigene Leistungsfähigkeit entgegenwirken. Dieses Grenzmanagement

kann örtlich sein, etwa durch einen eigenen Raum, der zuhause als Büro dient. Zeitlich gesehen ist es die klare Aufteilung des Tages in Arbeits- und Freizeit. Mitarbeitende wenden laut Studie beide Arten des Grenzmanagements an, besonders wenn sie Familie haben, wobei Mütter eher zeitliche und Väter örtliche Limits setzen. Zudem verbessert sich die Arbeitsfähigkeit, wenn Angestellte das sogenannte Job Crafting nutzen, eine proaktive Form der Tätigkeitsgestaltung. Dann verändern Beschäftigte mithilfe bestimmter Strategien wie etwa Arbeitsorganisation oder anderer Denkansätze ihre Arbeit, sodass sie besser zu ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen passt. Das sorgt für eine gesunde sowie kontinuierliche Arbeits- und Erwerbsfähigkeit, von der nicht nur Einzelpersonen, sondern auch Unternehmen profitieren.

Aussage „Meine direkte Führungskraft nutzt Technologien effektiv für die virtuelle Kommunikation mit den Mitgliedern unseres Teams“, Angaben in Prozent



verhindern, dass Teams sich weniger austauschen und schlechter in hybriden Konstellationen zusammenarbeiten. Hier zeigen die Längsschnittdaten einen positiven Trend: Beschäftigte bewerten das virtuelle Führungsvermögen ihrer Vorgesetzten zuletzt deutlich besser als noch zu Studienbeginn (s. Grafik oben rechts). „Auch wenn Unternehmen wieder verstärkt zur Präsenzarbeit übergehen, bleiben die positiven Effekte des hybriden Arbeitens erhalten. Führungskräfte haben sich den veränderten Bedingungen ebenfalls angepasst und ihre virtuellen Führungsfähigkeiten weiterentwickelt“, sagt Studienautor Prof. Dr. Stephan Böhm zu dieser Entwicklung. Die Studie zum Herunterladen und weitere Infos gibt es unter:

barmer.de/social-health

Was ist social health?

Social health beschreibt den Zustand des sozialen Wohlbefindens im Arbeitskontext. Um ihn zu erreichen, gilt es Verhaltensweisen und Arbeitsbeziehungen zu entwickeln, um die Anforderungen von Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung erfolgreich zu gestalten. Mehr dazu unter:

barmer.de/f005508

Führungskräfte in der Verantwortung

Die hybride Berufswelt fordert Führungskräfte besonders. Sie müssen durch ihren Führungsstil sicherstellen, dass sich Teams trotz räumlicher Distanz verbunden fühlen. Wer unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt, Teammitglieder bei Entscheidungen einbezieht und zudem versucht, fair und unvoreingenommen zu führen, kann punkten. Dabei sind virtuelle Führungsfähigkeiten, die Technologien für eine effektive Kommunikation nutzen, entscheidend. Sie mindern die negativen Effekte von mobiler Arbeit auf den Zusammenhalt im Team. Vorgesetzte, die virtuell erfolgreich führen,



BARMER Online-Seminar

Hybride Arbeit

Die BARMER hat im September zusammen mit Studienleiter Prof. Dr. Stephan Böhm ein Seminar für Führungskräfte veranstaltet, wie sie hybride Arbeit für Teams produktiv und gesund gestalten können. Alle interessierten Betriebe können das Angebot weiterhin digital und kostenfrei abrufen:

barmer.de/hybride-arbeit



BARMER Urlaubs- und Homeofficeplaner

Sommer, Sonne, Steuererklärung

Der kostenlose Urlaubs- und Homeoffice-Planer der BARMER für das Jahr 2025 bietet Betrieben eine Übersicht über die An- und Abwesenheiten ihrer Teams. Dieser basiert auf einer PDF, mit der Arbeitgeber Präsenztage, mobile Arbeit und Urlaube unkompliziert verwalten können. Es lassen sich die An- und Abwesenheiten des gesamten Jahres für jede Kollegin und jeden Kollegen einzeln anzeigen. Schulferien und Feiertage kann der Nutzer ebenfalls nach Bundesländern ein- und ausblenden. Zudem hilft der Planer bei der Steuererklärung. Denn Beschäftigte, die hybrid arbeiten, können jederzeit nachschauen, an welchen Tagen sie im Homeoffice waren. Mehr dazu unter:

barmer.de/urlaubsplaner

Erinnerung

IAP gilt noch bis Jahresende

Noch bis zum Ende des Jahres können Unternehmen ihren Beschäftigten Leistungen, die die Inflation abmildern, bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuerfrei als Inflationsausgleichsprämie (IAP) gewähren. Wichtig: Arbeitgeber müssen die Leistungen zusätzlich zum regulären Arbeitslohn und nicht als Entgeltumwandlung zahlen. Weitere Infos zu steuerfreien Arbeitgeberleistungen finden Unternehmen unter:

barmer.de/arbeitgeberzuschuesse

BARMER und dentinostic

Per App ohne Termin zum Zahnarzt

Jederzeit zum Zahnarzt gehen: Das ermöglicht die dentinostic App. Seit Anfang August können sich alle BARMER-Versicherten darüber kostenfrei von approbierten Zahnärztinnen und -ärzten

ersteinschätzen lassen, wenn sie Probleme verspüren. So sparen Angestellte Zeit und brauchen keinen zu Termin vereinbaren. Zudem müssen sie ihre Arbeit dafür nicht zwingend unterbrechen oder sich bei ihrem



Unternehmen freinehmen und sind etwa bei Dienstreisen zeitlich flexibler. Den Bohrer ersetzt die App zwar nicht. Aber die Zahnmedizinerinnen und Zahnmediziner beurteilen etwa Schmerzen, Verfärbungen sowie Zahnfleischentzündungen und emp-

fehlen Behandlungen. Das erleichtert die spätere Versorgung in der Praxis vor Ort. Eine Anleitung, wie Sie sich anmelden und eine hilfreiche FAQ lesen Sie unter:

barmer.de/dentinostic

Gesundheits- und Sozialberufe

IW-Studie zeigt große Fachkräftelücke

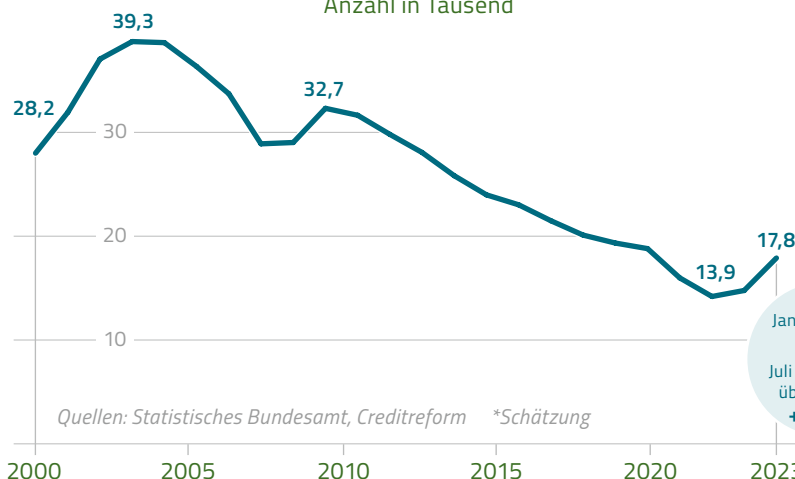
In den Gesundheits- und Sozialberufen fehlen rund 133.000 qualifizierte Beschäftigte. Das macht ein Viertel der gesamtwirtschaftlichen Fachkräftelücke in Deutschland aus. Das geht aus einer Studie des Instituts der Wirtschaft (IW) zur Arbeitsmarktsituation hervor. Besonders in der Kinderbetreuung und -erziehung fehlen

20.875 qualifizierte Fachkräfte. Diese Entwicklung wirkt sich laut Studie doppelt aus: Sie schränkt auch die Erwerbsbeteiligung von Personen ein, die die Kinderbetreuung und Pflege ihrer Angehörigen stärker selbst übernehmen müssen und daher weniger arbeiten können. Mehr dazu unter:

iwkoeln.de ☞ Kofa Kompakt 7/2024

Unternehmensinsolvenzen

Anzahl in Tausend





Jahreswechselseminare

Updates aus der Sozialversicherung: Das ändert sich im Jahr 2025

Welche Änderungen stehen im Jahr 2025 in der Sozialversicherung an? Welche Beiträge und Rechengrößen gelten dann? Das Format „Updates aus der Sozialversicherung“ der BARMER liefert die Antworten und informiert darüber, was im nächsten Jahr im Sozial-, Arbeits- und Steuerrecht auf Firmen zukommt. An sechs Terminen können sich Interessierte ab November in kostenlosen Online-Seminaren fachlich für das neue Jahr fit machen. Im Anschluss gibt es ein Zertifikat, die Seminarunterlagen sowie den Zugangslink zum Videomitschnitt. Wer an den Terminen keine Zeit hat, kann sich

für das zusätzliche Digitalangebot der BARMER registrieren und erhält alle Seminarunterlagen zum kostenlosen Download, On-Demand-Videos zu einzelnen Themenschwerpunkten und viele praktische Tipps. Infos dazu sind im BARMER-Firmenkundenportal verfügbar unter:

barmer.de/updates

Die Termine auf einen Blick:

- Dienstag, 26. November, 10 bis 11.30 Uhr
- Donnerstag, 28. November, 10 bis 11.30 Uhr
- Mittwoch, 4. Dezember, 10 bis 11.30 Uhr
- Mittwoch, 11. Dezember, 10 bis 11.30 Uhr
- Donnerstag, 12. Dezember, 14 bis 15.30 Uhr
- Mittwoch, 18. Dezember, 10 bis 11.30 Uhr

Digitales BGM-Angebot

Gesunde Routinen am Arbeitsplatz

Die BARMER-Expertin für Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) Svenja Folkerts vermittelt Führungskräften und Beschäftigten wie sie das eigene Verhalten reflektieren und durch gesunde Routinen Ziele

erreichen können. Das lernen sie im halbstündigen Video-Training „**Healthy**

Habits – mehr Erfolg im Joballtag mit gesunden Routinen“.

Der Onlinekurs ist sofort nach der Anmeldung verfügbar:

barmer.de/healthy-habits

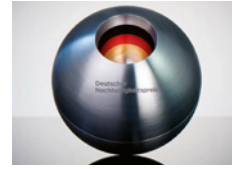


*„WER HEUTZUTAGE EIN VORBILD IN DER FÜHRUNG SEIN MÖCHTE,
BEGINNT BEI SICH SELBST. DABEI KÖNNEN GEWOHNHEITEN
UND ROUTINEN HELFEN.“*

Svenja Folkerts, Fachreferentin BGM bei der BARMER

Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen

Die BARMER zeichnet aus



Die Nachhaltigkeitspreis-Trophäe

Klimaschutz ist Gesundheitschutz. Deshalb haben die BARMER, die Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis und die Stiftung Gesunde

Erde – Gesunde Menschen den Deutschen Nachhaltigkeitspreis Gesundheit initiiert. Der Preis soll besondere Leistungen für Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen sichtbar machen. Die Preisverleihung findet am 29. November in Düsseldorf statt. Mehr über die Nominierten, die es durch die Vorauswahl geschafft haben, lesen Betriebe unter:

barmer.de/nachhaltigkeitspreis

Digitalisierung

B2B: Pflicht zur E-Rechnung für alle

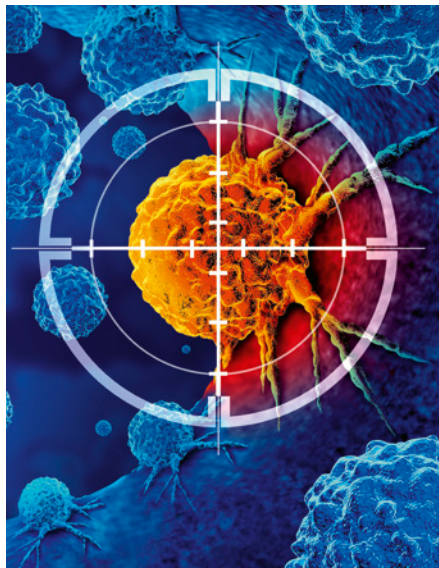
Alle Unternehmen müssen ab dem Jahr 2025 elektronische Rechnungen (E-Rechnungen) empfangen. Das hat der Gesetzgeber im März im Rahmen des Wachstumschancengesetzes beschlossen. Die E-Rechnung muss ein vorgegebenes Daten-Format im Sinne der europäischen Normenreihe EN 16931 erfüllen. Andere Formate wie PDF oder Dateien mit „tif“, „jpeg“, „docx“ im Namen reichen zwar, um die Rechnung digital darzustellen, genügen der Norm jedoch nicht. Sie gelten genau wie Papierrechnungen als „sonstige Rechnungen“. Die Pflicht betrifft nur Geschäfte zwischen Unternehmern (B2B). Rechnungen, die an private Endkunden gehen, sind davon nicht betroffen. Ab dem Jahr 2028 müssen auch Kleinunternehmer E-Rechnungen im B2B-Bereich stellen. Beim Bundesministerium für Finanzen finden Betriebe den Entwurf eines Schreibens, wie sie die E-Rechnung im unternehmerischen Alltag umsetzen können. Es behandelt ebenfalls rechtliche Fragen dazu. Eine finale Fassung stand zu Redaktionsschluss noch nicht fest. Mehr dazu unter:

bundesfinanzministerium.de ☞ E-Rechnung

Krebs: Aktive Vorsorge im Betrieb

Ob Haut-, Prostata- oder Brustkrebs – Krebserkrankungen nehmen weltweit zu. Diese Entwicklung fordert die Wirtschaft heraus.

Knapp eine halbe Million Menschen erkranken in Deutschland jedes Jahr neu an Krebs. Tendenz steigend. Das belegen Zahlen des Robert-Koch-Instituts. Zu den häufigsten Krebsarten zählen Brustkrebs bei Frauen und Prostatakrebs bei Männern sowie Lungen- und Darmkrebs insgesamt. Weltweit schätzt die International Agency for Research on Cancer die Zahl der Neuerkrankungen auf rund 20 Millionen. Laut Prognose könnte sich der Wert bis zum Jahr 2050 nahezu verdoppeln. Deutschland betrifft dies als stark alternde Gesellschaft besonders. Für den deutschen Mittelstand resultieren daraus mehr Arbeitsausfälle



Krebserkrankungen sorgen für lange AU-Zeiten

durch erkrankte Mitarbeitende und durch Pflege von Familienmitgliedern, reduzierte Arbeitsfähigkeit und steigende psychische Belastungen. Krebserkrankungen verändern nicht nur das Leben der betroffenen Angestellten drastisch, sondern können sich erheblich auf Betriebe auswirken.

Ausfälle belasten die Wirtschaft

Krankenhausaufenthalte, Operationen, Chemotherapie, Bestrahlung – laut Gesundheitsreport der BARMER führt die Diagnose Krebs neben psychischen Leiden zu den mit Abstand längsten Phasen der Arbeitsunfähigkeit. Im Jahr 2023 waren Betroffene deshalb durchschnittlich knapp 41 Arbeitstage krankgeschrieben. Wobei die Zahl, je nach Art des Tumors, deutlich höher liegen kann. Der wirtschaftliche Schaden ist immens. Die Ausfälle führen nicht nur zu Produktionsverlusten, sondern belasten Unternehmen finanziell durch Lohnfortzahlungen, Ersatzarbeitskräfte oder sogar Umstrukturierungen. Dazu kommt: Viele Betroffene können, selbst wenn sie nach überstandener Krankheit wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, nicht mehr im vollen Umfang arbeiten. Hier müssen Arbeitgeber flexibel sein und oft Arbeitsplätze und -prozesse anpassen.

Aktive Vorsorge

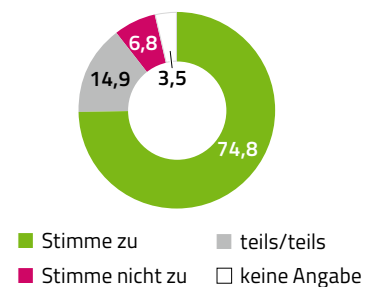
Unternehmen können mit Präventionsarbeit reagieren. Wichtig ist ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement

(BGM), das ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld schafft und gezielte Vorsorgemaßnahmen bietet. Dazu zählt die aktive Vorsorge: Arbeitgeber können ihren Mitarbeitenden den Zugang zu wesentlichen regelmäßigen Früherkennungsuntersuchungen

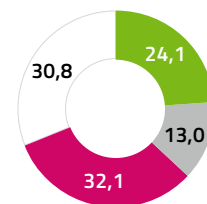
Umfrage zu Früherkennungsuntersuchungen

Angaben in Prozent

Ich kann damit aktiv zum Erhalt meiner Gesundheit beitragen



Mein Betrieb unterstützt mich dabei (etwa mit Arbeitszeitunterbrechung)



Quelle: BARMER Online-Befragung mit 1.500 Teilnehmenden im Jahr 2023

600.000

MENSCHEN WERDEN IM JAHR 2030 IN DEUTSCHLAND VORAUSSICHTLICH AN KREBS ERKRANKEN¹ – 2010 WAREN ES 477.000, 2020 BEREITS 493.000²

Quellen: ¹Deutsche Krebshilfe, ²Robert Koch-Institut

Angebote der BARMER zur Krebsfrüherkennung

erleichtern, indem sie die Kosten übernehmen oder Screenings direkt vor Ort auf dem Firmengelände organisieren. Das erhöht die Teilnahmebereitschaft der Belegschaft. Zugleich können Betriebe einen gesundheitsbewussten Lebensstil am Arbeitsplatz fördern: Gesunde Mahlzeiten in der Kantine, Bewegungsprogramme, Nichtraucher-Initiativen und Stressmanagement-Kurse steigern das Wohlbefinden der Beschäftigten und tragen zur Krebsvorsorge bei. Laut Weltgesundheitsorganisation können etwa 30 bis 50 Prozent der Krebserkrankungen durch eine gesunde Lebensweise vermieden werden.

BGM klug einsetzen

Die Diagnose Krebs belastet körperlich wie psychisch extrem. Arbeitgeber können ihre Mitarbeitenden in dieser schwierigen Situation unterstützen, etwa mit internen Ansprechpartnern oder externen Beratungen. Angestellte, die nach einer überstandenen Erkrankung an den Arbeitsplatz zurückkehren, brauchen oft ebenfalls Hilfe. Flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeioptionen, Homeoffice oder eine schrittweise Wiedereingliederung werden den individuellen Bedürfnissen der Betroffenen gerecht. Deutsche Unternehmen können folglich betroffene Mitarbeitende gezielt unterstützen. Kluge BGM-Maßnahmen helfen, die Anzahl neuer Erkrankungen zu verringern und potenzielle Folgen abzumildern.



Kostenloser Darmkrebs-Test für alle ab 40

Mehr als 64.000 Menschen erkranken in Deutschland jährlich neu an Darmkrebs. Wird die Krankheit in einem frühen Stadium erkannt, sind die Heilungschancen meist gut. Aus diesem Grund bietet die BARMER allen Versicherten ab 40 Jahren den immunologischen Stuhltest (iFOBT) an. Der digitale Darmkrebs-Test kann bequem und unkompliziert online bestellt und zu Hause durchgeführt werden. Falls

Blut im Stuhl nachgewiesen werden kann, sollte zur Abklärung eine Darmspiegelung erfolgen. Ursache könnten ein blutender Darmpolyp oder eventuell ein Tumor bzw. eine Vorstufe sein. Die BARMER übernimmt die Kosten für den iFOBT einmal im Jahr. Versicherte, die den Stuhltest regelmäßig wahrnehmen, können ihr Risiko, an Darmkrebs zu sterben, wesentlich verringern.

barmer.de/a008958

Ersteinschätzung per digitalem Hautcheck

Hautkrebs gehört zu den häufigsten Krebserkrankungen in Deutschland, die Anzahl der Fälle steigt seit Jahren an. Auch junge Menschen sind immer häufiger betroffen. Wenn sich ein neues Muttermal auf der Haut bildet oder ein bestehendes verändert, ist eine zeitnahe Untersuchung daher besonders wichtig. Ein Termin in der dermatologischen Praxis ist aber häufig nicht spontan zu bekommen. Versicherte der BARMER können Hautveränderungen deshalb kurzfristig per digitalem Hautcheck über das Smartphone abklären lassen. Eine hautärztliche Einschätzung erfolgt innerhalb von 48 Stunden.

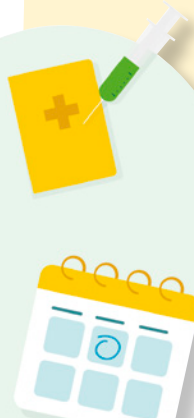
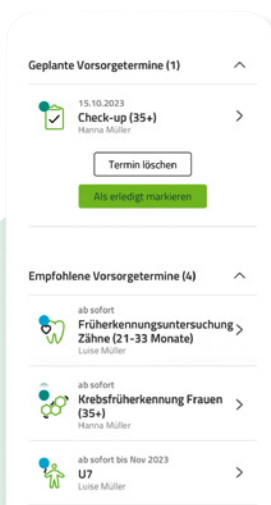


barmer.de/a008956

Planer erinnert regelmäßig an Vorsorge

Über die BARMER-App sowie über den Web-Zugang **Meine BARMER** haben Versicherte ihre Vorsorgetermine jederzeit im Blick. Der Planer erinnert an alle wichtigen anstehenden Untersuchungen und weist automatisch auf empfohlene Vorsorgeleistungen hin.

barmer.de/meine-barmer



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