

BARMER Nahdram

Magazin für Unternehmen

01-2025

Neue Impulse für das BGM

Wie Betriebe vom Digital Health Coach der BARMER profitieren



SEMINARE IM 1. HALBJAHR

So bleiben Unternehmen
kostenlos auf dem
neuesten Stand

AUSGEZEICHNET

Die BARMER gewinnt
den Deutschen
Nachhaltigkeitspreis

SOZIALVERSICHERUNG

Alle Werte und
Rechengrößen für
das Jahr 2025

Impressum

HERAUSGEBER

BARMER

Postfach 110704, 10837 Berlin

VERANTWORTLICH

Athanasios Drougias, Abteilung
Unternehmenskommunikation

REDAKTION

Curth Moritz Voß, Andreas Hipp

LAYOUT/DTP

Andreas Große-Stoltenberg

ANSCHRIFT DER REDAKTION

BARMER, Abteilung
Unternehmenskommunikation,
Lichtscheider Str. 89,
42285 Wuppertal
Telefon 0800 33 30 04 99 18 36
Fax 0800 33 30 04 99 14 59
E-Mail nahdran@barmer.de

DRUCK

Frank Druck GmbH & Co. KG, Preetz

REDAKTIONSSCHLUSS

10. Dezember 2024

BILDNACHWEIS

BARMER, Mathias Kehren
(S. 2, 8, 9), quitt (S. 5), hr-excel-
lence-awards.de (S. 12),
Stadtsparkasse Mönchenglad-
bach (S. 13), VRM-Service (S. 13),
E.W. Neu (S. 13), GettyImages
(S. 4, 13, 18, 19)
.../stock.adobe.com: Lustre Art
Group (S. 1), Jacob Lund (S. 2, S. 6),
diagreez (S. 2, S. 14), JenkoAtaman
(S. 4), M+Isolation+Photo (S. 5),
Liubomir (S. 5), Ranimi (S. 7), LoCrew
(S. 12), guillaume-photo (S. 15 bis
18), Oleksandr (S. 15 bis 19)

Nahdran erscheint viermal jährlich



06

MUTTERSCHAFTSGELD FÜR MINIJOBBERINNEN



08

AUSGEZEICHNETE NACHHALTIGKEIT



NEUES JAHR, NEUE MINIJOBGRENZE

14

INHALT

04

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

06

DIE ART DER KRANKENVERSICHERUNG ENTSCHIEDET

Mutterschaftsgeld für Minijobberinnen

08

DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSPREIS

Einsatz für ein grünes Gesundheitswesen

10

MIT NOCH MEHR FUNKTIONEN

Impulse fürs BGM: Der Digital Health Guide

12

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

14

MINDESTLOHN

Neues Jahr, neue Minijobgrenze

15

PRAXISNEWS

Werte und Rechengrößen für 2025

16

PRAXISNEWS

Werte und Rechengrößen für 2025 – Tabelle

18

ÜBERBLICK

Unsere Online-Seminare im 1. Halbjahr

Titelthema



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

das Bundesgesundheitsministerium hat den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz fürs Jahr 2025 um 0,8 Prozentpunkte auf 2,5 Prozent angehoben. Dieser deutliche Sprung spiegelt die anhaltend stark steigende Ausgabenentwicklung in der Gesetzlichen Krankenversicherung wider. Folglich sind die Beiträge nahezu aller Krankenkassen zu Beginn des Jahres entsprechend angepasst worden. Auch in der Sozialen Pflegeversicherung müssen Beschäftigte und Unternehmen mehr zahlen. Eine neue Bundesregierung muss diese Beitragsspirale durchbrechen, denn die zunehmende finanzielle Überforderung schwächt den Wirtschaftsstandort Deutschland, der ohnehin immer stärker belastet ist. Nachhaltige Strukturreformen sind also gefragt.

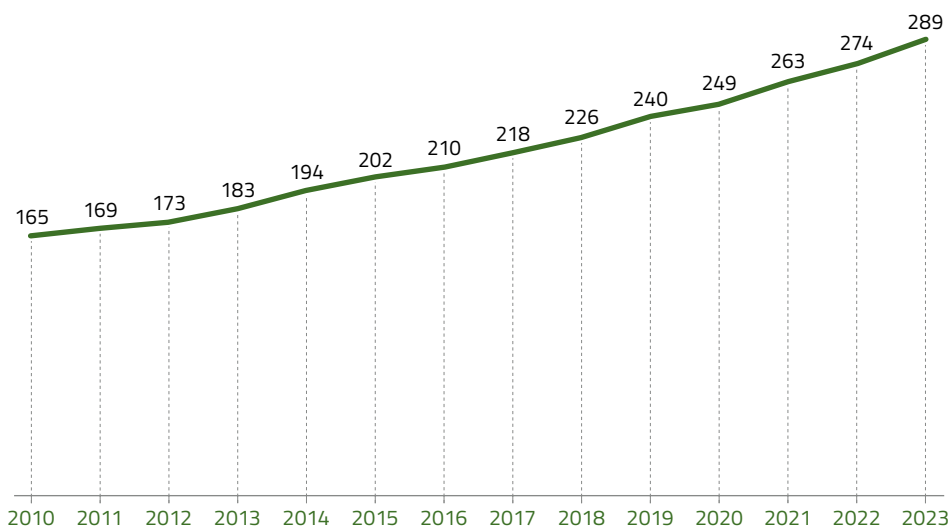
Ich wünsche Ihnen ein gutes und erfolgreiches Jahr 2025.

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

Gesundheitskosten steigen

Leistungsausgaben der Gesetzlichen Krankenversicherung in Deutschland,
Angaben in Milliarden Euro (gerundet)



Quelle: vdek/BMG



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.



Neuerung im BVaiDG

Mehr digital, mehr Chancen

Bereits zum August des Jahres 2024 ist das Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaiDG) in Kraft getreten. Das Gesetz erneuert die Ausbildung in Betrieben, nimmt Einfluss auf das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung. Seitdem gibt es Mindeststandards für die digitale Ausbildung. Auszubildende dürfen erstmals mobil ausgebildet werden, ohne dass Ausbildungsbeauftragte und Azubis an einem Ort sind. Berichtshefte, die Azubis für die Prüfungszulassung brauchen, sind digital zulässig. Neu im BBiG ist der § 42a: Prüferinnen und Prüfer dürfen unter bestimmten Bedingungen per Videokonferenz prüfen. Betriebe müssen Berufsausbildungsverträge in Textform nicht mehr schriftlich abschließen, das geht nun ebenfalls digital. Zudem ist die Ausbildung jetzt in Teilzeit erlaubt. Der Arbeitgeber legt im Ausbildungsvertrag fest, ob die gesamte Ausbildungsdauer oder nur ein bestimmter Zeitraum in Teilzeit erfolgt. Ab Januar des Jahres 2025 können Unternehmen durch die Novelle Kompetenzen anerkennen, die Arbeitnehmer unabhängig von einem formalen Berufsausbildungsabschluss erworben haben. Maßstab ist dafür ein Referenzberuf. Das soll berufliche Fähigkeiten sichtbar machen und berufliche Lebensläufe honorieren. Davon sollen Beschäftigte ohne Berufsausbildung sowie Quereinsteiger profitieren, vorausgesetzt, sie haben das 25. Lebensjahr vollendet. Mehr dazu unter: dip.bundestag.de BVaiDG

Arbeitsunfähigkeit

Erweitertes Meldeverfahren zur eAU

Das Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) gilt bereits seit rund zwei Jahren für Betriebe und Krankenkassen. Es ersetzt in den meisten Fällen die Papierbescheinigung für den Arbeitgeber. Ein Vertragsarzt oder ein Krankenhaus meldet die Arbeitsunfähigkeit elektronisch bei der Krankenkasse. Der Arbeitgeber ruft sie dort über ein Programm zur Entgeltabrechnung oder eine elektronische Ausfüllhilfe wie das SV-Meldeportal ab. Seit Januar ist das eAU-Meldeverfahren geringfügig anders. Folgende Abwesenheitszeiten können Arbeitgeber jetzt abfragen:

- Aufenthalt in Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen der Gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung (Rückmeldegrund „5“)
- teilstationäre Krankenhausbehandlungen (Grund „6“)

Beide Abwesenheitsgründe stellen grundsätzlich eine unverschuldete Arbeitsverhinderung dar und verpflichten den Arbeitgeber Gehalt weiter zu zahlen, sofern die Bedingungen aus dem § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz erfüllt sind.

Zusätzlich sind folgende Punkte angepasst:



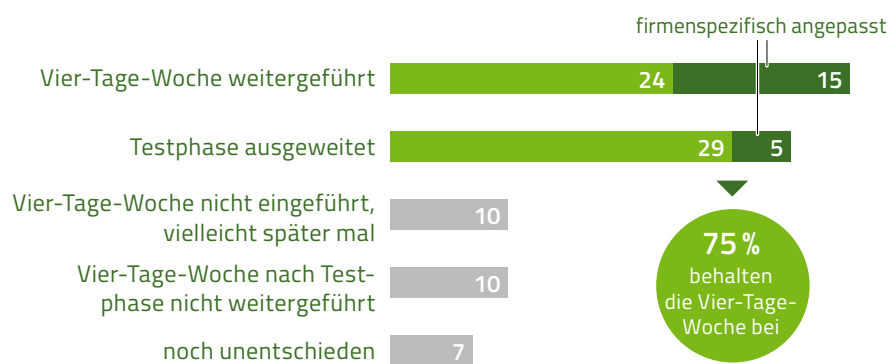
- Neu ist der Rückmeldegrund „8 = anderer AU-Nachweis liegt vor“. Das heißt, eine privatärztlich oder von einem ausländischen Arzt bescheinigte Arbeitsunfähigkeit (AU) liegt der Krankenkasse für diesen Zeitraum vor.
- Bei einem Krankenkassenwechsel erhält die neu zuständige Krankenkasse die AU-Daten des Arbeitnehmers, sofern dessen AU über den Wechsel hinausgeht. In diesen Fällen ersetzt der neue Rückmeldegrund „9 = Weiterleitungsverfahren nach § 304 SGB V“ den bisherigen Grund „4 = Nachweis liegt nicht vor“.
- Meldung des tatsächlichen Entlassdatums bei stationären Krankenhausaufenthalten.
- Liegt eine Arbeitsunfähigkeitszeit vor, die die Krankenkasse noch prüfen muss, zeigt das der neue Rückmeldegrund „7 = in Prüfung“ an.

Mehr zur eAU finden Sie unter:

barmer.de/elektronische-krankmeldung

45 deutsche Unternehmen haben die Vier-Tage-Woche getestet

Wie gingen die Betriebe nach der sechsmonatigen Testphase Anfang des Jahres 2024 damit um? Angaben in Prozent



Quelle: Universität Münster, Lehrstuhl für die Transformation der Arbeitswelt

Private Arbeitgeber

Haushaltshilfe, Nanny oder Pflegekraft einfach einstellen

Private Arbeitgebende, die eine Haushaltshilfe beschäftigen wollen, müssen einiges beachten. Sie müssen ihre Nanny,



Haushaltshilfe oder Pflegekraft beim Finanzamt, der Unfallkasse und der Krankenkasse anmelden. Zudem kommen weitere administrative Aufgaben hinzu, einschließlich der monatlichen Abrechnung. Deshalb kooperiert die BARMER mit dem digitalen Dienstleister Quitt. Dieser Service übernimmt für private Arbeitgeber all diese Aufgaben. Die BARMER unterstützt wiederum Quitt bei Sozialversicherungsthemen und steht mit Fachwissen zur Seite. Etwa wenn es darum geht, Aushilfen aus dem Ausland zu beschäftigen. Mehr dazu unter:

go-quitt.de [BARMER](#)
Hilfreiche Infos liefert auch der BARMER Guide to Germany unter:
barmer.de/health-guide

Bürokratieabbau

Gesetz soll Betriebe stärken und die Wirtschaft entlasten

Mit dem vierten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) will der Staat Unternehmen mehr Freiraum für ihre eigentliche Arbeit verschaffen. Im Oktober ist das Gesetz verkündet worden. Es soll administrative Abläufe in Deutschland vereinfachen und die Wirtschaft in Höhe von rund 944 Millionen Euro pro Jahr entlasten, so die Bundesregierung. Das Gesetz erleichtert besonders Rechtsgeschäfte. Statt sogenannter Schriftformerfordernisse, also Vertragsdokumente, die eine Unterschrift beider Parteien benötigen, genügt nun für viele Betriebe die Textform. Heißt: Eine SMS oder eine E-Mail reicht aus, um viele Rechtsgeschäfte digital abzuwickeln. Zudem können Betriebe Arbeitsverträge per E-Mail abschließen. Nur wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausdrücklich eine Schriftform verlangen, müssen Arbeitgeber die Informationen auf Papier übersenden. Gleiches gilt für Arbeitszeugnisse, die Betriebe seit Januar ebenfalls

elektronisch ausstellen dürfen. Die Textform reicht ebenso für den Nachweis der Arbeitsbedingungen nach dem Nachweisgesetz, Überlassungsvereinbarungen zur Leiharbeit und den Antrag auf Elternzeit. Diese Regelungen gelten nicht für die in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz aufgeführten Betriebe. Dazu zählen etwa das Baugewerbe, Gastronomiebetriebe oder die Fleischwirtschaft. Das BEG IV reduziert auch die Aufbewahrungsfrist für Buchungsbelege von zehn auf acht Jahre. Für Steuerberaterinnen und Steuerberater soll eine zentrale Vollmachtsdatenbank entstehen. Arbeitgeber müssen ihrer Steuerberatung keine schriftlichen Vollmachten mehr für die jeweiligen Sozialversicherungsträger ausstellen. Stattdessen speichert die Datenbank eine Generalvollmacht, auf die alle Träger zugreifen können. Mehr dazu unter:

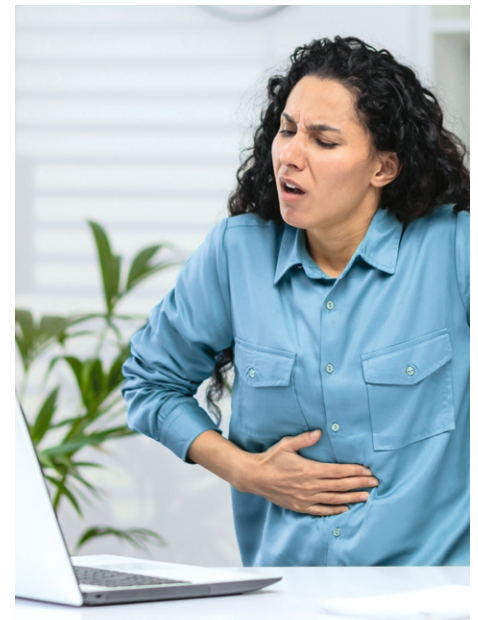
bundesregierung.de
[Bürokratieentlastungsgesetz](#)

Endometriose

Chronisch krank im Unternehmen

Im Herbst des Jahres 2023 hat die Endometriose-Vereinigung Deutschland Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber befragt, wie sie mit der Erkrankung im Betrieb umgehen (wir berichteten in der Nahdran 4.23). Mittlerweile stehen die Ergebnisse fest. Insgesamt haben sich 592 Personen aus Unternehmen verschiedener Branchen beteiligt. Etwa 80 Prozent berichten, dass in ihrer Organisation Menschen mit einer chronischen Krankheit arbeiten – 64 Prozent mit Endometriose. Es ist eine gutartige, aber chronische Krankheit mit starken Blutungen und wiederkehrenden Schmerzen. Es wächst Gewebe, das der Gebärmutter Schleimhaut ähnelt, außerhalb der Gebärmutter. Laut Umfrage kennen die meisten Unternehmen die Krankheit. Sie wissen ebenso, dass sie sich negativ auf die Leistungsfähigkeit der betroffenen Frauen auswirkt. Allerdings gibt nur ein Drittel an, Arbeitsplatz und Aufgaben entsprechend anzupassen. Informationen über konkrete Unterstützungsangebote haben nur 13 Prozent der Betriebe. Helfen kann hier etwa die Endo-App, eine digitale Gesundheitsanwendung, deren Kosten die BARMER übernimmt. Sie begleitet Frauen, die an Endometriose leiden, mit individuellen Therapieempfehlungen, um die Lebensqualität zu verbessern. Weitere Infos zur Krankheit unter:

barmer.de/endometriose





Mutterschaftsgeld für Minijobberinnen

Die Art der Krankenversicherung entscheidet. Arbeitgeber können sich Zuschüsse und Sozialversicherungsbeiträge erstatten lassen.

Angestellten Frauen steht Mutterschaftsgeld zu. Das gilt auch für Minijobberinnen. Dieses Geld gibt werdenden Müttern finanzielle Sicherheit während der Schutzfrist, in der sie nicht arbeiten und das Einkommen fehlt. Denn während des Mutterschutzes gilt grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot. Diese Frist beträgt mindestens 14 Wochen, theoretisch sechs Wochen vor und acht nach der Geburt. Bei Mehrlingsgeburten, Frühchen und Babys mit Behinderung sind es mindestens 18 Wochen. Wie

viel Geld eine Minijobberin in dieser Zeit bekommt, hängt davon ab, wie sie krankenversichert ist.

Nicht gesetzlich krankenversichert

Wenn Frauen mit einer geringfügig entlohnten Arbeit zu Beginn des Mutterschutzes nicht selbst gesetzlich krankenversichert sind, können sie Mutterschaftsgeld beim Bundesamt für Soziale Sicherung beantragen. Sie sind entweder über die Familienversicherung krankenversichert oder privat versichert. Das Mutterschaftsgeld beträgt dann insgesamt höchstens 210 Euro.

vor der Geburt um diese Zeit. Der Mutterschutz nach der Geburt bleibt unverändert. Das Geld überweist die Krankenkasse einmal vor und einmal nach der Geburt. Arbeitgeber stocken den Betrag bis zum täglichen Nettogehalt auf. Dieser Zuschuss richtet sich nach den letzten drei Monats-Nettogehältern und berücksichtigt auch Gehaltserhöhungen in dieser Zeit. Kürzungen aufgrund von Kurzarbeitergeld greifen nicht. Den Aufstockungsbetrag zahlen Betriebe monatlich aus (s. Beispiel).

Krankenkassen erstatten Zuschuss

Alle Unternehmen sind durch das U2-Verfahren dazu verpflichtet, für ihre Beschäftigten einen Beitrag für die Mutterschaft abzuführen. Jede Kasse legt diesen Umlagesatz individuell fest. Damit steht Arbeitgebern zu, dass die Krankenkasse ihren Zuschuss in voller Höhe erstattet. Außerdem kommt sie für das gezahlte Arbeitsentgelt auf, das der Betrieb für die Dauer des Beschäftigungsverbotes während der Schwangerschaft gezahlt hat. Das schließt die Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen mit ein.

Ein Beispiel aus der Praxis

Verdient die Minijobberin monatlich im Schnitt 556 Euro netto, zahlt die Krankenkasse 390 Euro. Der Arbeitgeber gibt 166 Euro dazu. Diesen Zuschuss zahlt er grundsätzlich, auch wenn die Arbeitnehmerin das Mutterschaftsgeld vom Bundesamt für Soziale Sicherung erhält.

Gesetzlich krankenversichert

Minijobberinnen, die selbst gesetzlich krankenversichert sind, bekommen das Geld von ihrer Krankenkasse überwiesen. Sie erhalten maximal 13 Euro am Tag. Verschiebt sich die Geburt nach vorne, verlängert sich der Mutterschutz nach der Geburt um den „fehlenden“ Zeitraum. Kommt das Baby später auf die Welt, verlängert sich die Schutzfrist



Für geringfügig Beschäftigte müssen Betriebe einen Antrag bei der Minijob-Zentrale stellen, um die Arbeitgeberaufwendungen erstattet zu bekommen. Weitere Infos dazu finden Unternehmen unter: barmer.de/u2-umlage

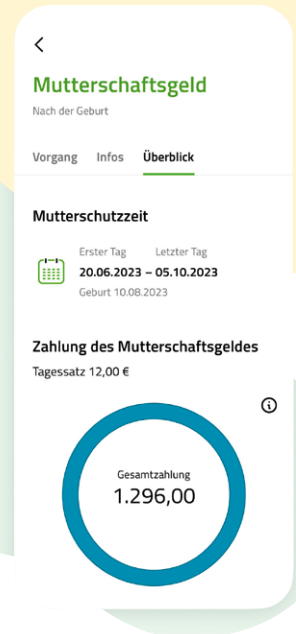
Wichtig: die EEL-Meldung

Damit Beschäftigte das Mutterschaftsgeld rechtzeitig erhalten, müssen Unternehmen die Sozialversicherungsträger spätestens sechs Wochen vor dem geplanten Geburtstermin über das Verfahren Elektronische Entgeltersatzleistung (EEL-Meldung) informieren. Die EEL-Meldung enthält unter anderem den voraussichtlichen Geburtstermin, den letzten bezahlten Arbeitstag und die Information, ob das Arbeitsverhältnis läuft, beendet oder befristet ist. Zudem bestätigt die Meldung, dass das Netto-Arbeitsentgelt mehr als 390 beziehungsweise 403 Euro beträgt. Ist das nicht der Fall, zahlen Betriebe keinen Arbeitgeberzuschuss. Mehr zur EEL-Meldung unter: barmer.de/eel

Der Kompass der BARMER

Den Versicherten der BARMER steht über die Kompass-Funktion im Mitgliederbereich **Meine BARMER** und in der **BARMER App** ein digitaler Helfer zu Seite. Dort können sie ganz einfach

- jederzeit den Bearbeitungsstand des Mutterschaftsgeldes und den Zeitpunkt der Auszahlung einsehen
- fehlende Unterlagen jederzeit nachreichen
- ihr Baby von Anfang an kostenlos bei der BARMER familienversichern



TIPP: DIGITALES SEMINAR- ANGEBOT DER BARMER

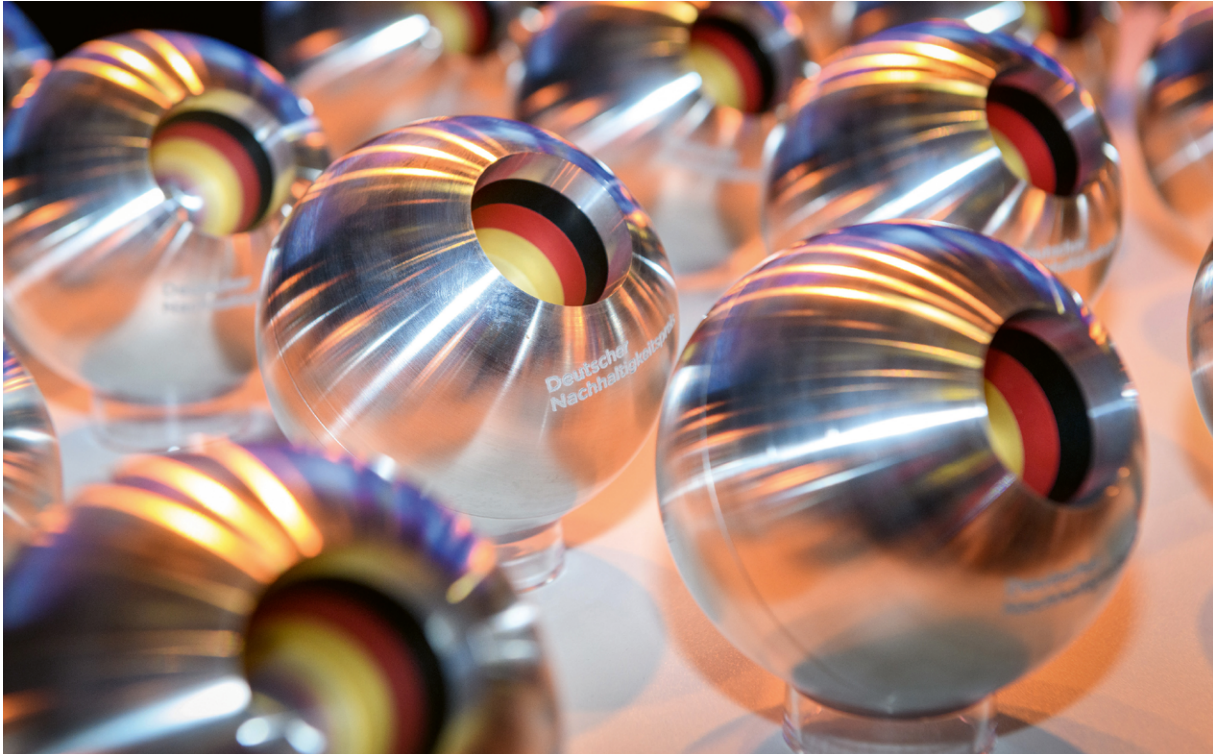
Noch mehr Informationen rund um Mutterschutz, Elternzeit und Mutterschaftsgeld liefert das Online-Seminar „Mutterschutz und Elternzeit – das müssen Arbeitgeber beachten“. In diesem Kurs erfahren Unternehmen etwa, welche Schutzfristen für werdende Mütter gelten, welche Beschäftigten wieviel Anspruch auf Kinderkrankengeld haben oder wie sie Mitarbeitende vor, während und nach der Elternzeit an sich binden.



Mehr dazu unter:
barmer.de/seminar-mutterschutz

Über den QR-Code gelangen Sie direkt zum Seminarvideo.





Ausgezeichnete Nachhaltigkeit

Die BARMER hat den Deutschen Nachhaltigkeitspreis erhalten.

Die BARMER ist grün. Nicht nur ihr Logo. Dass Klimaschutz Gesundheitsschutz bedeutet, ist schon lange ihre Maxime. Denn

der Klimawandel wirkt sich konkret auf das Wohlbefinden der Menschen aus. Der vergangene Sommer war der heißeste seit Beginn der Wetteraufzeichnungen. Weltweit

nehmen Hitzewellen und Dürren zu, immer mehr Regionen sind von Starkregen und Überflutungen betroffen. Das stellt die Gesellschaft vor große Herausforderungen und betrifft auch das Gesundheitssystem unmittelbar. Die BARMER verfolgt ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement, setzt sich für Klimaschutz und für ein nachhaltiges Gesundheitswesen ein. Auch in der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention bietet sie verstärkt Maßnahmen, die Betriebe unterstützen und gleichzeitig gut für Umwelt und Klima sind (s. Kasten links). Für ihr Engagement hat sie den Deutschen Nachhaltigkeitspreis (DNP) für Unternehmen in der Kategorie Krankenversicherung gewonnen.

Eine gute Kombi für Arbeitgeber

Betriebliche Gesundheitsförderung und Nachhaltigkeit

Die **Radbonus-Challenge** aus dem Firmenangebot Gesundheit der BARMER zeigt, wie Unternehmen betriebliche Gesundheitsförderung und Nachhaltigkeit kombinieren können: Über die kostenlose **Radbonus-App** zählen die Mitarbeitenden der teilnehmenden Firmen ihre geradelten Kilometer. Die App rechnet die gefahrenen Strecken in eingesparte CO₂-Emissionen um. Im gewählten Zeitraum der Challenge, die zwischen vier Wochen und einem Jahr

dauert, sparen die Radler einiges an CO₂ ein. Die **Moving-App** schafft ebenfalls einen Anreiz. Sie empfiehlt Beschäftigten verschiedene Bewegungsübungen. Diese aktivieren die Faszien, lockern und stärken die Muskulatur. Das bringt Flexibilität zurück, die am Schreibtisch gern mal verloren geht. Die Kooperationspartnerin Moving forstet als Dankeschön Mangroven auf. Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann kontaktieren Sie unsere BGM-Experten unter: barmer.de/bgm-beratung

Impulse setzen

Die stellvertretende BARMER-Vorstandsvorsitzende Simone Schwering nahm den Preis auf der Verleihung in Düsseldorf im

November des vergangenen Jahres entgegen. Die Auszeichnung sei Ansporn, weiterhin starke Impulse für mehr Nachhaltigkeit zu setzen. Denn zum Engagement der BARMER gehört ebenfalls, andere Akteure im Gesundheitswesen zu mehr Klimaschutz und Nachhaltigkeit zu animieren. Immerhin verbraucht die Branche heute 80 Prozent mehr Rohstoffe als noch Mitte der 1990er-Jahre und ist für sechs Prozent des gesamten Treibhausgasausstoßes in Deutschland verantwortlich.

„Leuchttürme“ im Gesundheitswesen

Deshalb hat die BARMER zusammen mit der Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis und der Stiftung „Gesunde Erde – Gesunde Menschen“ erstmals den DNP Gesundheit vergeben. Und zwar in den drei Kategorien „Versorgung gestalten“, „Gesundheit stärken“ und „Umwelt schützen“. Der neue Preis würdigt vorbildliche Maßnahmen, Initiativen und Lösungen, die das Gesundheitswesen als „Leuchttürme“ grüner machen. Bewerben konnten sich stationäre und ambulante Versorger, Hersteller



Prof. Dr. Eckart von Hirschhausen, die stellvertretende Vorstandsvorsitzende der BARMER Simone Schwering und der Vorstandsvorsitzende Prof. Dr. Christoph Straub präsentieren den Deutschen Nachhaltigkeitspreis.

aus Technologie, Pharmazie und anderen Branchen. Ebenso Patientenvertretungen, Selbsthilfegruppen, Zivilgesellschaften,

Verbände, Wissenschaft und Forschung, Medien, Journalisten sowie Kommunen und Verwaltung.

Das sind die Gewinner des DNP Gesundheit:

„**Versorgung gestalten**“ ehrt Initiativen und Projekte, die zu einem leistungsfähigeren Gesundheitssystem beitragen. Hier gewann die **AOK Baden-Württemberg**. Sie führte, unterstützt durch das Umweltbundesamt, mit dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wasserforschung eine bisher einmalige Studie zur ökologischen Nachhaltigkeit in der Antibiotikaversorgung durch. Ziel ist es, Pharmafirmen zu einer umweltgerechten Antibiotikaherstellung zu bewegen. Das geschieht durch ein freiwilliges Bonuskriterium im Rahmen von Arzneimittel-Rabattverträgen. Die Unternehmen stimmen zu, eine wirkungsbasierte Maximalkonzentration in ihrem Fabrikationsabwasser einzuhalten und erlauben, dass unabhängige Experten ihre Produktionsstätte überprüfen.

gesundegesellschaft.de

In der Kategorie „**Umwelt schützen**“ sicherte sich der **Bundesverband der Arbeitnehmerwohlfahrt (AWO)** mit seinem Projekt „klimafreundlich pflegen – überall“ den ersten Platz. Ziel ist es, stationären AWO-Einrichtungen bis zum Jahr 2040 zu ermöglichen, klimaneutral zu werden. Denn diese müssen dafür im Schnitt 87 Prozent ihrer Emissionen einsparen. Das Projekt ist der Nachfolger von „klimafreundlich pflegen“, an dem 90 AWO-Einrichtungen teilnahmen. Es vertieft die daraus gewonnenen Erfahrungen. So hat die AWO fünf Regionalstellen aufgebaut, die die Häuser dabei unterstützen. Zudem helfen zwei sogenannte Mentoren-Einrichtungen mit Schulungen und Vernetzungsformaten.

awo.org

„**Gesundheit stärken**“ zeichnet Initiativen und Projekte aus, die anstreben, in Zeiten des gesellschaftlichen und ökologischen Wandels Krankheiten zu verhindern. Hier erklimmte das im Jahr 2020 gegründete Unternehmen **Krisenchat** die Siebertreppe. Die psychosoziale Online-Beratung richtet sich an Menschen unter 25 Jahren. Mehr als 350 psychologisch ausgebildete Beraterinnen und Berater sowie 90 Angestellte begleiten und stärken junge Menschen rund um die Uhr. Das Angebot ist kostenlos, anonym und hat bereits mehr als 130.000 Beratungen durchgeführt.

krisenchat.de

Mehr zur Nachhaltigkeit bei der BARMER lesen Sie unter: barmer.de/nachhaltigkeit

Der Digital Health Guide

Neue Impulse für das betriebliche Gesundheitsmanagement:
Dafür sorgt die App der BARMER – jetzt mit noch mehr Funktionen.

Wer das Wohl der Beschäftigten fördert und Anreize für einen gesunden Lebensstil setzt, kann als Arbeitgeber punkten: Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist ein wichtiger Baustein in der Mitarbeiterbindung. Doch gerade für nicht so große Unternehmen ist es nicht immer einfach, ein BGM zu etablieren. Häufig fehlt es an Ressourcen. Hier hilft der Digital Health Guide (DHG) der BARMER für Betriebe ab 50 Mitarbeitenden.



Essgewohnheiten und Gesundheitsziele ab. Daraus erstellt die Anwendung einen Gesundheitsindex. Der Richtwert hilft, die eigene Gesundheitssituation besser einzuordnen. Weitere Frage-Antwort-Dialoge verfeinern das Bild. Je mehr Fragen die Beschäftigten beantworten, desto akkurater berechnet das Programm den Index und generiert noch passgenauere Vorschläge. Dabei berücksichtigt der DHG vier Bereiche: die mentale Gesundheit, die Gesundheit am Arbeitsplatz, das derzeitige Gesundheitsverhalten und die individuelle Gesundheitssituation.

Von der Plattform zur App

Zunächst startete der DHG als interaktive online-basierte Gesundheitsplattform. Diese schlug den Beschäftigten von Betrieben Präventionsangebote vor, die zu ihren Bedürfnissen passten. Die BARMER geht mit der Zeit, ihre Produkte ebenso. Deshalb entwickelte sie den DHG von einer Desktopanwendung, die nur ergänzend mobil abrufbar war,

zu einer vollwertigen App weiter. Seitdem haben Mitarbeitende den DHG jederzeit auf ihrem Smartphone parat und können unmittelbar auf ihre individuellen Gesundheitsempfehlungen zugreifen.

So funktioniert es

Um in die App zu starten, laden sich Mitarbeitende via QR-Code eine für das Unternehmen personalisierte Version herunter. Der DHG fragt dann Informationen wie Alter, Geschlecht, Größe, das eigene Fitnesslevel,

Neu: motivierende Challenges

Die Empfehlungen hat die BARMER im neuesten DHG-Update um sogenannte Challenges erweitert (s. Screenshot rechts). Wer schlecht abschalten kann, dem schlägt die App zum Beispiel eine Atemreise zur Entspannung vor. Zu jeder Challenge gibt es eine Beschreibung, eine Aufgabenübersicht und

DIGITAL HEALTH MAP

Über den Unternehmensbericht sehen BGM-Verantwortliche wie und wo sie am besten mit ihren Maßnahmen ansetzen können.

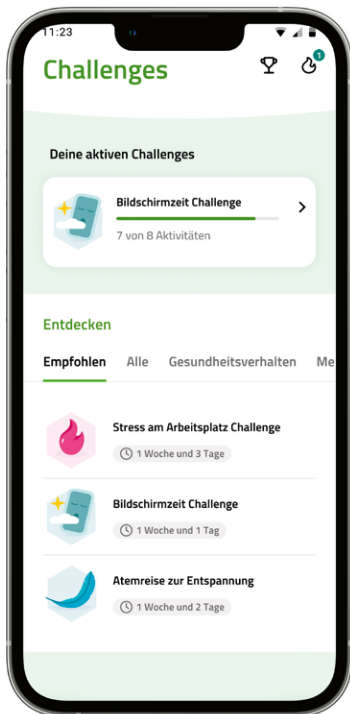




„Die neuen persönlichen Challenges des DHG können ein Sprungbrett für einen aktiveren und gesünderen Lebensstil sein.“

CORNELIA WEINGÄRTNER, BARMER-BGM-EXPERTIN

weitere Informationen. Etwa über die Expertin oder den Experten, die virtuell durch das Programm leiten. Je nach Dauer erhält der Nutzer über zwei, drei oder mehr Wochen täglich eine Aufgabe. Meistert er alle, belohnt die App das mit einem Abzeichen. „Die neuen persönlichen Challenges des DHG können ein Sprungbrett für einen aktiveren und gesünderen Lebensstil sein. Sie helfen den Beschäftigten langfristig dranzubleiben und



motivieren sie zusätzlich, ihre Gesundheitsziele zu erreichen“, erläutert BARMER-BGM-Expertin Cornelia Weingärtner und ergänzt: „Neben den Empfehlungen können die Nutzerinnen und Nutzer natürlich jederzeit alle Herausforderungen aufrufen.“ Etwa um die Resilienz zu stärken, genug zu trinken, oder effektiv die Bildschirmzeit zu reduzieren. Die Challenges haben dafür einen eigenen Reiter. Sie lassen sich direkt über das Menü der App öffnen. Das hat mit dem Update einen neuen Anstrich bekommen: Unten kann

der Nutzer neben den Challenges direkt auf das Dashboard mit den Empfehlungen und favorisierten Aktivitäten zugreifen. Die vier Gesundheitsbereiche sind darüber ebenfalls nur einen Fingertipp entfernt. Genauso die To-Do-Liste, die bereits in der Vorgängerversion enthalten war.

Weitere Mehrwerte

Dort können sich die Beschäftigten Aufgaben zu den Gesundheitsaktivitäten samt Challenges hinterlegen. Der DHG liefert dazu Vorschläge aus den bereits genannten vier Bereichen. Das können etwa Tipps für eine bessere Schlafhygiene sein. Zusätzlich enthält die App die digitalen BGM-Produkte der BARMER wie die Hello-Better-Online-Trainings oder Cyber-Health-Kurse. Über die News können Arbeitgeber eigene Informationen direkt an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter senden. So lassen sich unkompliziert Gesundheitstage ankündigen, Links zu Aktivitäten verschicken oder sonstige Nachrichten kommunizieren. Die App ist jedoch nur die eine Seite des DHG.

Wertvoller Unternehmensbericht

Zur App gehört ebenfalls die Digital Health Map. Sie liefert BGM-Verantwortlichen einen Überblick über die Gesundheitssituation im Unternehmen. Sie visualisiert den Gesundheitsstatus der Mitarbeitenden übersichtlich in Ampelfarben. Dabei berücksichtigt sie Aspekte wie die Unternehmenskultur, die Arbeitssituation und andere Gesundheitsfaktoren wie Führungsqualität und das Arbeitsklima. So kann der Betrieb gezielt auf die Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen. Diesen umfangreichen Unternehmensbericht hat die BARMER ebenfalls weiterentwickelt. „Neu ist, dass der DHG die drei größten BGM-Stärken im Unternehmen herausfiltert, aber auch die drei Bereiche, in denen es noch Herausforderungen gibt“, sagt Weingärtner. Zu dieser Analyse schlägt der

DHG gleich die passenden Maßnahmen vor. „So haben BGM-Verantwortliche direkt eine Idee, mit welcher Art der Gesundheitsförderung sie diesen Herausforderungen am besten begegnen können“, fasst die BGM-Expertin zusammen.

Maximale Datensicherheit

Grundlage für die App und den Unternehmensbericht bilden die Daten der Beschäftigten. Dabei hat der Datenschutz oberste Priorität. Sowohl die BARMER als auch die Arbeitgeber erhalten die Daten ausschließlich in anonymisierter Form. Die persönlichen Daten und Gesundheitsdaten speichert die Anwendung getrennt. Alle Server stehen für maximale Datensicherheit in Deutschland.

Interesse?

Ihr Unternehmen hat Interesse am Digital Health Guide der BARMER? Kommen Sie auf uns zu! Wir beraten Sie gerne.

barmer.de/kontakt-firmenkunden

Die Vorteile des DHG

- Beschäftigte können überall und jederzeit etwas für ihre Gesundheit tun.
- Die Fragebögen sind wissenschaftlich fundiert erarbeitet und in Studien getestet.
- Die App verknüpft intelligent individuelle digitale Gesundheitsempfehlungen mit einem nachhaltigen BGM.
- Den DHG gibt es auf Deutsch und Englisch.
- Ein detaillierter Unternehmensbericht hilft BGM-Verantwortlichen, zielgerichtet Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zu etablieren.

Sozialversicherung

Was ändert sich?

Jedes Jahr veranstaltet die BARMER die Seminarreihe „Updates aus der Sozialversicherung“. Sie informiert darin Betriebe etwa über aktuelle Sozialversicherungswerte oder was sich im elektronischen Meldeverfahren geändert hat. Arbeitgeber, die an den Terminen Ende vergangenen Jahres nicht teilnehmen konnten, profitieren trotzdem vom Service der BARMER: Sie können das gesamte Informationsangebot zu den mit allen Unterlagen über folgenden Link nachträglich kostenlos abrufen.

barmer.de/updates

Frauengesundheit

BARMER und MAN erhalten HR-Preis für BGF-Projekt

Die BARMER und der Industriemaschinenhersteller MAN Energy Solutions (MAN) haben für das Projekt „Frauengesundheit erleben“ im November des vergangenen Jahres den HR-Excellence-Award in der Kategorie „Wellbeing & BGM“ erhalten. Mehrere Monate führten sie ein breitgefächertes Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) für Frauen durch. 50 der 750 Beschäftigten des männerdominierten Unternehmens nahmen teil. Sie durchliefen Persönlichkeitstest, ihre Vitalparameter wurden überwacht. Trainings zur Selbstregulation halfen den Frauen, nachhaltig besser mit Stressoren umzugehen. Die Ergebnisse überzeugten, sodass MAN auch zukünftig die Gesundheit der Frauen im Fokus hat. Die HR Excellence Awards zeichnen zukunftsweisende Arbeiten und herausragende Kampagnen in der Personalarbeit aus. Mehr dazu unter:

hr-excellence-awards.de



Elektronische Anspruchsbescheinigung

Grenzgänger sind seit Januar Teil des A1-Verfahrens

Sofern Arbeitgeber, Beschäftigte und Selbstständige eine Anspruchsbescheinigung für Grenzgänger benötigen, haben sie diese seit dem 1. Januar elektronisch bei der zuständigen Krankenkasse zu beantragen und entgegenzunehmen. Das geht über ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal. Grund dafür ist das 8. SGB-IV-Änderungsgesetz. Es sieht vor, dass das Antragsverfahren für eine „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften bei grenzüberschreitender Beschäftigung nach § 106 und § 106a SGB IV“ Teil des elektronischen A1-Verfahrens ist. Diese

Anspruchsbescheinigung brauchen Grenzgänger, wenn sie

- in Deutschland für einen in Deutschland oder außerhalb des Landes ansässigen Betrieb arbeiten oder selbstständig tätig sind, aber in einem anderen EU-Staat wohnen oder
- in Deutschland wohnen und arbeiten, aber der Arbeitgeber in einem anderen EU-Mitgliedstaat sitzt

und einen Nachweis benötigen, welches Sozialversicherungsrecht für sie zutrifft. Hilfe zu Anträgen und Formularen gibt es im Firmenkundenportal unter: barmer.de/formulare-firmen

Diese Personen gelten als Grenzgänger

| Wohnsitz liegt | Arbeitet/ist selbstständig in | Sitz des Arbeitgebers |
|--|-------------------------------|--------------------------------|
| außerhalb Deutschlands, aber in der EU | Deutschland | in Deutschland |
| außerhalb Deutschlands, aber in der EU | Deutschland | alle Länder, nicht Deutschland |
| in Deutschland | Deutschland | EU-Staat, nicht Deutschland |

UM **0,2 Prozent**

SCHRUMPFTE DIE WIRTSCHAFT IN DEUTSCHLAND IM JAHR 2024, DIESES JAHR SOLL SIE UM 0,1 PROZENT WACHSEN.

Quelle: Konjunkturprognose des Instituts der Deutschen Wirtschaft, Dezember 2024

Digitale Siegerehrung

Das sind die Gewinner des BARMER-Moveguides 2024

Auszubildende haben ein kreatives Potenzial für betriebliche Gesundheitsförderung. Das beweisen sie jedes Jahr im Moveguide-Wettbewerb der BARMER. In knapp sechs Monaten entwickeln sie für ihr Unternehmen Ideen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Dieses Jahr lautete das Trendthema „Digitaler Stress – Bewusster Umgang mit digitalen Medien“. Denn digitaler Medienkonsum kann zu einem höheren Stresslevel führen. 129 Azubis aus insgesamt 18 Betrieben nahmen teil. 14 Projekte, die den digitalen Stress wirksam bekämpfen sollen, erreichten die BARMER. Im November fand die virtuelle Ehrung statt. Auf **Platz drei** schaffte es der Vorjahressieger: die



Nachwuchskräfte der **Stadtsparkasse Mönchengladbach** (s. Bild oben). Für ihr Projekt „Digital Detox“ befragten sie die Mitarbeitenden in qualitativen Interviews zu ihrem digitalen Stressempfinden. Daraus erstellten sie einen Infoflyer mit Übungen, um diesen effektiv zu reduzieren. Zusätzlich stellten die Azubis 800 Goodie Bags mit hilfreichen Materialien wie Entspannungstools für die Beschäftigten zusammen. Die

BARMER prämierte das mit 700 Euro. **Platz zwei**

belegt die Firma **VRM-Service**. Ihre Lehrlinge entwarfen für ihr Projekt „Wenn online-sein

zur Belastung wird“ ein internes E-Learning, das über die Folgen von digitalem Stress aufklärt. Darin integrierten sie die BGM-Angebote der BARMER wie die Meditationsapp 7Mind@Work. Mit selbstkreierten Plakaten (s. Bild links unten) samt provokanter Slogans sensibilisierten die Azubis dafür, nach Feierabend und im Urlaub auch wirklich „offline“ zu sein. Dafür gab es 1.000 Euro. Den **ersten Platz** erklimm der Berufsnachwuchs von **E.W. Neu** mit „Tool-Time-out“. Die Azubis entwickelten einen digitalen Fragebogen zur „gesundheitlichen Bestandaufnahme“ als Grundlage für Gesundheitsmaßnahmen. Sie führten unter anderem neue Pausengestaltungen ein, damit sich die Mitarbeiten-



den vom Digitalstress erholen können: etwa „Digitale Detox Zonen“ (s. Bild oben) und das „Lunchlaufen“. Dafür stellten sie ihren Kolleginnen und Kollegen per QR-Code Routen fürs Spazierengehen in der Mittagspause zusammen. Sie achteten auf Nachhaltigkeit und organisierten gebrauchte Fahrräder, die die Mitarbeitenden als „Pausenpedale“ ebenfalls zur Erholung nutzen können. Um ihr Projekt zu dokumentieren, entschieden sich die Azubis für Videos im Stil von TikTok. Ihr Engagement zeichnete die BARMER mit 1.500 Euro aus.

Sie wollen mitmachen?

Im Online-Seminar zum Moveguide erhalten Betriebe alle wichtigen Infos zu dem bundesweiten BGM-Wettbewerb für Azubis. Zusätzlich verkündet die BARMER das Trendthema für das Jahr 2025. **Termin:** 6. März, 11 bis 12 Uhr
Mehr Infos unter:
barmer.de/moveguide



Kostenfreies Präventionsprojekt

Einrichtungen aus der Pflege gesucht

Das bundesweite Projekt „Gemeinsam Gestalten“ fördert kostenfrei die Gesundheit von Mitarbeitenden in Pflegeeinrichtungen und ihren Bewohnenden sowie Tagesgästen. Die BARMER und ihr Dienstleister Team Gesundheit begleiten die Einrichtungen acht bis zwölf Monate. In den kommenden zwei Jahren können 20 teil- und vollstationäre Pflegeunternehmen ein Projekt für Bewohnende oder Tagesgäste umsetzen. Weitere 20 haben die Möglichkeit, ein Projekt für Mitarbeitende und Bewohnende oder Tagesgäste durchzuführen. Interessenten können sich per Mail melden:

lebenswelt-pflege@barmer.de

Steuern

BZSt vergibt neue Nummer

Das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) vergibt seit November des vergangenen Jahres eine sogenannte Wirtschaftsidentifikationsnummer an Unternehmen aller Rechtsformen. Sie soll ein dauerhaftes Identifikationsmerkmal für Steuerzwecke sein und so den Austausch mit den Behörden vereinfachen. Die neue Nummer besteht aus den Anfangsbuchstaben „DE“ und einer neunstelligen Ziffernfolge. Ein zusätzliches Unterscheidungsmerkmal (5 Ziffern) ergänzt sie für jede einzelne wirtschaftliche Tätigkeit. Die Vergabe läuft in mehreren Stufen bis Ende des Jahres 2026. Bis dahin können Betriebe wie gewohnt ihre Steuernummer angeben. Mehr dazu lesen Unternehmen unter:

bzst.de ☞ W-IdNr.



Neues Jahr, neue Minijobgrenze

Der Mindestlohn ist gestiegen. Dadurch ändert sich der Übergangsbereich. Wer Midijobber war, kann unter Umständen zum Minijobber werden.

Seit Jahresbeginn gilt ein neuer Mindestlohn. Bereits vor zwei Jahren riet die Mindestlohnkommission der Bundesregierung, den Mindestlohn gestaffelt anzuheben. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil folgte der Empfehlung. Der Mindestlohn stieg daher im Jahr 2024 von 12 auf 12,41 Euro und nun auf 12,82 Euro. Dadurch ändern sich die Verdienstgrenzen. Das wirkt sich wiederum auf die Gehaltsabrechnungen im Unternehmen

aus. Die Entgeltgrenze – oft als Minijob- oder Geringfügigkeitsgrenze bezeichnet – ist dynamisch und an den Mindestlohn gekoppelt. Sie liegt ab Januar bei 556 Euro. Der maximale Jahresverdienst erhöht sich damit auf 6.672 statt bisher 6.456 Euro.

Vorsicht beim Übergangsbereich

Durch den neuen Mindestlohn steigt ebenso die Mindestgrenze für den Übergangsbereich. Dieser startet ab 556,01 Euro. Die Obergrenze für den Übergangsbereich liegt weiterhin bei 2000 Euro. Wer also regelmäßig zwischen 556,01 und 2000 Euro verdient, arbeitet als Midijobber und ist sozialversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber muss die Beschäftigung daher bei der gesetzlichen Krankenkasse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin melden. Umgekehrt bedeutet dies, dass Midijobber, die bisher mit ihrem Entgelt über der alten Geringfügigkeitsgrenze von 538 Euro lagen, aber weniger als 556 Euro im Monat verdienen, nun zu Minijobbern werden. Sie sind in diesem Fall in der Arbeits-, Pflege- und Krankenversicherung

versicherungsfrei. Arbeitgeber müssen ihre Aushilfe dann bei der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See anmelden. Bei der gesetzlichen Unfallversicherung besteht ebenso eine Melde- und Beitragspflicht. Unternehmen und Arbeitnehmer sollten daher ihre Arbeitszeit und ihr monatliches Entgelt genau im Auge behalten.

Überschreiten der Grenze

Beschäftigte dürfen mehr als die Geringfügigkeitsgrenze verdienen, solange ihr Gehalt im Monatsdurchschnitt nicht mehr als 556 Euro beträgt. Ansonsten würden sie die Jahresentgeltgrenze überschreiten. Verdienen Minijobber unvorhersehbar mehr als 556 Euro, etwa durch Krankheitsvertretung, dürfen sie an bis zu zwei Kalendermonaten im Zeitjahr maximal das Doppelte verdienen, also 1.112 Euro.

Weitere Infos

Wie Unternehmen Minijobber korrekt anmelden, lesen Sie im Firmenkundenportal der BARMER unter:

barmer.de/minijob-anmelden



Dynamische Grenze

Geringfügigkeitsgrenze =

Mindestlohn x 130h : 3*

(Ergebnis auf volle Euro runden)

*130h = Arbeitszeit in 13 Wochen mit einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden – so können Beschäftigte im Minijob ab dem neuen Jahr rechnerisch etwa 43,37 Stunden im Monat arbeiten.

Mini- und Midijob-Rechner

Mit dem Mini- und Midijob-Rechner der BARMER können Betriebe die Abgaben für geringfügige Beschäftigungen und Jobs im Übergangsbereich schnell und einfach ermitteln.

Sie finden den Minijob-Rechner unter barmer.de/minijob-rechner

und den Midijob-Rechner unter barmer.de/midijob-rechner



Werte und Rechengrößen

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

Ende November hat der Bundesrat der Verordnung für die Rechengrößen in der Sozialversicherung (SV) zugestimmt. Sie gilt seit Jahresbeginn. Grundlage für die neuen Werte im Jahr 2025 ist die Lohn- und Gehaltsentwicklung des Jahres 2023. Sie betrug im gesamten Bundesgebiet 6,44 Prozent.

Beitragsbemessungsgrenzen

Neu ist, dass im Jahr 2025 in der Renten- und Arbeitslosenversicherung die unterschiedlichen Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) in den alten und neuen Bundesländern entfallen. Die BBG liegt einheitlich bei 96.600 Euro. Im vergangenen Jahr betrug sie im Westen noch 90.600 und im Osten 89.400 Euro im Jahr. Die neue bundeseinheitliche BBG in der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 66.150 Euro im Jahr. Die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze klettert ebenfalls von 69.300 auf 73.800 Euro. Nur wer diese Versicherungspflichtgrenze mit seinem Jahreseinkommen überschreitet, kann sich freiwillig versichern.

Bezugsgrößen

Ebenso wichtig in der SV ist die Bezugsgröße. Sie ist für die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung

relevant. Die Beiträge von versicherungspflichtigen Selbstständigen in der gesetzlichen Rentenversicherung errechnen sich ebenfalls anhand dieser Größe. Genau wie bei den BBG trennt der Staat bei der Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht mehr zwischen östlichen und westlichen Bundesländern. Die Bezugsgröße beträgt nun 44.940 Euro und gilt auch für die Kranken- und Pflegeversicherung, für die in der Vergangenheit bisher der Wert für den Westen als bundeseinheitliche Größe galt.

Beitragssätze

Der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung, den sich Unternehmen und Beschäftigte zur Hälfte teilen, beläuft sich auf 18,6 Prozent. Er soll noch zwei Jahre stabil bleiben. Erst ab dem Jahr 2028 soll der Satz durch das Rentenpaket II bis zum Jahr 2035 auf 22,3 Prozent steigen. Der ebenfalls paritätisch getragene Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung liegt bei 2,6 Prozent. Der zur Krankenversicherung beläuft sich auf 14,6 Prozent des Bruttoeinkommens. Hinzu kommt der kassenindividuelle Zusatzbeitrag. Durch die kritische finanzielle Gesamtlage der gesetzlichen Krankenversicherung wächst der durchschnittliche kassenindividuelle Zusatzbeitrag von 1,7 auf 2,5 Prozent. Der Zusatzbeitrag der BARMER stand zum

Redaktionsschluss noch nicht fest. Der Beitragssatz für die Pflegeversicherung beläuft sich auf 3,6, für Kinderlose über 23 Jahren auf 4,2 Prozent. Ab zwei Kindern unter 25 Jahren wird der Beitrag je Kind um weitere 0,25 Beitragssatzpunkte gesenkt. Der niedrigste mögliche Beitrag bei fünf Kindern (und mehr) ist 2,6 Prozent. Der Arbeitgeberanteil beträgt immer 1,8 Prozent. Die Ausnahme bildet Sachsen. Dort liegt der Anteil bei 1,3 Prozent.

Alles auf einen Blick

Alle für das neue Jahr geltenden Rechengrößen, Umlagesätze, Sachbezugswerte, Abgabe- und Fälligkeitstermine für die Krankenkassenbeiträge finden Sie auf den nachfolgenden zwei Tabellenseiten. Ergänzend dazu können Betriebe im BARMER-Firmenkundenportal ausführliche Informationen zu allen beitragsrelevanten Themen abrufen:

barmer.de/firmenkunden

Die Rechengrößen finden Unternehmen auch unter:

barmer.de/jahreswechsel

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

0800 333 0505



Werte und Rechengrößen

| Beitragsätze | 2025 | 2024 |
|--|--|---|
| Krankenversicherung (KV) | | |
| - allgemein | 14,6 % | 14,6 % |
| - ermäßigt | 14,0 % | 14,0 % |
| Durchschnittlicher Zusatzbeitrag | 2,5 % | 1,7 % |
| Pflegeversicherung (PV) | | |
| - kinderlos / vor Vollendung des 23. Lebensjahres oder vor 1.1.1940 geb. oder mit einem Kind unabhängig vom Alter oder bei mehreren Kindern ab Vollendung des 25. Lebensjahres | 4,2 % / 3,6 % | 4,0 % / 3,4 % |
| - 1 Kind (unabhängig vom Alter oder bei mehreren Kindern ab Vollendung des 25. Lebensjahres) oder 2 und mehr Kinder unter dem 25. Lebensjahr | 1 Kind 3,6 % 2 Kinder 3,35 % 3 Kinder 3,1 % 4 Kinder 2,85 % 5 und mehr 2,6 % | 3,4 % 3,15 % 2,9 % 2,65 % 2,4 % |
| Rentenversicherung (RV) | 18,6 % | 18,6 % |
| Arbeitslosenversicherung (AV) | 2,6 % | 2,6 % |
| Freibetrag für die Beitragspflicht von Versorgungsbezügen, monatlich | 187,25 € | 176,75 € |

| Künstlersozialversicherung | 2025 | 2024 |
|----------------------------|-------|-------|
| | 5,0 % | 5,0 % |

| Bezugsgrößen | 2025 | 2024 |
|----------------------------------|----------|----------|
| Renten-/Arbeitslosenversicherung | | |
| - West, monatlich | 3.745 € | 3.535 € |
| - Ost, monatlich | | 3.465 € |
| - West, jährlich | 44.940 € | 42.420 € |
| - Ost, jährlich | | 41.580 € |
| Kranken-/Pflegeversicherung | | |
| - monatlich | 3.745 € | 3.535 € |
| - jährlich | 44.940 € | 42.420 € |

| Beiträge für versicherungsfreie Arbeitnehmer mit Krankengeld-Anspruch | 2025 | 2024 |
|--|----------|----------|
| KV | | |
| - Arbeitgeberanteil, monatlich | 493,09 € | 434,45 € |
| - Arbeitnehmeranteil, monatlich | 493,10 € | 434,43 € |
| - Gesamtbetrag, monatlich | 986,19 € | 868,88 € |
| PV | | |
| - für Eltern, monatlich (ohne PV-Zuschlag; bei 2 oder mehr Kindern vor Vollendung des 25. Lebensjahres gelten zusätzliche Abschläge) | 198,45 € | 175,95 € |
| - für Kinderlose, monatlich | 231,53 € | 207,00 € |

| Beitragsbemessungsgrenzen | | 2025 | 2024 |
|--------------------------------------|------------|----------|------|
| Renten- und Arbeitslosenversicherung | | | |
| - West, monatlich | 8.050 € | 7.550 € | |
| - Ost, monatlich | | 7.450 € | |
| - West, jährlich | 96.600 € | 90.600 € | |
| - Ost, jährlich | | 89.400 € | |
| Kranken- und Pflegeversicherung | | | |
| - monatlich | 5.512,50 € | 5.175 € | |
| - jährlich | 66.150 € | 62.100 € | |

| Umlagesätze | 2025 | 2024 |
|--|--------|--------|
| U1* (Krankheit) | | |
| - 50 % Erstattung (wählbar) | 1,9 % | 1,9 % |
| - 65 % Erstattung (Regelsatz) | 2,5 % | 2,5 % |
| - 80 % Erstattung (wählbar) | 4,0 % | 4,0 % |
| U2 (Mutterschaft, 100 % Erstattung) | 0,34 % | 0,39 % |

*Die Werte standen zum Redaktionsschluss noch nicht endgültig fest. Unternehmen, die sich bei der U1-Umlage für einen anderen Erstattungssatz entscheiden möchten, können noch bis zum 29. Januar 2025 von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen. Bis zu diesem Termin muss der BARMER eine Wahlklärung vorliegen. Der neu gewählte Erstattungssatz gilt dann rückwirkend vom 1. Januar 2025 an. Machen Unternehmen von ihrem Wahlrecht keinen Gebrauch, bleibt es im neuen Jahr bei dem bisherigen Erstattungssatz. Weitere Infos unter barmer.de/umlageverfahren

Jahresarbeitsentgeltgrenzen

2025

2024

KV (allgemein)

- monatlich

6.150 €

5.775 €

- jährlich

73.800 €

69.300 €

KV (Bestandsfälle)

- monatlich

5.512,50 €

5.175 €

- jährlich

66.150 €

62.100 €

Geringfügigkeitsgrenze

2025

2024

- monatlich

556 €

538 €

- für Azubis, monatlich

325 €

325 €

Sachbezugswerte

2025

2024

Freie Verpflegung, kalendertäglich

11,10 €

10,43 €

Freie Verpflegung, monatlich

333 €

313 €

Frühstück, kalendertäglich

2,30 €

2,17 €

Frühstück, monatlich

69 €

65 €

Mittag-/Abendessen, kalendertäglich

4,40 €

4,13 €

Mittag-/Abendessen, monatlich

132 €

124 €

Freie Unterkunft, kalendertäglich

9,40 €

9,27 €

Freie Unterkunft, monatlich

282 €

278 €

Insolvenzgeldumlage

2025

2024

0,06 %*

0,06 %

*Der Wert stand zum Redaktionsschluss noch nicht endgültig fest.

Mindestlohn

2025

2024

12,82 €

12,41 €

Betriebsnummer BARMER: 42938966

Abgabe- und Fälligkeitstermine 2025

| Termine für den ... | Beitragsnachweis-Übermittlung ¹ | Beitragsnachweis-Datensatz ² | Beitragszahlung ³ |
|---------------------|--|---|------------------------------|
| Januar | 27. | 28. | 29. |
| Februar | 24. | 25. | 26. |
| März | 25. | 26. | 27. |
| April | 24. | 27. | 28. |
| Mai | 23. | 26. | 27. |
| Juni | 24. | 25. | 26. |
| Juli | 25. | 28. | 29. |
| August | 25. | 26. | 27. |
| September | 24. | 25. | 26. |
| Oktober | 27. | 28. | 29. |
| November | 24. | 25. | 26. |
| Dezember | 19. | 22. | 23. |

¹Übermittlung des Beitragsnachweises bis spätestens ...

²**Wichtig:** Die Beitragsnachweise müssen bereits um 0:00 Uhr am Fälligkeitstag vorliegen. Das heißt, sie müssen spätestens am Tag davor bis 24 Uhr bei der BARMER eingehen, damit sie rechtzeitig zur Fälligkeit vorliegen.

³Fälligkeitstag für Gesamtsozialversicherungsbeiträge = der jeweils dritte Bankarbeitstag (dieser kann aufgrund nicht-bundeseinheitlicher Feiertage unterschiedlich sein, maßgeblich ist der Sitz der Krankenkasse; Sitz der BARMER ist Berlin)

Dauerbeitragsnachweise

Auch im Jahr 2025 sind für die Dauerbeitragsnachweisverfahren neue Beitragsnachweise zu übermitteln. Weitere Infos zur Beitragsfälligkeit beziehungsweise Vereinfachungsregelung unter barmer.de/faelligkeitstermine

SERVICE



Weitere Infos barmer.de/aenderungen-2025

Beitragsrechner barmer.de/sv-rechner

Minijobrechner barmer.de/minijob-rechner

Midijobrechner barmer.de/midijob-rechner



kostenlos

Online-Seminare im 1. Halbjahr

Egal ob es um Ausbildungsmarketing, Innovationen im Bereich der Human Resources durch KI oder das Binden von Babyboomern an den Betrieb geht: Mit den Online-Seminaren der BARMER bleiben Unternehmen immer auf dem neuesten Stand.

Azubis von heute und morgen – so schätzen Betriebe junge Talente richtig ein



Junge Talente können frische Ideen und Innovationskraft ins Unternehmen bringen. Sie sichern in Zukunft den Fachkräftebedarf und haben digitale Kompetenzen, die in der zunehmend vernetzten Arbeitswelt unverzichtbar sind. Dieses Seminar erklärt Betrieben die Bedürfnisse, Erwartungen und persönlichen Einstellungen der Generation Z und Generation Alpha.

Die Unternehmen lernen, wie sie diese gezielt ansprechen und langfristig für sich begeistern können.

Termin: Dienstag, 11. Februar, 11 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/junge-talente

Gesundes Ausbildungsmarketing: Nachwuchskräfte finden und binden



Für Betriebe ist es angesichts des Fachkräftemangels immer wichtiger, qualifizierten Nachwuchs zu finden und zu binden. Wie das geht, vermittelt Referentin Felicia Ullrich in diesem Online-Seminar. Sie ist Geschäftsführerin der U-Form Testsysteme, die sich auf Software für die Ausbildung spezialisiert hat.

Unternehmen erfahren außerdem, wie sie ein gesundheitsorientiertes und nachhaltiges Ausbildungsmarketing etablieren können, das die Gesundheit der Azubis im Berufsalltag fördert.

Termin: Dienstag, 13. Mai, 11 bis 12 Uhr

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

KI: Evolution oder Revolution im HR-Bereich?

Künstliche Intelligenz (KI) hat in den vergangenen Jahren beeindruckende Fortschritte gemacht und ist in die Arbeitswelt eingezogen. Sie beeinflusst unter anderem, wie Unternehmen ihre Personalabteilungen organisieren können. Von automatisierten Routineaufgaben bis hin zur präzisen Analyse von Mitarbeitendendaten eröffnet KI neue Möglichkeiten. Sie kann helfen, die Effizienz zu steigern, Entscheidungsprozesse zu unterstützen und bessere Ergebnisse zu erzielen. Darüber und welche Herausforderungen KI mit sich bringt, referiert in diesem Seminar Jan Krellner, Senior Vice President HR People Experience & Operation bei der Telekomtochter T-Systems International.



Termin: Donnerstag, 23. Januar, 11 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/ki-in-hr

Strong Core am Arbeitsplatz – Training für die Körpermitte mit Christina Obergföll

Langes Sitzen, Fehlhaltungen, Bewegungsmangel oder Übergewicht belasten den Rücken. Dem können Beschäftigte durch eine starke Körpermitte entgegenwirken. In diesem Seminar erfahren Sie, wie Sie diese mit bereits kleinen, leichten Übungen am Arbeitsplatz kräftigen können. Christina Obergföll, ehemalige Weltmeisterin im Speerwurf, führt anlässlich des Tages der Rückengesundheit ein Live-Core-Training durch und zeigt, wie sich Beschäftigte rund um den Schreibtisch fit halten können.



Termin: Donnerstag, 13. März, 11 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/strong-core

So unterstützen Sie erfolgreich Beschäftigte in Mutterschutz und Elternzeit

Welche Schutzfristen gelten für werdende Mütter und welche Pflichten haben Sie als Arbeitgeber? Wer bekommt wann von wem wie viel Mutterschaftsgeld? Das Seminar klärt viele Fragen rund um Mutterschutz und Elternzeit und gibt wertvolle Tipps. Etwa wie Betriebe verhindern können, dass Beschäftigte während der Elternzeit das Unternehmen verlassen.



Termin: Dienstag, 25. März, 10 bis 11.30 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/elternzeit-mutterschutz

Bevor die Hitze auf die Psyche schlägt

Durch den Klimawandel häufen sich intensive Hitzeperioden. Sie belasten die körperliche und mentale Gesundheit. Das führt zu ansteigenden Arbeitsunfähigkeiten. In diesem Seminar erhalten Arbeitgeber und Führungskräfte Tipps, wie sie die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden in heißen Zeiten fördern können, um Ausfallzeiten zu vermeiden. Praxisbeispiele und Erfahrungen anderer Unternehmen zeigen Ihnen, wie erfolgreicher mentaler Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz funktioniert.



Termin: Mittwoch, 25. Juni, 11 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/mentaler-gesundheitsschutz

Wechseljahre: Gesundheit fördern, Potenziale nutzen

Die Wechseljahre bringen viele gesundheitliche Veränderungen mit sich, die sich auch auf den Berufsalltag auswirken können. Für Personalverantwortliche und Führungskräfte ist es wichtig, das Thema Wechseljahre ernst zu nehmen, denn sie können dazu beitragen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Beschäftigte in dieser Phase ihr volles Leistungspotenzial entfalten können. Dies fördert die psychische Gesundheit der Betroffenen, erhöht die Produktivität, verringert krankheitsbedingte Fehlzeiten und wirkt sich positiv auf das Betriebsklima aus.



Termin: Donnerstag, 27. März, 11 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/wirtschaftskiller-wechseljahre

Erfahrung trifft Zukunft – So binden Betriebe erfolgreich Babyboomer

Die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer sind die derzeit älteste Erwerbsgeneration. Eine starke Resilienz sowie ein Erfahrungs- und Wissensschatz, von dem jüngere Beschäftigte profitieren können, zeichnen sie aus. Und machen sie in Zeiten des Fachkräftemangels für Betriebe besonders wertvoll. Eine aktuelle Studie der Bergischen Universität Wuppertal zeigt jedoch, dass viele Babyboomer frühzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden wollen. Wie können Unternehmen sie also erfolgreich an sich binden? Welche Rolle spielt dabei Führung? Wie sieht ein gelungenes Generationenmanagement aus? Das Seminar liefert die Antworten dazu.



Termin: Dienstag, 20. Mai, 11 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/babyboomer-binden

GOGREEN

Klimaneutraler Versand
mit der Deutschen Post

Ihre BARMER liefert
klimafreundlich und
umweltbewusst.

BARMER

Mehr Erfolg im Joballtag mit gesunden Routinen

Das Gesundheitsangebot Healthy Habits
hilft Ihnen den Arbeitsalltag zu verändern
und Stress abzubauen.

Informieren Sie sich jetzt: www.barmer.de/healthy-habits

Jetzt kostenloses

**Online-
Training**

starten