

BARMER Nahdran

Magazin für Unternehmen

02-2025

Nachhaltigkeit und BGM verbinden

So funktioniert klimasensible Gesundheitsförderung im Betrieb



SINUS-JUGENDSTUDIE

Hier erfahren Unternehmen,
wie die Arbeitskräfte
von morgen ticken

KI IM PERSONALWESEN

Wie künstliche Intelligenz dabei
hilft, die Personalauswahl
effizient zu gestalten

DIE EPA FÜR ALLE

Alle medizinischen Unterlagen
gebündelt an einem Ort –
mit der BARMER eCare

Impressum

HERAUSGEBER

BARMER

Postfach 110704, 10837 Berlin

VERANTWORTLICH

Athanasios Drougias, Abteilung
Unternehmenskommunikation

REDAKTION

Andreas Hipp, Eva Burghardt,
Benjamin Kuthning, Daniel
Mevisen, Curth Moritz Voß

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

31. März 2025

BILDNACHWEIS

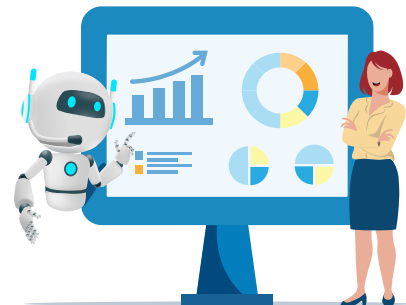
BARMER, BGF-KS (S. 2,12,13),
T-Systems (S.15), Westend61
(S.19), GettyImages (S.19)
.../stock.adobe.com: master1305
(S.1), Kate 3155 (S. 2,14), JackF
(S. 2,18), Ivan Moreno (S. 4),
Ruzanna (S. 4), muse studio (S. 4),
Anke Thomas (S. 5), Tor Gilje (S. 5),
Adi (S. 6), Kirill Gorlov (S. 7),
marrakesh (S. 7), fizkes (S. 7),
Manon (S. 8), NDABCREATIVITY
(S.11), hirose (S.13), BigBody (S.13),
s-motive (S.16), Paper Trident
(S.16), Jacob Lund (S.17),
Oleksandr (S.19)

Nahdran erscheint viermal jährlich



12

„49 GEWINNT“: KLUGE IDEEN FÜRS BGM GESUCHT



14

INTERVIEW: KI-EINSATZ IN DEN HR



SAISONARBEITSKRÄFTE

18

INHALT

Titelthema

04

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

06

SO KOMBINIEREN BETRIEBE KLIMASCHUTZ UND BGM

Gesunde Erde, gesunde Beschäftigte

08

SINUS-JUGENDSTUDIE

Wie ticken die Arbeitskräfte von morgen?

10

DIE ELEKTRONISCHE PATIENTENAKTE

Alle Unterlagen gebündelt an einem Ort

12

BGF-WETTBEWERB FÜR KLEINE UNTERNEHMEN

„49 gewinnt“ prämiert innovative Ideen

14

INTERVIEW

So kann KI in den Human Resources entlasten

16

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

18

SAISONARBEITER BESCHÄFTIGEN

Was Unternehmen beachten müssen

19

KOSTENLOS FÜR ALLE BETRIEBE

BARMER Online-Seminare im Mai, Juni und Juli



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

Deutschland hat gewählt – und CDU/CSU und SPD ringen um einen Koalitionsvertrag. Dabei geht es wie immer um viel Geld, das momentan an allen Ecken und Enden fehlt. Wie in vielen anderen Bereichen auch ist die Finanzlage in der Kranken- und Pflegeversicherung alarmierend. Zum Jahreswechsel betrug das Defizit aller gesetzlichen Krankenkassen mehr als sechs Milliarden Euro. Ein Rekordwert. Und nach wie vor sind die Leistungsausgaben Monat für Monat höher als die beitragspflichtigen Einnahmen. Die neue Bundesregierung muss also schnell Maßnahmen ergreifen, um die Beitragsspirale zu stoppen. Sollte dies nicht gelingen, werden Unternehmen und Beschäftigte in Zukunft noch mehr Lasten tragen müssen. Der Wirtschaftsstandort Deutschland würde weiter geschwächt.

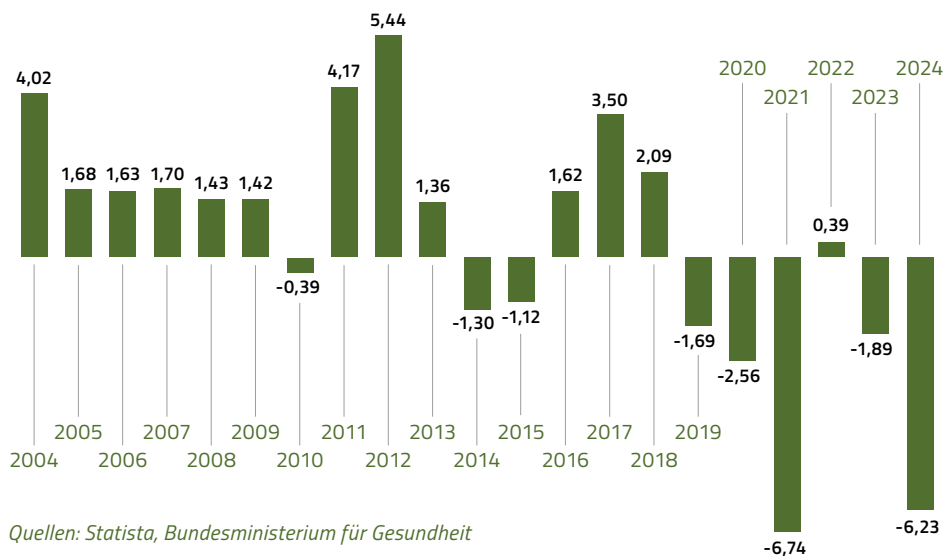
Es grüßt Sie herzlich ihr

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

Zuletzt mehr als sechs Milliarden Defizit

Bilanz der gesetzlichen Krankenkassen in Deutschland
von 2004 bis 2024, Angaben in Milliarden Euro



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 an: die ersten acht Ziffern nach dem „*“ im Adressaufdruck. Für Abbestellungen per Mail bitte den Betreff „Abbestellung Nahdran“ verwenden. Eventuell erhalten Sie – aus datentechnischen Gründen – eine weitere Ausgabe, bevor die Abbestellung wirksam wird.



Rente

Zuschläge möglich

In Zeiten des Fachkräftemangels sind viele Arbeitgeber daran interessiert, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten – auch wenn diese eigentlich in den Ruhestand gehen könnten. Für die Beschäftigten selbst kann sich ein Weiterarbeiten ebenfalls lohnen. Denn wenn sie den Beginn der Rente etwas aufschieben, profitieren sie von Zuschlägen: Für jeden Monat, den sie nach Erreichen der Regelaltersgrenze später in den Ruhestand gehen, erhalten sie einen Zuschlag von 0,5 Prozent. Beanspruchen sie die Rente zum Beispiel erst ein Jahr später, gibt es monatlich sechs Prozent mehr Rente – und das ein Leben lang. Diese Variante ist vor allem für Menschen attraktiv, die versicherungspflichtig arbeiten. Beziehen sie neben dem Job keine Vollrente, bleiben sie versicherungspflichtig. Das heißt, sie und der Arbeitgeber zahlen weiter in die Rentenkasse ein, was die spätere Rente zusätzlich steigen lässt. Weiteres Sozialversicherungswissen zu älteren Arbeitnehmern finden Betriebe unter:

barmer.de/rentnerjobs

Digitaler Service

Nahdran als E-Paper verfügbar

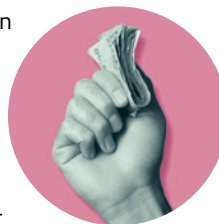
Zusätzlich zur Printausgabe steht die Nahdran Unternehmen als E-Paper zur Verfügung. Interessierte können das Magazin im Firmenkundenportal der BARMER abrufen unter:

barmer.de/nahdran

Minijobs

Fristen beachten

Einige Beschäftigte, die einen Minijob ausüben, machen von der Möglichkeit Gebrauch, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Dazu müssen sie dem Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag einreichen. Dieser wiederum ist verpflichtet, den Eingang des Befreiungsantrags mit der Meldung zur Sozialversicherung der



Minijob-Zentrale anzuzeigen. Dies muss spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Eingang erfolgen. Sollte der Arbeitgeber diese Frist nicht einhalten, beginnt die Befreiung verspätet. Das heißt, dass für einen längeren Zeitraum Pflichtbeiträge zu zahlen sind, obwohl der Beschäftigte dies nicht beabsichtigt hat.

Arbeitszeitbefragung

Mehr Spielraum für die Gesundheit

Wer seine Arbeitszeit flexibel gestalten kann, fühlt sich gesünder und ist insgesamt zufriedener. Das geht aus den Ergebnissen der Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und



Arbeitsmedizin (BAuA) für das Jahr 2023 hervor. Für die repräsentative Erhebung hat die BAuA 11.200 Erwerbstätige zwischen 15 und 65 Jahren befragt, wie sich Flexibilitätsmöglichkeiten und -anforderungen auf die Gesundheit und Work-Life-Balance auswirken. Dabei zeigt sich, dass der Trend zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit für Arbeitnehmende weiter zunimmt. Das sei grundsätzlich positiv zu bewerten, sagt Ines Entgelmeier von der BAuA: „Wir sehen, dass sich zeitliche Flexibilität bei der Arbeit positiv auf das Wohlbefinden auswirken kann, wenn sie im Interesse der Beschäftigten eingesetzt wird“. Die Befragten, die einen

großen Spielraum bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten haben, bewerteten die Work-Life-Balance und ihren Gesundheitszustand tatsächlich besser als diejenigen ohne flexible Möglichkeiten. Sie

hatten weniger Rückenschmerzen und waren seltener körperlich erschöpft. Im Gegensatz dazu berichten Beschäftigte, von denen der Arbeitgeber zeitliche Flexibilität verlangt, häufiger von gesundheitlichen Beschwerden. Das gilt etwa für Berufe im Gesundheits-, Sicherheits- und Sozialwesen, wo es Bereitschaftsdienste braucht oder Beschäftigte aufgrund von fehlendem Personal spontan einspringen müssen. Laut Befragungsergebnissen hatten die Beschäftigten, bei denen sich die Arbeitszeiten betriebsbedingt häufig änderten, öfter Schlafstörungen und fühlten sich körperlich erschöpft.

baua.de [↗](#) Arbeitszeitbefragung 2023

61 Prozent

DER BEFRAGTEN MIT WENIG EINFLUSS AUF IHRE ARBEITSZEITEN
BERICHTEN VON MÜDIGKEIT UND ERSCHÖPFUNG

Quelle: Arbeitszeitbefragung 2023, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin



Fehlgeburten

Mutterschutz wird ausgeweitet

Alle berufstätigen Frauen in Deutschland haben, wenn sie ein Baby bekommen, Anspruch auf Mutterschutz. In der Regel arbeiten sie sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen danach nicht. Frauen, die eine frühe Fehlgeburt erleiden, hatten dieses Recht bislang nicht. Das wird sich ab Juni ändern. Der Bundestag hat Ende Januar einstimmig das sogenannte Mutterschutzanpassungsgesetz beschlossen. Es sieht vor, dass Frauen bereits bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche Mutterschutz zusteht. Künftig gelten gestaffelte Schutzfristen bei Fehlgeburten. Je länger die Schwangerschaft gedauert hat, desto länger dauert auch die Schutzfrist. Ab der 13. Schwangerschaftswoche dürfen betroffene

Frauen zwei Wochen lang nicht arbeiten, ab der 17. Woche sechs Wochen und wenn die Schwangerschaft die 20. Woche überschritten hat, gelten acht Wochen Mutterschutz. Während dieser Schutzfristen dürfen Arbeitgeber die betroffenen Frauen nicht beschäftigen – es sei denn, sie möchten dies ausdrücklich. Und selbstverständlich haben auch Frauen, die eine Fehlgeburt erleiden, Anspruch auf Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und Zuschuss dazu vom Arbeitgeber. Dabei richtet sich die Dauer der Leistung nach der Schutzfrist. Arbeitgeber haben auch in diesen Fällen die Möglichkeit, die Kosten über die Umlageversicherung U2 geltend zu machen.

barmer.de/mutterschutz

Wettbewerb für Azubis

Die besten Ideen gewinnen

Betriebliche Gesundheitsförderung gehört in vielen Unternehmen zum Standard. Seit vielen Jahren motiviert die



BARMER mit ihrem Wettbewerb „Moveguide“ Auszubildende, ihr kreatives Potenzial für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung einzubringen und in ihrem Ausbildungsbetrieb umzusetzen. Auch in diesem Jahr können sich Azubis für dieses innovative und bundesweit einzigartige Projekt anmelden. Das Trendthema lautet:

„MoveOn – Lass deine Gesundheit nicht sitzen“. Den Azubis bleibt dabei überlassen wie sie die Gesundheitsmaß-

nahmen planen und umsetzen. Die Ideen sollen innerhalb eines Projektzeitraums von sechs Monaten realisiert und dokumentiert werden. Anmeldeschluss für den diesjährigen Wettbewerb ist der 15. April. Die drei kreativsten Projekte werden mit einem Preisgeld von bis zu 1.500 Euro belohnt.

barmer.de/moveguide

Kurzarbeitergeld

Bezugsdauer verdoppelt

Die Bundesregierung hat auf die gestiegenen Kurzarbeiterzahlen reagiert und die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf bis zu 24 Monate verlängert. Diese Maßnahme ist Anfang 2025 in Kraft getreten und bis Ende des Jahres befristet. Ziel der Maßnahme ist es, betroffenen Unternehmen Planungssicherheit zu geben und so ihre Beschäftigten zu halten. Im Klartext heißt das, dass Kurzarbeitergeld noch bis zum 31. Dezember 2025 für maximal 24 Monate bezogen werden kann. Mit Beginn des kommenden Jahres gilt dann wieder die gesetzliche Bezugsdauer von zwölf Monaten. Das gilt auch für Betriebe, die bis Ende 2025 noch nicht die maximale Bezugsdauer von 24 Monaten ausgeschöpft haben.

barmer.de/kurzarbeitergeld



Künstlersozialversicherung

Neue Bagatellgrenze

Wenn Unternehmen Künstler oder Publizisten beauftragen, müssen sie eine sogenannte Künstlersozialabgabe entrichten. Der Abgabensatz liegt wie im Jahr 2024 bei fünf Prozent. Allerdings steigt dieses Jahr die Bagatellgrenze von 450 Euro auf 700 Euro. Das heißt, dass die Pflicht zur Zahlung der Abgabe nur greift, wenn diese neue Bagatellgrenze überschritten wird. Für das Jahr 2026 ist eine weitere Anhebung der Grenze auf 1.000 Euro vorgesehen. Die Änderungen bei der Bagatellgrenze wurden Ende Oktober 2024 im Bürokratienteilungsgesetz IV festgelegt. Detaillierte Informationen zur Künstlersozialversicherung finden Interessierte unter:

barmer.de/kuenstlersozialabgabe



Gesunde Erde, gesunde Beschäftigte

Mit den BGM-Angeboten der BARMER kombinieren Betriebe Gesundheitsförderung und Klimaschutz.

Erst jüngst haben sich 49 deutsche Unternehmen auf Initiative der Stiftung Klima Wirtschaft an die nächste Bundesregierung gerichtet. Sie fordern von ihr eine konsequentere Klimapolitik. Das betrifft zwar primär die Energiewende am Wirtschaftsstandort Deutschland, zeigt aber: Betriebe sind sich ihrer

Verantwortung als Akteure im Klimaschutz bewusst. Sie sind gesellschaftlich mitverantwortlich, wenn es darum geht, sich dem Klimawandel zu stellen. Sie sind Teil eines politischen, wirtschaftlichen und sozialen Systems, das die Ökologie der Erde beeinflusst und sich damit auf uns Menschen auswirkt. Das Konzept, das diese Abhängigkeiten beschreibt,

nennen Wissenschaftler „Planetary Health“. Vereinfacht gesagt: Wenn es der Erde gut geht, dann geht es uns Menschen gut.

Klimaschutz ist Gesundheitsschutz

Dass Klimaschutz Gesundheitsschutz bedeutet, vertritt die BARMER ebenfalls. Deshalb bietet sie im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und der Prävention als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) verstärkt Maßnahmen mit Bezug zur „Planetary Health“ in den Präventionsbereichen Bewegung, mentale Gesundheit und Ernährung an. Sie fördern zum einen direkt die Gesundheit der Beschäftigten. Zum anderen sind sie so gestaltet, dass sie dem Klimaschutz Rechnung tragen. So beugen die Maßnahmen indirekt Gesundheitsschäden vor, die mit Klima- und Umweltkrisen einhergehen. Unternehmen schlagen hier also zwei Fliegen mit einer Klappe: Sie tun nicht nur ihren Mitarbeitenden etwas Gutes, sondern verbinden

Fünf Argumente auf einen Blick

Warum sollten sich Betriebe mit Klimaschutz und -anpassung beschäftigen?

- Sie tragen gesamtgesellschaftlich Verantwortung für die planetare Gesundheit.
- Es ergeben sich Synergien bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch klimasensibles BGM.
- Es steigert die Arbeitgeberattraktivität und fördert die Nachwuchsgewinnung.
- Klimaresiliente Unternehmen haben wirtschaftliche Vorteile und bleiben wettbewerbsfähig.
- Bestehende unternehmensinterne BGM-Angebote werden durch den Planetary-Health-Bezug noch attraktiver.

ihr BGM mit Nachhaltigkeit. Hier ergibt sich ein weiterer Synergieeffekt: Künftig müssen auch kleinere und mittlere Betriebe im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung über die Folgen des eigenen unternehmerischen Handelns auf Klima, Umwelt und Gesundheit berichten.

Mehr Bewegung, weniger CO₂

„Wir sprechen von sogenannten Co-Benefits“, sagt BARMER-BGM-Experte Philipp Piedmont und verdeutlicht: „Bewegungsmangel führt zu zahlreichen gesundheitlichen Schäden. Täglich sitzen wir mehrere Stunden am Tag, oft in ungesunder Haltung. Viele Erwerbstätige nutzen außerdem das Auto für ihren Arbeitsweg und sitzen wieder. Das belastet nicht nur die eigene Gesundheit, sondern auch die Umwelt. Wer seine Mitarbeitenden dazu motiviert, auf das Auto zu verzichten, hilft also dem Klima und fördert auf unkomplizierte Weise das Wohlbefinden der Beschäftigten.“ Das gelingt neben Angeboten wie der Schritte-Challenge (s. S.13) etwa mit der Radbonus-Challenge der BARMER. Über eine kostenlose 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 so einiges an umweltschädlichen Kohlenstoffdioxid ein.

Die Ernährung anpassen

Im Bereich Ernährung bietet die BARMER Aktionsstände und Workshops an. Das Modul „Zukunft auf dem Teller“ stellt Mitarbeitenden etwa Tipps und Tricks für nachhaltiges Essen vor. Unter anderem wie sie im Alltag weniger Lebensmittel verschwenden, lokal einkaufen können oder weniger tierische Produkte verbrauchen. Außerdem klärt die BARMER über klimaangepasste Ernährung auf. Beschäftigte lernen, wie sie ihren Körper ideal mit Wasser versorgen und wie sie sich gerade an heißen Tagen schonend ernähren können. Spannend ist auch, wie bestimmte Kost unsere Körperwahrnehmung beeinflusst – von der scharfen Hitze einer Chilischote bis zur erfrischenden Kälte der Minze. Die Angebote sind ebenfalls als digitale Varianten buchbar und zusätzlich

mit ergänzenden Vorträgen und Workshops kombinierbar. Ebenso interessant: die Kantinenberatung. Hier wird die Betriebskantine analysiert, deren Personal beraten und Möglichkeiten erarbeitet, um die Rezeptausswahl oder die Mahlzeitengröße zu verbessern. All das immer vor dem Hintergrund einer gesunden, klimaschonenden und angepassten Ernährungsweise.

Resilient gegen Hitzestress

Wer die mentale Gesundheit seiner Beschäftigten stärken will, für den kann das Angebot „Stay cool – Hitzestress und seine gesundheitlichen Auswirkungen“ lohnenswert sein. Unternehmen können es als einstündigen Impulsvortrag oder als zweistündigen Workshop entweder als digitale Veranstaltung oder in Präsenz buchen. Worum geht es? Beschäftigte lernen, wie sich Hitze als Stressfaktor auf unsere Psyche auswirkt und erhalten Tipps, wie sie präventiv ihre Hitzeresilienz stärken können. Zudem bietet die BARMER ebenfalls ein Seminar zum Hitzeschutz am Arbeitsplatz an (s. S.19).

Azubis im Klimabewusstsein stärken

Für Betriebe, die sich zusätzlich an den Berufsnachwuchs richten wollen, bietet sich das Modul „Don't worry – be green“ aus dem Programm „Gesunder Start“ an. Hier bekommen Auszubildende Ideen für eine nachhaltige Lebensweise und lernen vor allem, wie sie mit Sorgen und Ängsten umgehen können, die mit dem Klimawandel einhergehen.

Interessiert?

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann kontaktieren Sie unsere BGM-Experten unter: barmer.de/bgm-beratung



Mit dem Fahrrad ins Büro – gesund für den Menschen, gut für's Klima



Gesund und klimafreundlich essen – eine Win-win-Situation



Cool bleiben! Beschäftigte können ihre Hitzeresilienz gezielt stärken

Weitere Angebote in Planung

Ziel der BARMER ist, das Thema Klima und Gesundheit beziehungsweise die Perspektive der planetaren Gesundheit in alle Präventionsaktivitäten zu integrieren. Deshalb baut sie ihr Angebot kontinuierlich aus. Zum Beispiel wird es für Beschäftigte und Azubis demnächst sogenannte Escape Rooms in Präsenz- und Digitalvarianten geben. Das

Grundprinzip von Escape Rooms besteht ursprünglich darin, als Gruppe und unter Zeitdruck einen Ort zu verlassen, an dem man gefangen ist. In diesem Fall lernen die Beschäftigten in spielerischer Form die Vorteile einer gesunden Ernährung oder ausreichend Bewegung für die eigene Gesundheit im Kontext der „Planetary Health“ kennen.



Wie ticken die Arbeitskräfte von morgen?

Die neue Sinus-Studie im Auftrag der BARMER gibt Unternehmen wichtige Einblicke in die Erwartungen und Hoffnungen ihrer (zukünftigen) Auszubildenden.

Arbeitsscheu, hohe Ansprüche und geringe Belastbarkeit – es gibt viele Klischees über die Jugend. Aber wie ticken sie wirklich, die Azubis, Trainees und Young Professionals von morgen? Das Sinus-Markt- und Sozialforschungsinstitut hat im Auftrag der BARMER bundesweit rund 2.000 Jugendliche zwischen 14 und 17 Jahren dazu befragt. Dabei ging es um ihre Hoffnungen und Sorgen, ihre Erwartungen an das Berufsleben und an den Arbeitgeber. Die Antworten der repräsentativen Studie ermöglichen Betrieben wichtige Einblicke in die Lebenswelt ihrer Auszubildenden.

Bodenständigkeit und Realismus

Entgegen allen Vorurteilen zeigt sich die junge Generation in erster Linie bodenständig und realitätsnah. Wichtig sind ihr Werte wie soziale Geborgenheit und Treue sowie Familie und Freunde. Gleichzeitig orientieren sich die Jugendlichen aber auch an Leistung und Selbstbestimmung im Alltag. Das bildet sich in den Erwartungen der Teenager an Arbeitgeber ab. Bei ihnen stehen wider Erwarten nicht Themen wie Work-Life-Balance oder Freizeit im Vordergrund, sondern vor allem monetäre

Aspekte und Sinnhaftigkeit im Job. Mit großem Abstand ist den jungen Leuten ein vernünftiges Gehalt am wichtigsten, danach folgen Wertschätzung und Anerkennung auf der Arbeit sowie Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten. Auch flexible Arbeitszeiten, gesunde Arbeitsbedingungen und Gesundheitsförderung, zum Beispiel durch ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement, sind ihnen wichtig. Zusätzliche Benefits wie Homeoffice oder Workation, also die Möglichkeit, Job und Urlaub zu verbinden, sind für sie dagegen weniger relevant als häufig angenommen (s. Balkengrafik).

Wo Auszubildende ansprechen?

Ebenso interessant für Ausbildungsbetriebe: Jugendliche informieren sich zu beruflichen Themen und potenziellen Arbeitgebern in erster Linie über das direkte Umfeld. Mehr als die Hälfte der Befragten setzt auf Empfehlungen aus der Familie und den Austausch im Freundeskreis. Neben Informationsquellen wie Google oder der Arbeitsagentur besuchen viele zudem Veranstaltungen wie Jobmessen und „Tage der offenen Türen“ in Unternehmen. Digitale Plattformen wie YouTube, TikTok oder Instagram nutzt immerhin ein Viertel, um sich über

Berufsleben und Arbeitgeber zu erkundigen. Die Jobportale LinkedIn und Xing sind bei jungen Leuten hingegen weit abgeschlagen und erreichen gerade einmal fünf Prozent.

Wie geht es der Jugend von heute?

Die Mehrheit der Jugendlichen hat nicht nur einen realistischen Blick auf die Arbeitswelt, sie ist auch mit ihrem Leben insgesamt zufrieden und blickt positiv nach vorne. Knapp 80 Prozent der Befragten sind gerade „eher zufrieden“ oder sogar „sehr zufrieden“ mit ihrem persönlichem Befinden, ungefähr genauso viele blicken optimistisch auf ihre persönliche Zukunft. Auffällig ist hingegen die Diskrepanz zu gesellschaftlichen und globalen Herausforderungen: Die Zukunftsaussichten für die ganze Welt sehen deutlich mehr als die Hälfte „eher“ oder „sehr pessimistisch“. Auch für Deutschlands Zukunft sind nur noch 46 Prozent der Jugendlichen optimistisch, vor drei Jahren lag der Wert noch bei 62 Prozent (s. Tortengrafiken).

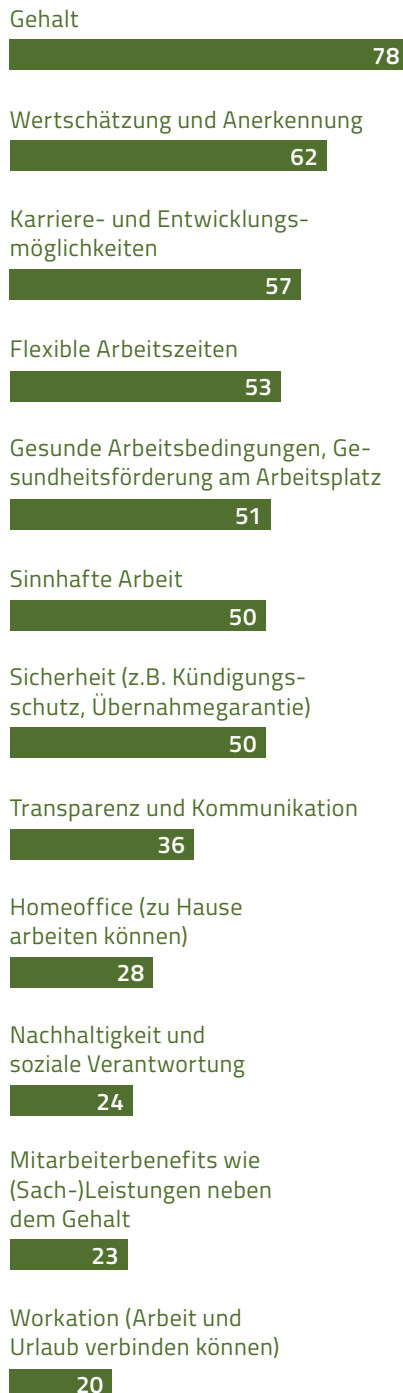
Sorgen und Zuversicht

Das spiegelt sich in den größten Sorgen der Heranwachsenden wider: Globale Probleme wie Kriege, politischer Populismus

Ausgewählte Ergebnisse der Sinus-Studie

Angaben in Prozent

Was ist/wäre dir bei deinem zukünftigen Arbeitgeber wichtig?



und Extremismus beunruhigen sie am meisten. Auch der Klimawandel und Umweltverschmutzung lösen bei fast der Hälfte der Jugendlichen große Sorgen aus. Themen, die ihre persönliche Zukunft unmittelbar betreffen, wie Arbeitsplatzsuche und (Aus-)Bildung sorgen nur bei gut einem Fünftel der Befragten für Sorgenfalten. Große Zukunftsthemen wie Energieerzeugung und Künstliche Intelligenz sehen die Jugendlichen überwiegend relativ entspannt.

Worauf Betriebe achten sollten

Es zeigt sich also: The Kids Are Alright. Die Jugend von heute hat entgegen allen Vorurteilen bodenständige und realistische Wertvorstellungen und blickt überwiegend mit Zuversicht in die Zukunft. Für Ausbildungsbetriebe ist es wichtig, auf die Erwartungen der Nachwuchskräfte einzugehen und ihnen ein Arbeitsumfeld zu ermöglichen, das sowohl Wertschätzung und Anerkennung bietet als auch gesunde Arbeitsbedingungen und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Zudem braucht es eine gute Balance zwischen Selbstbestimmung und Teamarbeit. So wird die Ausbildung für beide Seiten ein Erfolg.

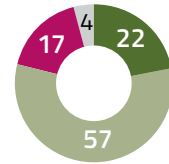
Daten, Zahlen, Fakten

Sinus-Jugendstudie 2024/2025

- Repräsentative Umfrage im Auftrag der BARMER
- Anspruch: soziokulturelle Vielfalt der jugendlichen Lebenswelten in Deutschland abbilden
- Befragte: 2.000 14- bis 17-Jährige
- Befragungszeitraum: 16. September bis 4. Oktober 2024
- Status der Befragten: 81 Prozent Schülerinnen und Schüler, 19 Prozent gehen nicht mehr zur Schule
- Geschlecht: 52 Prozent Jungen, 48 Prozent Mädchen
- Themen der Befragung (Auswahl)
 - Zukunftsoptimismus und Lebenszufriedenheit
 - Berufliche Informationen
 - Künstliche Intelligenz
 - Mental Health

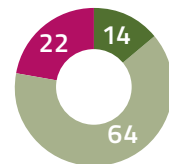
barmer.de/sinus-studie

Wie zufrieden bist du gerade mit deinem Leben?



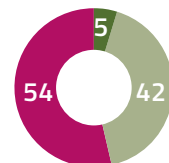
- sehr zufrieden
- eher zufrieden
- (eher/sehr) unzufrieden
- weiß nicht

Schaust du eher optimistisch oder eher pessimistisch in die Zukunft?

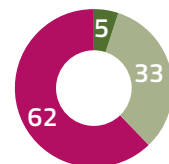


- sehr optimistisch
- eher optimistisch
- (eher/sehr) optimistisch
- (eher/sehr) pessimistisch

Wie optimistisch siehst du die Zukunft Deutschlands insgesamt?

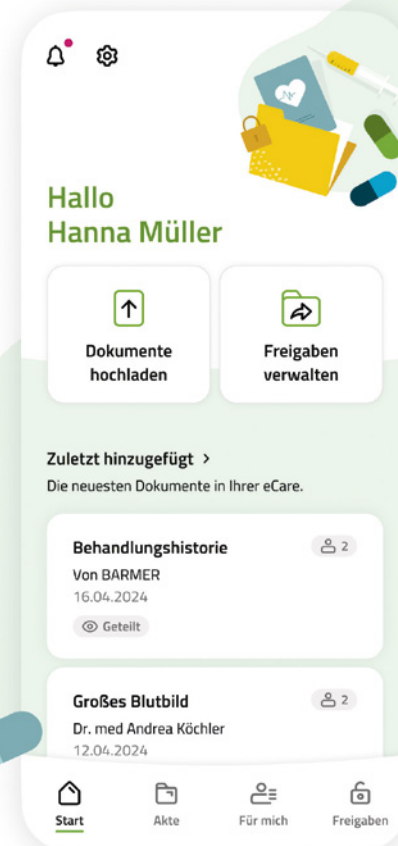


Wie optimistisch blickst du in die Zukunft der Welt insgesamt?



Die elektronische Patientenakte

Alle wichtigen medizinischen Unterlagen digital gebündelt an einem Ort, das verspricht die elektronische Patientenakte, kurz ePA.



Arbeitgeber haben ein großes Interesse daran, dass erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schnell wieder gesund werden. Doch bei vielen Erkrankungen ist das Zusammenspiel verschiedener Fachärzte wichtig. In der Vergangenheit war es häufig so, dass die behandelnden Ärzte nicht alle Informationen zum Krankheitsverlauf und zur Diagnostik vorliegen hatten. Das ändert sich nun. Denn mit der elektronischen Patientenakte stehen dem medizinischen Personal alle wichtigen Informationen eines Patienten zur Verfügung und sie haben so einen besseren Überblick über die Behandlungshistorie. Die Wenigsten haben nämlich alle Dokumente über ihre medizinischen

Behandlungen an einem Ort gesammelt. Dann kann es passieren, dass manche Untersuchungen mehrfach stattfinden. Oder dass Patientinnen und Patienten, die eine chronische Erkrankung haben, bei jedem Arztbesuch von vorne berichten müssen.

ePA – getestet und geprüft

Am 15. Januar startete die ePA testweise in circa 300 Gesundheitseinrichtungen in Hamburg und Umland, Franken sowie in Teilen NRWs in einer Pilotphase. Seitdem prüft die Gematik, die Nationale Agentur für Digitale Medizin, die die Spezifikationen der ePA vorgibt, die Stabilität und die Performanz der Funktionen. Zunächst

sollte die ePA für alle bundesweit im Februar starten. Das Bundesministerium für Gesundheit hat die Testphase jedoch bis Ende März verlängert, so der Stand zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe (31.3.). Bis dahin wollte die Gematik die Einführung neuer Sicherheitsmaßnahmen, welche den Zugang zur Akte noch stärker schützen, abschließen. Ab April sollen Praxen, Apotheken und Krankenhäuser mit den neuen ePA-Funktionen ausgestattet sein und anfangen können, die Akten zu befüllen. Alle Versicherten, die nicht widersprechen, erhalten die ePA. „Durch die automatische Anlage profitieren alle Versicherten von der ePA. Zuvor mussten sie diese bei ihrer Kasse selber beantragen. Das war eine



„Viele Versicherte wollen schon lange eine digitale Patientenakte und die Vorteile, die sie mit sich bringt.“

BÉRENGÈRE CODJO VON DER INNOVATIONSABTEILUNG BEI DER BARMER

Die Vorteile der ePA

- Die Gesundheitsgeschichte ist an einem Ort verfügbar.
- Arztpraxen sehen, ergänzen und aktualisieren ihre wichtigsten medizinischen Unterlagen.
- Patientinnen und Patienten müssen nicht mehr von Neuem erzählen und Dokumente können nicht verloren gehen.
- Medizinische Unterlagen bleiben dauerhaft und sicher gespeichert.



Auch und gerade Berufstätige profitieren von den Vorteilen der BARMER eCare.

zu große Hürde und nur wenige hatten ihre Akte aktiviert“, berichtet Bérengère Codjo von der Innovationsabteilung bei der BARMER. Sie ist für die Kommunikation rund um das Thema zuständig.

Die App der BARMER heißt eCare

Bis Ende Januar hatte die BARMER mehr als acht Millionen Akten angelegt. Nur 5,6 Prozent ihrer Versicherten haben dem widersprochen. „Viele wollen schon lange eine Akte und die Vorteile, die sie mit sich bringt“, sagt Codjo. Die Akten sind nun verfügbar und ab dem bundesweiten Start können die Leistungserbringer diese lesen und befüllen. Wer Zugriff auf ihre Gesundheitsdaten bekommt, bestimmen die Versicherten selbst. Um ihre Akte freizugeben, brauchen sie nur ihre Gesundheitskarte

in das Kartenlesegerät der Praxis oder der Apotheke zu stecken. Dann hat die Praxis 90 Tage lang Zugriff, die Apotheke drei. Für alle, die das genauer verwalten möchten, gibt es eine App. Bei der BARMER ist es die eCare. Darin sehen die Nutzerinnen und Nutzer, was in der Akte gespeichert ist. Sie können selbst Dokumente hochladen oder verbergen. Wollen sie nicht, dass bestimmte Praxen oder andere Einrichtungen auf ihre ePA zugreifen, lassen sie diese per App dauerhaft sperren. In der eCare-App finden sie außerdem die Liste ihrer digital verschriebenen Medikamente, können E-Rezepte einlösen, Impfdaten und Laborwerte dokumentieren. Versicherte, die keine App nutzen, haben die Möglichkeit, eine Vertretung einzurichten. So übernimmt eine Vertrauensperson die Pflege der Akte. Die Ombudsstelle

der Krankenkasse hilft auch Versicherten ohne digitalen Zugang, die Aktenzugriffe zu verwalten.

Über die ePA vernetzt

Berechtigte Praxen, Krankenhäuser und Apotheken greifen über ihr eigenes Verwaltungssystem auf die Akten ihrer Patientinnen und Patienten zu und können dann die Daten einsehen und speichern. Dazu lesen sie die Gesundheitskarte der betroffenen Person ein und können dann die Daten sehen. Das gilt grundsätzlich auch für Betriebsärztinnen und -Ärzte von Unternehmen. Voraussetzung dafür ist die Anbindung an die Telematik-Infrastruktur, die den Zugriff auf die Akten ermöglicht. Weitere Infos unter:

barmer.de/digitale-gesundheit

Datenschutz in der ePA

- Versicherte bestimmen eigenständig, wer Zugriff bekommt.
- Die Daten der ePA werden verschlüsselt auf sicheren Servern in Deutschland gespeichert.
- Versicherte greifen über eine App wie die BARMER eCare selbst auf ihre elektronische Patientenakte zu.
- Krankenkassen können keine Daten aus der Akte auslesen. Sie stellen die ePA bereit und dürfen einen Überblick der Leistungen einstellen.

BARMER eCare einrichten

- Sie benötigen die BARMER-App, um die eCare nutzen zu können. Download unter barmer.de/barmer-app
- BARMER eCare runterladen. Download unter barmer.de/ecare
- In der eCare registrieren und identifizieren: Sie werden Schritt für Schritt durch den Anmeldeprozess geführt
Tipp: Mit Ihrem Online-Personalausweis können Sie sich komplett digital identifizieren

Jetzt ausprobieren!

Die Demo-Version der BARMER eCare können auch Menschen nutzen, die *nicht* bei der BARMER versichert sind.

QR-Codes zur eCare-App

Links: Google Play Store
Rechts: Apple App Store



Wettbewerb für kleine Unternehmen

„49 gewinnt“ belohnt innovative Ideen zur Gesundheitsförderung

Gesunde Mitarbeitende sind der Motor jedes Betriebs. Schon kleine Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) können einen gewaltigen Unterschied ausmachen. Deshalb hat die Koordinierungsstelle für betriebliche Gesundheitsförderung (BGF-KS) den Wettbewerb „49 gewinnt“ ins Leben gerufen. Dieser lädt Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden dazu ein, kreative BGF-Ideen zu entwickeln und einzureichen. Es zählt jede Maßnahme, die die Gesundheit der Mitarbeitenden fördert, im Unternehmen umsetzbar ist und den allgemeinen Zuspruch der Belegschaft hat. So sollen Unternehmen und Mitarbeitende gleichermaßen profitieren. Denn Arbeitgeber, die in die Gesundheit der Beschäftigten investieren, sichern sich langfristig starke und produktive Arbeitnehmende, reduzieren Krankheitsausfälle und steigern die Mitarbeiterbindung.

So läuft der Wettbewerb ab

Die Teilnahme ist ganz einfach: Unternehmen reichen ihre Idee – ob bereits umgesetzt oder noch in der Planung – online ein. Eine Fachjury prüft die Vorschläge und fördert die Besten mit 10.000 bis zu 25.000 Euro. Das Preisgeld können sie nutzen, um ihre Idee zu verwirklichen oder bestehende Gesundheitsmaßnahmen weiter auszubauen.

Impulse helfen, eine Idee zu finden

Wer noch einen Impuls braucht, den unterstützt die BGF-KS dabei, eine Maßnahme zu finden und auszuarbeiten. Sie bietet dazu Ko-Kreation-Workshops an, stellt einen Leitfaden für einen schnellen Ideencheck zur Verfügung und ermöglicht ebenso eine individuelle Expertenberatung.

Schon kleine Maßnahmen helfen

Das Rad muss in der Gesundheitsförderung nicht immer neu erfunden werden. Hier sind einige Beispiele dafür, an welchen Stellschrauben Betriebe drehen können:



WERBEMOTIV
der BGF-KS für
„49 gewinnt“



BGF
Koordinierungsstelle
49 gewinnt – mit guten Ideen

Fit am Schreibtisch –
weil Gesundheit mehr
bringt als der dritte
Espresso!

- **Bewegung am Arbeitsplatz:**
Bewegungspausen, Firmenfitness, Bikeleasing
- **Auszeit im Büro:**
Spielerische (auch mentale) Auszeit vom Arbeitsalltag
- **Gesunde Ernährung:**
Frisches Obst und gesunde Snacks bereitstellen, Ernährungsworkshops
- **Mentale Gesundheit:**
Stressbewältigungskurse, Entspannungsübungen
- **Teambuilding:**
Betriebsausflüge, Sportevents
- **Flexible Arbeitsmodelle:**
Förderung der Work-Life-Balance

Teilnahme bis Ende Mai möglich

Betriebe können ihre Idee bis zum 31. Mai online einreichen. Teilnahmebedingungen sowie weitere Details zum Wettbewerb sind auf der offiziellen Website zu finden: 49gewinnt.de

Über die BGF-KS

Die „Koordinierungsstelle für betriebliche Gesundheitsförderung“ ist eine Initiative des Verbands der Ersatzkassen, des BKK-Dachverbandes, des AOK-Bundesverbandes, der IKK-System, der Knappschaft und der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forst und Gartenbau.

Best Practice

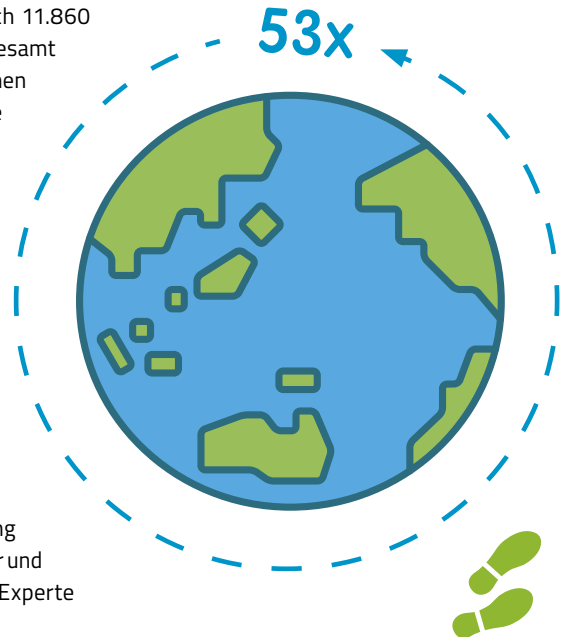
Die Schritte-Challenge der BARMER

Eine Schritte-Challenge ist für Arbeitgeber ein unkomplizierter Ansatz, um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern: In einem bestimmten Zeitraum sammeln die Mitarbeitenden möglichst viele Schritte. Die BARMER arbeitet dazu mit der Plattform www.dasfitnesswunder.de zusammen. Beschäftigte können über ihren eigenen Fitnesstracker und ihr Smartphone mit der entsprechenden App teilnehmen, ohne dass zusätzliche Hardware benötigt wird.

Die Challenge hat viele Vorteile

- Sie stärkt nachhaltig das Bewegungsverhalten.
- Sie fördert den Teamgeist, indem sie Mitarbeitende auch über die Distanz hinaus verbindet. Denn es gibt ein gemeinsames Ziel: möglichst viele Schritte sammeln.
- Die Challenge sensibilisiert für das eigene Bewegungsverhalten und kann dabei helfen, den Spaß an körperlicher Aktivität wiederzuentdecken.
- Sie beeinflusst positiv die planetare Gesundheit (mehr dazu auf S.6 bis 7). Mitarbeitende nutzen möglicherweise weniger das Auto und gehen mehr zu Fuß. Das kann CO₂ einsparen.

Allein im vergangenen Jahr hat die BARMER 76 Challenges mit Firmenkunden umgesetzt. Die Bilanz beeindruckt: Insgesamt haben die Beschäftigten durchschnittlich 11.860 Schritte pro Tag zurückgelegt. Insgesamt waren es sogar mehr als 2,7 Millionen Schritte – damit umrundeten die Teilnehmenden 53-mal die Erde. „Es ist beeindruckend zu sehen, wie engagiert die Beschäftigten sind. Die Pausengestaltung nutzen sie etwa, um ihr Gebäude zu umrunden und der Arbeitsweg wird zur Walking-Strecke. Ist ein Teilnehmender einmal nicht so motiviert, fängt die Gruppe das auf und dreht nach Feierabend noch eine Runde. Es freut uns, dass wir so einen Anreiz für mehr Bewegung bieten können“, so Natascha Kühner und Philip Ende, BGM-Expertin und -Experte bei der BARMER.



Interessiert?

Die BGM-Beraterinnen und -Berater der BARMER informieren Sie jederzeit gerne: barmer.de/bgm-beratung

5

Gründe für Gesundheit am Arbeitsplatz



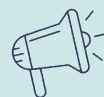
DIE LEISTUNG ERHALTEN

75 Prozent der Beschäftigten fühlen sich durch Gesundheitsprogramme leistungsfähiger.



DIE PSYCHE STÄRKEN

Betriebliche Gesundheitsförderung kann das Burnout-Risiko um bis zu 25 Prozent senken.



DAS IMAGE AUFWERTEN

70 Prozent der Unternehmen berichten von einer verbesserten öffentlichen Wahrnehmung durch Gesundheitsförderung.



DIE BINDUNG STÄRKEN

86 Prozent der Mitarbeitenden in Betrieben mit Gesundheitsförderung fühlen sich stärker mit ihrem Arbeitgeber verbunden.



PRODUKTIVITÄT UND QUALITÄT STEIGERN

Unternehmen, die in Gesundheitsförderung investieren, verzeichnen eine Produktivitätssteigerung von bis zu elf Prozent.



Entlastung durch Einsatz von KI

Immer mehr Unternehmen nutzen KI, um Personalprozesse effizient zu gestalten. Experte Jan Krellner von T-Systems sprach mit Nahdran über Einsatzmöglichkeiten der KI und wie kleine und mittelständische Unternehmen davon profitieren können.

Was ist Ihr Job bei der T-Systems ?

Das ist die Führung eines internationalen HR-Teams, das globale Projekte entlang des gesamten Mitarbeiterlebenszyklus verantwortet. Dabei geht es um Recruiting über Learning & Development bis hin zur Verantwortung für die HR-IT-Landschaft. Der Fokus liegt dabei auch auf der Transformation von T-Systems und des HR-Bereichs hin zu einer flexiblen, agilen und lernenden Organisation, in der innovative Ideen und Zukunftsvisionen entstehen und wachsen können.

Was macht für Sie gutes Management der Human Resources (HR) aus?

Ein effektives HR-Management stellt den Menschen in den Mittelpunkt und fördert eine Kultur des Vertrauens und der kontinuierlichen Weiterentwicklung. Es geht darum, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu verstehen, ihre Potenziale zu erkennen und zu fördern. Und es geht darum, Prozesse einzuführen, die sowohl die Effizienz als auch die Mitarbeitendenzufriedenheit steigern. Agilität und Anpassungsfähigkeit sind dabei entscheidend, um auf

die sich ständig verändernden Anforderungen des Marktes und der Belegschaft reagieren zu können.

Künstliche Intelligenz (KI) hat derzeit einen regelrechten Hype. Wie lange setzen Sie schon auf KI im HR-Bereich?

Innerhalb der Deutschen Telekom nutzen wir bereits intensiv KI-Technologien im HR-Bereich. Ein Beispiel ist die Einführung der Talent-Intelligence-Plattform Eightfold, die uns ermöglicht, die Personalbeschaffung und das Skill-Management mittels KI dynamischer und personalisierter zu gestalten.

Welche Aufgaben übernimmt die KI und welche Vorteile ergeben sich daraus?

Unsere KI-Anwendungen unterstützen uns in verschiedenen Prozessen. Im Recruiting helfen sie, Anforderungsprofile von ausgeschriebenen Stellen mit den Profilen von Mitarbeitenden und Bewerbenden abzugleichen, um passende Matches zu identifizieren. In der Mitarbeiterentwicklung ermittelt die KI individuelle Trainingsvorschläge, basierend auf Skill-Profilen, und unterstützt so die personalisierte Weiterentwicklung

unserer Mitarbeitenden. Worauf wir wirklich stolz sind, ist Ask T, unser KI-Assistent, der Fragen zu HR-Themen beantwortet.

Jan Krellner ...

... hat als Leiter des neuen Bereichs „HR People Experience & Operations“ bei der Telekom-Tochter T-Systems seit 2023 die Verantwortung für globale HR-Projekte entlang des gesamten Mitarbeiterlebenszyklus. Sein Fokus liegt auf der Transformation von T-Systems und dem HR-Bereich zu einer flexiblen, agilen und lernenden Organisation, in der innovative Ideen und Zukunftsvisionen entstehen und wachsen können. Mit Standorten in über 20 Ländern, mehr als 26.000 Mitarbeitenden sowie einem Jahresumsatz von rund vier Milliarden Euro (2023) ist T-Systems einer der führenden Dienstleister für Informationstechnologie und Digitalisierungslösungen in Europa.



„KI wird Personalverantwortliche nicht ersetzen, sondern ihnen helfen, sich auf strategische und menschliche Aspekte zu konzentrieren.“

JAN KRELLNER, LEITER HR PEOPLE EXPERIENCE & OPERATIONS BEI T-SYSTEMS

Zum Beispiel, ob ich bei T-Systems Urlaub kaufen kann. In Millisekunden liefert Ask T die Antwort, den Link zur Betriebsvereinbarung und stellt den Anmeldelink zur Beantragung von Extraurlaub direkt zur Verfügung. Neben der Zeitersparnis erhoffen wir uns vom Einsatz der KI eine objektivere Entscheidungsfindung, eine bessere Nutzung von Daten für strategische HR-Entscheidungen und einen individuelleren Service für unsere Mitarbeitenden.

Wie standen die HR-Mitarbeitenden dem gegenüber?

Anfangs gab es natürlich Bedenken hinsichtlich der Zuverlässigkeit von KI und der möglichen Auswirkungen auf die Arbeitsplätze. Durch transparente Kommunikation, Schulungen und die Einbindung der Mitarbeitenden konnten wir diese Vorbehalte minimieren. Heute erkennen die meisten die Vorteile und schätzen die Entlastung bei Routineaufgaben sowie die Möglichkeit, sich auf strategischere Themen zu konzentrieren. Allerdings bin ich davon überzeugt, dass wir am Anfang einer Entwicklung stehen und unsere Mitarbeitenden auf die Veränderungen vorbereiten und begleiten müssen.

Was kann KI noch nicht leisten?

Obwohl KI in vielen Bereichen unterstützt, gibt es nach wie vor Grenzen. Zum Beispiel bei der emotionalen Intelligenz. KI kann menschliche Emotionen nicht vollständig erfassen oder darauf reagieren. Das gilt auch bei komplexen Entscheidungsfindungen. In Situationen, die ein tiefes Verständnis für menschliche Nuancen erfordern, stößt KI an ihre Grenzen. Die Entwicklung innovativer Konzepte und Strategien bleibt eine Domäne des Menschen. Es ist wichtig zu betonen, dass KI

als unterstützendes Werkzeug dient und nicht als Ersatz für menschliche Interaktion und Expertise.

Wie schulen Sie Ihre Beschäftigten aus dem Personalwesen im Umgang mit KI?

Wir bieten regelmäßige Schulungen und Workshops an, um unsere Mitarbeitenden im Umgang mit KI-Tools zu schulen. Dabei legen wir Wert auf praxisnahe Trainings, in denen die Anwendung der Tools im Arbeitsalltag geübt wird. Zudem fördern wir eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und der Offenheit gegenüber neuen Technologien.

Was raten Sie kleinen und mittelständischen Betrieben?

Für KMU ist der Einstieg in KI-getriebene HR-Prozesse eine Frage der richtigen Balance zwischen Investition und Nutzen. Mein Rat an kleinere und mittelständische Unternehmen lautet, KI schrittweise einzuführen. Es muss nicht gleich eine vollumfängliche Plattform sein. Viele Anbieter bieten Cloud-basierte Lösungen an, die sich auch für kleinere Budgets eignen. KMU sollten sich fragen, wo die größten Herausforderungen entstehen. Ist es das Recruiting, das Talentmanagement oder die Mitarbeiterentwicklung? Der gezielte Einsatz von KI kann hier wertvolle Entlastung bieten. Eine strukturierte und saubere Datenbasis ist essenziell, bevor KI-Modelle sinnvoll eingesetzt werden können. Vergessen Sie nicht, Mitarbeitende einzubinden: Die Einführung von KI sollte mit Transparenz und Schulungen begleitet werden. KI unterstützt HR-Teams, ersetzt sie aber nicht.

Ein Blick in die Zukunft: Wie werden sich KI und die digitale Transformation aus Ihrer Sicht in den nächsten Jahren entwickeln?

Die nächsten Jahre werden von drei großen Entwicklungen geprägt sein: Erstens Hyperpersonalisierung und datengetriebenes Talentmanagement. KI wird nicht nur bei der Bewerberauswahl helfen, sondern gezielt Karrierepfade vorschlagen. Unternehmen werden Skill-basierte Talentpools aufbauen, die es ermöglichen, schneller auf Marktveränderungen zu reagieren. Zweitens wird die Automatisierung von HR-Prozessen zunehmen. Routineaufgaben wie die Terminierung von Vorstellungsgesprächen, die Verwaltung von Bewerberdaten und Onboarding-Prozesse werden fast vollständig automatisiert. Die dritte große Entwicklung betrifft Ethik, Transparenz und Fairness. KI wird immer häufiger in HR-Entscheidungen integriert, weshalb das Thema Bias und Fairness an Bedeutung gewinnt. Unternehmen müssen sicherstellen, dass ihre Algorithmen diskriminierungsfrei arbeiten. Regulierungen und Audits für KI in HR werden in Zukunft eine größere Rolle spielen. Langfristig wird KI ein fester Bestandteil des Personalwesens sein. Sie wird Personalverantwortliche nicht ersetzen, sondern ihnen helfen, sich auf strategische und menschliche Aspekte zu konzentrieren – das, worauf es in HR wirklich ankommt.

Tipp: Kostenloses BARMER-Seminar

Bereits im Januar hat Jan Krellner zum KI-Einsatz in den HR bei der BARMER referiert. Interessierte Firmenkunden können das Seminar weiterhin kostenlos und jederzeit als Aufzeichnung ansehen. Diese und ergänzende Unterlagen samt Link zu hilfreichen KI-Tools im Unternehmenskontext finden Betriebe unter: barmer.de/ki-in-hr



Sozialversicherungsrecht

Fehlt die Meldung, droht Bußgeld

Geht es langsam Richtung Sommer, sind viele Unternehmen, etwa in der Gastronomie, darauf angewiesen, spontan neue Arbeitskräfte einzustellen. Betriebe dürfen dann nicht vergessen, spätestens vor dem ersten Arbeitstag eine Sofortmeldung an die Deutsche Rentenversicherung zu erstatten. Versäumen Arbeitgeber das, müssen sie unter Umständen ein Bußgeld von bis zu 25.000 Euro zahlen. Das soll Schwarzarbeit vorbeugen. Zusätzlich müssen Betriebe ihre Beschäftigten regulär zur Sozialversicherung bei der jeweils zuständigen Einzugsstelle anmelden, also auch bei der Krankenkasse. Die Sofortmeldepflicht gilt für folgende Branchen:

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

Mehr zum Thema Meldewesen lesen Sie im Sozialversicherungslexikon der BARMER unter: barmer.de/meldungen

Pflegende Angehörige

Neuer BARMER-Onlinekurs für Nachbarschaftshilfe

Rund vier Fünftel aller Pflegebedürftigen in Deutschland werden zu Hause versorgt. Oft übernehmen berufstätige Angehörige diese Aufgabe. Ein fordernder Spagat. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen deshalb Entlastung – nicht nur durch den Arbeitgeber. Wer Pflegebedürftige ehrenamtlich unterstützen möchte, benötigt dafür in manchen Bundesländern einen Qualifizierungskurs für Nachbarschaftshilfe. Die BARMER bietet für Interessierte dazu ein kostenfreies E-Learning-Angebot an. Der Onlinekurs deckt sämtliche Wissensbereiche ab, die für eine gute Nachbarschaftshilfe wichtig sind. Darin gibt es etwa wichtige Informationen rund um das Thema Pflegeversicherung und den Umgang mit Demenzerkrankten. Außerdem lernen die Teilnehmenden, wie sie in der Wohnung von Pflegebedürftigen helfen können und was im Notfall zu tun ist. Nach Abschluss erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat, das ihnen fundiertes Wissen rund um die ehrenamtliche Hilfe für einen pflegebedürftigen Menschen bescheinigt. Damit können sie sich offiziell für die Nachbarschaftshilfe bei den Anerkennungsstellen der Bundesländer



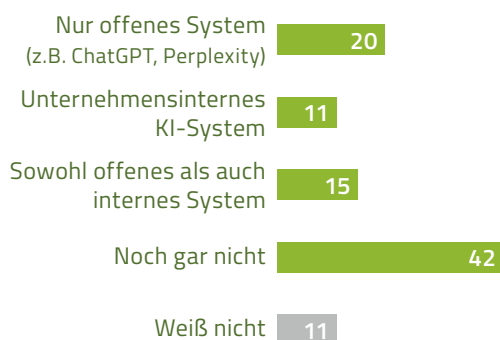
registrieren. Die Pflegebedürftigen können die privaten Helferinnen und Helfer über den monatlichen Entlastungsvertrag der Pflegeversicherung finanzieren. Das Angebot ist auch für diejenigen zugänglich, die nicht bei der BARMER versichert sind. Mehr zum Kurs unter:

barmer-onlinekurs-nachbarschaftshilfe.de

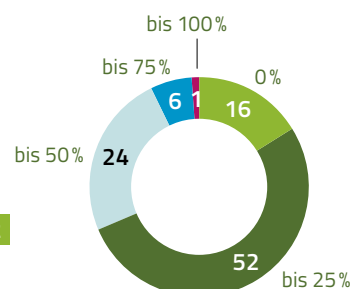
KI auf dem Vormarsch

Beschäftigtenbefragung, Angaben in Prozent

„Wenden Sie KI bei Ihrer täglichen Arbeit jetzt schon an?“



„Welcher Anteil der Arbeit könnte in den nächsten fünf Jahren von einer KI übernommen werden?“



Quelle: Statista 2024

(Rundungsdifferenzen)



Minijob-Zentrale

U2-Umlage gesunken

In Zeiten steigender Preise gibt es auch erfreuliche Nachrichten für Unternehmen. Denn die Minijob-Zentrale hat den Beitragssatz für die Umlage U2 zum Jahresbeginn auf 0,22 Prozent gesenkt. Über diese Umlage werden Arbeitgeber vor hohen finanziellen Belastungen durch den Mutterschutz bewahrt. Im Rahmen der Entgeltfortzahlungsversicherung werden ihnen die Aufwendungen zu 100 Prozent erstattet. Dazu gehören der Mutterschutzlohn während eines Beschäftigungsverbot und der

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen. Die U-Umlage gilt für alle Betriebe unabhängig von ihrer Größe. Auch Unternehmen, in denen ausschließlich männliche Arbeitnehmer beschäftigt werden, müssen die Umlage zahlen. Übrigens: Auch Minijobber sind normale Arbeitnehmer. Sie haben dieselben Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte. Das gilt sowohl für den Urlaubsanspruch als auch für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Mutterschaft.

barmer.de/u2-umlage

Homeoffice

Quote liegt bei knapp 25 Prozent

Im Februar haben annähernd 25 Prozent der Beschäftigten in Deutschland zumindest teilweise von zu Hause gearbeitet. Das geht aus einer aktuellen Konjunkturumfrage des Ifo Instituts für Wirtschaftsforschung hervor. „Wir sehen in den Daten keinerlei Hinweise darauf, dass das Homeoffice auf dem Rückzug ist“, sagt Ifo-Forscher Jean-Victor Alipour. Im August 2024 lag der Anteil noch bei 23,4 Prozent. „Homeoffice hat sich fest etabliert, einzelne Initiativen von Unternehmen, ihre Beschäftigten ins Büro zurückzuholen, bilden keinen statistisch ablesbaren Trend“, so Alipour. Am häufigsten arbeiten Beschäftigte bei Dienstleistern von zu Hause aus (34,3

Prozent). Im Verarbeitenden Gewerbe sind es 16,9, im Handel 12,5 Prozent. Schlusslicht ist die Baubranche. Dort arbeiten nur 4,6 Prozent der Beschäftigten von zu Hause aus. Die Forschung zeigt ebenfalls: Hybride Homeoffice-Modelle beeinträchtigen die Produktivität in der Regel nicht. Wenn Präsenztage stärker koordiniert werden, stärkt dies den persönlichen Austausch und die Effizienz. Dadurch verringert sich zwar die Flexibilität für Beschäftigte, jedoch nicht zwangsweise der Umfang an Homeoffice. Wie Betriebe ihre Produktivität durch hybride Arbeit sogar steigern können, erfahren sie unter:

barmer.de/seminar-digitale-arbeit

Nachhaltigkeit

Innovative Lösungen gesucht

Auch dieses Jahr zeichnet die BARMER in Zusammenarbeit mit den Stiftungen „Gesunde Erde – Gesunde Menschen“ und „Deutscher Nachhaltigkeitspreis“ Initiativen und Projekte aus, die sich in besonderer Weise für Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen einsetzen. Der Deutsche Nachhaltigkeitspreis Gesundheit wird in drei Kategorien vergeben – „Versorgung gestalten“, „Gesundheit stärken“ und „Umwelt schützen“. Bis zum 30. Mai können sich beispielsweise Unternehmen, Selbsthilfegruppen, Verbände oder auch Kommunen mit ihren Projekten bewerben und aufzeigen, mit welchen innovativen Versorgungslösungen, Produkten oder Kooperationen sie den nachhaltigen Wandel im Gesundheitswesen vorantreiben. Die Sieger in den drei genannten Kategorien werden im Rahmen der Verleihung des Deutschen Nachhaltigkeitspreises im Dezember in Düsseldorf ausgezeichnet.

barmer.de/nachhaltigkeitspreis

Altersrentner

13 Prozent arbeiten weiter

Nachdem sie erstmalig ihre Altersrente erhielten, gingen 13 Prozent der Rentnerinnen und Rentner in Deutschland in den ersten sechs Monaten danach weiterarbeiten. Damit liegen die Deutschen im EU-Durchschnitt. Das geht aus Zahlen hervor, die das Statistische Bundesamt Anfang des Jahres veröffentlicht hat. Sie basieren auf einer Zusatzerhebung zur EU-Arbeitskräfteerhebung aus dem Jahr 2023. Sechs Prozent setzten ihre Arbeit unverändert fort, während sieben Prozent ihren Job veränderten: etwa durch weniger Arbeitszeit pro Woche oder durch einen Stellenwechsel. Die Mehrheit (55 Prozent) hörte jedoch auf, nach Rentnereintritt zu arbeiten. Wie Betriebe Altersrentner beschäftigen können und was es sozialversicherungsrechtlich zu beachten gilt, das vermittelt das kostenlose BARMER-Seminar „Beschäftigung von Altersrentnern“ am 15. Mai, 10 bis 12 Uhr. Hier geht es zur Anmeldung:

barmer.de/seminar-altersrentner

Saisonarbeiter beschäftigen

Wenn Unternehmen Aushilfskräfte aus dem Ausland einstellen, müssen sie einiges beachten. Ein Überblick.

Obs als Erntehelfer in der Landwirtschaft, im Tourismus, der Gastronomie oder im Einzelhandel – in vielen Branchen sind Saisonarbeitskräfte heiß begehrt. Um den saisonalen Einsatz dieser Beschäftigten zu ermöglichen, hat der Gesetzgeber auf deutscher und europäischer Ebene verschiedene Möglichkeiten geschaffen. Zunächst müssen Arbeitgeber darauf achten, welches Versicherungsrecht gilt. Stellen Unternehmen Saisonarbeitskräfte aus Staaten der Europäischen Union, aus dem Europäischen Wirtschaftsraum, dem Vereinigten Königreich oder der Schweiz ein, müssen sie prüfen, ob das deutsche oder das ausländische Versicherungsrecht gilt.



Stangensellerieernte

Versicherungsrecht beachten

Deutsches Versicherungsrecht gilt, wenn die Beschäftigten in ihrem Heimatland nicht erwerbstätig sind und in Deutschland eine Saisonarbeit aufnehmen. Diese Personen sind sozialversicherungspflichtig und müssen bei einer deutschen Krankenkasse angemeldet werden. Das ausländische Versicherungsrecht gilt für Saisonarbeiter, die in ihrem Heimatland einen versicherungspflichtigen Job nachgehen oder für Selbstständige, die in Deutschland eine ähnliche Tätigkeit ausüben wie in ihrem Heimatland. In diesen Fällen müssen die Beschäftigten eine Entsendebescheinigung (A1-Bescheinigung) vorlegen. Sie weist die bestehende Sozialversicherung im Heimatland nach. Arbeitgeber müssen bei der DEÜV-Anmeldung ein entsprechendes Kennzeichen angeben, wenn sie ausländische Aushilfskräfte bei einer Krankenkasse anmelden. Dazu versehen Betriebe die Anmeldung mit dem Kennzeichen „Saisonarbeiter“. Dies gilt, wenn die Saisonkraft für eine auf bis zu acht Monate befristete Beschäftigung nach Deutschland gekommen ist. So klärt sich

das Versicherungsverhältnis der Aushilfe unbürokratisch von alleine, wenn der Einsatz beendet ist. Die Krankenkasse geht davon aus, dass der Arbeitnehmer künftig nicht mehr in Deutschland weiterversichert ist. Fehlt das Saisonarbeitskennzeichen

handelt sich hierbei um eine Variante der geringfügigen Beschäftigung. Arbeitgeber müssen die Saisonarbeitskräfte über die Minijob-Zentrale anmelden. Eine solche Beschäftigung liegt dann vor, wenn diese im Laufe eines Kalenderjahres einen

Zeitraum von drei Monaten oder 70 Tagen nicht überschreitet und der kurzfristige Job nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Wichtig in diesem Zusammenhang ist jedoch, ob der Saisonarbeiter im laufenden Kalenderjahr bereits einer anderen Beschäftigung nachgegangen ist. Denn kommt die Aushilfe mit der aktuellen und der vorangegangenen

Tätigkeit auf mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage, dann handelt es sich nicht mehr um eine kurzfristige, sondern um eine berufsmäßige Beschäftigung. Von einer Berufsmäßigkeit wird auch ausgegangen, wenn die Arbeitskraft in Deutschland arbeitslos gemeldet ist.

243.000

MENSCHEN WAREN IM JAHR 2023 IN DEUTSCHLAND
ALS SAISONARBEITSKRÄFTE TÄTIG

Quelle: Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft

jedoch, überprüft die Kasse das Versicherungsverhältnis. Übrigens: Arbeitnehmer können sich bis zu drei Monate nach dem Ende ihrer Saisontätigkeit freiwillig weiterversichern. Dazu müssen sie ihren Wohnsitz oder zumindest den ständigen Aufenthalt in Deutschland nachweisen können.

Kurzfristige Beschäftigung möglich

Wenn Betriebe Saisonarbeitskräfte als kurzfristig Beschäftigte einstellen, ist dieses Arbeitsverhältnis in der Regel in allen Zweigen der Sozialversicherung beitragsfrei. Es

Weitere Infos

Weitere Tipps und Informationen zur Beschäftigung von Saisonarbeitskräften finden Unternehmen unter:

barmer.de/saisonarbeit



BARMER-Seminare

Direkt online buchen

Die Online-Seminare der BARMER erfreuen sich bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern großer Beliebtheit. In kurzer Zeit vermitteln Expertinnen und Experten die wichtigsten Fakten rund um Sozialversicherungsthemen, betriebliches Gesundheitsmanagement oder zu Personalfragen.



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



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 mentaler Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erfolgreich funktioniert.

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

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

Für mehr Wohlbefinden in Krisenzeiten – So kommunizieren Arbeitgeber offen mit ihren Beschäftigten

Sind Unternehmen in einer Krise, versuchen Führungskräfte häufig, ihre Mitarbeitenden vor unangenehmen Wahrheiten zu schützen. Dabei verschweigen sie vielleicht wichtige Änderungen wie Stellenabbau oder Gehaltseinschnitte. In diesem Seminar lernen Arbeitgeber, welche Strategien bei ihren Beschäftigten zu einem größeren Sicherheitsgefühl führen und das Vertrauen ins Unternehmen stärken. Sie lernen außerdem, wie eine transparente Kommunikation die Gesundheit der Mitarbeitenden positiv beeinflusst und zu einem produktiven und harmonischen Arbeitsumfeld beiträgt.

Termin: Dienstag, 1. Juli, 11 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/seminar-ehrlichkeit



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