

Starke Mitarbeiterinnen

Warum Betriebe Frauengesundheit mitdenken sollten



JOB CRAFTING

Wie Beschäftigte ihre Stärken für die Arbeit besser einsetzen können

KOSTENLOSE SEMINARE

Einstieg ins Personalbüro und mehr – so bleiben Firmen auf dem Laufenden

PFLEGEVERSICHERUNG

Was Unternehmen über das neue Meldeverfahren DaBPV wissen müssen

Impressum

HERAUSGEBER

BARMER

Postfach 110704, 10837 Berlin

VERANTWORTLICH

Athanasios Drougias, Abteilung
Unternehmenskommunikation

REDAKTION

Curth Moritz Voß, Eva Burghardt,
Thorsten Jakob

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

17. Juni 2025

BILDNACHWEIS

BARMER, .../stock.adobe.com:
agenturfotograf (S.1), fieldwork
(S.2, S.6), Anke Thomass (S.4),
liubomir118809 (S.7), Rudzhan
(S.12), freshidea (S.14), Alliance
(S.15), JFL Photography (S.15),
Creatives (S.17), Truefflepix (S.18);
.../Gettyimages: SolStock (S.2,16),
Eva-Katalin (S.5), Westend61 (S.8,
9), 10'000 Hours (S.9), Aleksandar
Nakic (S.9), Dougal Waters (S.19),
vorDa (S.19), PeopleImages (S.19);
Uni St. Gallen (S.6), DKFZ-Krebs-
informationsdienst (S.9),
planetaryhealth-academy (S.14),
Wikimedia (S.15)

Nahdran erscheint viermal jährlich



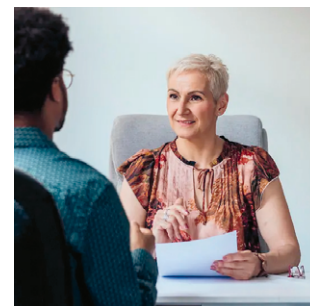
06

MIT JOB CRAFTING DIE EIGENEN STÄRKEN NUTZEN



12

HAUTKREBSVORSORGE IM BETRIEB



MIT ERFOLG ZURÜCK IN DEN JOB

16

INHALT

04

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

06

NEUES BARMER E-LEARNING

Zufriedene Beschäftigte dank Job Crafting

08

MENOPAUSE, MENTALE GESUNDHEIT UND MEHR

So können Firmen Frauengesundheit fördern

11

NEUES MELDEVERFAHREN FÜR DIE PFLEGEVERSICHERUNG

Das müssen Unternehmen zum DaBPV wissen

12

GEGEN DEN HAUTKREBS

Warum Vorsorge im Betrieb wichtig ist

14

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

16

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Erfolgreiche Rückkehr an den Arbeitsplatz

18

HILFREICHE TIPPS VON NICOLE STAUDINGER

Was gegen „Aufschieberitis“ hilft

19

ÜBERBLICK

Kostenlose Seminare im August und Oktober

Titelthema



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

wenn Arbeitgeber die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden fördern, investieren sie in die Wirtschaftlichkeit ihres Betriebes und werden gleichzeitig ihrer sozialen Verantwortung gerecht. Denn vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels kann ein gelungenes betriebliches Gesundheitsmanagement als Teil der Unternehmenskultur entscheidend sein, um Beschäftigte zu binden und ihre Arbeitskraft zu erhalten. Das gilt besonders für Frauen, die fast die Hälfte der Erwerbstätigen ausmachen und geschlechtsspezifische gesundheitliche Herausforderungen meistern müssen. Ein Schwerpunkt dieser Ausgabe der Nahdran widmet sich deshalb der Frage, wie Unternehmen mit präventiven Leistungen und speziellen Angeboten die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen gezielt stärken können. Im Sinne aller Beschäftigten und zum Wohle des Betriebes. Die BARMER ist dabei ein verlässlicher Partner für Unternehmen und unterstützt Sie in allen Aspekten des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

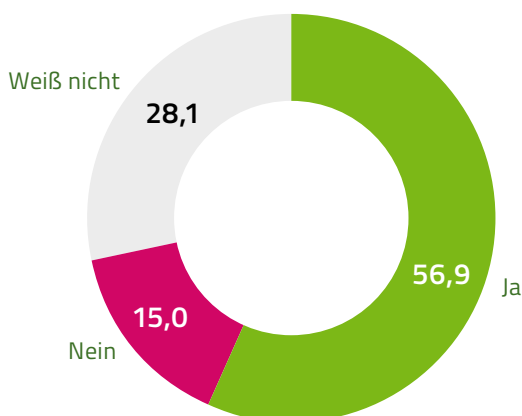
Es grüßt Sie herzlich ihr

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

Wechseljahre am Arbeitsplatz

„Wünschen Sie sich Unterstützungsangebote von Ihrem Arbeitgeber zum Thema Wechseljahre?“, Umfrage unter weiblichen Berufstätigen, Angaben in Prozent



Quelle: Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin/Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, 2024



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.



Erinnerung

Erweiterter Mutterschutz greift

Seit Juni ist der Mutterschutz ausgeweitet und schließt Frauen, die eine Fehlgeburt erleiden, mit ein. Alle berufstätigen Frauen, die ein Baby bekommen, können Mutterschutz beanspruchen. Sie arbeiten dann in der Regel sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt nicht. Für Frauen, die eine Fehlgeburt erlitten haben, gelten folgende Schutzfristen:

- Ab der 13. Schwangerschaftswoche dürfen Betroffene zwei Wochen lang nicht arbeiten,
- ab der 17. Woche sechs
- und ab der 20. Woche gelten acht Wochen Mutterschutz.

Während dieser Fristen dürfen Betriebe Frauen nicht beschäftigen. Die Mitarbeiterinnen können Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse beanspruchen und erhalten einen Zuschuss vom Arbeitgeber. Die Leistungsdauer richtet sich nach der Schutzfrist. Unternehmen können diese Kosten über die Umlageversicherung U2 zurückholen.

barmer.de/mutterschutz

Digitaler Service

Nahdran als E-Paper verfügbar

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

barmer.de/nahdran

BGM-Trends im Blick

Der neue BARMER-Podcast Gesund@Work

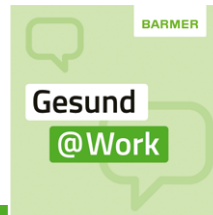
Die BARMER hat einen neuen Podcast für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) herausgebracht: Gesund@Work richtet sich an alle, die sich in Unternehmen um BGM kümmern oder für die Gesundheit am Arbeitsplatz interessieren. Egal ob Führungskräfte, Manager und Managerinnen aus den Human Resources oder der einzelne Mitarbeitende. „Jeder soll für sich etwas mitnehmen können“, sagt Svenja Folkerts (im Bild links), BGM-Expertin bei der

BARMER. Sie moderiert das Audioformat gemeinsam mit Kollege und BGM-Experte Sven Thissen. Der Podcast erscheint alle zwei Monate, vermittelt praxisnahe Tipps und nimmt aktuelle BGM-Trends unter die Lupe. Zunächst sind sechs Folgen als Pilot bis Anfang März des kommenden Jahres

geplant. Zu jeder Sendung wird jeweils ein Experte oder eine Expertin eingeladen. Den Anfang hat Mitte Mai Prof. Dr. Stephan Böhm von der Universität St. Gallen zum Thema Job Crafting gemacht (mehr dazu auch auf S. 6). Weitere Themenschwerpunkte sind geplant. So

erscheint im Juli eine Folge zur Frauengesundheit, dem Titelthema dieser Ausgabe. Unternehmen finden Gesund@Work auf allen gängigen Podcastplattformen und im Firmenkundenportal der BARMER unter:

barmer.de/bgm-podcast



KMU

Akzeptanz von KI steigt

Mehr kleine und mittlere Unternehmen (KMU) setzen auf Künstliche Intelligenz (KI). So ist der Anteil der KMU, die KI nutzen, zwischen 2023 und 2024 um acht Prozentpunkte auf 19 Prozent gestiegen. Das geht aus Zahlen hervor, die das Institut für Mittelstandsforschung in ihrem Forschungsnewsletter im Juni veröffentlicht hat. Damit liegt

der Anteil der deutschen KMU mit KI-Nutzung über dem EU-Durchschnitt, aber weiterhin unter dem vergleichbarer Unternehmen in Dänemark (26 Prozent), Schweden (24 Prozent) oder Belgien (23 Prozent). Mehr Infos, wie Betriebe KI einsetzen können, etwa im Personalwesen, finden sie unter:

barmer.de/ki-in-hr

41 Prozent

ALLER BESCHÄFTIGTEN IN DEUTSCHLAND ARBEITETEN IM JAHR 2024
IN BETRIEBEN MIT BRANCHEN- ODER HAUSTARIFVERTRAG,
IM JAHR 1996 WAREN ES NOCH 67 PROZENT.

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2025



Innovative Lösungen für die
Zukunft des Gesundheitswesens

Innovation einreichen

Für Betriebe im Gesundheitswesen

Neues BARMER-Innovationsportal für Kooperationsanfragen

Healthcare-Unternehmen, die innovative Versorgungs- oder Präventionsangebote entwickelt haben, können ihre Kooperationsanfragen an die BARMER über das neue Innovationsportal einreichen. Der Fokus liegt dabei auf marktreifen Lösungen mit nachgewiesenem Nutzen, die konkrete Probleme adressieren. Neben Versorgungs- und Präventionsangeboten können Betriebe über die Plattform auch Innovationsfondsanträge in den Rubriken „Neue Versorgungsformen“ und „Versorgungsforschung“

einreichen, die der Innovationsausschuss des Gemeinsamen Bundesausschusses fördert. Das Portal bietet mit dem „Innovation-Guide“ auch grundlegende Informationen dazu, welche rechtlichen Rahmenbedingungen es für Kooperationen mit Krankenkassen gibt. Nachdem Unternehmen ihre Anfrage eingereicht haben, bewertet die BARMER diese und meldet zurück, ob eine Zusammenarbeit möglich ist. Das Portal finden Firmen hier:

barmer.de/innovationsportal

Aktuelle News für Unternehmen

BARMER-Firmenkundennewsletter

Zusätzlich zur Nahdran hält die BARMER Betriebe mit ihrem Firmenkundennewsletter einmal pro Monat auf dem Laufenden. Der Newsletter informiert über die wichtigsten Neuerungen in der Sozialversicherung, liefert Einblicke in die Entwicklungen der Arbeitswelt und bereitet aktuelle Themen aus den Bereichen

Human Resources, Steuern, Start-ups sowie Selbstständigkeit auf. Außerdem erfahren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber frühzeitig von anstehenden Fachseminaren oder Angeboten für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Reinschauen lohnt sich also. Unternehmen können den Firmenkundennewsletter unter folgendem Link kostenfrei abonnieren:

barmer.de/firmennews



Neues On-Demand-Seminar

Altersrentner beschäftigen

Für Rentenbezieher kann es interessant sein, über die Regelaltersgrenze hinaus in ihrem Betrieb zu arbeiten. Unternehmen profitieren ebenfalls: Altersrentnerinnen und Altersrentner verfügen über viel Erfahrung, sind unter Umständen schon eingearbeitet und damit in Zeiten des Fachkräftemangels eine wertvolle Personalressource. Dazu bietet die BARMER ein neues, kostenfreies On-Demand-Seminar an: Ein BARMER-Experte vermittelt darin kompakt und praxisnah, was Unternehmen sozialversicherungsrechtlich beachten müssen, wenn sie Altersrentner beschäftigen, welche Renten- und Hinzuverdienstarten es gibt und wie ein aktives Generationenmanagement gelingen kann. Betriebe können das Angebot ab sofort jederzeit nutzen und bekommen gleich hilfreiche Unterlagen für die Praxis zum Download mitgeliefert. Hier geht's zum Seminar:

barmer.de/video-altersrentner

Pflege

Mindestlohn gestiegen

Seit Anfang Juli gilt in der Pflege ein neuer Mindestlohn pro Stunde:

- Für Pflegehilfskräfte: **16,10** Euro
- Für qualifizierte Pflegehilfskräfte mit entsprechender Tätigkeit: **17,35** Euro
- Für Pflegefachkräfte: **20,50** Euro

Mehr Informationen dazu finden Betriebe aus der Pflege beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter:

bmas.de [Sechste Pflegearbeitsbedingungenverordnung](#)





Mehr Zufriedenheit durch Job Crafting

Wie Beschäftigte ihre Arbeit proaktiv nach ihren Stärken gestalten können, lernen sie im neuen E-Learning der BARMER.

Was können wir von Pinguinen für unser Arbeitsumfeld lernen? Ziemlich viel. Zumindest, wenn es um Job Crafting – auf Deutsch Arbeitsgestaltung – geht. Das sagt Dr. Stephan Böhm, Professor für Diversity Management und Leadership und Direktor des Competence Center for Diversity, Disability, and Inclusion an der Universität St. Gallen. Im Online-Seminar der BARMER erklärt er mit diesem Beispiel aus dem Tierreich, wie es funktioniert. „Der

Pinguin bewegt sich an Land unbeholfen. Wenn wir ihn im Wasser sehen, zeigt sich jedoch seine Effizienz. Wäre er motorbetrieben, könnte er mit einem Liter Sprit 2.000 Kilometer weit schwimmen“, verdeutlicht Böhm und stellt klar: „Um individuelle Stärken zeigen zu können, braucht es die richtige Umgebung!“ Es geht also darum, dass Mitarbeitende proaktiv ihre Arbeit so für sich gestalten, dass sie ihre Fähigkeiten bestmöglich nutzen können. Diese Selbstwirksamkeit ist gesundheitsförderlich für

die Beschäftigten. „Wenn Arbeitgeber ihre Angestellten zu mehr Job Crafting befähigen, verbessern sie deren Gesundheit“, so Böhm.

Social health@work

Die positiven Auswirkungen von Job Crafting verdeutlicht auch die Studie „Social health@work“, welche die BARMER zusammen mit der Universität St. Gallen durchgeführt hat. Sie zeigt, wie sich die Arbeitswelt verändert und wie Unternehmen hybrides



„Wenn Arbeitgeber ihre Angestellten zu mehr Job Crafting befähigen, verbessern sie deren Gesundheit.“

DR. STEPHAN BÖHM, PROFESSOR AN DER UNIVERSITÄT ST. GALLEN

Arbeiten erfolgreich umsetzen können. Von Juli 2020 bis Januar 2024 hat das Team unter der Leitung von Stephan Böhm dafür halbjährlich jeweils mehr als 8.000 Beschäftigte aus 22 Branchen in ganz Deutschland befragt. Dabei analysierten die Forschenden in der Studie drei Aspekte der Arbeit: die Organisationsebene, die Team- und Führungsebene sowie die Individualebene. Dort ist auch das Job Crafting verortet. Denn die zentrale Frage in der Studie für diese Ebene ist: Wie können Mitarbeitende die eigene Arbeit gesund und produktiv gestalten?

Die Produktivität steigt

Beschäftigte sind in Zeiten der hybriden Arbeit zwar produktiver, aber es fällt ihnen schwer, Beruf und Privatleben klar zu trennen. Das ist ein Kernergebnis der Studie zur Individualebene. Hier können Job Crafting und ein aktives Grenzmanagement Mitarbeitenden helfen, die nötige Freiheit zu schaffen und die mentale Gesundheit zu stärken. „Die Daten aus Social health@work zeigen, dass Job Crafting die Arbeitsfähigkeit stärkt. Weitere Studien belegen, dass verschiedene Crafting-Strategien zusätzlich die Arbeitsleistung und -einstellung sowie das wahrgenommene Passungsverhältnis zwischen dem Beschäftigten und seiner Tätigkeit positiv beeinflussen“, so Böhm.

Verschiedene Strategien

Aber wie sehen nun Strategien im Job Crafting aus? Grundsätzlich gibt es hier allgemeine Ansätze. Etwa wenn Mitarbeitende gezielt Technologie wie künstliche Intelligenz nutzen, um ihre Arbeit effizienter zu gestalten, ihre Arbeit durch To-do-Listen besser organisieren oder indem sie zum Beispiel positive Gedanken über ihren Job bewusst hervorheben. Das stärkenbasierte Job Crafting ist als spezielle Form besonders

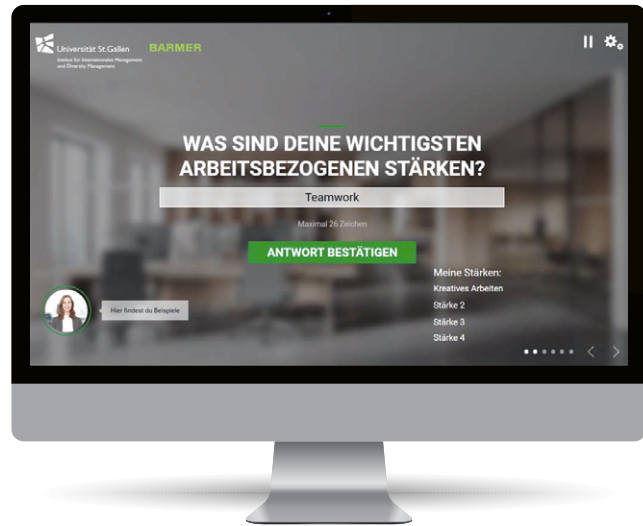
Social health im Arbeitskontext

Social health@work beschreibt den Zustand des sozialen Wohlbefindens im Arbeitskontext. Er zeigt, wie Beschäftigte mit den Anforderungen der hybriden Arbeitswelt umgehen. Die genaue Definition lesen Sie unter: barmer.de/was-ist-social-health

geeignet, um individuelle Bedürfnisse, Möglichkeiten und die eigene Ausgangslage im Berufsalltag mit einzubeziehen. Dabei ist es nicht auf Bürojobs begrenzt, die Mitarbeiter meist leichter gestalten können. „Auch in Jobs mit wenig Autonomie, etwa im produzierenden Gewerbe, kann Crafting gelingen. Möchte ich mich etwa mehr austauschen, dann kann ich mit Kolleginnen und Kollegen gemeinsame Mittagessen planen. Es reicht schon, an kleinen Stellschrauben zu drehen“, sagt Sophie Schepp, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Team von Prof. Böhm.

E-Learning trainiert Job Crafting

Das Gute ist, dass Mitarbeitende Job Crafting trainieren können. Deshalb hat die BARMER gemeinsam mit der Universität St. Gallen ein circa 35 Minuten langes interaktives E-Learning dazu entwickelt. Konzipiert wie ein persönliches Coaching hilft es, die eigenen Stärken und Arbeitsinhalte gezielt zu reflektieren. Zielgruppe sind alle Beschäftigten unabhängig von Tätigkeit und Hierarchieebene. „Job Crafting ist nicht einmal getan, sondern als Fähigkeit zu sehen. Das E-Learning unterstützt dabei diese auszubilden“, so Böhm. Zudem können Interessierte das Training mit weiteren Modulen der BARMER aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement kombinieren. Genauso gut können Betriebe es als Werkzeug in der Personalentwicklung integrieren, als Benefit und Informationsquelle im Intranet verankern oder als Diskussions- und Reflexionsimpuls bei Veranstaltungen anbieten.



▲ Screenshot des BARMER-E-Learnings „Stärkenbasiertes Job Crafting“



INTERESSE GEWECKT?

So erhalten Betriebe das E-Learning

1. Die BARMER kontaktieren: Schreiben Sie eine Mail an BGM-Strategie@barmer.de mit dem Betreff „Job Crafting“
2. Die BARMER kontaktiert Sie
3. Die lokale Beratung für Firmengesundheit bespricht mit Ihnen alle Fragen und Einsatzmöglichkeiten
4. Nutzen Sie das E-Learning „Stärkenbasiertes Job Crafting“, Sie können es auf Unternehmensebene auswerten



Frauengesundheit für Firmen im Fokus

Menopause, mentale Gesundheit und mehr:
So können Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen stärken.

Frauen prägen den Wirtschaftsstandort Deutschland maßgeblich mit. Fast die Hälfte aller Erwerbstätigen ist weiblich. Als Selbstständige beschäftigen sie 3,4 Millionen Personen und bilden rund 100.000 junge Menschen aus, wie Zahlen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie zeigen. Ebenso viel leisten sie als Angestellte. In zahlreichen Branchen, in verschiedenen Jobs, auf unterschiedlichen Hierarchieebenen und „nebenbei“ in unbezahlter Care-Arbeit.

Deshalb tun Unternehmen gut daran, die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen zu fördern. Bei vielen Erkrankungen sind Frauen nämlich überrepräsentiert. So sterben sie rund 50 Prozent häufiger an einem Herzinfarkt als Männer. Die Doppelbelastung von Beruf und Familie begünstigt zudem psychisches Leiden. Besonders die Symptome der Wechseljahre können sich auf das Wohlbefinden von Frauen auswirken. Dazu zählen etwa Hitzewallungen, Schlafstörungen und Konzentrationsprobleme, depressive

Verstimmungen, Gereiztheit, körperliche und geistige Erschöpfung, Trockenheit der Augen, Migräne, Kopfschmerzen, Herz- sowie Gelenk- und Muskelbeschwerden.

Arbeitskraft geht verloren

Dabei sind Frauen dann in einem Alter, in dem sie beruflich noch einmal durchstarten könnten. Sie verfügen über reichlich Berufserfahrung und könnten eine Führungsposition im Betrieb übernehmen. Stattdessen



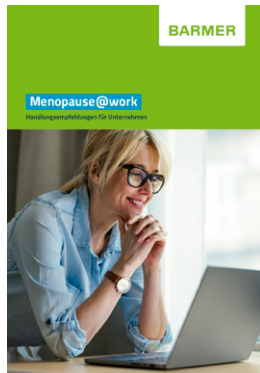
„Der Leitfaden Menopause@work zeigt Unternehmen, wie sie durch Aufklärung und unterstützende Maßnahmen die Arbeitsfähigkeit von Frauen in der Lebensmitte langfristig sichern können.“

CORNELIA WEINGÄRTNER, BARMER-BGM-EXPERTIN

ist das Gegenteil der Fall. Das zeigt die Studie MenoSupport der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin: Von 2.119 befragten Frauen zwischen 28 und 67 Jahren gaben 10 Prozent an, wegen Wechseljahresbeschwerden früher in Rente gehen zu wollen oder bereits gegangen zu sein. Bei Frauen ab 55 Jahren waren es sogar 19,4 Prozent. Darüber hinaus reduzierte fast ein Viertel deswegen seine Arbeitsstunden, fast ein Drittel war krankgeschrieben oder nahm unbezahlten Urlaub. Hier geht viel Arbeitskraft und wirtschaftliches Potenzial verloren.

Menopause@work

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels richten deshalb immer mehr Betriebe ihren Blick auf Frauen in der Menopause. Zwar gibt es im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) Angebote, die sich an Frauen in den Wechseljahren richten. Aber wie integrieren Unternehmen diese am besten und wie sollten sie das Thema Wechseljahre innerbetrieblich angehen? Dafür hat die BARMER den neuen Leitfaden „Menopause@work – Handlungsempfehlungen für Unternehmen“ samt passender BGM-Angebote (s. rechte Spalte) entwickelt. „Menopause@work zeigt Unternehmen, wie sie durch Aufklärung und unterstützende Maßnahmen die Arbeitsfähigkeit von Frauen in der Lebensmitte langfristig sichern können“, fasst BARMER-BGM-Expertin Cornelia Weingärtner den Inhalt des Leitfadens zusammen. Er klärt zunächst über die Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit auf und liefert medizinische Fakten. Part Zwei widmet ►



Titelbild
des Leitfadens
„Menopause@work“

Neuer Hitzeschutzleitfaden zur Frauengesundheit

Wichtig für Unternehmen ist es, Beschäftigte gezielt vor Hitze zu schützen. Das vom Bundesministerium für Gesundheit mit ins Leben gerufene Hitzeschutz-Portal stellt dafür Kommunikationskonzepte und Leitfäden mit Maßnahmen für verschiedene Zielgruppen zusammen. Bisher wurden Frauen dabei nicht explizit berücksichtigt. Deshalb hat das Institut der BARMER für Gesundheitssystemforschung zusammen mit anderen Akteuren aus dem Gesundheitswesen an einem Leitfaden für Frauen gearbeitet, der nun verfügbar ist. Er hilft Betrieben dabei, Schritt für Schritt ein Kommunikationskonzept und passende Hitzeschutzmaßnahmen für Mitarbeiterinnen zu entwickeln. Mehr dazu unter:

hitzeservice.de/kommunikationskonzept/#leitfaeden

BGM-Angebote der BARMER zur Frauengesundheit

Mentale Gesundheit

Frauengesundheit – In der Mitte des Lebens



Dieses Angebot sensibilisiert die Beschäftigten des Unternehmens dafür, wie sich der weibliche Zyklus in den Wechseljahren ändert und wie sich das auf die Arbeit auswirkt. Inhalte und Tipps für einen gesunden Umgang mit Stress und den eigenen Ressourcen helfen, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden zu erhalten. Die Teilnehmenden lernen, sich selbst besser wahrzunehmen, zu achten und zu schätzen. Das fördert die psychische Stärke am Arbeitsplatz. Darüber hinaus vermittelt das Modul Beschäftigten ein Grundverständnis für altersbedingte körperliche und mentale Veränderungen.

Ernährung

Balance im Körper – Richtig essen in der Mitte des Lebens

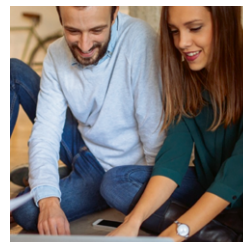


Wie wir uns ernähren, beeinflusst unmittelbar unser Wohlbefinden. Während der Wechseljahre kommt der Ernährung deshalb eine Schlüsselrolle zu. Sie kann den natürlichen Veränderungen des Körpers in dieser Lebensphase entgegenwirken, etwa dem Verlust von Knochendichte und dem gestiegenen

Risiko für Herzleiden. Die Mitarbeiterinnen lernen in diesem BGM-Modul, wie die gezielte Auswahl lebenswichtiger Nährstoffe, gepaart mit einem wohlüberlegten Kalorienhaushalt, das Fundament für ein vitales Altern bilden. So können sie dieser Zeit mit Stärke und Gesundheit begegnen und sich eine Zukunft voller Energie und Wohlbefinden sichern.

Führung

Tabuthema Wechseljahre: Was Frauen am Arbeitsplatz helfen kann



Dieses Angebot soll Führungskräfte und Verantwortliche im Unternehmen für die fordernde Lebensphase der Frau im mittleren Alter sensibilisieren. Es klärt über Symptomatik, Belastungen und Auswirkungen auf den (Arbeits-) Alltag von Frauen in den Wechseljahren

auf. Es zeigt Vorgesetzten, was Frauen eigenverantwortlich tun können und inwieweit sie betroffene Frauen unterstützen können. Dazu thematisiert das Modul, wie Betriebe eine wechselfreundliche Kultur und Arbeitsumgebung schaffen können. Als Miniworkshop konzipiert, bietet das Modul Raum für Interaktion und Austausch.

sich der Kommunikation: Führungskräfte sensibilisiert der Leitfadens dafür, offen und mit Verständnis auf das Thema zu reagieren. Anschauliche Beispiele aus der Praxis zeigen, wie das gelingen kann. Der dritte Teil gibt konkrete Handlungsempfehlungen, um Frauen durch passendes BGM in dieser Lebensphase zu unterstützen und im Unternehmen zu halten. Auch hier liefert Menopause@work Praxisbezug und analysiert Erfolgsgeschichten aus Vorreiterunternehmen. Ein solches Beispiel ist etwa das

Pilotprojekt „Frauengesundheit er#leben“, das die BARMER zusammen mit MAN Energy Solutions durchgeführt hat (mehr dazu im Kasten unten).

Interesse geweckt?

Ihr Unternehmen hat Interesse an Menopause@work oder an BGM-Angeboten für Mitarbeiterinnen? Kommen Sie auf uns zu! Wir beraten Sie gerne.

barmer.de/kontakt-firmenkunden



WEITERE INFOS

Mehr zur Frauengesundheit hat die BARMER im Portal für Versicherte zusammengestellt. barmer.de/frauengesundheit

Frauengesundheit bei MAN Energy Solutions erleben

Dass Arbeitgeber nicht die Symptome bei frauenspezifischen Gesundheitsbeschwerden lindern können, ist klar. Aber sie können anders damit umgehen und gezielt die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen stärken. Das zeigt das Pilotprojekt „Frauengesundheit er#leben“, das die BARMER zusammen mit MAN Energy Solutions umgesetzt hat. Mit einem Frauenanteil von weniger

als 20 Prozent ist der Maschinenhersteller, der mittlerweile unter dem Namen Everllence firmiert, ein männerdominierter Arbeitgeber. Am Piloten nahmen 50 Frauen teil. „Es zeigte sich, dass den Mitarbeiterinnen vor allem der Anschluss zum Team, selbstbestimmtes Handeln und Unabhängigkeit sehr wichtig ist“, sagt Beatrice Lünzer, Beraterin für betriebliches Gesundheitsmanagement bei der BARMER.



Beatrice Lünzer (l.) von der BARMER und Franziska Brand von MAN Energy Solutions



BGM-Aktion im MAN-Museum

Selbstregulation stärken

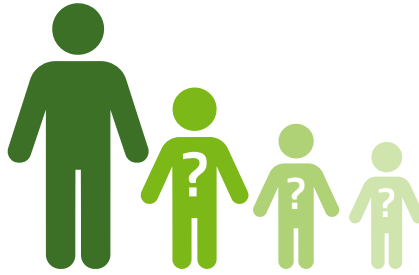
Ziel war es deshalb, die Frauen in ihrer Selbstregulationskompetenz zu stärken. Konkret bedeutet das: Sie sollten lernen, selbstbestimmter zu handeln, sich besser zu motivieren und leichter mit Stressfaktoren umgehen zu können. Denn zum Projektstart berichteten die Teilnehmerinnen noch über ein geringes Selbstwertgefühl, eine hohe psychische Stressbelastung und ein geringes Gespür für die eigenen Bedürfnisse. Sie erhielten dafür verschiedene Angebote, darunter Yogastunden, Vorträge und Workshops während und

außerhalb der Arbeitszeit. Zu Beginn und am Ende der Laufzeit analysierte das BGM-Team der BARMER verschiedene Vitalparameter der Teilnehmerinnen. Dazu gehörten etwa die Schlaferholung, das Stresslevel, Schlafapnoe und das Herz-Kreislauf- und Schlaganfallrisiko. „Uns ist es gelungen, den Belastungsstress der Frauen deutlich zu reduzieren“, erläutert Lünzer. Das verdeutlichen die erhobenen Vitalwerte. 88 Prozent der Frauen gaben an, sich seelisch besser zu fühlen und 76 Prozent fühlten sich körperlich wohler. MAN zeigte sich ebenfalls zufrieden: „Die Zeit war mehr als reif für ein derartiges Projekt“, so Dr. Felix Boullay, Leiter des firmeneigenen Gesundheitsdienstes. Für „Frauengesundheit er#leben“ erhielten MAN und BARMER im vergangenen Jahr den HR-Excellence-Award in der Kategorie „Wellbeing & BGM“.

Pflegebeiträge: DaBPV ist Pflicht

Das müssen Unternehmen zum neuen Nachweisverfahren wissen.

Sobald Angestellte Eltern werden, ändert sich auch deren Beitrag zur Pflegekasse. Damit Betriebe die sogenannte Elterneigenschaft nicht mehr nachhalten müssen, ist seit dem 1. Juli das neue Datenaustauschverfahren zur Beitragsdifferenzierung in der sozialen Pflegeversicherung (DaBPV) obligatorisch. Dieses Verfahren hat das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) eingeführt. Es dokumentiert die Elterneigenschaft und soll Zu- und Abschläge zum Beitrag korrekt und automatisiert berechnen und so Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entlasten.



BZSt über die Schnittstelle der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) angebunden. Sie fragen dann an, sobald Versicherte selbst zahlen müssen oder wenn es um Entgeltersatzleistungen geht. Betriebe haben wiederum keine Schnittstelle zur ZfA, sondern sind über die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) mit dem DaBPV vernetzt. Das gilt ebenso für die Zahlstellen und die Rentenversicherungsträger. Die Steueridentifikationsnummer ist dabei das zentrale Zuordnungskriterium.

Unterschiedliche Schnittstellen

Das funktioniert in der Regel über ein sogenanntes Abonnementverfahren: Ändert sich die Elterneigenschaft eines Mitarbeitenden, also der rechtliche Status, den eine Person einnimmt, wenn sie Elternteil ist, dann erhält der Arbeitgeber automatisch eine Information darüber. Genauso, wenn sich die Anzahl der Kinder ändert. Betriebe brauchen also in den meisten Fällen keinen Nachweis mehr vom Beschäftigten. Die Daten dafür hält das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) bereit. Die Krankenkassen beziehungsweise Pflegekassen sind an das

Meldepflicht

Das PUEG führte zum 1. Juli dazu eine zusätzliche Meldepflicht für Betriebe ein: Arbeitgeber müssen Beginn und Ende einer pflegeversicherungspflichtigen

Beschäftigung elektronisch über ihr Entgeltabrechnungssystem oder das SV-Meldeportal an die DSRV melden. Diese prüft dann mit der ZfA und der BZSt, ob eine Elterneigenschaft beim Mitarbeitenden vorliegt und falls ja, wie viele Kinder zu berücksichtigen sind. Auf Basis dieser Daten errechnet sich dann der korrekte Pflegebeitrag. Endet die Tätigkeit eines Mitarbeitenden und der Arbeitgeber hat das korrekt gemeldet, wird das Abonnement beendet.

Historienanfrage

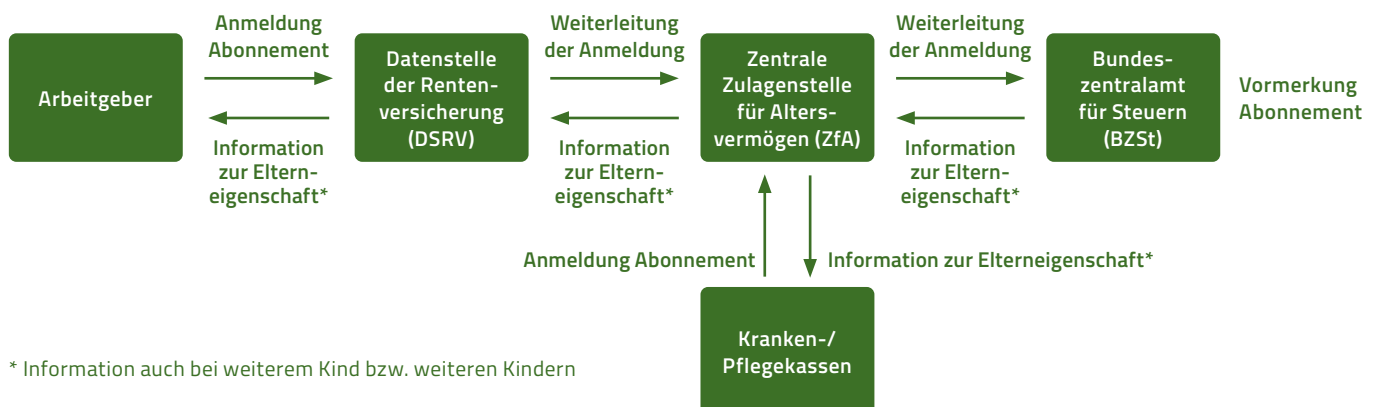
Zusätzlich zum Abonnement gibt es noch die sogenannte Historienanfrage. Hier liefert das BZSt pflegebeitragsrelevante Daten dem Betrieb (oder der Pflegekasse) für in sich abgeschlossene, vergangene Beschäftigungszeiträume. Das kann dann sinnvoll sein, wenn die Daten etwa für eine Betriebsprüfung nötig sind. Wichtig dabei: Der Beginn des Zeitraums darf nicht länger als vier Jahre zurückliegen.

Weitere Infos

Mehr zu den Beitragssätzen in der Pflegeversicherung und zum DaBPV lesen Unternehmen unter:

barmer.de/pflegereform

DaBPV: Ablaufschema des interdisziplinären Meldedialogs





Gesundheitsrisiko Hautkrebs

Wie Betriebe ihre Beschäftigten mit Vorsorgeangeboten unterstützen können.

Von Hautärzten und –ärztinnen heißt es häufig: „Die Haut vergisst nicht.“ So gilt ein Sonnenbrand in der Kindheit als eine mögliche Ursache für den besonders gefährlichen schwarzen Hautkrebs, dem malignen Melanom. Laut BARMER-Arztreport für das Jahr 2025 hat sich die Anzahl der Diagnosen für diese Hautkrebsart seit dem Jahr 2005 mehr als verdoppelt. So erkrankten im Jahr

2023 rund 417.000 Menschen daran. Bei weißem Hautkrebs stieg die Zahl der Fälle sogar um mehr als eine Million an. Vor allem die Geburtenjahrgänge ab Ende der 1950er Jahre seien gefährdet, heißt es im Report. Sie wuchsen nämlich in einer Zeit auf, als die Gefahr durch UV-Strahlung noch nicht so bekannt war wie heute. Ein ausgiebiges Sonnenbad ohne Schutz war damals üblich. Die Folgen davon zeigen sich oft erst Jahrzehnte später.

UV-Strahlung pro Monat um mehr als zehn Prozent angestiegen. In Brüssel sogar um fast 20 Prozent. Als möglichen Grund nennen die Forschenden eine Abnahme der Bewölkung über Mitteleuropa. „Diese Veränderung, die auch durch den Klimawandel verursacht sein kann, führt zu mehr Sonnenscheinstunden“, heißt es in einer Mitteilung des BfS. „Und damit zu mehr Zeit, in der die UV-Strahlung die Erde erreichen kann.“

Wie entsteht Hautkrebs?

Die meisten Hautkrebserkrankungen werden durch UV-Strahlen ausgelöst. Dabei handelt es sich um die sogenannte ultraviolette Strahlung, die die Sonne, neben Licht und Wärme, an die Erde abgibt. Sie kann die Haut und Augen nachhaltig schädigen und Krebs auslösen. Besonders tückisch: UV-Strahlung ist für den Menschen nicht sichtbar und kann auch nicht über andere Sinnesorgane wahrgenommen werden.

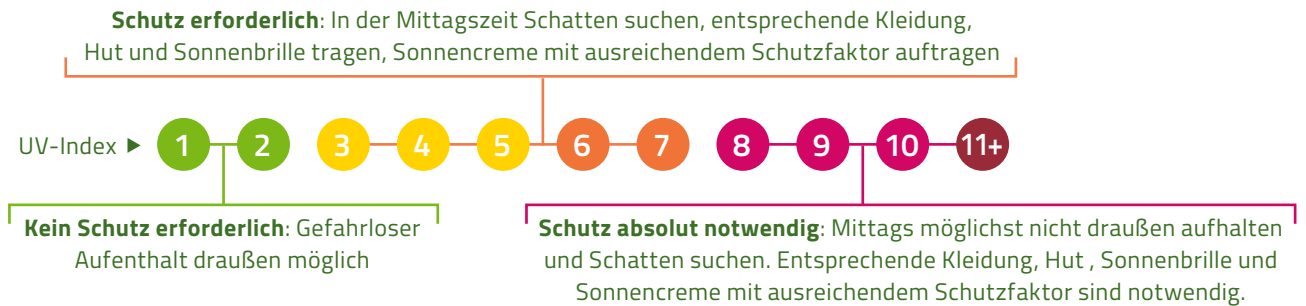
Mehr UV-Strahlung in Europa

Zeitgleich ist die UV-Strahlung in Mitteleuropa in den letzten Jahren unerwartet stark angestiegen. Das zeigen wiederum die Ergebnisse einer Studie, die das Bundesamt für Strahlenschutz (BfS) gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und dem Royal Meteorological Institute in Belgien durchgeführt hat. Die Forschenden hatten dabei über einen Zeitraum von 25 Jahren die Daten aus Messstationen in Dortmund und der Region Brüssel ausgewertet. Das Ergebnis: In Dortmund war die durchschnittliche

Hohes Risiko bei Arbeit im Freien

Diese Entwicklung ist auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber relevant: Vor allem Beschäftigte, die regelmäßig im Freien arbeiten, können laut BAuA intensiver durch UV-Strahlen gefährdet sein und damit ein höheres Hautkrebsrisiko haben. Laut BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 arbeiten rund 20 Prozent der Beschäftigten zwischen zehn und 15 Uhr länger als eine Stunde im Freien. Diese Gruppe besteht zu 72 Prozent aus Männern. Die meisten „Außenbeschäftigten“, wie das BAuA die Gruppe betitelt, arbeiten demnach in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen.

Bei welchem UV-Index was tun?



86 Prozent von ihnen gaben an, regelmäßig draußen zu arbeiten. Ähnlich hoch ist der Anteil bei Menschen, die im Gartenbau oder der Floristik tätig sind. Hier waren es 85 Prozent. In Hoch- und Tiefbauberufen gaben 81 Prozent an, im Freien zu arbeiten. Hier geht es also darum, längere Ausfälle der Mitarbeitenden durch Hauterkrankungen zu vermeiden. Zudem gibt es arbeitsmedizinische Vorgaben, nach denen Unternehmen ihren Beschäftigten bei einer längeren UV-Belastung Vorsorgeangebote machen müssen.

Betriebe müssen Vorsorge anbieten

Die sogenannte Arbeitsmedizinische Regel, kurz AMR, gibt den aktuellen Stand der Arbeitsmedizin und gesicherte arbeitsmedizinische Erkenntnisse wieder, berichtet die BAuA. Dabei geht es unter anderem um arbeitsmedizinische Prävention, Impfungen oder Tätigkeiten, die sich schädlich auf die Gesundheit auswirken können. Die AMR 13.3 beschäftigt sich mit „Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung von regelmäßig einer Stunde oder mehr je Tag“. Darin heißt es,

dass Arbeitgeber Beschäftigten, auf die diese Einordnung zutrifft, ein Angebot zur arbeitsmedizinischen Vorsorge machen müssen. In ihrer Erwerbstätigenbefragung für das Jahr 2024 hält die BAuA fest, dass solche Angebote zur Hautkrebsvorsorge in Betrieben bislang noch nicht weit verbreitet sind.

Angebote der BARMER

Die BARMER hat zur Hautkrebsfrüherkennung mehrere Angebote. Alle zwei Jahre übernimmt sie für Versicherte über 35 Jahren das Hautkrebs-Screening. Das wird von verschiedenen Ärzten und Ärztinnen durchgeführt, die eine Genehmigung der Kassenärztlichen Vereinigung für die Untersuchung haben:

- Fachärztinnen und Fachärzte für Haut- und Geschlechtskrankheiten
- Fachärztinnen und Fachärzte für Allgemeinmedizin
- hausärztlich tätige Internistinnen und Internisten
- Praktische Ärzte und Ärztinnen und
- Ärzte und Ärztinnen ohne Gebietsbezeichnung

Die Fachleute untersuchen den Körper gründlich von oben bis unten nach Veränderungen der Haut. Dabei überprüfen sie auch Stellen, wo der Patient oder die Patientin alleine nicht so gut nachsehen kann, etwa die Kopfhaut, den Rücken oder die Genitalien. Das Hautkrebs-Screening wird vor Ort über die Gesundheitskarte der Versicherten abgerechnet. Auch für Menschen unter 35 Jahren übernimmt die BARMER als Zusatzleistung alle zwei Jahre eine Untersuchung der Haut, den sogenannten Hautcheck. Der wird in den meisten Fällen von Dermatologinnen und Dermatologen durchgeführt. Dieser ist in der Regel ab 15 Jahren möglich. In einigen Bundesländern etwas früher, in anderen später. Über die BARMER-Kundenservicehotline gibt es weitere Informationen: 0800 333 1010. Darüber hinaus empfiehlt die BARMER, die eigene Haut regelmäßig selbst zu untersuchen. Dafür eignet sich die sogenannte ABCDE-Regel (s. Grafik unten).

Digitaler Haut-Check

Wer eine Hautveränderung kurzfristig und unkompliziert abklären möchte, kann das über den digitalen Haut-Check in der BARMER Teledoktor-App tun. Die App steht Versicherten der BARMER kostenfrei zur Verfügung. Beim digitalen Haut-Check können sie Fotos der betroffenen Stelle in die App hochladen und erhalten innerhalb von 48 Stunden eine hautärztliche Einschätzung. Weitere Informationen gibt es hier:

barmer.de/teledoktor





MINT-Berufe

163.600 Stellen unbesetzt

Der Fachkräftemangel bleibt in den Berufssparten Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) hoch: 163.600 Stellen sind unbesetzt. Das geht aus dem aktuellen MINT-Report des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln (IW) hervor. Mit rund 89.600 Personen bilden die MINT-Facharbeiterberufe (Berufsausbildung) die größte Engpassgruppe, gefolgt von rund 56.600 Personen im Segment der sogenannten MINT-Expertenberufe (Akademiker). Im Bereich der Spezialisten- beziehungsweise Meister- und Technikerberufe fehlen annähernd 17.400 Fachkräfte. Die größten Engpässe bestehen in Energie- und Elektrobereufen, in der Maschinen- und Fahrzeugtechnik, in Bauberufen, der Metallverarbeitung und IT. „Der neue Koalitionsvertrag betont zu Recht, dass Deutschland vor historischen Aufgaben steht. Die Voraussetzungen für Innovationskraft, eine erfolgreiche Transformation und Wachstum müssen verbessert und Investitionen in Verteidigung und Infrastruktur erhöht werden“, sagt Prof. Dr. Axel Plünnecke, Studienleiter am IW, zu den Ergebnissen. Laut Report müsse dafür die MINT-Fachkräftebasis gestärkt werden – sonst drohen Verzögerungen und Zielverfehlungen. Unter anderem plant die Bundesregierung, die Prozesse für die Fachkräteeinwanderung zu verbessern. Was Betriebe sozialversicherungsrechtlich beachten müssen, wenn sie Fachkräfte aus dem Ausland einstellen, lesen sie unter:

barmer.de/fachkraefte-ausland



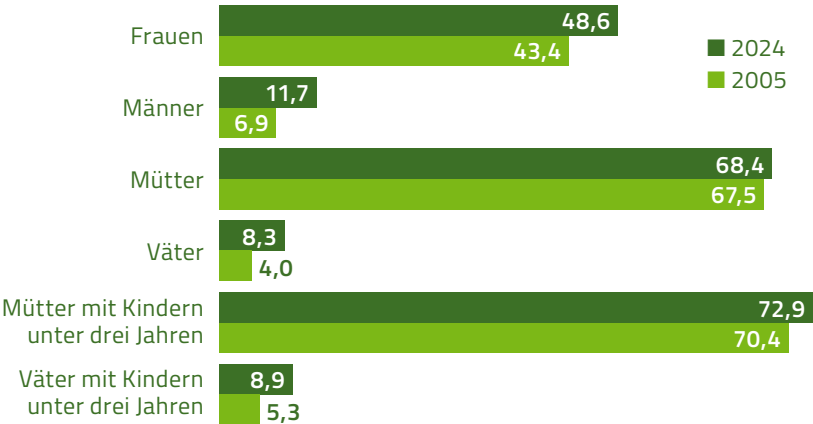
Prävention und Gesundheit

Zukunft gestalten: neuer Podcast zur Planetary Health

Nur auf einer gesunden Erde können gesunde Menschen existieren. Planetary Health heißt das wissenschaftliche Konzept, das diese ökologische Abhängigkeit beschreibt. Es gewinnt im betrieblichen Gesundheitsmanagement zunehmend an Bedeutung (wir berichteten in der Nahdran 2.25). Was sich alles hinter dem Begriff verbirgt, erklärt der neue Podcast „Zukunft gestalten“. Er ist aus einer Kooperation zwischen der BARMER und der Deutschen Allianz Klimawandel und Gesundheit (KLUG) entstanden. Seit Mitte Mai können interessierte Firmen den Podcast auf allen gängigen Plattformen

hören. Dr. Marischa Fast und Hannah Otto von KLUG sprechen mit Expertinnen und Experten darüber, wie Klima, Umwelt und Gesundheit zusammenhängen. Für Unternehmen besonders interessant: Am 10. Juli spricht die stellvertretende BARMER-Vorstandsvorsitzende Simone Schwering darüber, warum wir Planetary Health bei Prävention und Gesundheitsförderung mitdenken sollten. Die Folge am 24. Juli widmet sich der Hitzeprävention in Kita, Kommune und Betrieb. Am 7. August geht es um das Thema Wirtschaftswachstum. Mehr dazu unter: planetary-health-academy.de/podcasts

Erwerbstätige in Teilzeit Deutschland, Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

Arbeit im Alter, Betriebsrente und Saisonarbeit

Änderungen im Personalbereich geplant

Die Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag ein „Sofortprogramm“ festgeschrieben, dass Deutschland als Wirt-



schaftsstandort voranbringen soll. Unter anderem betrifft das auch den Personalbereich. Hier gibt es Vorhaben, die für Unternehmen relevant sein könnten: So soll das Arbeiten im Alter attraktiver werden. Wer das gesetzliche Rentenalter erreicht hat und weiterarbeitet, soll dafür sein Gehalt bis zu 2.000 Euro steuerfrei bekommen. Zudem will die Bundesregierung das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz

voranbringen. Dazu gab es bereits in der vorherigen Legislaturperiode ein Gesetzgebungsverfahren, das die Vorgängerregierung jedoch nicht abgeschlossen hatte. Vorgeesehen ist, dass der maximale Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung von 288 Euro auf 360 Euro steigt. Außerdem hat die Regierung vor, die Grenze für kurzfristige Jobs von Saisonarbeitskräften auf 90 Tage hochzu-

schauben. Aktuell gilt eine Beschäftigung dann als kurzfristig, wenn sie nicht länger als drei Monate oder 70 Tage dauert. Stellen Betriebe Saisonarbeitskräfte als kurzfristig Beschäftigte ein, sind die Aushilfen in der Sozialversicherung beitragsfrei, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Mehr zum Thema Saisonarbeit lesen Unternehmen unter:

barmer.de/saisonarbeit

Arbeitgeberkonto bei der BARMER

Sendestatus des SEPA-Mandats regelmäßig überprüfen

In der täglichen Praxis fragen Unternehmen bei der BARMER immer wieder an, warum ein SEPA-Mandat, das sie elektronisch über das



Datensatzarbeitsgeberkonto (DSAK) übermittelt haben, noch nicht in den Systemen der BARMER hinterlegt ist. Die Ursache ist meist schnell gefunden: Der Datensatz hat die BARMER nie erreicht. Das Rechenzentrum des Arbeitgebers übermittelt die Mandate elektronisch. Tritt dabei ein Fehler auf oder die Datei wird dabei abgewiesen, erhält die BARMER darüber

keine Information. Sie kann das SEPA-Mandat dann nicht bearbeiten, obwohl der Betrieb es ordnungsgemäß angestoßen hat. Deshalb der

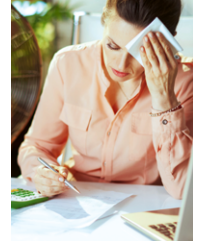
Hinweis: Unternehmen sollten regelmäßig den Sendestatus ihrer Datei überprüfen, nachdem sie ein SEPA-Mandat übermittelt haben – besonders wenn sie feststellen, dass ihr Mandat nicht verarbeitet wurde. So können mögliche Übertragungsfehler frühzeitig erkannt und korrigiert werden. Mehr zum DSAK lesen Unternehmen unter:

barmer.de/arbeitsgeberkonto

Klimakrise

Frauen vor Hitze schützen

Die BARMER hat auf ihrer Website ein neues Spezial zum Hitzeschutz für Frauen veröffentlicht. Es erläutert etwa, warum Frauen besonders unter hohen Temperaturen leiden und sensibilisiert auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Denn gerade im Berufsleben und in Fürsorgerollen beeinflusst Hitze das Wohlbefinden von Mitarbeiterinnen stark. Speziell Care- und Dienstleistungsberufe haben einen besonders hohen Frauenanteil. Hinzukommen kann eine starke Hitzebelastung, etwa in der Gastronomie oder im Handwerk. Den Artikel, der nützliche Links und ein umfangreiches Erklärvideo enthält, finden Betriebe unter:



barmer.de/hitze-frauengesundheit

Wachstumsbooster

Investitionsanreize für die Wirtschaft

Die Bundesregierung hat Anfang Juni einen Gesetzentwurf für ein steuerliches Investitionssofortprogramm beschlossen. „Damit sichern wir Arbeitsplätze und bringen Deutschland wieder auf Wachstumskurs“, so das offizielle Statement von Bundesfinanzminister Lars Klingbeil. Steuerlich profitieren sollen vor allem Unternehmen, die jetzt in Maschinen, Geräte oder Fahrzeuge investieren. Üblicherweise setzen Betriebe Neuanschaffungen über die Jahre linear ab. Der Entwurf sieht stattdessen eine sogenannte degressive Absetzung für Abnutzung von 30 Prozent vor. Heißt: Firmen sollen bereits im Jahr des Erwerbs eines Wirtschaftsguts 30 Prozent der Kaufkosten mit ihrem Gewinn verrechnen können. Im zweiten und dritten Jahr sollen sie erneut 30 Prozent auf den restlichen Wert abschreiben können. Der „Booster“ gilt für Investitionen ab Juli dieses Jahres bis zum 31. Dezember 2027. Mehr dazu unter:

bundesregierung.de [Wachstumsbooster](#)



Erfolgreich zurück an den Arbeitsplatz

Was Unternehmen beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement beachten müssen.

Das Wohlbefinden der Beschäftigten durch betriebliche Gesundheitsförderung zu erhalten, ist eine Sache. Genauso wichtig ist es für Unternehmen, langfristig erkrankte Mitarbeitende bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu begleiten. Dafür gibt es das sogenannte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Seit 2004 verpflichtet der Gesetzgeber Arbeitgeber zu einem BEM. Eine erfolgreiche Eingliederung hält Beschäftigte weiter im Betrieb. Sie bleiben produktiv und ihre Erfahrung für das Unternehmen erhalten. Das ist besonders in Zeiten

des Fachkräftemangels wichtig. Außerdem reduziert es Kosten für Arbeitsausfälle, etwa wenn Betriebe Ersatzkräfte einstellen müssen. Betroffene wiederum fühlen sich durch eine Eingliederung wertgeschätzt. Ein erfolgreiches BEM kann daher als Teil der Unternehmenskultur die Mitarbeiterbindung stärken.

Fehlzeiten im Blick behalten

Sobald eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten mehr als sechs Wochen beziehungsweise 42 Tage

krank ist, müssen Unternehmen ein BEM anbieten. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Beschäftigte durchgehend oder wiederholt ausfällt. Dementsprechend ist es wichtig, dass Arbeitgeber die Fehlzeiten ihrer Mitarbeitenden festhalten. So können sie überprüfen, wann sich die Krankheitstage innerhalb eines Zeitjahres häufen und sie ein BEM anbieten müssen.

BEM-Gespräch ist Pflicht

Der Gesetzgeber schreibt keine konkreten Maßnahmen vor, wie ein Betriebliches

Ablauf eines BEM-Gesprächs



Eingliederungsmanagement aussehen soll. Allerdings gibt es Mindeststandards, die ein Arbeitgeber einhalten muss. So muss er das Gespräch mit dem Beschäftigten suchen. Nicht um ihn zu kontrollieren, sondern um herauszufinden, ob und in welchem Umfang er den Beschäftigten beim Wiedereinstieg unterstützen kann. Gemeinsam lassen sich so Möglichkeiten finden, künftige Ausfälle zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Gegebenenfalls kann der Arbeitgeber weitere Personen hinzuziehen, etwa aus dem Betriebs- und Personalrat oder dem Gleichstellungsbereich. Bei schwerbehinderten Mitarbeitenden muss er die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen. Das Integrationsamt, der Integrationsfachdienst oder der Betriebsarzt können ebenfalls sinnvolle Ansprechpartner sein, um eine Lösung zu finden. Mitarbeitende dürfen zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl mit ins Gespräch nehmen.

Freiwilligkeit und Datenschutz

Außerdem kann es für Betriebe sinnvoll sein, entsprechende Strukturen zu schaffen, die das Eingliederungsmanagement erleichtern. Statt es einer Führungskraft als zusätzliche Aufgabe zu übertragen, lohnt es sich, eine BEM-Ansprechperson zu bestimmen oder gar ein Team zusammenzustellen. Wichtig ist, dass Betroffene dem Gespräch zustimmen. Lehnen sie es ab, ist das BEM vorzeitig abgeschlossen. Ebenso wichtig: der Datenschutz. Betriebe müssen bereits in der Einladung zum Gespräch darauf

BARMER Online-Seminar

Erfolgsfaktor Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das kostenlose Online-Seminar vermittelt Unternehmen die rechtlichen Grundlagen für ein zielgerichtetes und effektives Betriebliches Eingliederungsmanagement. Betriebe erfahren, wie sie Mitarbeitende wieder im Team integrieren und gesundheitlich fördern. Hilfreiche Tipps, etwa wie die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Arbeitgeber unterstützen kann, runden das Angebot inhaltlich ab. Dazu referieren Maria Hinz, Teamleiterin Gesunde Arbeit, Diversity, Nachhaltigkeit und Corporate Digital Responsibility bei der BARMER, und Yvonne Buhlmann, Firmenberaterin bei der DRV.

Termin: Donnerstag, 11. September, 11 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:

barmer.de/seminar-wiedereingliederung



MARIA HINZ



YVONNE
BUHLMANN

hinweisen, welche Daten sie vom Mitarbeitenden erheben und speichern werden. Stimmt der Beschäftigte zu, gilt es eine Lösung zu finden: Welche Maßnahmen im BEM sinnvoll sind, ist sehr individuell und hängt davon ab, was die Betroffenen jeweils für ihre Arbeitsfähigkeit brauchen. Dementsprechend groß ist also die Bandbreite der möglichen Leistungen.

Mögliche Handlungsfelder

Grob lassen sich drei Handlungsfelder abstecken. Unternehmen können technisch etwas verändern. Etwa indem sie den Arbeitsplatz anpassen. Zum Beispiel durch einen ergonomisch angepassten Schreibtisch oder Schallschutzelemente. Je nach Fall sind personenbezogene Maßnahmen ebenso eine sinnvolle Option. Kann ein Außendienstler

krankheitsbedingt seinen Job nicht mehr ausführen, lohnt es sich für den Arbeitgeber zu prüfen, ob er diese Person für eine andere Tätigkeit weiterqualifiziert. Ein drittes Handlungsfeld ist die Arbeitsorganisation. Möglicherweise ist es eine Lösung, wenn Betriebe den Arbeitsalltag für die Person umgestalten. Etwa durch eine angepasste Homeoffice-Regelung oder indem sie eine stufenweise Wiedereingliederung befürworten. Dazu zählt etwa das Hamburger Modell. Dabei handelt es sich um eine Maßnahme, die ein Arzt anordnen muss. Beschäftigte bleiben zunächst arbeitsunfähig und werden schrittweise unter ärztlicher Aufsicht an die gewohnte Arbeitsbelastung herangeführt. Der Betrieb muss für diese Zeit kein Arbeitsentgelt zahlen. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer weiterhin Krankengeld von seiner Krankenkasse.

Tipp: Musterschreiben für Betriebe

Im Firmenkundenportal der BARMER finden Unternehmen hilfreiche Musterschreiben: etwa ein Anschreiben an Mitarbeitende, um ein BEM-Gespräch erfolgreich einzuleiten. Ein Antwortschreiben für Arbeitnehmende sollte diesem Anschreiben beiliegen. Auch dazu gibt es eine Vorlage, die sich Betriebe kostenlos herunterladen können. Ebenso ist eine Einwilligungserklärung zur Datenweitergabe an Dritte hinterlegt. Mehr dazu hier: barmer.de/bem-gespraech



Service für Firmenkunden

Sie möchten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement in Ihrem Unternehmen einrichten? Die BARMER berät Sie gerne. Nutzen Sie dazu das Kontaktformular im Firmenkundenportal unter: barmer.de/kontakt-firmenkunden



Nicht denken – machen!

Was tun, wenn die To-Do-Liste auf der Arbeit immer länger wird? Trainerin Nicole Staudinger gibt Tipps gegen die „Aufschieberitis“.



NICOLE STAUDINGER

... ist Autorin, Speakerin und Trainerin. Sie hat sich durch ihre humorvollen und motivierenden Ansätze zu Themen wie Resilienz, Selbstbewusstsein und Zeitmanagement einen Namen gemacht. Mehr unter: nicolestaudinger.de

Was du heute kannst besorgen, das verschiebe nicht auf morgen. Ein bekanntes Sprichwort. Doch es im Arbeitsalltag konsequent zu befolgen, ist nicht immer ganz einfach. Warum wir unangenehme Aufgaben vor uns herschieben, wie Routinen dabei helfen, genau das nicht zu tun und warum Lohn und Gehalt nicht die einzigen Motivationsschübe für Beschäftigte sind, erklärt Trainerin Nicole Staudinger im Interview. Im September gibt sie dazu ein BARMER-Seminar (s. Kasten).

Frau Staudinger, warum schieben Menschen Aufgaben vor sich her, obwohl sie vermutlich wissen, dass das nur Probleme verursacht?

Weil die Aufgaben von der Vergnügungssteuer befreit sind. Die Ablage zu erledigen, oder sich der Steuererklärung zu widmen, verspricht für die meisten zumindest recht wenig „Lust“. Unser Gehirn beschäftigt sich lieber mit Dingen, die Spaß machen und belohnt uns dafür mit Dopamin.

Welche Strategien gibt es, um Aufgaben rechtzeitig zu beginnen?

Präventiv ist es sinnvoll, sich eine Tätigkeit zu suchen, die Spaß macht. Aber selbst beim schönsten Job wird es Dinge geben, die mir nicht hundertprozentig zusagen. Ich halte die innere Haltung für maßgeblich: Erwarte ich tatsächlich, dass ich rund um die Uhr an allem, was mir begegnet Spaß habe? Dann wird es schwierig und die Enttäuschung wird sich wie ein roter Faden durch das eigene Leben ziehen.

Wie können Beschäftigte für sich gesunde Routinen entwickeln?

In dem sie zuallererst Routinen finden, die für sie persönlich passen. Über ein paar lässt sich nur wenig streiten: Zähneputzen und Toilettengänge am Morgen, die sind hoffentlich fix. Auch ohne Spaß daran zu haben. Aber ob ich morgens Sport mache, einen

Liter Wasser trinke, zum Yoga gehe oder mir meinen Lieblingstee koche, das ist nicht nur eine Geschmackssache, sondern eine Frage der Lebensphasen. Allein die Tatsache, sich darüber Gedanken machen zu können, bringt ja so viel Dankbarkeit mit – weil ich es ja offensichtlich kann und ein mündiges Leben führe – dass die Umsetzung mit der Zauberzutat „Routine“ schon leichter fällt. Sobald ich dann meine Wunsch-Gewohnheiten gefunden habe, mache ich mir den Weg dorthin so einfach wie es geht. Um beim Zähneputzen zu bleiben: Die Zahnbürste muss ich im besten Fall nicht jeden Morgen aus dem Dachgeschoss holen. Oder aber, wenn ich morgens eine Runde Yoga brauche, lege ich mir die Matte abends schon hin. Wenn ich in dem „Nachhause-Komm-Moment“ immer Gefahr laufe, Ungesundes zu essen, kann ich mich schon morgens dafür mit gesunder Kost präparieren. Und der letzte Schritt ist der leichteste und schwerste zugleich: machen! Jeden Tag! Nicht denken – machen!

Welche Rolle spielt dabei die Eigenmotivation und wie können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sie stärken?

Auf Dauer kommt kein Unternehmen langfristig an der Frage vorbei: Verspüren meine Leute eine Sinnhaftigkeit hinter dem, was sie tun? Für Beschäftigte ist die extrinsische

Motivation durch das Gehalt oder Sondervergütungen interessant. Aber die langfristige Loyalität, die findet im Inneren statt. Wenn Sie mich fragen, ist es aber ein Wechselspiel. Es kann nicht nur die Aufgabe des Unternehmens sein, hier darf auch jeder und jede auf der anderen Seite ihren Hebel entdecken und der Tätigkeit eine Sinnhaftigkeit geben!

In der Wissenschaft beschreibt Prokrastination ein pathologisches Aufschiebeverhalten, also eine ernst zu nehmende Arbeitsstörung. Wie stellen Beschäftigte fest, ob sie vielleicht eine Schwelle überschritten haben und die Aufschieberitis zum psychischen Problem wird?

Ich bin Trainerin. Keine Psychologin. Ich stelle das also gar nicht fest. Das wäre anmaßend. Zwischen „Aufschieberitis“ und einer krankhaften Störung gibt es eine große Graustufe. Sollten Beschäftigte hier das Gefühl haben, „bei mir greift nichts“ und „ich bekomme selbst die kleinsten Dinge im Alltag nicht erledigt“, dann wäre ich als Trainerin nicht die richtige Ansprechpartnerin.

BARMER Online-Seminar

Aufschieberitis ade – gesunde Arbeitsroutinen gegen Prokrastination

Wie kann man den inneren Schweinehund effektiv überlisten? Dies vermittelt Nicole Staudinger im kostenlosen Online-Seminar der BARMER. Mitarbeitende lernen, sich selbst zum Handeln zu bewegen und ihre Motivation zu stärken. Außerdem erklärt Staudinger, wie eine gesundheitsorientierte Arbeitsweise Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden steigern kann.

Termin:

Dienstag, 16. September, 11 bis 12 Uhr
Mehr zu Seminar und Anmeldung unter:
barmer.de/seminar-prokrastination

BARMER-Seminare

kostenlos

Direkt online buchen

In den bei Unternehmen beliebten Online-Seminaren der BARMER vermitteln Expertinnen und Experten wichtige Fakten rund um Sozialversicherungsthemen, betriebliches Gesundheitsmanagement oder zu Personalfragen.



Chance: Studienabbrechende als Azubis gewinnen

Azubis zu gewinnen, wird für Unternehmen immer schwieriger. Studienabbrecherinnen und -abbrecher können hier eine zusätzliche Chance bieten, um Berufsnachwuchs zu finden. In diesem Seminar erfahren Arbeitgeber, wie sie diese Zielgruppe am besten erreichen und durch gezielte Gesundheitsförderung auch langfristig an ihr Unternehmen binden.

Termin: Dienstag, 7. Oktober, 11 bis 12 Uhr

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

Grundlagenwissen für den Einstieg ins Personalbüro

Im Sozialversicherungsrecht stellen sich oft mehrere Fragen gleichzeitig: Ist ein Arbeitnehmer versicherungspflichtig und somit auch beitragspflichtig? Welche Unterschiede gibt es bei der Kranken-, Pflege-, Renten- oder Arbeitslosenversicherung? Das Seminar beantwortet genau das und vermittelt neuen Mitarbeitenden in Personalbüros solides Grundlagenwissen zur Sozialversicherung, zum Versicherungs- und Beitragsrecht sowie zum Meldeverfahren.



Pflegende Angehörige beschäftigen und entlasten

Mehr als vier Millionen Menschen in Deutschland werden zu Hause gepflegt. Diesen Job übernehmen mehrheitlich Berufstätige. Sie können verschiedene Arten von Pflegezeiten beanspruchen und sich von der Arbeit freistellen lassen. Im Seminar erfahren Betriebe mehr über diese Pflegezeiten, wann Beschäftigte sie nehmen dürfen und welche Fristen gelten. Zudem erhalten Betriebe Tipps, wie sie Pflegepersonen entlasten und unterstützen können, um so bei ihren Mitarbeitenden zu punkten.

Termin: Dienstag, 26. August, 10 bis 11 Uhr

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


Termin: Donnerstag, 28. August, 10 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:
barmer.de/einstieg-in-das-personalbuero



Klimaneutraler Versand
mit der Deutschen Post

Ihre BARMER liefert
klimafreundlich und
umweltbewusst.

A man with a grey beard and glasses is smiling while looking at a laptop screen. He is wearing a light brown sweater. The background is a bright, out-of-focus interior space with a window and some plants.

BARMER

Gesundes Wissen:
Jetzt zum
Newsletter
anmelden.

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

Arbeit flexibel managen mit dem Urlaubs- und
Homeoffice-Planer 2026.

Jetzt kostenlos herunterladen: barmer.de/urlaubsplaner