

Mentale Gesundheit bei der Arbeit

Erste Hilfe für die Psyche, Neuroleadership und mehr



ZWEITE CHANCE

So gewinnen Unternehmen
Studienabbrechende
als Azubis

BARMER UND WESTWING

Mentale Gesundheit,
Onboarding von Expats
und Prävention

KEIN STRESS

Mit der App Skillino
gelangen Azubis entspannt
durch die Prüfung

Impressum

HERAUSGEBER

BARMER

Postfach 110704, 10837 Berlin

VERANTWORTLICH

Athanasios Drougias, Abteilung
Unternehmenskommunikation

REDAKTION

Curth Moritz Voß, 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

16. September 2025

BILDNACHWEIS

BARMER, Tourism Victoria/
Wikimedia (S. 2, S. 9), Tempura/
GettyImages (S. 5), FOM (S. 7),
Leonie Asche (S. 8), Skillino UG
(S. 9), Westwing (S. 10), Kinga
Bartczak (S. 12), Ems-Achse (S. 14);
.../stock.adobe.com: JrCasas (S. 1,
S. 13), MTG (S. 2, S. 6), Skorzewiak
(S. 4, S. 16), Designer (S. 4),
Aerogondo (S. 5), Sector30 (S. 12),
Krakenimages.com (S. 15), vladwel
(S. 16), Seventyfour (S. 17), akif
(S. 17), PintoArt (S. 17)

Nahdran erscheint viermal jährlich



NEUE STUDIE: BGM IN KRISENZEITEN

ENTSPANNT DURCH DIE PRÜFUNG



UPDATE ZUR EPA

18

INHALT

Titelthema

- 04 **MELDUNGEN**
Aktuelles in Kürze
- 06 **NEUE STUDIE DER BARMER**
Bestandsaufnahme BGM
- 08 **BARMER-ANGEBOT „MENTALE ERSTE HILFE“**
Was tun, wenn die Psyche Hilfe braucht?
- 09 **MIT DER BARMER-APP SKILLINO STRESS ABBAUEN**
Entspannt durch die Prüfung
- 10 **KOOPERATION: WESTWING UND BARMER**
Gesundheit gehört zum Erfolg
- 12 **NEUROLEADERSHIP**
Das Gehirn verstehen
- 14 **STUDIENABBRECHENDE ALS AZUBIS GEWINNEN**
Zweite Chance statt Karriereknick
- 16 **MELDUNGEN**
Aktuelles in Kürze
- 18 **MEDIKATIONSLISTE, CHAT UND MEHR**
Neue Funktionen für die ePA



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

die Bundesregierung hat die hohen Lohnnebenkosten zurecht priorisiert. Besonders in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) steigen die Ausgaben seit Jahren stark an – mit Folgen für die beitragszahlenden Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Vom ursprünglichen Ziel, die Sozialabgaben unter 40 Prozent zu halten, sind wir weit entfernt. Um weitere Wettbewerbsnachteile für die deutsche Wirtschaft zu verhindern, sind rasche Maßnahmen erforderlich wie etwa die vollständige Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus dem Bundeshaushalt. Dazu zählt auch die gesundheitliche Versorgung von Bürgergeld-Empfängern. Allein für diese staatliche Aufgabe zahlt die GKV jährlich 10 Milliarden Euro. Eine Finanzierung aus Steuermitteln könnte weitere Beitrags-erhöhungen verhindern. Und das wäre nur der Anfang, denn die Liste der sachfremden GKV-Leistungen ist lang. Mit einer konsequenten Umsetzung wäre die Politik ihrem Ziel näher, den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.

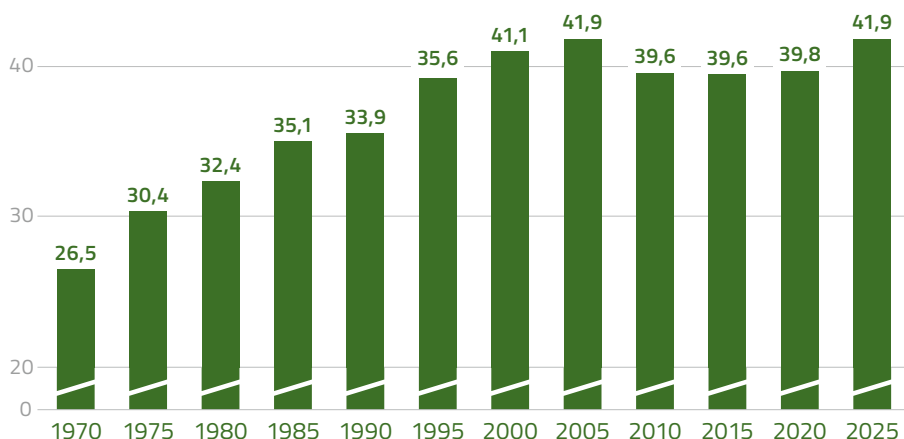
Es grüßt Sie herzlich Ihr

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub

Entwicklung der Sozialabgaben in Deutschland

Angaben in Prozent des Bruttolohns



Quelle: Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen; sozialpolitik-aktuell.de



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

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.

Rentenpaket 2025

Gesetz hebt Anschlussverbot auf

Das Bundeskabinett hat Anfang August den Regierungsentwurf für das Rentenpaket 2025 beschlossen. Es soll das Rentenniveau bei 48 Prozent stabilisieren. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist für Betriebe folgender Aspekt interessant: Aktuell können Regelaltersrentner beim bisherigen Unternehmen bereits über einen unbefristeten oder sachgrundbefristeten Arbeitsvertrag wiedereinstiegen, nicht aber über einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag. Dieses sogenannte Anschlussverbot will das Gesetz aufheben. „Wer auch nach der Rente weiterarbeiten will, sollte es können – unkompliziert und ohne Hürden“, so Bärbel Bas, Bundesministerin für Arbeit und Soziales. Mehr dazu unter:

bmas.de [↗ Rente](#)

Künstlersozialversicherung

Abgabesatz sinkt um 0,1 Prozent



Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung sinkt für das Jahr 2026 von fünf auf 4,9 Prozent. Bereits

Mitte Juli hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) dazu die Ressort- und Verbände-beteiligung eingeleitet. Möglich sei das, weil sich die wirtschaftliche Situation in der Kunst- und Kultur-

branche besser entwickelt habe, als es im vergangenen Jahr prognostiziert wurde, heißt es seitens des BMAS. Alle Unternehmen, die künstlerische und publizistische Leistungen verwenden, müssen einen Beitrag zahlen. Derzeit sind mehr als 190.000 selbstständige Künstlerinnen und Künstler sowie Publizierende über die Künstlersozialkasse (KSK) kranken-, pflege- und rentenversichert. Den Satz legt das BMAS zusammen mit dem Bundesfinanzministerium fest und orientiert sich dabei am Bedarf der KSK. Mehr dazu unter:

barmer.de/kuenstlersozialabgabe

**Cyberangriffe**

Auswirkungen auf die Gesundheit

Betriebe setzen mehr und mehr Künstliche Intelligenz ein. Damit geht ein gesteigertes Risiko für Cyberangriffe einher. Das betrifft nicht nur die IT-Systeme, sondern ebenfalls die Gesundheit der Beschäftigten, wie der Bericht „Welche Auswirkungen haben Cyberangriffe auf den Arbeitsschutz“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zeigt. Denn Cyberangriffe betreffen längst nicht mehr nur große Firmen, auch kleine und mittlere Betriebe, öffentliche Einrichtungen und Institutionen

der Kritischen Infrastruktur sind zunehmend Ziel solcher Angriffe. Die Folgen: Es fallen ganze IT-Systeme aus und es drohen Manipulationen automatisierter Systeme wie Roboter oder Fertigungsmaschinen. Das kann zu Arbeitsunfällen und physischen oder psychischen Belastungen führen. Der Bericht gibt erste Impulse, wie Unternehmen Arbeitsschutz und IT-Sicherheit zusammendenken sollten und wo Handlungsbedarf besteht. Mehr dazu unter:

baua.de/publikationen

AU-Zeiten

Krankschreibung per Video und Telefon führt nicht zu mehr Ausfällen

Das Institut für Gesundheitssystemforschung der BARMER hat im Juni die neueste Publikation aus der Reihe „Gesundheitswesen aktuell“ herausgegeben. Für Unternehmen könnte das Kapitel zur Krankschreibung per Videosprechstunde und Telefon interessant sein. Darin analysiert Dr. Sandra Mangiapane, Leiterin des Referats Grundsatzfragen am Zentralinstitut

für die kassenärztliche Versorgung, die Daten zu den entsprechenden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU). Ihr Fazit: Auf Basis der vorhandenen Daten lassen sich keinerlei Hinweise auf einen sachgemäßen Einsatz der telefonischen oder der AU per Videosprechstunde ableiten. Mehr dazu unter:

bifg.de

1,86

AU-FÄLLE PRO VERSICHERTEN GAB ES IM JAHR 2023 – 0,14 MEHR ALS 2022. DER ANTEIL DER KRANKSCHREIBUNGEN PER TELEFON SANK IM GLEICHEN ZEITRAUM VON 1,2 AUF 0,8 PROZENT.

Quelle: BARMER Gesundheitswesen aktuell 2025

Bessere Chancen

Betriebe übernehmen mehr Azubis

Im vergangenen Jahr haben Unternehmen mehr Auszubildende übernommen. Die Quote erreichte 79 Prozent und damit seit 2010 einen neuen Rekordwert. Das geht aus Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit hervor. Die besten Chancen auf eine Weiterbeschäftigung hatten



Auszubildende im Finanz- und Versicherungswesen, in den Bereichen Bergbau/Energie- und Wasserversorgung, Verkehr und Lagerei sowie in der öffentlichen Verwaltung: Fast neun von zehn Azubis haben in diesen Branchen weitergearbeitet. In der Land- und Forstwirtschaft war die Quote mit 60 Prozent am niedrigsten. Betriebe hätten es immer noch schwer, geeignete Azubis zu finden und Stellen nachzusetzen. „Jede dritte Ausbildungsstelle bleibt unbesetzt, obwohl die Nachfrage der Jugendlichen nach einer dualen Ausbildung zuletzt wieder gestiegen ist. Der Anteil nicht besetzter Ausbildungsstellen liegt somit weiterhin weit über dem Niveau vor Corona“, so IAB-Forscherin Ute Leber. Hilfreiche Infos zur Beschäftigung von Azubis und wie Betriebe den Nachwuchs erfolgreich an sich binden können, gibt es im Firmenkundenportal der BARMER unter: barmer.de/ausbildungsbetriebe

Jahreswechselseminare

Updates aus der Sozialversicherung: Das ändert sich im Jahr 2026

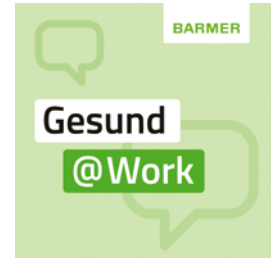
Welche Änderungen stehen im Jahr 2026 in der Sozialversicherung an? Welche Beiträge und Rechengrößen gelten dann für Betriebe? Das Format „Updates aus der Sozialversicherung“ der BARMER liefert die Antworten und informiert darüber, was im nächsten Jahr im Sozial-, Arbeits- und Steuerrecht auf Firmen zukommt. Ab November können sich Interessierte in kostenlosen Online-Seminaren fachlich für das kommende Jahr fit machen. Im Anschluss gibt es ein Zertifikat, die Seminarunterlagen sowie den Zugangslink zum Videomitschnitt. Wer an den Terminen keine Zeit hat, kann sich für das zusätzliche Digitalangebot der BARMER registrieren und erhält alle Seminarunterlagen zum kostenlosen Download, On-Demand-Videos zu einzelnen Themen und viele praktische



Tipps. Infos dazu gibt's im BARMER-Firmenkundenportal unter: barmer.de/updates

Die Termine auf einen Blick

- 25. November, 10 bis 11.30 Uhr
- 26. November, 10 bis 11.30 Uhr
- 2. Dezember, 10 bis 11.30 Uhr
- 2. Dezember, 14 bis 15.30 Uhr
- 3. Dezember, 10 bis 11.30 Uhr
- 9. Dezember, 10 bis 11.30 Uhr
- 9. Dezember, 14 bis 15.30 Uhr



Podcast

Neue Folgen bei Gesund@Work

Der BARMER-Podcast Gesund@Work richtet sich an alle, die sich im Unternehmen ums betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) kümmern oder sich für Gesundheit am Arbeitsplatz interessieren. Die Themen sind vielfältig. Zum Beispiel geht es um Frauen in den Wechseljahren und wie Betriebe diese am Arbeitsplatz unterstützen können. Ebenfalls im Fokus: Job Crafting und Planetary Health. Zu jeder Folge laden die BARMER-BGM-Fachleute Svenja Folkerts und Sven Thissen eine Expertin oder einen Experten als Gast ein, der das jeweilige Thema näher beleuchtet. Die nächste Folge steht bereits in den Startlöchern und erscheint Mitte November. Dann wird es um mentale Gesundheit gehen. Reinhören lohnt sich! Mehr zum Podcast unter:

barmer.de/bgm-podcast



Sven Thissen und Miriam Stein, Expertin zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz im Tonstudio



Bestandsaufnahme BGM

Eine neue Studie der BARMER zeigt, wie Betriebe die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden fördern und wo es noch Nachholbedarf gibt.

Ein Obstkorb und kostenlose Getränke? Solche Benefits schreiben Unternehmen gerne in ihre Stellenanzeigen. Sicherlich hilft beides den Angestellten. Aber für ein gelungenes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) reicht das nicht. Die Arbeitswelt wandelt sich stetig. Durch die Digitalisierung ist sie schnellerlebig. Mobiles Arbeiten lässt die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen. Das belastet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesundheitlich. Besonders psychische Leiden sorgten in den vergangenen Jahren für hohe Ausfallzahlen bei Beschäftigten. Im Jahr 2024 summierten sich diese pro Krankschreibungsfall auf annähernd 43 Tage. Das zeigt

der aktuelle Gesundheitsreport der BARMER. Gleichzeitig fordern der demografische Wandel und der damit einhergehende

Instrument sein, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu sichern. Denn es geht über betriebliche Gesundheitsförderung hinaus. Es umfasst alle Maßnahmen und innerbetrieblichen Strukturen, die die Gesundheit der Mitarbeitenden fördern. Dazu zählen zum Beispiel der Gesundheitsschutz und medizinische Prävention (s. Grafik links).



Fachkräftemangel Unternehmen, Mitarbeitende zu binden und ihre Arbeitskraft zu erhalten. Hier kann das BGM ein sinnvolles

Experte ordnet ein

Aber wie ist es in den Unternehmen in Deutschland um das BGM bestellt? Dieser Frage widmet sich die Studie „BGM in Krisenzeiten“, die die BARMER mit der FOM Hochschule für Ökonomie und Management (FOM) durchgeführt hat. Sie zeigt den Status quo



„Gesunde Mitarbeitende sind die Grundvoraussetzung, um langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein.“

PROF. DR. MUSTAPHA SAYED, LEITER CORPORATE HEALTH BEI DER BARMER

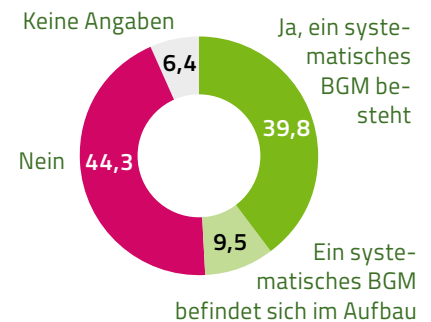
(s. Kasten unten). Dafür haben die Forschenden 1.717 Erwerbstätige befragt, darunter Führungskräfte und BGM-Beauftragte. Dr. Mustapha Sayed, Mitautor der Studie, Professor für Gesundheits- und Sozialmanagement bei der FOM und Leiter Corporate Health bei der BARMER, ordnet die Ergebnisse ein: „Mich hat am meisten überrascht, dass ältere Beschäftigte Gesundheitsmaßnahmen kritischer gegenüberstehen als jüngere, die ja in der Regel gesünder sind.“ Wichtig sei aber, dass Arbeitgeber BGM als Teil ihres Unternehmens richtig kommunizieren, um ältere Beschäftigte ebenfalls zu erreichen. Denn BGM ist eine Frage der Unternehmenskultur. „Es geht darum, dass

der Betrieb weiß, wie Arbeit die Gesundheit und das Wohlbefinden beeinflusst“, sagt Sayed. Das müsse bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ankommen. Wenn Beschäftigte sich kontrolliert oder nicht ernstgenommen fühlen, entstehe Skepsis. „Sicherlich gibt es aber ebenso Personen, für die Gesundheit reine Privatsache ist, die gar nicht möchten, dass ihnen die Firma Präventionsmaßnahmen anbietet“, so der Experte. Laut Studie besteht nur in rund 40 Prozent der Unternehmen überhaupt ein systematisches BGM (s. Grafik rechts). Warum das so ist, liegt an mehreren Faktoren. „Weitere Studien nennen aber vor allem einen Grund: das Tagesgeschäft“, erläutert der Experte. Es geht für die meisten Betriebe schlicht vor. Gerade bei kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) ist BGM eine Frage der monetären und personellen Ressourcen. Dazu komme fehlendes Wissen. Etwa wie Krankenkassen als Kooperationspartner unterstützen.

steigern.“ Das muss nicht kompliziert sein. Eine Mitarbeitendenbefragung ist ein idealer Ansatz, um zu beginnen und ein bedarfsge-rechtes BGM-Konzept zu entwickeln.

„Besteht in Ihrem Unternehmen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement?“

Umfrage unter Studienteilnehmenden, Angaben in Prozent



Die wichtigsten Studienerkenntnisse

- Große Betriebe mit mehr Ressourcen bieten BGM an, während kleine und mittelständische Unternehmen noch viel nachholen müssen.
- Je nach Branche gibt es Unterschiede: In der öffentlichen Verwaltung setzen Firmen vor allem ergonomische Maßnahmen um.
- Genauso beliebt sind medizinische Vorsorgeuntersuchungen, auf die besonders das verarbeitende Gewerbe setzt.
- Vorgesetzte sind entscheidend, wenn es darum geht, Arbeit gesundheitsfördernd zu gestalten. Die Studie zeigt, dass nur ein Teil der Mitarbeitenden überhaupt eine gesundheitsorientierte Führung wahrnimmt.
- Betriebe berücksichtigen die psychische Gesundheit kaum.
- Ältere Mitarbeitende stehen dem BGM kritischer gegenüber als jüngere.

BGM lohnt sich auch für KMU

Dennoch lohne es sich für KMU, ein BGM zu etablieren. „Gesunde Mitarbeitende sind die Grundvoraussetzung, um langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Das gilt für alle Unternehmen, also auch für KMU. Wenn ich nur 20 Beschäftigte habe und zehn erkranken, dann fehlt plötzlich die Hälfte des Betriebs“, erklärt Sayed und ergänzt: „Außerdem können auch kleine Firmen mit einem guten BGM werben. Es gibt kaum eine Stellenausschreibung, in der Arbeitgeber nicht auf Gesundheitsmaßnahmen als Corporate Benefit hinweisen.“ Nur müssen diese das Versprechen auch einhalten. Aber wie fängt ein Betrieb überhaupt mit BGM an? Sayed rät: „Sich damit auseinanderzusetzen, wie Arbeit die Gesundheit der Mitarbeitenden beeinflusst, ist der erste Schritt. Und dann können Arbeitgeber sich langsam

Weitere Infos



Die Analyse „**BGM in Krisenzeiten – Herausforderungen, Entwicklungen und Potenziale in der deutschen Arbeitswelt: eine quantitative Studie**“ von Gerald Lux, Thomas Olbrecht, Natalie Pomorin, Mustapha Sayed und Arnd Schaff finden Unternehmen unter:

barmer.de/bgm-studie



Komiker Torsten Sträter spricht offen über seine Depression. Für ihn ist folgende Phrase der Favorit an Sätzen, die man besser nicht zu einer psychisch erkrankten Person sagen sollte: „Das ist doch alles nur Kopfsache.“ Solche oder Ratschläge wie „Das wird schon wieder“ verharmlosen mentales Leiden. Nicht nur im Privaten, sondern auch im Berufsleben sollte man Aussagen wie diese vermeiden.

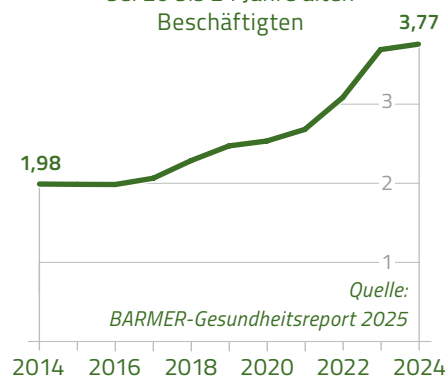
AU-Treiber Psyche

Denn das moderne Arbeitsleben kann die Psyche von Beschäftigten stark belasten. Besonders junge Menschen sind betroffen. Sei es durch den Eintritt in eine neue Lebensphase, soziale Unsicherheit oder Leistungsdruck. Das zeigen die aktuellen Arbeitsunfähigkeitszahlen, die das

Institut für Gesundheitssystemforschung der BARMER regelmäßig erhebt. So fielen Beschäftigte in der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen im vergangenen Jahr

AU-Tage wegen psychischer Störungen

bei 20 bis 24 Jahre alten Beschäftigten



im Schnitt 20 Tage aus, davon fast vier wegen psychischer Erkrankung. Im Jahr 2014 waren es noch zwei.

Für junge Beschäftigte

Für Unternehmen, die das psychische Wohlbefinden ihrer Beschäftigten stärken wollen, hat die BARMER das neue Angebot „Mentale Erste Hilfe“ entwickelt. Den Kurs können Interessierte als sogenanntes On-Demand-Angebot jederzeit mobil abrufen. Er ist praxisnah und speziell für junge Mitarbeitende konzipiert. In den drei Modulen Erkennen, Handeln und Vorsorgen (s. unten) lernen sie, psychische Belastungen früh zu erkennen, besser mit Stress umzugehen und Resilienz aufzubauen. Für Vorgesetzte, ältere Mitarbeitende sowie Auszubildende ist der Kurs ebenfalls interessant. So gibt Psychologin und Entspannungstrainerin Leonie Asche von 7Mind praktische Tipps, wie man mit psychischen Erkrankungen im Arbeitsumfeld umgehen sollte und was im Notfall zu tun ist. Der Kurs ist für alle Interessenten offen, nicht nur für BARMER-Versicherte. Weiterempfehlen lohnt sich!



LEONIE ASCHE

Psychologin und Entspannungstrainerin bei 7Mind

barmer.de/mentale-gesundheit-job

MENTALE ERSTE HILFE – die Module

Modul 1

Erkennen

- **Was bedeutet psychisch gesund?**
- **Gesund vs. belastet vs. krank:** Was ist der Unterschied? Wie schätzt man den Zustand richtig ein?
- Wie erkenne ich **Warnzeichen**?
- **Wer ist wann zuständig?** Hausarzt, Psychotherapeut, Psychiater, Notruf

Modul 2

Handeln

- **Was tun**, wenn ich das Gefühl habe, jemandem geht es nicht gut?
- **How-to: Gespräch führen** Wann, wo und wie starten?
- **Akute Notsituation erkennen** (z.B. Suizidgefahr): Was ist zu tun?
- **Anlaufstellen und Hilfsmöglichkeiten** kennenlernen

Modul 3

Vorsorgen

- **Bedeutung von Stress** bei psychischem Leiden (Ursache – Verstärker?)
- **Eigene Abgrenzung** bei der Hilfe
- **Leitliniengerechte Entspannungsverfahren**
- **Live-Session** mit 7Mind-Entspannungsübung

Entspannt durch die Prüfung

Mit der App Skillino lernen Azubis, effektiv Stress zu bewältigen.

Leistungsdruck, der Termin, der immer näher rückt, Gelerntes noch einmal wiederholen: Prüfungen bedeuten für Auszubildende vor allem viel Stress. Deshalb hat die BARMER zusammen mit dem Kölner Start-up Skillino eine neue App entwickelt, die Unternehmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) einsetzen können. Sie hilft Azubis, mit Übungen effektiv vor Prüfungen zu entspannen.

Kernstück: das Autogene Training

Kernstück der Anwendung ist das Autogene Training. Es ist von der zentralen Prüfstelle für Prävention zertifiziert. Der Kurs dazu umfasst acht Einheiten. Diese bestehen wiederum aus sieben Filmen, die Entspannungstechniken vermitteln. Die Entwickler haben sie an die Sehgewohnheiten des aktuellen Berufsnachwuchses angepasst. „Skillino setzt auf das Netflix-Prinzip. Azubis können die Videos nacheinander anschauen. Die nächste Folge

schaltet sich frei, wenn sie die vorherige angesehen haben“, erklärt Sven Thissen, BGM-Experte bei der BARMER.

Folgendes bietet die App außerdem

- In jeder Kurseinheit warten zwei Audios, um das Autogene Training direkt anzuwenden und zu spüren
- Christian Brückner, die deutsche Synchronstimme von Robert De Niro, hat die Filme eingesprochen
- Zu den Übungen zählen Traumreisen, progressive Muskelentspannung und Atemtechniken

Von Serena Williams lernen

Zusätzlich können sich Azubis durch Skillino Prüfungsstrategien aneignen. Mit Methoden bekannter Sportprofis lernen sie, wie sie sich mental stärken können. Das Wissen von Serena Williams, Michael Phelps und Muhammad Ali flossen in die App ein. Der Kurs ist analog zum Autogenen Training aufgebaut und besteht aus:

- inhaltlich aufeinanderfolgenden animierten Filmen
- Multiple-Choice-Anklickbögen, die helfen, die Theorie in die Praxis zu übertragen
- den wichtigsten Inhalten, noch einmal kompakt für die Azubis zusammengefasst

Interessiert?

Ihr Betrieb interessiert sich für Skillino und Sie möchten Ihre Auszubildenden in der Prüfungsphase unterstützen? Die BGM-Expertinnen und Experten der BARMER beantworten Ihre Fragen und stellen Ihnen gerne das Produkt im Detail vor. Nutzen Sie das Webformular, um die BARMER zu kontaktieren:

barmer.de/skillino

Die ehemalige Tennisspielerin Serena Williams: Ihr Wissen floss in die App-Entwicklung ein.



Die Vorteile von Skillino

- Die App entspricht den Bedarfen der Zielgruppe Azubis
- Sie vermittelt das Autogene Training einfach und leicht anwendbar
- Azubis können die Anwendung während ihrer ganzen Ausbildung nutzen
- Sie lernen effektives Stressmanagement
- Firmen können Skillino exklusiv in Kooperation mit der BARMER einsetzen

Gesundheit gehört zum Erfolg

Onboarding von Expats, mentale Gesundheit und Prävention aus HR-Sicht: So profitiert der Designermöbelhändler Westwing von den BARMER-Angeboten.

Fachkräfte aus dem Ausland, sogenannte Expats, stehen häufig vor vielen Herausforderungen, wenn sie für ihren Job nach Deutschland umsiedeln. Dazu zählen die Wohnungssuche, Fragen rund um das Visum und unter anderem auch die Aufgabe, sich richtig krankenzuversichern. Relocation nennt sich dieser Prozess in den Human Resources (HR). Die BARMER unterstützt Unternehmen bei diesem Prozess. „Die Krankenkasse ist einer der allerersten Kontaktpunkte, wenn jemand nach Deutschland kommt. Und genau an diesem Punkt zeigt sich, wie wichtig ein verlässlicher Partner wie die BARMER ist. Sie macht den Einstieg leichter, nimmt den Menschen die Angst vor Bürokratie und sorgt dafür, dass sie sich auf das konzentrieren können, wofür wir sie geholt haben – ihr Talent“, sagt Miriam Sternitzky. Sie ist Chief People Officer (CPO) beim Designermöbelhändler Westwing und leitet die HR-Abteilung, die im Unternehmen „People and Culture“ heißt. Die 2011 gegründete Firma mit Sitz in München setzt auf E-Commerce, vertreibt Möbel

und Designartikel online und im stationären Handel. Westwing ist international tätig und europaweit in 22 Ländern vertreten. „Wir wollen die Superbrand im Bereich Design werden. Meine Abteilung sorgt dafür, dass wir die Talente, die Kultur und die Strukturen haben, um das zu erreichen“, sagt die Personalmanagerin. „Meine Aufgabe als CPO ist es, die Unternehmensstrategie in eine People and Culture-Strategie zu übersetzen. Und das so, dass wir damit die Grundlage für unseren Geschäftserfolg schaffen“, erklärt Sternitzky ihr Ziel. Das bedeutet für sie und ihr Team nicht einfach nur, Support im Hintergrund zu leisten, sondern die richtigen Personen für Westwing einzustellen.

Die besten Talente einstellen

„Wir rekrutieren international, weil Design keine Grenzen kennt. Wir wollen die Besten – egal, ob sie aus München, Mailand oder Mexiko kommen“, erläutert sie und ergänzt: „Wir fühlen uns verantwortlich, die Expats eng zu begleiten. Ein reibungsloser Start entscheidet oft darüber, wie schnell jemand produktiv wird und ob er oder sie sich wirklich willkommen fühlt.“ Damit der Relocationprozess der Expats nicht an der Hürde des deutschen Sozialversicherungssystems



Miriam Sternitzky von Westwing

scheitert, arbeitet Westwing schon seit einigen Jahren mit der BARMER zusammen. „Bei einer BARMER-Veranstaltung zur HR-Software Personio entstand der erste



Produktfoto zur Sofa-Kampagne von Westwing (l.), der Firmensitz in München und eine der Filialen (Berlin, r.)



„Wir brauchen jemanden, der pragmatisch, lösungsorientiert und schnell ist. Genau das erleben wir mit der BARMER.“

MIRIAM STERNITZKY, CHIEF PEOPLE OFFICER BEI WESTWING

Kontakt“, erläutert Dieter Weber. Er ist Geschäftsführer bei der BARMER in München und betreut das Unternehmen.

Mehr als ein Dienstleister

„Wir unterstützen beim Onboarding der Expats und ebenso beim betrieblichen Gesundheitsmanagement“, erläutert Weber die Kooperation näher. Sie umfasst neben gezielten Angeboten für Expats alles, was die Mitarbeitenden in Gesundheitsfragen unterstützt. Einschließlich individueller Beratung bis hin zu Präventionsangeboten wie Kursen zur Rückengesundheit. „Für uns war ausschlaggebend, dass wir mit der BARMER einen Partner haben, der mehr als ein reiner Dienstleister ist. Uns ist wichtig, dass unsere Partner unsere Kultur und unsere Geschwindigkeit verstehen. Wir brauchen jemanden, der pragmatisch, lösungsorientiert und schnell ist. Genau das erleben wir mit der BARMER“, sagt Miriam Sternitzky über die Zusammenarbeit.

Psychologische Unterstützung

Neben den Beratungs- und Präventionsangeboten liegt der Schwerpunkt dabei vor allem auf mentaler Gesundheit. Hier

arbeitet die BARMER mit dem Dienstleister OpenUp zusammen. Über die Plattform können sich Angestellte von Westwing in Gesprächen eins zu eins mit Psychologinnen und Psychologen austauschen und erhalten Coachings, die ihre Resilienz und das mentale Wohlbefinden stärken.

Unternehmen in der Verantwortung

Beschäftigte in ihrer Gesundheit zu unterstützen, gehört zum Verständnis der Unternehmenskultur von Westwing und ist in den Kernwerten fest verankert. „Being human is our superpower“ ist das Motto, das man dazu auf der Corporate-Webpräsenz der Firma findet. „Das ist kein Marketing-Slogan, sondern gelebte Realität. Wir sehen Menschen nicht als Ressource, die man einsetzen und austauschen kann, sondern als die Basis unseres Erfolgs. Und Gesundheit – körperlich wie mental – gehört unmittelbar dazu“, erläutert Sternitzky den Ansatz. Sie selbst hat Psychologie studiert, wollte zunächst als Therapeutin arbeiten, bevor sie ihre Karriere ins Personalwesen geführt hat. Gerade deshalb ist ihr psychische Gesundheit so wichtig. Die Auseinandersetzung damit und Höchstleistung, die der Betrieb fordert, sind für

sie kein Widerspruch: „Geschwindigkeit, ständiger Wandel, eine hohe Erwartungshaltung. Das ist die Realität bei Westwing und in vielen anderen schnell wachsenden Firmen. Ohne mentale Gesundheit bricht dieses System früher oder später zusammen. Sie ist die Basis dafür, dass Menschen kreativ, innovativ und leistungsfähig bleiben. Deshalb ist es für mich ein Muss, dass Unternehmen hier Verantwortung übernehmen.“



KOOPERATION MIT DER BARMER

Ihr Unternehmen ist an einer Zusammenarbeit mit der BARMER interessiert? Nutzen Sie für Anfragen die Kontaktoptionen auf unserem Firmenkundenportal unter:

barmer.de/kontakt-firmenkunden

EXPATS EINSTELLEN

Wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Fachkräfte aus dem Ausland einstellen können und was es dabei sozialversicherungsrechtlich zu beachten gibt, lesen Sie unter:

barmer.de/fachkraefte-ausland

Westwing fördert die mentale Gesundheit seiner Mitarbeitenden durch

- eine klare Feedback- und Erwartungskultur. Klarheit reduziert Stress
- Programme und Trainings zu Resilienz, Leadership und Selbstführung
- flexible Arbeitsmodelle, die helfen, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren
- den Zugang zu unbegrenzten Coaching-Sessions mit Psychologinnen und Psychologen über die Plattform OpenUp
- eine Kultur, in der Beschäftigte offen über Belastungen sprechen können, ohne dass dies als Schwäche gesehen wird

Das Gehirn verstehen

Wie Betriebe mit Neuroleadership die Motivation und mentale Gesundheit ihrer Mitarbeitenden stärken können.

Synapsen sind sensationell. 100 Billionen davon vernetzen etwa 86 Milliarden Nervenzellen in einem menschlichen Gehirn. Da geht einiges ab. Unser Gehirn funktioniert wie ein Supercomputer, der unglaublich viele Informationen verarbeiten kann und muss. Auch im beruflichen Kontext. Wie Beschäftigte ticken, was sie motiviert, wie Denk- und Verhaltensmuster aussehen können – wer das als Führungskraft versteht, kann die Zusammenarbeit und Produktivität von Mitarbeitenden und Teams positiv beeinflussen. Zumal die Neurowissenschaft immer mehr Erkenntnisse zur Funktionsweise des Gehirns liefert. Diese in den eigenen Führungsstil zu integrieren, nennt sich Neuroleadership. Noch nie gehört? Kinga Bartczak, Organisationsentwicklerin und Beraterin für Unternehmenskultur, erklärt das Konzept im Interview.

Was ist Neuroleadership?

Neuroleadership bietet eine Art Bedienungsanleitung für den Kopf. Diese ermöglicht uns zu verstehen, wie unser Gehirn Entscheidungen trifft, auf Druck reagiert oder Motivation

entwickelt und wie Vorgesetzte dieses Wissen nutzen können, um selbstbestimmtes Arbeiten zu fördern. Anstatt also lediglich auf das eigene Bauchgefühl zu vertrauen oder auf einst gelernte und unter Umständen veraltete Prinzipien zu setzen, macht Neuroleadership sichtbar, wie Führung im Kopf wirklich funktioniert.

Warum lohnt es sich für Unternehmen, sich damit auseinanderzusetzen?

Weil Führung in erster Linie immer mit Menschen zu tun hat. Und wir funktionieren neurobiologisch. Das heißt, Gefühle, Gedanken und Emotionen machen unser Wesen aus. Wer entsprechend versteht, was im Gehirn

Stress oder Motivation auslöst, kann Arbeitsumfelder gestalten, in denen Beschäftigte ihr Potenzial entfalten, leistungsfähiger und zufriedener sind. Für Unternehmen bedeutet das: weniger Reibungsverluste, weniger Konflikte, mehr Innovationskraft und eine gesündere Unternehmenskultur.

Welche Voraussetzungen brauchen Führungskräfte dafür?

Das Gute ist, dass weder ein Medizin-, noch ein Psychologiestudium notwendig ist, um Neuroleadership für sich zu nutzen. Es braucht aber die Bereitschaft, sich mit neuen Erkenntnissen beider Disziplinen

Zur Person



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

kingabartczak.de



auseinanderzusetzen und die eigene Führungsrolle zu reflektieren. Ich würde sagen, dass es hierbei mehr um die eigene Haltung geht. Das heißt um Neugier, Empathie und die Offenheit, eingefahrene Routinen zu hinterfragen. Das notwendige Wissen können sich Vorgesetzte in Seminaren oder Workshops praxistauglich aneignen und in kleinen Schritten in den Führungsalltag integrieren.

Wie können Betriebe, vor allem kleinere, Neuroleadership umsetzen?

Kleinere Betriebe können Neuroleadership relativ schnell wirksam für sich umsetzen, da sie meist deutlich kürzere Entscheidungswege

haben. Man muss nicht gleich eine komplette Führungskultur umkrempeln. Es reicht, mit einfachen Prinzipien zu starten: regelmäßig konstruktives Feedback geben, für psychologische Sicherheit sorgen, bewusst mit Stress umgehen, kleine Erfolgserlebnisse schaffen. Schon diese „Basics“ wirken enorm auf Motivation und Bindung von Mitarbeitenden. Von dort aus kann man Schritt für Schritt eine moderne und „gehirngerechte“ Führung entwickeln.

Wie wirkt sich Neuroleadership auf die mentale Gesundheit von Beschäftigten aus?

Führungskräfte haben großen Einfluss darauf, ob Menschen im Job Druck und Stress erfahren und hierdurch im schlimmsten Fall sogar erkranken oder ob sie unter Rahmenbedingungen arbeiten, die es ihnen ermöglichen, persönlich und beruflich zu wachsen. Neuroleadership zeigt, wie sie Stressfaktoren erkennen und reduzieren, wie sie Vertrauen stärken und Motivation gezielt anregen. Beschäftigte fühlen sich dadurch sicherer und wertgeschätzt. Sie können ihre Energie auf ihre Arbeit richten, statt sie in Abwehrmechanismen oder Konflikte zu stecken. Im Idealfall zeigt sich das durch weniger Krankmeldungen, höhere Resilienz und eine gesunde Unternehmenskultur.

Vielen Dank für das Gespräch!

Einfache Schritte für den Start

- Regelmäßig konstruktives Feedback geben
- Für psychologische Sicherheit sorgen
- Bewusst mit Stress umgehen
- Kleine Erfolgserlebnisse schaffen



BARMER ONLINE-SEMINAR

Mit Neuroleadership die Motivation, Veränderungsbereitschaft und mentale Gesundheit stärken

Passend zum Thema bietet die BARMER ein kostenloses Online-Seminar an. Kinga Bartczak erklärt, wie das soziale Gehirn Vertrauen aufbaut. Außerdem erfahren Betriebe, wie sie Widerstände und Stress in echte Motivation umwandeln und damit die Resilienz und psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten verbessern können.

Termin:

Donnerstag, 13. November,
11 bis 12 Uhr

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



Zweite Chance statt Karriereknick

Warum es sich für Unternehmen lohnt, Studienabbrechende als Azubis zu gewinnen.

Manchmal hakt es einfach. Die anfängliche Begeisterung für ein Studium lässt nach. Vielleicht war es die falsche Wahl oder es liegt schlicht an einer nicht bestanden Prüfung: Etwa 30 Prozent aller Bachelorstudierenden beenden ihr Studium noch vor dem Abschluss. Das gibt das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) in einem Forschungsbrief aus dem Jahr 2024 an. Diese Zäsur muss aber kein Karrierekiller sein.

Ein Baustein, der gut funktioniert

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels kann eine berufliche Neuorientierung sogar Chancen bieten. Zumal es für Unternehmen immer schwieriger wird, geeigneten Nachwuchs zu finden. Allerdings stellt das DZHW in ihrem Papier die Frage, ob das Lotsen von Studienabbrechern und Studienabbrecherinnen in die nicht-akademische Berufsausbildung überhaupt den Fachkräftemangel bekämpfen kann. Die Antwort der Forschenden: „Vielleicht.“ Die von Wilko Alberring: „Nein, aber es kann ein Baustein sein, der gut funktioniert.“ Alberring ist Projektleiter beim Verein Wachstumsregion Ems-Achse (s. Infokasten unten), einem regionalen



WILKO ALBERRING
Projektleiter beim Verein Ems-Achse



ILONA HEPPNER
Studienberaterin an der Hochschule Emden/Leer

Verbund mit dem Ziel, den Fachkräftemangel zu verringern. In den zwei staatlich geförderten Projekten „Erfolgreich 2.0“ und „Erfolgreich 4.0“ hat der Verein von 2015 bis 2021 zusammen mit der Hochschule Emden/Leer Studienabbrecherinnen und -abbrecher für eine Ausbildung an Unternehmen vermittelt. Zunächst regional für die Ems-Achse. Später darüber hinaus bis ins Einzugsgebiet Oldenburg und Wilhelmshaven in Kooperation mit der Jadehochschule und der Entwicklungsgesellschaft JadeBay. Aus der Projektarbeit zu „Erfolgreich 4.0“ entwickelte sich das Netzwerk Umstieg Nordwest, das bis heute alle wichtigen Partner wie Arbeitsagenturen und Kammern vereint.

Erst Skepsis, dann Erfolg

„Insgesamt haben wir etwa 6.000 Studienzweifler sowie 586 Unternehmen beraten“, erzählt Alberring. Aber aller Anfang war schwer: Sowohl die Hochschule Emden/Leer als auch die Firmen musste er überzeugen: „Die Hochschule hatte Angst, wir würden ihnen die Studierenden wegschnappen und die Unternehmen waren skeptisch, sich

um Bewerbende zu bemühen, die in ihren Augen zunächst gescheitert sind.“ Nachdem sich erste Firmen offen für das Projekt zeigten, ist die Zahl der Betriebe kontinuierlich gewachsen, die bereit sind, Studienabbrecher zu rekrutieren. Die Ems-Achse hat ein Job- und Bewerberportal eingerichtet, bei dem sich interessierte Arbeitgeber eintragen können. Es ist so aufbereitet, dass Unternehmen angeben können, für Personen ohne Studienabschluss als Bewerber offen zu sein. Inzwischen nutzen mehr als 400 Betriebe diese Funktion, um auf sich aufmerksam zu machen.

Chance auf motivierten Nachwuchs

Die Gründe, warum die Studis den akademischen Weg beenden, sind unterschiedlich. Manchmal sind die Anforderungen zu hoch. Teilweise leiden die Studierenden an psychischen oder neuronalen Erkrankungen wie Depressionen oder Autismus. Dann fällt es ihnen schwer, in Großgruppen zu lernen oder Klausuren zu schreiben. „Das heißt aber nicht, dass sie für Unternehmen keine wertvolle Arbeit leisten können“, sagt Studienberaterin Ilona Heppner von der Hochschule Emden/Leer. Im Gegenteil: Gerade in praktischen Tätigkeiten seien auch diese Ex-Studis sehr gut. Wer sich als Unternehmen gezielt um Abbrecher bemüht, habe gute Chancen, motivierten Nachwuchs zu finden. Wilko Alberring sagt zu den Vorteilen der Zielgruppe: „Die Studienabbrecher sind als Personen gereift. Sie haben ihre Situation reflektiert und verfügen über Vorwissen, das sie in eine Betriebsausbildung einbringen können. Und viele sind für einen zweiten Karriereweg dankbar.“

Keine Einbahnstraße

Allerdings sei das keine Einbahnstraße. Auch die Unternehmen müssen etwas tun. „Azubis sollte der Einstieg ins zweite Lehrjahr möglich sein. Außerdem ist Sicherheit wichtig. Wer dem Berufsnachwuchs Perspektiven und die Aussicht auf eine

Wachstumsregion Ems-Achse

Der Verein ist ein Bündnis von Firmen, Kommunen, Bildungseinrichtungen, Kammern und Verbänden im Ostfriesland, im Emsland und in der Grafschaft Bentheim. Im Jahr 2006 merkten die Akteure, dass es sich lohnt, zusammenzuarbeiten. Sie finanzierten den Lückenschluss der für die Region wichtigen Autobahn A31 vor und gründeten daraufhin die Ems-Achse. Jetzt fokussiert sich der Verein unter anderem darauf, Fachkräfte zu gewinnen: info.emsachse.de

unbefristete Stelle gibt, kann als Arbeitgeber punkten“, fasst er zusammen. Wichtig sei es, als Betrieb offen zu sein. Auch die Option, die Lehrjahre zu verkürzen, sollten Arbeitgeber anbieten. Das sei kammerseitig oft problemlos möglich. „Ebenso sollten Personen ohne Studienabschluss die Möglichkeit haben, die Ausbildung unterjährig zu starten oder die Zeit bis zum Start mit einem Praktikum zu überbrücken“, rät der Projektleiter. Weitere Tipps von ihm finden Betriebe im Kasten rechts.

Tipps für Unternehmen

- Kontakt zur Hochschule halten: Es lohnt sich sogar, Dozenten anzuschreiben, die gescheiterte Prüflinge an Betriebe verweisen können.
- Präsenz zeigen: Hochschulmessen sind eine gute Möglichkeit, um sich mit potenziellem Berufsnachwuchs zu vernetzen.
- Wer in Stellenanzeigen schreibt, dass er für Studienabbrechende offen ist, hat auch höhere Chancen, dass sich diese Zielgruppe bewirbt.
- Mit Erfolgsstory punkten: Vielleicht hat der Betrieb schon einen Arbeitnehmer erfolgreich ausgebildet, der zuvor sein Studium abgebrochen hat. Damit können Firmen auf ihrer Homepage werben, sofern die Person einverstanden ist.



BARMER ONLINE-SEMINAR

Zweite Chance oder erste Wahl – Studienabbrechende für die Ausbildung entdecken und erfolgreich gewinnen

Das kostenlose Online-Seminar vermittelt Betrieben, wie sie die Zielgruppe der Studienabbrechenden gezielt ansprechen, für eine Ausbildung begeistern und mit altersgerechten Gesundheitsangeboten langfristig ans Unternehmen binden können. Außerdem erfahren Unternehmen, wie sie durch ein gesundes Arbeitsumfeld die Motivation und Leistungsfähigkeit der jungen Menschen fördern und ihre Mitarbeitenden stärken können. Dazu referieren Wilko Alberring von der Ems-Achse, Ilona Heppner von der Hochschule Emden/Leer und Sabrina Oeß von der BARMER.

Termin:

Dienstag, 7. Oktober, 11 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter:

barmer.de/studienabbrechende



Datenschutz

Komplex und aufwändig

Der Datenschutz und seine Regularien belasten deutsche Unternehmen immer mehr. Das geht aus einer repräsentativen Umfrage des Digitalverbandes Bitkom hervor. Befragt wurden 603 Unternehmen ab 20 Beschäftigten aus allen Branchen. Fast alle (97 Prozent) stufen den Aufwand als hoch ein. Je kleiner die Firma, desto größer die Belastung: Bei 45 Prozent der Unternehmen mit 20 bis 99 Beschäftigten ist der Aufwand laut der Befragung sehr hoch, bei jenen mit 100 bis 499 Beschäftigten sind es 42 Prozent und 38 Prozent bei Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten. Der Datenschutz sei zu komplex. Er müsse sich an realen Gefahren und Technologien wie Künstlicher Intelligenz orientieren. Zudem müsse die Berichtspflicht effizienter ablaufen, so das Statement von Bitkompräsident Dr. Ralf Wintergerst. Mehr dazu unter:

bitkom.org



Selbstverwaltung

Sozialwahlen werden digitaler

Die Sozialwahlen im Jahr 2029 werden digitaler. Das Bundeskabinett hat Anfang September den Entwurf zum „Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz“ veröffentlicht. Damit will es unter anderem für alle Sozialversicherungsträger zusätzlich zur Briefwahl eine Online-Wahl ermöglichen. Die BARMER, weitere Ersatzkassen und die Deutsche Rentenversicherung Bund haben angekündigt, die Online-Wahl technisch und organisatorisch vorzubereiten, sobald die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür stehen. Mehr dazu unter:

vdek.de



Meldewesen

Ab 2026: elektronisches Verfahren bei Entsendungen in SVA-Staaten

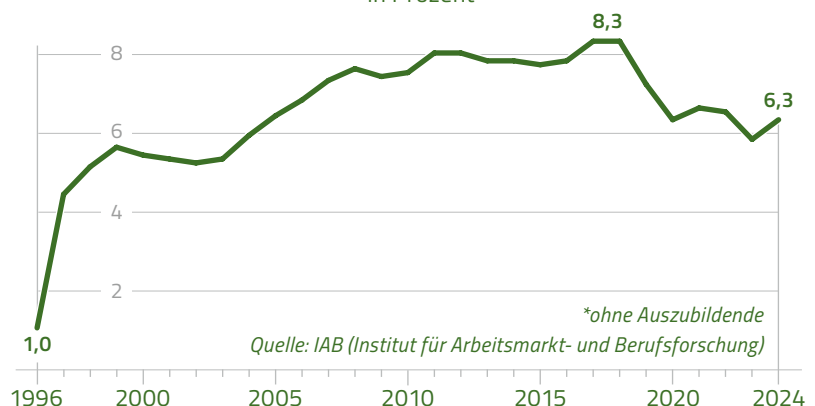
Wenn Betriebe ihre Mitarbeitenden eine bestimmte Zeit lang für einen Job ins Ausland schicken und die Voraussetzungen für eine Entsendung erfüllt sind, gilt in der Regel das deutsche Sozialversicherungsrecht weiter. Das Verfahren dazu ist bei Entsendungen in Staaten der EU oder dem europäischen Wirtschaftsraum standardisiert (A1-Verfahren) und läuft elektronisch ab. Außerhalb der EU hat Deutschland mit einigen Ländern ein sogenanntes bilaterales Sozialversicherungsabkommen (SVA) abgeschlossen. Dazu zählen unter anderem Länder wie die USA, China, Indien und Kanada. Bisher ist es so, dass Unternehmen einen Papierantrag an die zuständige Krankenkasse stellen. Die entsprechende Genehmigung

hat die zuständige Krankenkasse ebenfalls in Papierform zurückgesandt. Ab 1. Januar des Jahres 2026 soll dieses Verfahren nun ebenfalls elektronisch ablaufen.

Wichtig: Die Einzugsstelle Krankenkasse ist nur für rentenversicherungspflichtige Beschäftigte zuständig. Ist die Person das nicht, weil sie selbstständig arbeitet oder das Unternehmen für die Person keine Rentenversicherungsbeiträge abführt, dann ist je nach Fall die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV-Bund) oder die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) zuständig. Eine Übersicht der SVA-Staaten samt zuständiger Stelle und weitere Infos zum Thema Auslandsentsendung lesen Betriebe unter: barmer.de/entsendung

Befristete Beschäftigung

in Deutschland, Anteile an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung* in Prozent





Online-Seminar

Schüler, Studierende und Praktikanten richtig beschäftigen und anmelden

Im kostenlosen Online-Seminar „Beschäftigung von Schülern, Studierenden und Praktikanten“ erhalten Unternehmen einen Überblick, was sie sozialversicherungsrechtlich beachten müssen, wenn sie Aushilfskräfte einsetzen. Das Format klärt Fragen wie: „Was gilt für studentische Hilfskräfte und welche dualen Studiengänge

gibt es?“ Außerdem informiert es über wichtige Aspekte wie das Werkstudentenprivileg und erläutert die Rahmenbedingungen für Mini- und Midijobs beziehungsweise kurzfristige Beschäftigungen.

Termin: Dienstag, 28. Oktober, 10 bis 12 Uhr
Mehr zu Seminar und Anmeldung unter:
barmer.de/seminar-aushilfen

Schichtarbeit

Unverzichtbar, aber gesundheitlich herausfordernd

Schichtarbeit ist in vielen Berufen unverzichtbar. Sie ermöglicht einen Rund-um-die-Uhr-Betrieb, fordert Mitarbeitende jedoch besonders heraus. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat auf Basis der Erwerbstätigenbefragung 2024 ausgewertet: Beschäftigte arbeiten nicht nur zu atypischen Zeiten. Im Vergleich zu Beschäftigten ohne Schichtarbeit sind sie häufiger in ungünstigen Umgebungen mit Rauch, Dämpfen, Hitze, Kälte oder Lärm tätig. Sie arbeiten im Stehen, heben und tragen schwere Lasten. Das beansprucht sie stark körperlich. Hinzu kommen monotone Arbeitsabläufe, die psychisch belasten. Die



Folge: Nur 23 Prozent der Schichtarbeitenden schätzen ihren Gesundheitszustand als sehr gut oder ausgezeichnet ein. Bei den Beschäftigten ohne Schichtarbeit sind es 34 Prozent. Tipps, wie Unternehmen Schichtarbeit gesund gestalten können, finden sich unter:

barmer.de/schichtarbeit

Arbeitsentgelt

Kryptowährung als Gehalt ist zulässig

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dieses Jahr erstmals entschieden, dass Betriebe Arbeitsentgelt auch in Form von Kryptowährung auszahlen dürfen. Dann müssen sie aber die Pfändungsfreigrenze beachten. Hintergrund ist ein Urteil zu einem Fall, bei dem eine Arbeitnehmerin in einem Unternehmen im Bereich Kryptowährung tätig ist. Ihr Arbeitsvertrag sah eine Provision auf Basis monatlicher Geschäftsabschlüsse vor, die zum Monatsende in der Kryptowährung Ether (ETH) auszuzahlen war. Bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses erhielt die Arbeitnehmerin die geschuldete Provision jedoch nicht. Das BAG entschied, ETH sei zwar kein „Geld“ im Sinne der Gewerbeordnung (GewO), doch es handele sich um sogenannte Sachbezüge nach § 107 Abs. 2 GewO. Danach können diese als Teil des Arbeitsentgelts vereinbart werden, wenn sie im Interesse des Arbeitnehmers liegen. Der Wert der Sachbezüge dürfe aber nicht den pfändbaren Teil des Arbeitsentgelts übersteigen. Der Pfändungsfreibetrag ist der Teil des Gehalts, den eine Person mit Schulden von ihrem Einkommen behalten darf, ohne dass dieser gepfändet werden kann. Er dient dem Schutz des Existenzminimums und ermöglicht es Betroffenen, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, um beispielsweise Miete, Strom und Essen bezahlen zu können. Mehr zum Urteil unter:

bundesarbeitsgericht.de [10 AZR 80/24](#)

Wie Betriebe die Pfändungsfreigrenze berechnen, lesen Sie im Firmenkundenportal der BARMER unter:

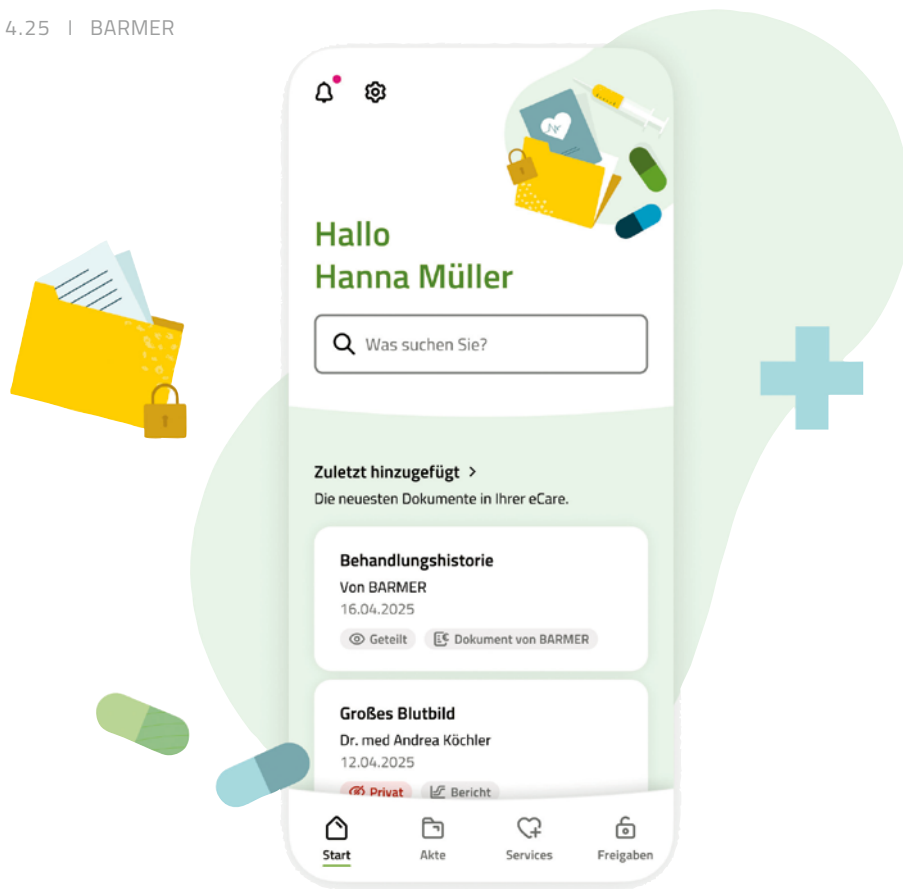
barmer.de/pfaendungen



2,1

ERWERBSTÄTIGE FINANZIEREN HEUTE
EINEN RENTNER, IM JAHR 1965
WAREN ES NOCH 5,5.

Quelle: Statista/Deutsche Rentenversicherung



Neue Funktionen für die ePA

Jetzt in der BARMER eCare: Medikationsliste, Chat und mehr

Wenn medizinische Versorgung, Gesundheitsförderung und Prävention wirkungsvoll zusammenspielen, kann das die Fehlzeiten von Beschäftigten verringern. Das zählt auf die Produktivität von Unternehmen ein. Diese haben schließlich ein Interesse daran, dass ihre erkrankten Mitarbeitenden möglichst schnell wieder einsatzfähig sind. Ein Rädchen in diesem System ist die elektronische Patientenakte (ePA). Sie bündelt alle wichtigen medizinischen Unterlagen an einem Ort und ermöglicht damit ein reibungsloses Zusammenspiel verschiedener Fachärztinnen und Fachärzte. Das schließt Betriebsärzte mit ein, sofern sie technisch an die Telematikinfrastruktur (TI) angebunden sind. So können auch sie schnell auf Gesundheitsinformationen zugreifen, sofern Beschäftigte sie mit ihrer Gesundheitskarte freischalten. Das kann dabei helfen, das Betriebliche Gesundheitsmanagement zu unterstützen.

Etwa wenn es darum geht, Wiedereingliederungsmaßnahmen zu planen oder Risikofaktoren bei Schutzimpfungen abzuklären.

Erfolgreiche Quote

Fast alle gesetzlich Versicherten, etwa 70 Millionen Menschen, haben seit Jahresbeginn eine ePA erhalten. Versicherte nutzen sie nach wie vor freiwillig. Wer keine möchte, muss widersprechen. Ansonsten läuft alles von allein. Zuvor mussten die Versicherten die Akte noch selbst bei ihrer Krankenkasse beantragen. Aktuell hat die BARMER 7,8 Millionen der elektronischen Akten angelegt, bundesweit haben nur sechs Prozent ihrer Versicherten widersprochen. Nachdem die ePA in circa 300 Gesundheitseinrichtungen in Hamburg und Umland, Franken sowie Nordrhein-Westfalen in einer Testphase anlief,

können die Leistungserbringer, also Praxen, Kliniken und Apotheken, die ePA freiwillig nutzen. Ab Oktober ist die Akte für sie verpflichtend.

Mehr Patientensicherheit

Seit dem bundesweiten Start Ende April können die Leistungserbringer die Akten lesen und befüllen. Laborbefunde, OP-Berichte oder Arztbriefe können sie dort zentral abspeichern. Außerdem listet die ePA per elektronischem Rezept verschriebene Pharmazeutika automatisch auf. Alle, die an der Patientenbehandlung beteiligt sind, können auf diese Informationen zugreifen. „Die Apotheken und Pra-

xen, die schon damit arbeiten, nehmen das ausgezeichnet an. Dies trägt nicht nur zu mehr Transparenz,





„Mit Funktionen wie der Medikationsliste, dem Wechselwirkungs-Check und Einnahmeerinnerungen helfen wir unseren Versicherten dabei, mit ihren Medikamenten sicher umzugehen.“

MARCEL BÖTTCHER, FACHBEREICHSLEITER DIGITALE VERSORGUNG / PRÄVENTION BEI DER BARMER

sondern auch zu mehr Patientensicherheit bei“, sagt Marcel Böttcher, Fachbereichsleiter Digitale Versorgung und Prävention bei der BARMER. In Zukunft sollen weitere Funktionen wie der elektronische Medikationsplan und eine automatisierte Prüfung von Arzneimitteln hinzukommen.



Eine sogenannte Ende-zu-Ende-Verschlüsselung schützt die sensiblen Gesundheitsdaten. Das eröffnet neue Möglichkeiten. So können Ärztinnen und Ärzte ihren Patientinnen und Patienten etwa Laborbefunde oder aktuelle Therapieempfehlungen schneller senden.

Das kann die eCare der BARMER

BARMER-Versicherte können ihre ePA selber per App einsehen und verwalten. Bei der BARMER ist es die eCare. Mittlerweile nutzen mehr als 300.000 BARMER-Versicherte die Anwendung. Das bietet sie:

- Nutzerinnen und Nutzer sehen, was in der ePA gespeichert ist.
- Sie können selbst Dokumente hochladen.
- Hochgeladene Dokumente können Nutzerinnen und Nutzer verbergen.
- Sie können den Zugriff ihrer Praxen oder Einrichtungen erweitern oder einschränken.
- Sie können rezeptfreie Präparate einpflegen. Die App erinnert an die Einnahme.
- Mit dem Wechselwirkungs-Check können Versicherte prüfen, ob zwischen verschriebenen Medikamenten und selbst von ihnen hinzugefügten rezeptfreien Präparaten Wechselwirkungen möglich sind.
- Außerdem können sie Impfungen dokumentieren. Die eCare erinnert, wenn Versicherte diese auffrischen sollten.
- E-Rezepte können Nutzer ebenfalls einlösen, in einer Online-Apotheke oder vor Ort. Das gilt auch für E-Rezepte für Gesundheits-Apps sowie für orthopädische Hilfsmittel wie Einlagen und Bandagen.

„Wir möchten mehr als eine App für die ePA bereitstellen. Mit Funktionen wie der Medikationsliste, dem Wechselwirkungs-Check und Einnahmeerinnerungen helfen wir unseren Versicherten dabei, mit ihren Medikamenten sicher umzugehen“, sagt Marcel Böttcher.

Neu: Mit der Praxis chatten

Die BARMER entwickelt die eCare kontinuierlich weiter. Im Juli hat sie eine neue Chat-Funktion integriert. Im Fachjargon ist es der „TI-Messenger“. Die Versicherten können darüber Nachrichten mit ihren Praxen und der BARMER sicher austauschen. Wie bei anderen Messengerdiensten können sie sogar Gruppenchats erstellen.

Neuer Chat

Mit wem möchten Sie chatten?

BARMER
Fragen zu Leistungen, Abrechnung oder Versicherung? Wir helfen gern!

Arztpraxis oder andere Einrichtung
Schreiben Sie direkt mit Praxen, Apotheken und Co

Gruppe erstellen
Chatten Sie gleichzeitig mit mehreren Einrichtungen

Die BARMER eCare: Erst ausprobieren, dann nutzen

- Nutzerinnen und Nutzer können die BARMER eCare runterladen und im Demo-Modus ausprobieren. Das ist auch für Menschen möglich, die nicht bei der BARMER versichert sind. Download per QR-Code rechts oder unter: barmer.de/ecare
- BARMER-Versicherte benötigen die BARMER-App, um die eCare nutzen zu können. Download unter: barmer.de/barmer-app
- In der eCare registrieren und identifizieren: Sie werden Schritt für Schritt durch den Anmeldeprozess geführt.
Tipp: Mit der PIN Ihrer elektronischen Gesundheitskarte können Sie sich komplett digital identifizieren: barmer.de/pin-gesundheitskarte

QR-Codes zur eCare-App

Google Play Store



Apple App Store



Ihre BARMER liefert
klimafreundlich und
umweltbewusst.

Schulungspartner:

**STIFTUNG DEUTSCHE
DEPRESSIONSHILFE
UND SUIZIDPRÄVENTION**

BARMER



Was tun, wenn die Psyche Hilfe braucht?
Erkenne erste Anzeichen und lerne, wer und was helfen kann –
egal ob im privaten oder beruflichen Alltag.

barmer.de/mentaleersthilfe

