

Nahdran

Magazin für Unternehmen 3.26



Generation Alpha – so ticken die Jungen

Was mit den Digital Natives 2.0 auf Betriebe zukommt: Ein Generationenexperte klärt auf.

Kompetenztraining

Gesundheit@Führung
lässt Führungskräfte
durchatmen

Schlaf auf neuem Level

Das können Beschäftigte
für gesunden Schlaf und
mehr Produktivität tun

Rückkehr in den Job

So gelingt Unternehmen
das betriebliche
Eingliederungsmanagement

KI-Bild



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

um dem Fachkräftemangel etwas entgegenzusetzen, wird es für Unternehmen immer wichtiger, gute und motivierte Nachwuchskräfte zu gewinnen und langfristig an den Betrieb zu binden. Hierzu braucht es geeignete Strategien. Die nächste Generation zukünftiger Auszubildender steht bereits in den Startlöchern: die sogenannte Generation Alpha. Gemeint sind jene jungen Menschen, die ab dem Jahr 2010 geboren wurden und in einer weitgehend digitalisierten Welt aufwachsen. Welche Werte und Bedürfnisse diese Generation mitbringt, damit beschäftigen wir uns im Schwerpunktartikel in dieser Ausgabe. Unter anderem sind die „Alphas“ sehr sensibel für ihre physische und mentale Gesundheit. Einem wirksamen betrieblichen Gesundheitsmanagement als Teil der Unternehmenskultur kommt deshalb eine hohe Bedeutung zu. Mit individuell auf jeden Betrieb zugeschnittenen Gesundheitsangeboten unterstützt die BARMER die gesunde Integration von Auszubildenden ins Unternehmen. Kommen Sie hierzu gern auf uns zu.

Es grüßt Sie herzlich Ihr

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

Impressum

Herausgeber

BARMER
Postfach 110704
10837 Berlin

Verantwortlich

Athanasios Drougias,
Abteilung
Unternehmenskommunikation

Redaktion

Curth Moritz Voß,
Thorsten Jakob

Layout/DTP

Andreas Große-Stoltenberg
Sigrid Paul

Anschrift der Redaktion

BARMER,
Abteilung
Unternehmenskommunikation,
Lichtscheider Str. 89,
42285 Wuppertal
Telefon 0202 568 99 1836
E-Mail nahdran@barmer.de

Druck

Frank Druck GmbH & Co. KG,
Preetz

Redaktionsschluss

16. Juni 2026

Erscheinungsweise

viermal jährlich



Bildnachweis

BARMER; .../stock.adobe.com: WorkVest (S.1), fizkes (S.3,10), Good Studio (S.3,12,14), Martin Barraud/KOTO (S.3,18), mojo_cp (S.4), Riccardo (S.4), Stockfotos-MG (S.5), Seventyfour (S.7,8), md solaimas (S.11), Dieke (S.15), patpitchaya (S.16); .../gettyimages: AleksandarHakic (S.5), Morsa Images (S.9), izusek (S.15), Liubomir (S.15); Startup-Verband (S.5), Felix Behm (S.6), Christoph Glaser (S.10)

Inhalt

- 04** Meldungen
Aktuelles in Kürze
- 06** Die Fachkräfte von morgen
25 Jahre im selben Betrieb? Nicht bei den „Alphas“
- 09** Tipps für bessere Nächte
Mehr Schlaf, mehr schaffen
- 10** Kompetenztraining
Einfach mal durchatmen mit Gesundheit@Führung
- 12** BARMER Gesundheitsreport
Hohe Fehlzeiten wegen schlechter mentaler Gesundheit
- 14** Kurse, Seminare und Workshops
Psychisch gesund im Job
- 16** Meldungen
Aktuelles in Kürze
- 18** Betriebliches Eingliederungsmanagement
Mit Erfolg zurück an den Arbeitsplatz

10
Kompetenztraining für
Führungskräfte



12

Details zum AU-Geschehen



18

Erfolgreiche Rückkehr in den Job

BARMER Service

BARMER Firmenkundenportal
barmer.de/firmenkunden

BARMER Firmenkontakt
barmer.de/firmenkontakt

BARMER Telefon für Firmen
0202 568 333 05 05

**BARMER Telefon für Firmen,
englischsprachig**
0202 568 333 00 60

Nahdran digital
barmer.de/nahdran

**Abbestellung,
Adressänderungen,
Fragen oder
Kommentare**
nahdran@barmer.de
0202 568 99 1836

Hinweis zur Abbestellung

Bitte geben Sie bei einer Abbestellung Ihre Firmenanschrift und Betriebsnummer (das sind die ersten acht Ziffern nach dem Sternchen im Adressaufdruck) an. Bitte verwenden Sie für Abbestellungen per Mail den Betreff „Abbestellung Nahdran“. Eventuell erhalten Sie – aus datentechnischen Gründen – eine weitere Ausgabe, bevor die Abbestellung wirksam wird.

Künstliche Intelligenz

Studie zur Nutzung

Männer nutzen Künstliche Intelligenz (KI) häufiger als Frauen. Während 49 Prozent der Männer KI nutzen, sind es bei den Frauen 41 Prozent. Das zeigt die gemeinsame Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und der Initiative D21. Dazu haben die Forschenden repräsentative Daten von rund 4.800 Erwerbspersonen ausgewertet. Sie sprechen von einem Gender AI Gap (AI steht für Artificial Intelligence, deutsch Künstliche Intelligenz). Dieser liegt auch dann bei acht Prozentpunkten, wenn Alter, Bildung, Einkommen, Beruf und individuelle Einstellungen herausgerechnet werden. Besonders auffällig sei der Befund für junge Erwerbstätige: In den Jahrgängen 1996 bis 2010 nutzt jeder zweite Mann KI intensiv. Bei den Frauen derselben Altersgruppe ist es weniger als jede Dritte.



Vereinbarkeit

Pflegende Mitarbeitende

Laut Bundesamt für Statistik werden vier von fünf Pflegebedürftigen zu Hause betreut. Oftmals übernehmen Berufstätige diese Arbeit. Für Unternehmen lohnt es sich daher, sich mit den verschiedenen Arten von Pflegezeiten auseinanderzusetzen, die pflegende Beschäftigte beanspruchen dürfen, um sich vom Job freistellen zu lassen. Das und noch mehr ist Inhalt des kostenlosen Online-Seminars „Beschäftigung von pflegenden Angehörigen“ der BARMER.

Termin:

Dienstag, 25. August, 10 bis 11 Uhr
Mehr dazu und zur Anmeldung unter:
barmer.de/pflegende-beschaeftigte



Menschen in Arbeit

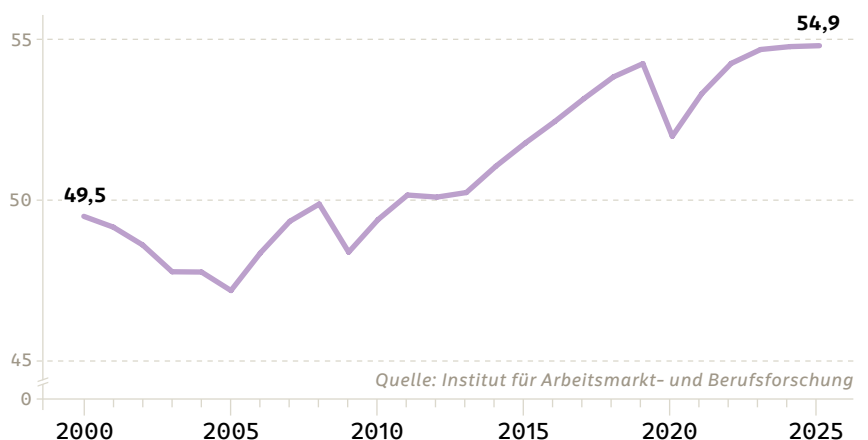
Aktionswoche zur Fachkräftesicherung

Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) veranstaltet vom 14. bis 27. September die Aktionswoche „Menschen in Arbeit – Fachkräfte in den Regionen“. Die INQA will damit eine bundesweite Plattform für regionale Veranstaltungen zu den Themen Fachkräftesicherung und Wandel der Arbeit anbieten. Es können sich Akteurinnen und Akteure auf dem Arbeitsmarkt wie Unternehmen, Netzwerke, Institutionen oder Kammern

an der Woche beteiligen. Sie können sich mit eigenen Veranstaltungen, Angeboten und Aktionen registrieren. Diese müssen kostenfrei und öffentlich zugänglich sein. Die INQA veröffentlicht alle angemeldeten Veranstaltungen auf ihrer Website in einem nach Themen und Bundesländern filterbaren Kalender. Betriebe, die teilnehmen möchten, können sich noch bis zum 8. September anmelden. Bei Fragen hilft das INQA-Netzwerkbüro weiter. Mehr dazu über den QR-Code (siehe oben).

Arbeitsvolumen seit 2005 tendenziell gestiegen

In der Gesamtwirtschaft in Deutschland effektiv geleistete Arbeitsstunden in Milliarden



Gehalt

Entgeltunterlagen verpflichtend digital speichern



Betriebe müssen ab dem 1. Januar des Jahres 2027 alle sozial-

versicherungsrelevanten Entgeltunterlagen verpflichtend digital ablegen. Das liegt an der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung. Diese ist bereits seit dem Jahr 2023 verpflichtend. Nach Ablauf dieses Jahres enden alle Ausnahmevereinbarungen und Übergangsfristen. Unter anderem müssen Unternehmen folgende Dokumente elektronisch sichern:

- Arbeitszeitchronik
- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse
- Erklärung zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
- Erklärung zu weiteren (geringfügigen) Beschäftigungen
- Nachweis zur Elterneigenschaft für die Pflegeversicherung
- A1-Bescheinigung und Unterlagen zu Entsendungen
- Nachweis zu Staatsangehörigkeit oder Aufenthaltstitel

Weitere Infos zu den Entgeltunterlagen finden sich im Sozialversicherungslexikon der BARMER unter:

barmer.de/entgeltunterlagen

Unternehmensinitiative

Moderne Familienpolitik im Betrieb

Die BARMER beteiligt sich an gesellschaftlichen und politischen Netzwerken. Seit März ist sie Partner der Initiative „Unternehmen mit Haltung“. Diese setzt sich für eine starke Familienpolitik ein. Das Motto: „Familienpolitik ist Wirtschaftspolitik. Kein Gedöns.“ Auch die BARMER denkt Familie und Beruf bewusst ganzheitlich. Sie setzt deshalb auf konkrete Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, Job-Sharing in Führungspositionen, das Netzwerk für pflegende Angehörige oder das Väternetzwerk, das die BARMER auf der Human Resources Messe Zukunft Personal vorgestellt hat (s. Nahdran 1.26). Letztlich zahlen Unternehmensstrukturen, die die Vereinbarkeit fördern, auf die Gesundheit und langfristig auf die Produktivität der Mitarbeitenden ein. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die sich der Initiative anschließen, können auf Top-Ebene diskutieren und sich Expertise



rund um moderne Familienpolitik in internen Vorträgen und Workshops aneignen. Das Netzwerk ermöglicht nicht nur den Austausch untereinander, sondern auch mit politischen Entscheidungsträgern, den Wissenstransfer und gemeinsame Strategien für eine familienfreundliche Arbeitswelt. Mehr dazu unter:

unternehmenmithaltung.de

Unternehmen, die an der Initiative teilnehmen möchten, können eine Mail schreiben an:

natascha.sagorski@familienindalle.de

Startup-Verband

Besondere Leistung

Der Startup-Verband hat Ende Mai zum siebten Mal Innovatorinnen und In-



novatoren der deutschen Startup-Szene mit den begehrten German Startup Awards (GSA) in insgesamt neun Kategorien ausgezeichnet. Zur Verleihung kamen rund 700 Gäste aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und dem Startup-Ökosystem zusammen. „Deutschland kann Startup, Deutschland kann Innovation – wir müssen es nur machen, und dafür braucht es Vorbilder wie unsere heutigen Gewinnerinnen und Gewinner“, sagt Verena Pausder, Vorstandsvorsitzende des Startup-Verbandes. Die BARMER unterstützt den Verband. Seit Anfang des Jahres ist der BARMER-Vorstandsvorsitzende Prof. Dr. Christoph Straub Mitglied im Kuratorium. Mehr zum GSA unter:

startupverband.de/presse



Tipps im Firmenkundenportal

Mehrfachbeschäftigung

Wenn Mitarbeitende für mehrere Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber tätig sind, bedeutet das für Personalverantwortliche komplexe sozialversicherungsrechtliche Anforderungen. Sie müssen die Versicherungspflicht richtig beurteilen, die Beiträge korrekt berechnen und den entsprechenden Meldepflichten nachkommen. Was es dabei zu beachten gibt, ist im Firmenkundenportal der BARMER zusammengestellt:

barmer.de/mehrfachbeschaeftigte

„Dienstjubiläen von 25 Jahren wird es nicht mehr geben“

Mit der Generation Alpha betreten junge Menschen den Arbeitsmarkt, die ein Leben ohne Smartphone nicht mehr kennen. Was mit den Digital Natives 2.0 auf Betriebe zukommt.

Generation Alpha? Noch nie gehört? Generationenexperte Felix Behm klärt im Interview über die Jungen auf, die der Generation Z folgen.

Herr Behm, was ist die Generation Alpha?

Betrachten wir die Jahreszahlen, sind es Menschen, die zwischen den Jahren 2010 und 2024 geboren wurden. Der erste Jahrgang dieser Generation geht bald von der Schule ab und ist damit für den Ausbildungsmarkt relevant. Trotzdem wissen wir noch nicht viel über diese Generation und haben keine Arbeitsmarktdaten zu den Altersgruppen.

Was macht diese Generation aus?

Diese jungen Menschen der Generation Alpha, die ich in der Praxis bereits in Schulen antreffe, bezeichne ich als „Digital Natives 2.0“ oder als „Generation KI“. Sie ist erstens die erste vollständig digital geprägte Generation, die ein Leben ohne Smartphone, Streaming, Gaming und Künstliche Intelligenz nicht mehr kennt. Das war bei der Generation Z teilweise noch anders. Zweitens wächst sie im Dauerkrisenmodus auf. Stichwort: Ukrainekrieg. Klar, das betrifft uns Erwachsene auch. Aber ein Zehnjähriger geht damit anders um. Es ist auch prägend, wenn ich als Kind während der Corona-Pandemie aufgewachsen bin und zeitweise nicht die Grundschule besuchen konnte. Das macht was mit einer Generation, wenn sie so aufwächst. Drittens sind die Alphas sehr sensibel für Gesundheit,



Felix Behm

... ist Speaker und Autor. Als ehemaliger Personaler in Führungsfunktion kommt er aus der Unternehmenspraxis und beschäftigt sich seit Jahren mit den Generationen Z und Alpha. Mit dieser Expertise tritt er bei Firmen, Behörden und öffentlichen Institutionen als Vortragsredner und Berater auf.

insbesondere psychische Gesundheit. Zahlen belegen das, etwa auch die Sinus-Jugendstudie der BARMER.

Warum sollten sich Unternehmen mit dieser Generation beschäftigen?

Darauf gibt es eine simple Antwort: Sie ist das Personal von morgen!

Kurz zum Personal von heute. Aktuell prägt die Generation Z, also die Jahrgänge 1995 bis 2010, den Arbeitsmarkt als Nachwuchskräfte. Wie haben sich die Unternehmen darauf eingestellt?

Grundsätzlich habe ich festgestellt, dass es für Betriebe und Behörden gleichermaßen schwer ist, die immer digital werdende Welt und die demografische Entwicklung zu verstehen. Es fällt ihnen schwer, sich überhaupt auf jüngere Generationen einzulassen.

Woran liegt das? Was bekommen Sie da aus der Praxis mit?

Das liegt an der Digitalität der Generationen Z und Alpha. Sie handeln anders, denken anders, lassen sich durch Social Media beeinflussen, kommunizieren anders und so weiter. Ein Beispiel aus der Praxis: Der Betrieb ruft den Azubi an und der schreibt über WhatsApp zurück: Warum rufst du an? Und am Ende versteht keiner mehr die Welt. Sie reden aneinander vorbei. Gleichzeitig fühlen sich viele ältere Beschäftigte und Führungskräfte abgehängt. Außerdem schwingt für sie eine Ungerechtigkeit mit, weil die jüngere Generation in einen Wohlstand geboren wurde, den die ältere erarbeitet hat.

Welche Unterschiede gibt es zwischen den Generationen Z und Alpha?

Das ist vor allem die Demografie. Von der Generation Z gibt es wenige Menschen, von der Generation Alpha noch

Generation	Jahrgänge
Baby Boomer	1950 - 1965
Generation X	1965 - 1979
Generation Y	1980 - 1994
Generation Z	1995 - 2009
Generation Alpha	2010 - 2025



weniger. Demgegenüber steht die große Rentenwelle der Babyboomer. Außerdem ist die Technikaffinität noch ausgeprägter als die der Generation Z. Die Alphas erwarten grundsätzlich digitale Prozesse. Sie sind noch einmal deutlich mehr im Internet unterwegs. Und die finanzielle Situation ist anders. Jüngere Menschen neigen dazu, durch ihr Konsumverhalten mehr Schulden zu machen. Sie lassen sich online leichter durch Influencer zum Kauf bewegen. Das ist für Betriebe interessant, die diese Menschen als Kunden sehen. Was die Arbeit betrifft, ist meine Hypothese: Die Generation Alpha muss noch flexibler sein. Neue Jobs entstehen, andere fallen weg. Es wird mehr Umschulungen geben. Jubiläen von 25 Jahren wird es nicht mehr geben.

Was bedeutet diese Entwicklung für Human Resources?

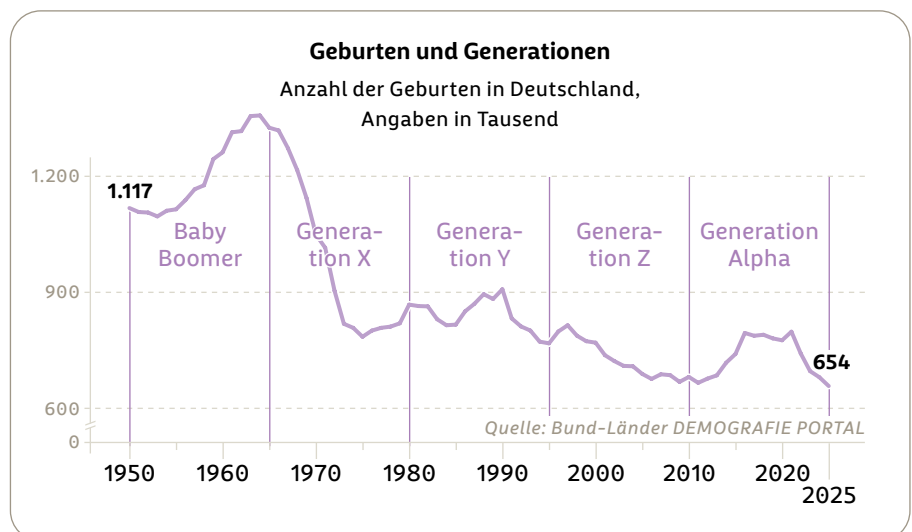
Tatsächlich wirft diese Entwicklung Aspekte auf, die man in den Human Resources im Hinterkopf behalten sollte.

Für Unternehmen wird die Frage wichtig sein: Was biete ich meinen Bewerbern für Perspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten? Vor einigen Wochen hatte ich bei einem Talk mit Andrea Nahles (Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Anmerkung der Redaktion) gesprochen. Sie

berichtete, eine der häufigsten Fragen von jungen Menschen im Jobcenter ist: Ist dieser Job KI-sicher?

Welche Vorstellung hat die Generation Alpha von Arbeit?

Da sehen wir nur erste Ansätze, aber was sich sicher zeigen wird: Die Frage nach



„Was sich lohnt, ist eine projektorientierte Ausbildung, bei der die Azubis möglichst früh eigenverantwortlich arbeiten dürfen.“

Felix Behm

einer sinnvollen Tätigkeit bleibt, wie auch schon bei den Generation Y und Z, wichtiger denn je. Welchen Sinn hat die Arbeit für mich und die Welt? Und das Bedürfnis nach einem sicheren Job bleibt. Außerdem haben die Alphas Millennials wie mich, beziehungsweise die Generation Y (1980 - 1994, Anmerkung der Redaktion) als Eltern. Bei uns gab es schon den Wunsch nach flexibler Arbeit und Work-Life-Balance. Das wirkt sich ebenso aus wie der Erziehungsstil. Die Familien sind nicht mehr patriarchalisch organisiert wie vielleicht die der Boomer, sondern Kinder können mehr mitbestimmen. Autoritäre Führungsstrukturen sind ihnen fremd. Die Alphas werden mehr darauf bedacht sein, sich mitzuteilen; was sie stört, was sie ändern wollen. Wertschätzung und Feedback werden wichtig sein, wie schon bei der Generation Z. Das liegt an Social Media. Die Generationen sind durch „Likes“ geprägt.



Wie erklärt man den „Boomern“ die Bedürfnisse der Generation Alpha im Betrieb?

Die Jugend von heute liebt den Luxus, hat schlechte Manieren und verachtet die Autorität. Das hat bereits der griechische Philosoph Sokrates gesagt. Und der lebte 469 bis 399 vor Christus. Trotzdem besteht die Welt immer noch. In meinem Podcast „Generation Z-Talk“ hatte ich drei junge Frauen zu Gast, die sagten, sie wünschen sich, dass im Betrieb mehr mit ihnen statt über sie gesprochen wird und man sich mit ihnen an einen Tisch setzt. Das trifft es. Unternehmen, die gut laufen, machen genau das mit ihren Nachwuchskräften.

Wie müssen Personalabteilungen in Zukunft rekrutieren, um die kommenden Jahrgänge der Generation Alpha zu erreichen? Etwa auch in den sozialen Medien?

Ich denke, der Peak für Ausbildungswerbevideos auf Plattformen wie TikTok ist bereits erreicht. Wahrscheinlich wird es stärker hybrider. Das heißt Empfehlungsmarketing, Berufsberatungsangebote vor Ort und dazu digitale Präsenz.

Und wie sollten Firmen Ausbildung in Zukunft gestalten, damit es mit den Alphas gut funktioniert?

Die Ausbildung muss individueller und digitaler werden. Die Generation ist an Social Media gewöhnt. Die

Aufmerksamkeitsspanne ist kurz. Man braucht deshalb kurze Lerninhalte und „Learning On-Demand“. Das heißt, Betriebe müssen Inhalte kontextbezogen vermitteln, wenn der Azubi diese gerade braucht. Sie müssen jederzeit verfügbar sein. Am besten digital. Das passt pauschal nicht für alle Betriebe. Eine Tischlerei muss Lerninhalte anders vermitteln als ein Betrieb, der kaufmännisch ausbildet. Was sich in jedem Fall lohnt, ist eine projektorientierte Ausbildung, bei der die Azubis möglichst früh eigenverantwortlich arbeiten dürfen. Außerdem helfen Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung, die gesundheitsbewussten Alphas an sich zu binden.

BARMER Online-Seminar

Generation Alpha – die Auszubildenden von morgen verstehen und heute gewinnen

Mit den ersten Jahrgängen der Generation Alpha starten allmählich die nächsten Gruppen junger Digital Natives in die Ausbildungswelt. Das bedeutet für Unternehmen: neue Werte, Erwartungen und Herausforderungen. Felix Behm zeigt im kostenlosen Online-Seminar die Unterschiede zwischen Babyboomern, Gen Z und Alpha, welche Wünsche die Jüngsten haben und wie Firmen ihre Ausbildungsstrategien zukunftssicher gestalten.

Termin:

Donnerstag, 17. September, 11 bis 12 Uhr

Mehr dazu und zur Anmeldung unter:

barmer.de/seminar-generation-alpha

Mehr Schlaf, mehr schaffen

Ausgeruhte Mitarbeitende sind produktiver. Die BARMER hat Wissenswertes, Online-Trainings und Schlaftipps für bessere Nächte zusammengestellt.



Wer produktiv sein will, muss sich zwischendurch erholen. Im Alltag von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehört dazu auch der Schlaf. Er kann für die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Motivation entscheidend sein. Oder umgekehrt: Wenn Beschäftigte durch Schlafmangel unproduktiv sind, wirkt sich das auf die wirtschaftliche Leistung des Betriebes aus. So hat das Forschungsunternehmen Rand Europe mit Sitz in Cambridge, Brüssel und Den Haag in einer Studie aus dem Jahr 2023 errechnet, dass chronische Schlaflosigkeit in Deutschland einen jährlichen Verlust von 0,73 Prozent am Bruttoinlandsprodukt verursacht. Das entspricht einem Minus von 29,1 Milliarden US-Dollar. Unter dem Motto „Dein Schlaf auf einem neuen Level“ bietet die BARMER aktuelle Infos und hilfreiche Angebote für besseren Schlaf. Speziell für junge Menschen gibt es

Schlafrhythmus: Neustart nötig?

Für Beschäftigte, deren Arbeitszeit stark variiert, sind folgende Tipps hilfreich:

1. Schlafrhythmus tracken

Hier ist ein Schlaftracker sinnvoll, etwa eine Smartwatch, um sich ein genaues Bild zu verschaffen, wann man schläft. Ebenso nützlich: ein Schlaftagebuch

2. Innere Uhr neu einstellen

Die Teilnehmenden bekommen praktische Werkzeuge vermittelt, die im Alltag für mehr Klarheit, Fokus, Konzentration und Resilienz sorgen.

3. Auszeit für den Körper

Schon einfache Schritte wie das Handy nicht mit ins Bett zu nehmen und vor dem Zubettgehen auf Alkohol und Essen zu verzichten, das schwer im Magen liegt, helfen, besser einzuschlafen.

barmer.de/schlafrhythmus

die Social-Media-Initiative „dimmo“, die mit einem digitalen Stoppsignal dabei hilft, abends leichter zur Ruhe zu kommen.

Mehr zu allen Angeboten unter:

barmer.de/schlaf

Das hilft bei Schichtarbeit

Laut Statistischem Bundesamt hat im Jahr 2024 jede zehnte Erwerbsperson Nachtarbeit geleistet. Die Gesellschaft ist an Dienstleistungen rund um die Uhr gewöhnt. Einem natürlichen Schlafrhythmus entspricht das aber nicht. Schlafprobleme sind die Folge. Das kann helfen:

- Auf eine Nachtschicht sollte eine ausreichend lange Freiphase von mindestens 24 Stunden, besser 48 Stunden folgen. Mehr als drei Nachtschichten hintereinander sind für den Menschen ungünstig.
- Frühschichten sollten nicht zu früh beginnen und Nachtschichten nicht zu spät enden. Eine Frühschicht, die nicht vor 6 Uhr, besser erst um 7 Uhr beginnt, gilt als optimal. Die Nachtschicht sollte idealerweise vor 6 Uhr, am besten schon um 5 Uhr enden.
- Wenn möglich, sollten Betriebe bei der Schichtplangestaltung den Schlaftyp des Mitarbeitenden berücksichtigen. Heißt: Handelt es sich eher um einen Frühaufsteher oder um jemanden, der spät ins Bett geht und lange schläft? Diese sogenannten Chronotypen werden auch als Lerche (Frühtyp) oder Eule (Spättyp) bezeichnet.

barmer.de/chronotypen



Einfach mal durchatmen

Fitte Führungskräfte mit der BARMER: Das Kompetenztraining „Gesundheit@Führung“ hilft, souveräner mit Druck und Stress der heutigen Arbeitswelt umzugehen.

Videokonferenzen ohne Pause, Entscheidungen im Minutentakt: Die Arbeitswelt der Führungskräfte hat sich, genau wie die der Mitarbeitenden, stark gewandelt. Es geht nicht mehr darum, einfach Vorgesetzte oder Vorgesetzter zu sein. Sie haben eine Vorbildfunktion. Sie sind das Bindeglied zwischen der Unternehmensstruktur und -kultur sowie den Beschäftigten. Und die wollen nicht auf hierarchische Strukturen blicken, sondern in ihrer Arbeit gesehen und gefördert werden. Und das auch in digitalen Arbeitsumgebungen, die heute durch Homeoffice, ortsunabhängige Jobs und ständige Erreichbarkeit geprägt sind. Das bedeutet viel Verantwortung, Druck und Stress. Das kann sich auf die psychische und physische Gesundheit auswirken. Wie Führungskräfte damit umgehen, beeinflusst nicht nur ihr eigenes Wohlbefinden, sondern auch das des Teams.



Christoph Glaser
Geschäftsführer des TLEX-Instituts

„Die Atmung ist ein wunderbares Mittel, um uns wieder in Präsenz zu bringen.“

Achtsam Führen

Deshalb hat die BARMER zusammen mit dem international agierenden Beratungs- und Trainingsinstitut TLEX das Kompetenztraining „Gesundheit@Führung – Achtsam Führen in der digitalen Arbeitswelt“ entwickelt. TLEX steht für

„Transformational Leadership for Excellence“. Ziel ist es, Führungskräfte darin zu stärken, bewusst, gesund und wirksam zu führen – sich selbst und ihre Mitarbeitenden. Das digitale Trainingsprogramm erstreckt sich auf rund zwei Monate. Es ist als Lernreise aufgebaut. Das Programm verbindet Live-Online-Workshops, Coachings, Tandemarbeit mit einer anderen Führungskraft und eine begleitende App. In einer sogenannten 21-Tage-Challenge wenden die Teilnehmenden die neu erlernten Gewohnheiten schrittweise in ihrem Alltag an. „Es braucht Zeit, um neue Erfahrungen wirklich zu integrieren. Deshalb begleiten wir die Teilnehmenden über mehrere Wochen hinweg“, sagt Christopher Glaser, Geschäftsführer des TLEX-Instituts, zum Konzept. Wie das Training aufgebaut ist, zeigt folgende Übersicht.

Sich selbst führen

Das Training richtet den Blick zunächst auf die Selbstführung. Die Teilnehmenden reflektieren ihr eigenes Stressverhalten, ihren Umgang mit digitalen Medien und die Frage: Was gibt mir Energie und was raubt sie mir? In einem praxisnahen Workshop erlernen Führungskräfte dazu einfache, wissenschaftlich fundierte Methoden der atembasierten Achtsamkeit. Achtsamkeit heißt, körperlich und mental im Hier und Jetzt zu sein. „Die Atmung ist ein wunderbares Mittel, um uns wieder in die Präsenz zu bringen“, sagt Glaser. Er ergänzt: „Sie ist eng mit unserem Nervensystem verbunden. Die Art, wie wir atmen, beeinflusst unmittelbar unseren körperlichen und mentalen Zustand. Langsame und tiefe Atmung aktiviert beispielsweise den Parasympathikus – also den Teil des Nervensystems, der für Regeneration und Erholung zuständig ist.“



Gehirngerecht arbeiten

Gleichzeitig erwerben die Teilnehmenden konkrete Strategien für einen fokussierten und „gehirngerechten“ Arbeitsalltag. Gehirngerecht bedeutet hier, dass die Teilnehmenden lernen sollen, sich nicht mental zu überlasten. Dazu lernen sie beispielsweise Techniken, um Unterbrechungen zu reduzieren, Prioritäten klarer zu setzen und Arbeitsphasen so zu strukturieren, dass sie konzentriert arbeiten können. Ergänzt wird das Programm durch Coaching-Elemente, Selbstreflexion und konkrete Transferaufgaben für den Berufsalltag.



Gesundheit im Team führen

Im weiteren Verlauf des Kompetenztrainings liegt der Fokus auf der Mitarbeiterführung. Führungskräfte lernen, wie sie die Gesundheit ihrer Teams über ihre Vorbildfunktion hinaus aktiv stärken. Unter anderem lernen die Teilnehmenden:

- wertschätzende Kommunikation,
- den bewussten Umgang mit Belastungen,
- wie sie psychologische Sicherheit im Team fördern können,
- wie sie gesunde Rahmenbedingungen schaffen,
- wie sie Belastungen früh erkennen und Mitarbeitende nachhaltig unterstützen können.

„Eine Führungskraft, die bewusst mit ihrer Energie, Aufmerksamkeit und Gesundheit umgeht, fördert auch im Team eine Kultur – eine Kultur mit mehr Fokus auf die Aufgaben, viel Vertrauen und einer gesunden Leistungsfähigkeit“, fasst Glaser zusammen.

Gesundheit@Führung auf einen Blick

Vier Aspekte machen die Teilnehmenden fit:

1. Selbstwahrnehmung stärken

Führungskräfte leitet das Training dazu an, eigene Stressmuster und Energiequellen zu erkennen.

2. Gesundes Führungsverhalten verstehen

Die Teilnehmenden reflektieren, wie das eigene Handeln das Team beeinflusst.

3. Selbstführung verbessern

Die Teilnehmenden bekommen praktische Werkzeuge vermittelt, die im Alltag für mehr Klarheit, Fokussierung, Konzentration und Resilienz sorgen.

4. Gesundheit im Team fördern

Die Führungskräfte lernen, Mitarbeitende bewusst zu unterstützen und gesunde Zusammenarbeit zu stärken.

Interessiert an Gesundheit@Führung?

Auf dem YouTube-Kanal der BARMER erklärt TLEX-Geschäftsführer Christoph Glaser, wie „Gesundheit@Führung“ aufgebaut ist.

Mehr dazu unter:
youtu.be/Dwsjlkq7z8U
(oder QR-Code ► scannen)



Fragen dazu und zu Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements der BARMER beantworten Ihnen gerne die Beratungen Firmengesundheit der BARMER. Sprechen Sie uns an!
barmer.de/bgm-ansprechpartner

Hohe Fehlzeiten wegen schlechter mentaler Gesundheit

Der Gesundheitsreport der BARMER liefert Unternehmen detaillierte Einblicke in das Krankheitsgeschehen.

Das BARMER Institut für Gesundheitssystemforschung (bifg) wertet jedes Jahr die anonymisierten Daten des Vorjahres zur Ar-

beitsunfähigkeit (AU) der rund 3,5 Millionen bei der BARMER versicherten Erwerbspersonen aus. Ende April ist die neueste Ausgabe dieses Gesundheitsreports erschienen. Der Bericht kann interessierten Betrieben einen Einblick in das AUGeschehen liefern. Sie können sich detailliert zum Krankenstand der Beschäftigten, differenziert nach Alter, Bundesland, Geschlecht, einzelnen Berufsgruppen und Branchen, informieren.

Weniger krank

Was die Fehlzeiten angeht, lässt sich eine leicht positive Entwicklung feststellen. Im vergangenen Jahr waren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger krank als im Vorjahr. Die Fehlzeiten sanken demnach im Jahr 2025 bundesweit um 2,5 Prozent beziehungsweise um 0,55 Tage auf 21,98 Fehltage. Eine Erwerbsperson fiel deshalb gut einen halben Tag weniger aus als noch im Jahr 2024. Frauen fielen mit elf Tagen je Krankschreibungsfall minimal länger

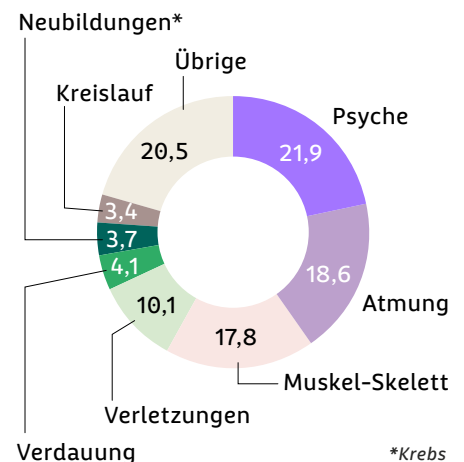
aus als Männer mit 10,8 Tagen. Insgesamt sind die Fehlzeiten aber immer noch auf einem hohen Niveau. Sie sind während der Corona-Pandemie um 29,6 Prozent von 17,50 Tagen im Jahr 2021 auf 22,69 Tage je Erwerbsperson im Jahr 2022 gestiegen und seitdem nur leicht zurückgegangen.

AU-Treiber Psyche

Die häufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeiten sind Erkrankungen des Atmungssystems. Dazu zählen auch Erkältungen. Genauso relevant wie die Häufigkeit sind die Ausfallzeiten. Denn die fallbezogene Dauer einer Krankschreibung beeinflusst maßgeblich, wie lange einem Betrieb eine Arbeitskraft fehlt. Die Grafik unten zeigt, welchen

Anteilige Verteilung der Fehlzeiten

Fehlzeiten nach Krankheitsarten im Jahr 2025, Anteile in Prozent



Anteil die einzelnen Krankheitsarten am gesamten AU-Geschehen haben. Es fällt auf, dass die Diagnose einer psychischen Störung mit 21,9 Prozent für mehr als ein Fünftel der Fehlzeiten gesorgt hat. Rechnerisch fiel laut Report jede Erwerbsperson wegen schlechter mentaler Gesundheit im Schnitt 4,8 Tage aus (siehe Balkendiagramm). Rein fallbezogen betrug die durchschnittliche AU-Dauer wegen psychischer Erkrankungen rund 42 Tage. Auch Krebserkrankungen (Neubildungen) sorgten für lange Ausfallzeiten. Ihr Anteil am gesamten AU-Geschehen ist jedoch gering. Hier schlagen neben den Atemwegserkrankungen vor allem Leiden des Muskel-Skelett-Systems, etwa Rückenprobleme oder Arthritis, zu Buche.

Leiharbeit belastet besonders

Für Unternehmen kann ebenso die Branchenanalyse des Reports interessant sein. Hier zeigt sich: In Jobs mit weniger körperlicher Arbeit ist der Krankenstand sehr niedrig. Medienschaffende fielen mit durchschnittlich 12,5 Tagen am wenigsten aus. Besonders hoch sind die Fehlzeiten in den Branchen Verkehr und

Lagerei, gefolgt von Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung, der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und dem Gesundheits- und Sozialwesen. Dass Mitarbeitende im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen häufig ausfallen, liegt laut Report daran, dass zu den sonstigen Dienstleistungen auch Leiharbeitsfirmen zählen. Deren Beschäftigte arbeiten häufig unter Konditionen, die überdurchschnittlich stark die Gesundheit belasten. Ein weiterer Grund für Ausfälle könnte die geringe betriebliche Einbindung der Mitarbeitenden sein. Im Schnitt fielen sie im vergangenen Jahr 24 Tage aus.

Schon geimpft?

Betriebe, die durch gezielte Gesundheitsförderung und präventive Maßnahmen als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden investieren, profitieren von geringeren Ausfallzeiten. Die BARMER hat dazu die passenden Angebote im Portfolio. Sie unterstützt Unternehmen dabei, ein erfolgreiches BGM-Konzept in ihrem Betrieb zu verankern.

Gegen Atemwegserkrankungen wie die Grippe helfen etwa betriebliche Schutzimpfungen. Die BARMER hat einen Vertrag mit der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin. Darüber können alle BARMER-Versicherten geimpft werden. Sie kooperiert ebenfalls mit dem Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte. Impfleistungen rechnen die Ärzte direkt mit der BARMER ab. Mehr dazu lesen Sie hier:

barmer.de/impfen-betrieb

Die Psyche stärken

Der aktuelle Gesundheitsreport zeigt, dass psychische Leiden bundesweit zu mehr Fehltagen als alle anderen Krankheitsarten führen. Auf den Seiten 14 und 15 finden Betriebe Informationen zu speziellen Angeboten und Maßnahmen, die dabei helfen, die mentale Fitness der Mitarbeitenden zu erhalten.

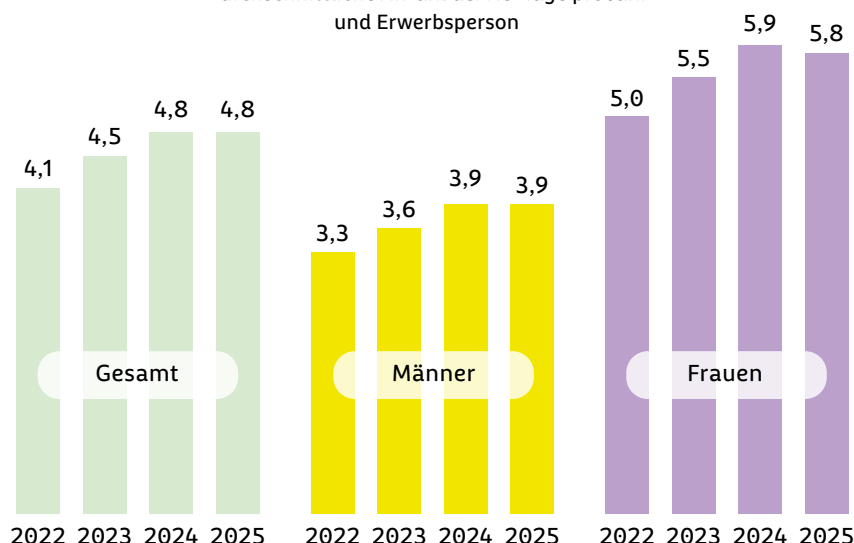
Tipps im Firmenkundenportal

Weitere Infos zum Report und Tipps, wo Betriebe ansetzen können, um Ausfallzeiten zu reduzieren, finden sich im Firmenkundenportal der BARMER unter:

barmer.de/gesundheitsreport

Fehltage wegen psychischer Störungen

Durchschnittliche Anzahl der AU-Tage pro Jahr und Erwerbsperson



BARMER Service

Interaktives Datenportal

Das BARMER Institut für Gesundheitssystemforschung stellt seine Ergebnisse in Form interaktiver Grafiken im Internet bereit. Darüber hinaus informiert das Institut über aktuelle Themen in seinem Newsletter.

bifg.de

bifg.de/newsletter

Das ePaper zum Gesundheitsreport finden Betriebe hier:

bifg.de/IY4ZkbR

Psychisch gesund im Job

Für Unternehmen, die das mentale Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden stärken wollen, hat die BARMER passende Kurse, Seminare und Workshops im Angebot.



Mentale Erste Hilfe leisten

Im vergangenen Jahr hat die BARMER den kostenlosen Kurs „Mentale Erste Hilfe“ entwickelt. Es handelt sich um ein sogenanntes On-Demand-Angebot. Das bedeutet, dass Interessenten den Kurs jederzeit mobil abrufen können. Er ist praxisnah und speziell für junge Mitarbeitende konzipiert. Nicht nur Betroffene profitieren. Wer erkennt, dass es einem Kollegen oder einer Kollegin nicht gut geht, dem hilft der Kurs, richtig zu handeln. In den drei Modulen Erkennen, Handeln und Vorsorgen (s. unten) lernen die Mitarbeitenden, psychische Belastungen rechtzeitig zu erkennen, Resilienz aufzubauen und besser

mit Stress umzugehen. Für Vorgesetzte, ältere Beschäftigte sowie Ausbilderinnen und Ausbilder ist der Kurs ebenfalls interessant. Er dauert circa 120 Minuten. Leonie Asche, Psychologin und Entspannungstrainerin bei 7Mind, der Softwareentwicklungsfirma, die auch die Meditationsapp 7Mind entwickelt hat, gibt Tipps, wie man mit psychischen Erkrankungen im Arbeitsumfeld umgehen sollte und was im Notfall zu tun ist. Diplompsychologin Dr. Ines Keita von der Deutschen Depressionshilfe und Suizidprävention führt fachlich durch den Kurs. Das Angebot ist für alle Interessenten offen, nicht nur für BARMER-Versicherte. Mehr dazu unter: barmer.de/mentaleersthilfe

Mentale Erste Hilfe – die Module im Überblick

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

BARMER Online-Seminar: Führen mit Wirkung



Für Beschäftigte mit Personalverantwortung ist es in der heutigen schnelllebigen Arbeitswelt besonders wichtig, fokussiert zu arbeiten und unter Druck handlungsfähig zu bleiben. Aber auch sie können nicht alle Entscheidungen des Unternehmens beeinflussen. Damit zu hadern, kann jedoch Energie

rauben. In diesem kostenlosen Online-Seminar zeigt die frühere Angestellte eines Bankkonzerns und systemische Coachin Kristin Murschall Führungskräften, wie sie in Stresssituationen reagieren können. Dazu reflektieren die Teilnehmenden ihren individuellen Handlungsspielraum.

Sie lernen, ihre Energie gezielt dort einzusetzen, wo sie tatsächlich etwas bewirken können. Etwa, wenn es darum geht, die eigene Einstellung gegenüber neuen Unternehmensstrukturen zu ändern. So unterstützen Vorgesetzte gleichzeitig ihre eigene mentale Gesundheit. Die Impulse aus dem Seminar können sie direkt an ihr Team weitergeben, um auch hier Orientierung zu bieten und die „Angst“ vor Veränderungen beziehungsweise fordernden Situationen zu nehmen.

Termin:

Donnerstag, 1. Oktober,
11 bis 12 Uhr

Mehr zum Seminar und zur
Anmeldung unter:

barmer.de/fuehren-mit-wirkung

BARMER Workshop: Self-Care-Training



Zeitdruck, permanente Erreichbarkeit und eine zu hohe Arbeitsbelastung können bei Beschäftigten zu anhaltendem Stress führen. Mit dem Self-Care-Training der BARMER lernen Mitarbeitende einfache Techniken, um dem Stress entgegenzusteuern.

Sie lassen sich direkt auf den Berufsalltag übertragen. Die Teilnehmenden lernen

- wie sie Stresssituationen im Job konstruktiv bewältigen und neue Verhaltensweisen dauerhaft in den Alltag integrieren,

- wie sie ihr Selbstmanagement auf Grundlage aktueller Erkenntnisse aus der Motivationspsychologie und Hirnforschung verbessern,
- warum sie bestimmte Situationen als belastend empfinden und wie sie darauf reagieren können,
- und wie sie gefühlten Stress und negative Stimmungen nachhaltig reduzieren und die psychische Stabilität fördern.

Das Angebot ist als Team Workshop konzipiert und findet auf Wunsch direkt im Unternehmen statt. Die konkrete Teilnehmerzahl wird individuell festgelegt und orientiert sich an den jeweiligen Rahmenbedingungen vor Ort. Mehr dazu unter:

barmer.de/selbststeuerung

Aktuelle News für Unternehmen

Firmenkundennewsletter

Zusätzlich zur Nahdran hält die BARMER Betriebe mit ihrem kostenlosen Firmenkundennewsletter monatlich auf dem Laufenden. Er 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, Startups sowie Selbstständigkeit auf. Außerdem erfahren Firmen frühzeitig von anstehenden Fachseminaren oder Angeboten für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Mehr dazu unter:

barmer.de/firmennews

Gesund@Work

Psychische Widerstandskraft

In der siebten Folge von Gesund@Work, dem BARMER-Podcast für betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), geht es um Widerstandskraft (Resilienz). Svenja Folkerts, BGM-Fachreferentin bei der BARMER (rechts), spricht mit Fabian



(Geschäftsführer) darüber, wie Unternehmen aktiv dazu beitragen können, die Resilienz ihrer Mitarbeitenden zu stärken. Die Folge beleuchtet auch, welche Rolle Führungskräfte dabei spielen, Belastungen frühzeitig zu erkennen und gesundes Arbeiten zu fördern. Alle Folgen finden Betriebe im Firmenkundenportal der BARMER unter:

barmer.de/bgm-podcast

Stellenerhebung

Erfolgreiche Personalsuche über Online-Medien

Im ersten Quartal dieses Jahres gab es bundesweit 1,15 Millionen offene Stellen – 105.800 weniger als im Vorquartal. Im Vergleich zum ersten Quartal des Jahres 2025 lag die Zahl um rund 2 Prozent niedriger. Die Arbeitskräftenachfrage stagniert damit weiterhin auf einem niedrigen Niveau.

Das geht aus der regelmäßigen Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Dabei fragt das IAB die Betriebe auch, welche Suchwege sie nutzen, um für Stellen zu rekrutieren, und welcher Weg letztlich entscheidend für die Besetzung war. Hier zeigt sich: Es dominieren die Online-

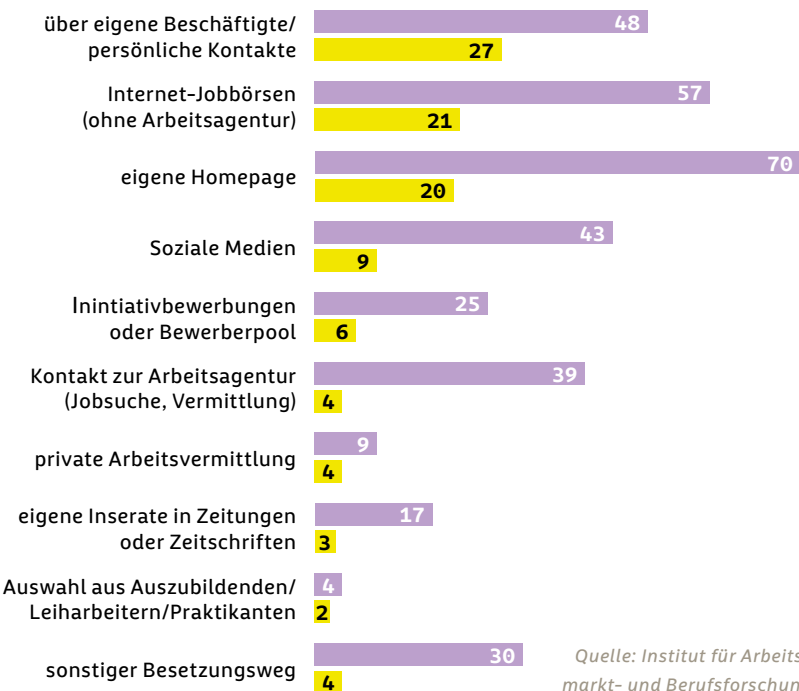


Medien. Portale wie die JobSuche der Bundesagentur für Arbeit oder private Internet-Jobbörsen, die eigene Firmen-Homepage, aber auch die Personalsuche über die sozialen Medien führten im vergangenen Jahr zusammen in gut der Hälfte der Fälle (52 Prozent) zu einer erfolgreichen Rekrutierung (s. Grafik unten).

Wege der betrieblichen Personalrekrutierung 2025

Anteil der Neueinstellungen in Prozent, bei denen Betriebe über einen der folgenden Wege ...

■ Personal gesucht haben ■ Stellen besetzt haben



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Gerichtsurteil

Digitaler Musikvertrieb unterliegt der KSK

Ein Unternehmen, das Musikdateien für Streaming-Plattformen wie Spotify oder Apple Music aufbereitet und übermittelt, erfüllt einen wesentlichen Teil der künstlerischen Verwertungskette. Es muss die Sozialabgabe an die Künstlersozialkasse (KSK) zahlen. Das hat das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg entschieden. Geklagt hatte ein Unternehmen, das als sogenannte Aggregatorin für Musikschaffende Audio- und Bilddateien sowie Produktinformationen an internationale Download- und

Streamingdienste (Online-Portale) übermittelt. Nach einer Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung stellte die KSK rückwirkend die Abgabepflicht des Unternehmens zur Künstlersozialversicherung fest. Dieses Jahr liegt die Künstlersozialabgabe (KSA) bei 4,9 Prozent. Sie fällt auf Aufträge von Unternehmen an selbstständige Künstler und Publizisten an. Mehr zur KSA im Sozialversicherungslexikon der BARMER unter:

barmer.de/ksk

Embrace-Festival

Frauengesundheit

Zum vierten Mal begleitete die BARMER das Embrace Festival in Berlin als exklusiver Gesundheitspartner. Das Festival für den Bereich Human Resources (HR) fand vom 10. bis 11. Juni auf dem Außengelände des Tec Event Campus statt. Die BARMER war mit einer eigenen Bühne, der „Greenstage“, vertreten. Sie setzte den Schwerpunkt auf Frauengesundheit, um das Thema in der HR-Welt sichtbar zu machen. Sowohl auf der Hauptbühne als auch auf der „Greenstage“ sprachen Simone Schwing, stellvertretende Vorstandsvorsitzende der BARMER, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Bereichen Personalentwicklung/HR-Transformation, BGM-Strategie



und Großunternehmen/Relocation. Schwing setzte sich insbesondere für die Enttabuisierung von frauenspezifischen Gesundheitsthemen ein. Ebenfalls im Fokus stand vor allem die rasante Entwicklung der Künstlichen Intelligenz, wie sie sich auf die Personalarbeit in Unternehmen auswirkt, aber auch, welche Chancen und Lösungen damit verbunden sind.

40,3 Stunden

betrug in der EU die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2024. In Dänemark betrug sie 38,7, in Deutschland 40,2 und in Griechenland 42,3 Stunden/Woche.

Quelle: Destatis



ZP Europe

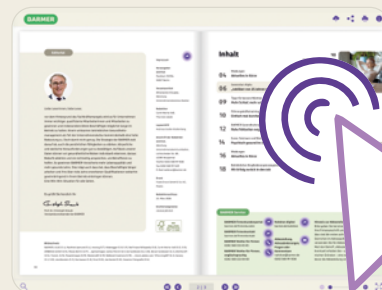
BARMER stellt Netzwerk vor

Die BARMER ist im Herbst wieder auf der Human-Resources-Messe Zukunft Personal (ZP Europe) in Köln vertreten. Die Messe findet vom 15. bis zum 17. September statt. Am Stand von HejImpact, zu der auch die Firma HejDad und der Verein Vaterwelten gehören, präsentiert die BARMER erneut ihr Väternetzwerk. Außerdem ist das Team Großunternehmen/Relocation vor Ort. Firmen, die am Väternetzwerk oder an den Leistungen der BARMER für Großunternehmen interessiert sind, können sich jederzeit informieren. Dazu gehören etwa Angebote für das betriebliche Gesundheitsmanagement, Fachseminare, Unterstützung beim Employer Branding und mehr.

Stand O.10, Halle 5.1

Mehr zur Messe unter:

zukunft-personal.com/de



Digitaler Service

Nahdran als E-Paper

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

Mit Erfolg zurück in den Job

Unternehmen müssen ein betriebliches Eingliederungsmanagement anbieten. Die wichtigsten Infos dazu im Überblick

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein zentraler Aspekt des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), um das Wohlbefinden der Beschäftigten zu erhalten. Allerdings ist es genauso wichtig, langfristig erkrankten Mitarbeitenden eine Rückkehr in den Job zu ermöglichen. Deshalb gehört zum BGM auch das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Seit dem Jahr 2004 ist das BEM für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gesetzlich verpflichtend.

42 Tage im Zeitjahr krank

Fällt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten druchgehend mehr als 42 Kalendertage beziehungsweise sechs Wochen aus, müssen Betriebe ein BEM anbieten. „Hier zählt das Zeitjahr, nicht das Kalenderjahr“, erläutert Yvonne Buhlmann. Sie ist Firmenberaterin bei der Deutschen Rentenversicherung und berät zum BEM. Ob der oder die Mitarbeitende wiederholt oder am Stück ausfällt, spielt keine Rolle (s. FAQ S. 19). Betriebe sollten die Fehlzeiten also im Blick behalten. „Gerade bei psychischen Erkrankungen fallen Beschäftigte oft lange aus“, so Buhlmann.

BEM-Gespräch

Es gibt keine Vorgabe, wie ein BEM auszusehen hat. Allerdings gibt es bestimmte Mindeststandards. „Die Eingliederung ist ein kooperativer Prozess. Zunächst muss der Betrieb schriftlich zu einem Gespräch einladen. Hier kommuniziert er auch eine Frist, bis zu der sich der oder die Mitarbeitende zurückmelden sollte“, sagt die BEM-Expertin. Das Ziel ist hier keine Kontrolle. Das BEM ist für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer freiwillig. Es geht



vielmehr darum, herauszufinden, ob und in welchem Umfang das Unternehmen den Beschäftigten beim Wiedereinstieg helfen kann.

Individuelle Lösungen

So lassen sich individuelle Lösungen finden, um zukünftige Ausfälle zu vermeiden oder zu verringern. „Auch eine Umschulung kann ein Ansatz sein, um einen Mitarbeitenden wieder in den Job zu bekommen“, sagt Buhlmann. Um berufliche Rehamaßnahmen, wie sie die Deutsche Rentenversicherung anbietet, muss sich der Beschäftigte allerdings selbst kümmern. Hier sollten Betriebe darauf hinweisen, dass es diese Option gibt. Um das BEM durchzuführen, kann es sich lohnen, eine BEM-Ansprechperson zu benennen oder – je nach Kapazität – ein Team zusammenzustellen (s. FAQ S. 19). „Kleine Betriebe können auch

auf Dienstleister setzen, die das BEM für sie abwickeln“, sagt Buhlmann.

Geschützter Raum

Wichtig ist ebenso der Datenschutz. Betriebe müssen bereits bei der Einladung zum Gespräch darüber aufklären, welche Daten sie erheben und speichern. „Die BEM-Akte und die Personalakte müssen getrennt aufbewahrt werden. Alle Gespräche während der Wiedereingliederung unterliegen der Schweigepflicht“, erläutert Buhlmann.

Weitere Infos

Tipps dazu, wie ein BEM-Gespräch ablaufen kann, lesen Betriebe im Firmenkundenportal der BARMER. Dort sind Musterschreiben hinterlegt, etwa um das BEM-Gespräch erfolgreich einzuleiten. Mehr dazu hier:

barmer.de/bem-gespraech

Häufige Fragen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement an die BARMER (FAQ):

Wie wird die Sechs-Wochen-Frist berechnet?

Grundsätzlich zählen bei der Berechnung der Sechs-Wochen-Frist alle Arbeitsunfähigkeitstage. Dabei ist egal, auf welcher Krankheit oder auf welchen Krankheiten die Arbeitsunfähigkeit beruht.

Beispiel: Im November erkrankt eine Beschäftigte an einer Grippe. Sie fällt deswegen für drei Wochen aus. Sie bricht sich nun im Januar des nachfolgenden Jahres beim Skifahren das Handgelenk und fällt deshalb weitere vier Wochen aus. Damit erfüllt sie nach drei Wochen die Sechs-Wochen-Frist (42 Tage) innerhalb der letzten zwölf Monate. Der Betrieb muss ihr ein BEM anbieten. Zu berücksichtigen sind alle krankheitsbedingten Fehlzeiten inklusive Abwesenheitszeiten wegen der Teilnahme an einer Rehabilitationsmaßnahme.

Wie sollte ein BEM-Team idealerweise zusammengesetzt sein?

Eine gesetzliche Vorgabe gibt es nicht. Es lässt sich jedoch ableiten, dass ein BEM-Team in der Regel aus folgenden Personen bestehen sollte:

- einem oder mehreren Vertretern des Arbeitgebenden, die entscheidungsberechtigt sind, um das BEM eigenständig einleiten und durchführen zu können,
- gegebenenfalls einem Fallmanager oder einer Fallmanagerin, der oder die ein BEM-Verfahren über die gesamte Dauer hinweg betreut und als Kontakt für die BEM-berechtigte Person und die anderen Akteure dient. Dabei kann diese Funktion entweder ein Mitglied des

BEM-Teams übernehmen oder eine externe Person, die sich auf die Begleitung entsprechender Verfahren spezialisiert hat.

Das kann

- der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin sein oder
- ein Mitglied des Betriebsrates oder einer weiteren Interessenvertretung oder
- ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung sein.

Je nach Einzelfall können noch weitere Personen beteiligt werden. Infrage kommen zum Beispiel der oder die Vorgesetzte der BEM-berechtigten Person oder eine vom Beschäftigten frei gewählte Vertrauensperson.

Was ist bei wiederholten, kürzeren Fehlzeiten?

Ist ein Beschäftigter immer wieder für eine kürzere Zeit arbeitsunfähig, ohne dass die einzelnen Krankheitszeiten sechs Wochen umfassen, ist bei der Berechnung der Sechs-Wochen-Frist die Zahl der pro Woche vereinbarten Arbeitstage des oder der Betroffenen zu berücksichtigen. Arbeitet der Beschäftigte beispielsweise in einer Vier-Tage-Woche, ergibt sich daraus eine Frist von 24 Arbeitsunfähigkeitstagen innerhalb von 12 Monaten, bei fünf Tagen eine Frist von 30 Arbeitsunfähigkeitstagen.

BARMER Online-Seminar

Erfolgsfaktor Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das kostenlose Online-Seminar der BARMER vermittelt Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern die rechtlichen Grundlagen für ein zielgerichtetes und effektives betriebliches Eingliederungsmanagement. Betriebe erfahren, wie

sie Mitarbeitende wieder im Team integrieren und gesundheitlich fördern können. Yvonne Buhlmann, Firmenberaterin der Deutschen Rentenversicherung, führt durch das Seminar.

Termin: Dienstag, 22. September, 11 bis 12 Uhr

Mehr dazu und zur Anmeldung unter:

barmer.de/seminar-eingliederungsmanagement

Ihre BARMER liefert
klimafreundlich und
umweltbewusst.

The BARMER logo is displayed in white capital letters inside a green rounded rectangle. The background of the entire advertisement is a photograph of three women in a modern office setting. One woman with short dark hair and glasses is seated at a desk, pointing at a laptop screen. Two other women, one with long red hair and one with dark curly hair, are standing behind her, looking at the laptop. The office has large windows and indoor plants.

Mit fundiertem SV-Wissen neue HR-Talente stärken

Das Seminar „Einstieg in die Personalarbeit“
empfehlen – und jederzeit kostenlos on
demand nutzen.



[barmer.de/
einstieg-personalarbeit](https://barmer.de/einstieg-personalarbeit)