

Nahdran

Magazin für Unternehmen 4.26



Selbstständig und Mutter sein

Wie sich Frauen vor und nach der Geburt über den Krankengeldtarif absichern können.

Vorteil Diversität

Wie sich Vielfalt für den Unternehmenserfolg nutzen lässt

GKV-Reform

So ändert sich die Entgeltabrechnung für Betriebe

Midijobs

Was bei der Arbeit im Übergangsbereich zu beachten ist



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

gesunde Arbeit ist längst mehr als das Bereitstellen von Obstkörben. Sie ist ein entscheidender Faktor für Leistungsfähigkeit und Arbeitgeberattraktivität. Unsere neue Mittelstandsbefragung zusammen mit dem F.A.Z. Business Media research Institut, die wir Ihnen in dieser Ausgabe vorstellen, zeigt eine bemerkenswerte Lücke. Viele Firmen wissen um die Bedeutung der Gesundheit ihrer Beschäftigten, nämlich 94 Prozent. Zwischen dieser Überzeugung und der Umsetzung liegt jedoch eine Kluft. Zeitdruck und Tagesgeschäft führen dazu, dass viele mittelständische Betriebe das Thema nicht nachhaltig umsetzen. Dabei geht es besonders um die Frage, ob Gesundheit als Steuerungsaufgabe verstanden wird. Wer den Aspekt der Gesundheit in der Führung verankert, schafft die Grundlage, aus der gelebte Praxis werden kann, die die Gesundheit der Mitarbeitenden stärkt. Darin liegt die Chance für Betriebe auf einen echten Wettbewerbsvorteil. Lesen Sie mehr zu der Studie ab Seite 12.

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
Sunna Gieseke

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

15. September 2026

Erscheinungsweise

viermal jährlich



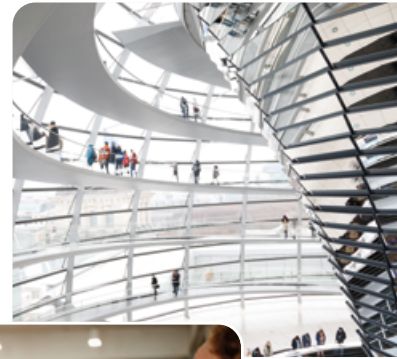
Bildnachweis

BARMER, Morsa Images/gettyimages (S.4), Uni St. Gallen (S.14), South-agency/gettyimages (S.17), Moyo Studio/gettyimages (S.17), Maskot/gettyimages (S.17); .../stock.adobe.com: fotoduets (S.1), Dmitri Naumov (S.3, S.10), NDABCREATIVITY (S.3, S.12), Kakolicrator (S.3, S.16), Ilona (S.4), Gorodenkoff (S.6), Malambo C/peopleimages.com (S.8), Good Studio (S.14), terovesalainen (S.18), vision Alamin vai A (S.19)

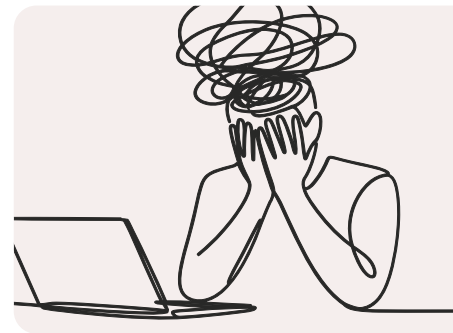
Inhalt

- 04** Meldungen
Aktuelles in Kürze
- 06** Arbeit im Übergangsbereich
Beitragszahlung und Meldegründe im Midijob
- 08** Mutterschutz für Selbstständige
So sichern sich Frauen über den Krankengeldtarif ab
- 10** Reform in der gesetzlichen Krankenversicherung
Was sich bei der Entgeltabrechnung für Betriebe ändert
- 12** Gesunde Arbeit im Mittelstand
Fitte Beschäftigte sind Chefsache
- 14** Leadership@Work
Vielfalt für den Unternehmenserfolg nutzen
- 16** Mental Load
Wenn der Kopf nicht mehr abschaltet
- 18** Meldungen
Aktuelles in Kürze

10
GKV-Reform: Das ändert sich für Betriebe



12
Gesunde Arbeit im Mittelstand



16
Die unsichtbare Arbeitslast

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.



Jahreswechselfseminare

SV: Das ändert sich 2027

Was ändert sich im kommenden Jahr in der Sozialversicherung (SV)? Welche Beiträge und Rechengrößen gelten künftig 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 dafür fit machen. Im Anschluss an das jeweilige Seminar 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, Videos zu einzelnen Themen und viele praktische Tipps. Mehr dazu unter: barmer.de/seminar-updates

Die Termine auf einen Blick:

- 24. November, 10 bis 12 Uhr
- 25. November, 10 bis 12 Uhr
- 1. Dezember, 10 bis 12 Uhr
- 3. Dezember, 10 bis 12 Uhr
- 8. Dezember, 10 bis 12 Uhr
- 8. Dezember, 14 bis 16 Uhr

Für Firmenveranstaltungen

Neue Aktionsmodule der BARMER

Die BARMER kooperiert mit Unternehmen, wenn es darum geht, Veranstaltungen zu organisieren. Sie kann auf Wunsch dabei helfen, Präventionsworkshops, Sportevents und Messen zu verschiedenen Themen zu veranstalten. Dabei setzt die BARMER unter anderem auf eine Vielzahl an Aktionsmodulen. Diese sorgen bei Firmenevents für Spaß, Bewegung und kreative Unterhaltung bei den Beschäftigten. Diese Module hat die BARMER um drei neue ergänzt:

• Spielekoffer mit PS5

Der Koffer enthält die Spielekonsole PlayStation 5 (PS5). Derzeit ist die Fußballsimulation FC26 als Spiel vorinstalliert. Weitere Spiele folgen. Modernes Gaming kann nicht nur Kinder begeistern, sondern auch Jugendliche, Azubis und Erwachsene.



• Smoothie Bike für Kinder

Bei Smoothie Bike trifft gesunde Ernährung auf Bewegung.



An einer Art Fahrrad ist ein Mixer installiert, den Kinder durch die Pedalkraft antreiben. So erleben sie auf spielerische Weise, wie aus frischen Zutaten gesunde Getränke entstehen.



• Spin-Art-Station

Mit der Spin-Art-Station entstehen einzigartige Kunstwerke. Ähnlich wie beim Smoothie Bike sitzen Beschäftigte hier ebenfalls auf einem fahrradähnlichen Gestell. Die Pedalkraft setzt eine rotierende Leinwand in einer Art Trommel in Bewegung, auf die zeitgleich Farbe gesprüht wird. So entstehen individuelle Farbmuster und „kleine Kunstwerke“.

Interessierte Unternehmen können sich an die BARMER-Filiale vor Ort wenden. Die nächste BARMER-Filiale und Kontaktmöglichkeiten finden Betriebe unter:

barmer.de/filialsuche

86 Milliarden Euro

mussten die Unternehmen für erkrankte Mitarbeitende im Jahr 2025 aufwenden – gut 21 Milliarden Euro mehr, als die Kosten für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall im Jahr 2020 betrugen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Service

Wechseljahre-Telefon

Hitzewallungen, Schlafprobleme, Gelenksbeschwerden oder Stimmungsschwankungen – die Wechseljahre können sich bei Frauen ganz unterschiedlich zeigen. Mitunter können die Beschwerden den Alltag, die Lebensqualität und die Leistungsfähigkeit



beeinträchtigen, auch im Beruf. Seit Ende August bietet die BARMER über das neue Wechseljahre-Telefon des BARMER Teledoktors eine kostenfreie und vertrauliche medizinische Beratung an. Das Wechseljahre-Telefon ist für alle Interessierten offen, einschließlich für Firmenkunden. Die Expertinnen und Experten hinter der Sonderhotline informieren unter anderem über die Auswirkungen von Wechseljahren am Arbeitsplatz und zeigen Betrieben, wie sie Frauen während dieser Zeit unterstützen können.

Das Wechseljahre-Telefon ist täglich von 6 bis 24 Uhr unter folgender Rufnummer erreichbar:

+49 (0) 89 480 595 84

Hinweis:

Das Angebot ersetzt keine ärztliche Untersuchung und ist nicht für akute medizinische Notfälle geeignet.

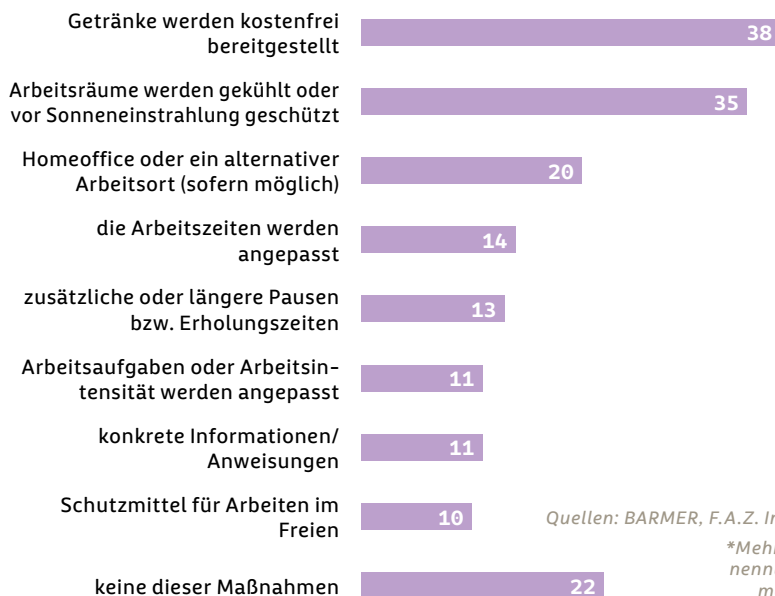
Ebenfalls interessant:

Unternehmen finden den BARMER-Leitfaden Menopause@work für einen konkreten Umgang mit den Wechseljahren im Arbeitsalltag unter:

barmer.de/menopauseatwork

Hitzeschutz am Arbeitsplatz

Umfrage: Welche der folgenden Hitzeschutzmaßnahmen stellt Ihr Arbeitgeber während Hitzeperioden bereit? Angaben in Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung*



Quellen: BARMER, F.A.Z. Institut

*Mehrfachnennungen möglich

Gesund@Work

Mental stark in die Prüfung

Die Prüfungszeit bedeutet für Azubis mitunter Selbstzweifel und Stress. Aber wie geht man damit um? Genau darum geht es in der aktuellen Folge von Gesund@Work, dem BARMER-Podcast für betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).



Im Gespräch mit Sven Thissen, BGM-Fachreferent bei der BARMER (rechts) gibt Florian Mortan, Mitgründer der Prüfungscoaching-App Skillino, Tipps, wie Azubis trotz Leistungsdruck entspannt in ihre Prüfung gehen können. Außerdem erfahren Betriebe, wie sie ihre Azubis dabei unterstützen können. Alle Podcast-Folgen finden Hörerinnen und Hörer unter:

barmer.de/bgm-podcast

Künstlersozialversicherung

Abgabe steigt minimal

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung steigt im Jahr 2027 leicht um 0,1 Prozent. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Juli dazu die Ressort- und Verbändebeteiligung eingeleitet. Demnach beträgt der Abgabesatz künftig wieder fünf Prozent. Nachdem der Beitrag, der an die Künstlersozialkasse geht, in diesem Jahr bei 4,9 Prozent lag, ist er damit wieder auf dem Niveau der Vorjahre 2023 bis 2025. Alle Unternehmen, die künstlerische oder publizistische Leistungen nutzen, müssen den Beitrag zahlen.

Mehr dazu unter:

barmer.de/kuenstlersozialabgabe



Midijobs

Arbeit im Übergangsbereich

Unterschiede zum Minijob, Berechnung der SV-Beiträge und Meldegründe

Minijobs sind für Betriebe eine bewährte Art, Mitarbeitende zu beschäftigen. Etwa in der Gastronomie oder für Aushilfsarbeiten. Derzeit liegt die Verdienstgrenze für einen Minijob bei 603 Euro. Wer mehr verdient, landet im sogenannten Übergangsbereich und wird zum Midijobber. Das heißt konkret:

Verdienstgrenze und Übergangsbereich

Verdienen Beschäftigte mehr als 603 Euro und höchstens 2.000 Euro monatlich, sind sie Midijobber. Der Bereich zwischen 603,01 Euro und der Entgeltgrenze von 2.000 Euro ist der sogenannte Übergangsbereich.

Ausnahme

Der Übergangsbereich gilt nicht für folgende Beschäftigte:

- Für Mitarbeitende in der Berufsausbildung (Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten in einem vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktikum),
- für Personen, die wegen einer stufenweisen Wiedereingliederung bei Arbeitsunfähigkeit weniger verdienen,
- für Personen, die ein fiktives Arbeitsentgelt erhalten (zum Beispiel Menschen mit einer Behinderung),
- für Personen mit vermindertem Arbeitsentgelt bei Kurzarbeit oder schlechtem Wetter,
- für geringfügig entlohnte Beschäftigte, die nur rentenversicherungspflichtig sind, weil sie auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten.

Der Midijob kann für Beschäftigte eine attraktive Alternative zum Minijob sein. Denn Midijobber sind rundum sozialversichert. Sie zahlen also auch mehr für ihre Rente ein, sind über die Krankenkasse abgesichert. Trotzdem sind die Abgaben für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überschaubar. Sie müssen nicht die vollen Beiträge wie regulär beschäftigte Mitarbeitende zahlen. Stattdessen basiert die Berechnung der Sozialabgaben auf einem reduzierten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Der Arbeitnehmerbeitrag beginnt bei null und steigt dann gleitend zur Verdienstobergrenze hin auf den regulären Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag von rund 20 Prozent. Der Arbeitgeberanteil beträgt zu Beginn des Übergangsbereichs 28 Prozent. Er fällt gleitend zur Obergrenze hin auf den regulären Arbeitgeberanteil ab. Für Betriebe kann es daher schwieriger sein, die Sozialabgaben korrekt zu berechnen.

BARMER Midijobrechner

Der Midijobrechner der BARMER hilft, die Beiträge zur Sozialversicherung unkompliziert zu berechnen. Betriebe finden diesen unter: barmer.de/midijob-rechner



So errechnet sich der Gesamtsozialversicherungsbeitrag

$$F \times G + \{ [2.000 : (2.000 - G)] - [G : (2.000 - G)] \times F \} \times (AE - G)$$

F = Faktor F für 2026 = 0,6619

G = Geringfügigkeitsgrenze = 603 €

AE = tatsächliches Arbeitsentgelt

Für die Praxis bietet sich eine vereinfachte Formel:

$$1,145937223 \times AE - 291,874445240$$

So errechnet sich der Arbeitnehmeranteil

$$[2.000 : (2.000 - G)] \times (AE - G)$$

Für die Praxis gilt ebenfalls folgende vereinfachte Formel:

$$1,431639227 \times AE - 863,2784538$$

Rechenbeispiel: Beitrag zur Rentenversicherung (RV)

Bei einem monatlichen Lohn von 800 Euro ergibt sich folgender Wert für den Gesamtversicherungsbeitrag:

$$1,145937223 \times 800 \text{ €} - 291,874445240 = 624,88 \text{ €}$$

Dieser Wert ist der beitragspflichtige Anteil des Lohns. Damit wird der Beitrag in den einzelnen Sozialversicherungszweigen berechnet.

Der Arbeitnehmeranteil berechnet sich wie folgt:

$$1,431639227 \times 800 \text{ €} - 863,2784538 = 282,03 \text{ €}$$

$$\text{RV-Anteil insgesamt: } 624,88 \text{ €} \times 9,3\% = 58,11 \text{ €}$$

$$58,11 \text{ €} \times 2 = 116,22 \text{ €}$$

$$\text{RV-Anteil des Arbeitnehmers: } 282,03 \text{ €} \times 9,3\% = 26,23 \text{ €}$$

$$\text{RV-Anteil des Arbeitgebers: } 116,22 \text{ €} - 26,23 \text{ €} = 89,99 \text{ €}$$

Melde- und Beitragsverfahren

Anders als bei Minijobs, bei denen Arbeitgebende das Melde- und Beitragsverfahren über die Minijob-Zentrale abwickeln, ist bei Midijobs die jeweilige Krankenkasse der beschäftigten Person zuständig. Sie zieht die Sozialversicherungsbeiträge ein. Unternehmen müssen Midijobber regulär anmelden. Sie müssen sowohl das erzielte als auch das beitragspflichtige Entgelt melden.

Wenn Beschäftigte in den Übergangsbereich ein- oder austreten, brauchen Personalverantwortliche nicht jedes Mal eine Meldung erstatten. Stattdessen genügt ein entsprechendes Kennzeichen in der nächsten anstehenden Entgeltmeldung. Das Kennzeichen in den Meldungen der Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung heißt „Midijob“. Betriebe müssen folgende

Schlüsselzahlen beachten, wenn sie Entgelte melden:

0 = kein Arbeitsentgelt innerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV

1 = Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV

2 = Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV



Mutterschutz für Selbstständige

So können sich Frauen rechtzeitig über den Krankengeldtarif absichern.

Arbeitnehmerinnen, die schwanger sind, sichert das Mutterschutzgesetz finanziell ab. Es gilt auch für Auszubildende und Studentinnen. Sie erhalten Mutterschaftsgeld während der Zeit des Mutterschutzes (s. Kasten). Für Selbstständige gilt das Gesetz jedoch nicht. Auf dem Existenzgründungsportal des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie rät die Regierung deshalb zur Eigeninitiative und verweist auf das Grundgesetz. Das sagt Müttern den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft zu. Für Selbstständige hat der Gesetzgeber deshalb die Option geschaffen, über die gesetzliche oder private Krankenversicherung vorzusorgen: Wenn Selbstständige rechtzeitig eine Krankengeld- oder Krankentagegeldversicherung abgeschlossen haben, erhalten sie darüber Mutterschaftsleistungen. Doch wenige selbstständige Frauen

nutzen das. Laut einer Studie vom Institut für Mittelstandsforschung Bonn aus dem Jahr 2024 gibt es unter den rund 1,2 Millionen selbstständig arbeitenden Frauen jährlich etwa 27.000 Geburten. Aber in nur 4.200 (2021) Fällen haben diese Frauen Mutterschaftsleistungen beansprucht.

Rechtzeitig aktiv werden

„Bei der BARMER können Selbstständige, die bei uns freiwillig versichert sind, über einen Krankengeldtarif für die Zeit vor und nach der Geburt vorsorgen. Das ist wie eine Zusatzleistung. Dann bekommen sie für den Zeitraum, der der gesetzlichen Schutzfrist entspricht, Mutterschaftsgeld in Höhe vom Krankengeld“, erklärt Valeria Oll, Prozessmanagerin für den Bereich Versicherung und Beitrag bei der BARMER. Damit Selbstständige dieses Geld erhalten, muss der Anspruch auf Krankengeld

bereits vor Beginn der Schutzfrist bestehen. Frauen mit Nachwuchsplänen sollten sich also früh, idealerweise schon zu Beginn der Selbstständigkeit, um ihren Krankengeldtarif kümmern. Rückwirkend können sie sich nicht absichern. Die Tabelle auf S. 9 oben zeigt die Leistungen und wann sie ausbezahlt werden.

Mutterschutz bezeichnet die gesetzliche Schutzfrist, in der sich Schwangere nicht mehr zu sehr belasten sollen. Sie beginnt meist sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet acht Wochen danach. Angestellte können vor der Geburt unter bestimmten Umständen weiterarbeiten, in den acht Wochen nach der Geburt gilt für sie ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Höhe des Mutterschaftsgeldes

Das Mutterschaftsgeld entspricht dem Krankengeld. Es beträgt 70 Prozent des beitragspflichtigen Arbeitseinkommens. Der genaue Betrag hängt unter anderem vom zuletzt vorliegenden Steuerbescheid und den gesetzlichen Höchstgrenzen ab. Er liegt aktuell bei maximal 135,63 Euro pro Tag. (Für Beispielrechnung je nach Einkommen s. mittlere Tabelle).

Krankengeldtarife

Die BARMER bietet verschiedene Krankengeldtarife, aus denen Versicherte wählen können (s. untere Tabelle). Wenn Selbstständige den gesetzlichen Krankengeldtarif nutzen, sind sie drei Jahre daran gebunden. Der Tarif KGS 22 der BARMER ist an den gesetzlichen Krankengeldtarif gekoppelt. Der Vorteil: Es gibt schon ab dem 22. Tag der Arbeitsunfähigkeit (AU) Geld, ab Tag 43 das gesetzliche Krankengeld. Beim Tarif KGS 92 erhalten Selbstständige ab dem 92. Tag der AU Krankengeld. „Hier ist die Prämie allerdings günstiger“, ergänzt Valeria Oll. Während der Tarif KGS 22 aus dem allgemeinen Beitragssatz von 17,89 Prozent inklusive Zusatzbeitrag und einer Prämie von einem Prozent besteht, gilt für den KGS 92 der ermäßigte Beitragssatz von 17,29 Prozent inklusive Zusatzbeitrag. Die Prämie beträgt 0,4 Prozent. Für die Tarife KGS 22 und 92 gibt es eine Bindungsfrist von drei Jahren, auch an die BARMER. Das Sonderkündigungsrecht bei einer Beitragssatzerhöhung entfällt. „Den Tarif KGK 15 hingegen können nur selbstständige Publizistinnen und Künstlerinnen wählen“, erklärt die Prozessmanagerin. Mehr zu den Tarifen unter:

barmer.de/wahltarif-krankengeld

Persönliche Beratung

Kontaktmöglichkeiten für eine persönliche Beratung gibt es unter:

barmer.de/persoenele-beratung

Neues Mutterschutzportal

Alle wichtigen Infos zum Mutterschutz für Selbstständige bietet das neue Portal der BARMER auf:

barmer.de/mutterschutz-selbststaendige

Leistung und Auszahlung

MG = Mutterschaftsgeld, KG = Krankengeld (gilt für alle drei Tabellen)

Leistung	Leistungsanspruch	Auszahlungstag
MG	gilt sofort	1. Tag der Schutzfrist
Kinderkrankengeld	gilt sofort	1. Tag der Krankheit des Kindes
KG (gesetzlich)	gilt sofort	43. Tag der Arbeitsunfähigkeit
KG (Wahltarife der BARMER)	gilt nach drei Monaten Wartezeit. Wenn Selbstständige den Tarif innerhalb von 14 Tagen nach Beginn der Selbstständigkeit wählen, entfällt die Wartezeit.	Je nach gewählter Absicherung: ab 15., 22. oder 92. Tag der Arbeitsunfähigkeit

Beispielrechnung für unterschiedliche Einkommen

Einkommen	Berechnung	KG	MG ausbezahlt
2.100 €/Monat	$2.100 \text{ €} : 30 = 70 \text{ €}$ $70 \text{ €} \times 70\% = 49 \text{ €}$	49 €/Tag	ja
1.200 €/Monat	$1.200 \text{ €} : 30 = 40 \text{ €}$ $40 \text{ €} \times 70\% = 28 \text{ €}$	28 €/Tag	ja
2.400 €/Monat + Zusatzeinkünfte aus Vermietung u. Verpachtung: 1.200 €	$2.400 \text{ €} : 30 = 80 \text{ €}$ $80 \text{ €} \times 70\% = 56 \text{ €}$	56 €/Tag	ja
Steuerlich negatives Arbeitseinkommen: 1.000 €/Monat	Es wird kein KG ausbezahlt	-	nein

Krankengeldtarife

Tarif	Leistungen	Geeignet für
Gesetzliches KG	KG ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit	Hauptberuflich Selbstständige
BARMER KG-Tarif KGS 22	KG vom 22. bis 42. Tag, danach gesetzliches KG	Hauptberuflich Selbstständige, die sich mit einem frühen Auszahlungszeitpunkt absichern möchten
BARMER KG-Tarif KGS 92	KG ab dem 92. Tag der Arbeitsunfähigkeit	Hauptberuflich Selbstständige, die sich über einen längeren Zeitraum selbst absichern können
BARMER KG-Tarif KGK 15	KG vom 15. bis 42. Tag, danach gesetzliches KG	Selbstständige Künstlerinnen und Publizistinnen

Reform in der gesetzlichen Kranken

So ändert das GKV-Beitragsatzstabilisierungsgesetz die Entgeltabrechnung für Betriebe.

Nach einigem Hin und Her und Änderungen im Gesundheitsausschuss hat der Deutsche Bundestag am 10. Juli das Beitragsatzstabilisierungsgesetz für die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) beschlossen. Es soll die Finanzbasis der GKV stärken. Noch am gleichen Tag billigte es der Bundesrat. „Ein erheblicher Teil der Finanzierungslast verbleibt weiterhin bei den

beitragszahlenden Mitgliedern und ihren Arbeitgebenden, auch wenn der Bund der Forderung nach einer höheren Finanzierung der Gesundheitskosten von Grundsicherungsgeldempfängerinnen und -empfängern aus Steuermitteln zumindest teilweise nachkommt“, ordnet die BARMER die Reform auf ihrem Politikportal ein. Diese Änderungen (s. rechts) kommen auf Unternehmen zu.



Beitragsbemessungs- und Jahresarbeitsentgeltgrenze

Grundsätzlich passt der Gesetzgeber die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG), also die Einkommenshöhe, ab der Arbeitnehmende von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung wechseln können, jährlich zum 1. Januar an. Er orientiert sich dabei an der Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter der Arbeitnehmenden aus dem Vorjahr. Diese reguläre Erhöhung setzt die Bundesregierung per Sozialversicherungsrechnungsgrößenverordnung fest. Das gilt auch für die Beitragsbemessungsgrenze (BBG). Die BBG legt fest, bis zu welchem Betrag des Bruttogehalts Beiträge für die Sozialversicherung anfallen. Alles, was an Gehalt darüber liegt, wird bei der Berechnung nicht berücksichtigt. Durch die GKV-Reform steigt die BBG und die JAEG zusätzlich zu dieser regulären Erhöhung im Jahr 2027 jeweils einmalig um 3.600 €. Das wird vor allem Mitarbeitende mit höherem Einkommen betreffen. Unternehmen sollten überprüfen, ob dann eine Versicherungspflicht besteht und ob ein Bestandsschutz greift. Für Beschäftigte, die am 31.12.2026 bereits die bisherige JAEG überschritten haben und privat krankenversichert waren, wird die zusätzliche Erhöhung nicht gelten. Folgende drei JAEG wird es also geben:

1. Allgemeine JAEG

Diese steigt 2027 zusätzlich um 3.600 Euro.

2. JAEG für PKV-Bestandsversicherte (2002)

Für Personen, die bereits am 31.12.2002 privat krankenversichert und damals schon versicherungsfrei waren, weil sie die JAEG überschritten haben, wird die JAEG nur normal angepasst. Sie wird nicht zusätzlich um 3.600 Euro erhöht.

3. JAEG für PKV-Bestandsversicherte (2026)

Für Personen, die am 31.12.2026 versicherungsfrei und privatversichert sind, weil sie die JAEG überschritten haben, wird die Grenze nur regulär angepasst. Sie steigt nicht um 3.600 Euro.

versicherung

Minijobs: anderer Pauschalbeitrag

Bisher ist es so, dass Unternehmen für Beschäftigte mit Minijob für die Krankenversicherung eine Pauschale zahlen müssen. Diese liegt aktuell bei 13 Prozent. Ab dem kommenden Jahr steigt der Beitrag. Er setzt sich künftig dynamisch aus

- dem allgemeinen Beitragssatz (aktuell 14,6 Prozent)
- und dem durchschnittlichen Zusatzbeitrag (aktuell 2,9 Prozent) zusammen.

Demnach müssten Betriebe im kommenden Jahr einen Beitrag von 17,5 Prozent zur Krankenversicherung zahlen. Die konkrete Höhe hängt jedoch vom dann geltenden durchschnittlichen Zusatzbeitrag ab.

Laut Informationsportal für Arbeitgeber der Informationstechnischen Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) wirkt sich das wie folgt auf die Praxis aus:

Der neue Beitragswert muss in der Stammdatendatei nach § 98a SGB IV hinterlegt und dann in das Entgeltanrechnungsprogramm übernommen werden. Betroffen ist insbesondere das Feld zum pauschalen KV-Beitrag. Entgeltabrechnungsprogramme können zwar bereits heute Beitragssatzänderungen sauber verarbeiten. Noch sei aber offen, ob der Zusatzbeitrag im Beitragsnachweis separat ausgewiesen wird oder ob künftig ein einheitlicher pauschaler Gesamtbeitragssatz verarbeitet wird.

Neue Art der AU: die Teilkrankschreibung

Ab dem Jahr 2028 gilt eine neue Art der Krankschreibung. Gesetzlich Versicherte, die „nicht nur geringfügig“ erkrankt sind und deshalb länger ausfallen, sollen während dieser Zeit teilweise arbeiten können. Eine nicht nur geringfügige Erkrankung liegt laut Gesetzestext vor, „wenn nach ärztlicher Einschätzung aufgrund der Art, Schwere oder voraussichtlichen Dauer der Erkrankung eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als vier Wochen zu erwarten ist.“

Folgende Aspekte sind wichtig:

- Ein Arzt muss die Teilarbeitsunfähigkeit (Teil-AU) feststellen. Sie ist für Arbeitnehmende freiwillig. Der Betrieb muss zustimmen.
- Die Teil-AU ist auf feste Stufen von 25 Prozent, 50 Prozent und 75 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit begrenzt.
- Beschäftigte können nicht fordern, dass ihr Arbeitsplatz angepasst oder anders eingerichtet wird.
- Der Arbeitgebende muss innerhalb von sieben Kalendertagen prüfen, ob der Arbeitsplatz dafür geeignet ist, dass Beschäftigte ihren Job im Rahmen der Teil-AU ausüben können.
- Wenn ein Betrieb es ablehnt, dass ein Beschäftigter nur teilweise arbeitet oder sich nicht innerhalb von sieben Kalendertagen dazu äußert, wird die Teil-AU wie eine vollständige Arbeitsunfähigkeit behandelt.
- Wenn der Entgeltfortzahlungsanspruch endet, müssen Unternehmen die geleistete Arbeitszeit mit anteiligem Arbeitsentgelt bezahlen.
- Während der Teil-AU steht Mitarbeitenden Teilkrankengeld zu, wenn sie ihren Job teilweise ausüben.

Beitragszuschlag bei der Familienversicherung

Bisher ist es so, dass Angehörige unter bestimmten Voraussetzungen über ein Mitglied bei der gesetzlichen Krankenversicherung mitversichert sind, ohne selbst eigene Beiträge zahlen zu müssen. Das ist die sogenannte Familienversicherung. Durch die GKV-Reform ändert sich das ab dem Jahr 2028. Mitglieder, die einen Ehe- oder Lebenspartner beitragsfrei mitversichern, müssen dann grundsätzlich einen zusätzlichen einkommensabhängigen Beitragszuschlag in Höhe von 2,5 Prozent zahlen. Es gibt allerdings Ausnahmen. Diese zu prüfen, ist laut ITSG-Infoportal nicht die Aufgabe der Betriebe. Fragen wie Familienstatus, Ausnahmetatbestände oder Änderungen in den persönlichen Verhältnissen gehören demnach nicht in die originäre Prüfungspflicht der Entgeltabrechnung.

Die ITSG schreibt:

Arbeitgebende werden nach der gesetzlichen Regelung von der Krankenkasse elektronisch informiert,

- ob ein Zuschlag anfällt und ab welchem Zeitpunkt er gilt.
- Entfällt die Zuschlagspflicht später wieder, soll die Krankenkasse auch das elektronisch melden.

Weitere Infos

Mehr zur GKV-Finanzreform finden Betriebe auch im Firmenkundenportal der BARMER unter: barmer.de/gkv-finanzreform

Fitte Beschäftigte? Chefsache!

Für den Mittelstand ist gesunde Arbeit ein Erfolgsfaktor. Aber es gibt Luft nach oben.

Der Arbeitsplatz ist ein idealer Ort, um Mitarbeitende über Prävention und Gesundheit aufzuklären. Durch Gesundheitsförderung als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) können Betriebe die Gesundheit ihrer Belegschaft schützen und stärken. Das setzt aber voraus, dass ein Unternehmen eine solche Gesundheitskultur lebt. Im Mittelstand scheint es hier eine Lücke zu geben. Die neue Studie „Gesunde Arbeit“ der F.A.Z. Business Media hat im Auftrag der BARMER untersucht, warum dies so ist und welche Rolle Führungskräfte dabei spielen.

Gesundheit auf Platz drei

Grundsätzlich ist dem deutschen Mittelstand die Gesundheit von Beschäftigten wichtig. Sie gilt als Steuergröße für unternehmerischen Erfolg. Mehr Priorität haben für Betriebe nur die Kundenzufriedenheit und die Produktqualität. Das spiegelt sich auch in der Chefetage wider. Neun von zehn Führungskräften stufen Gesundheit als wichtigen Faktor ein. Gleichzeitig sieht knapp die Hälfte die Verantwortung für die Gesundheit in erster Linie bei den Mitarbeitenden



selbst. Dabei scheint ihnen die körperliche Gesundheit noch wichtiger zu sein als die mentale. Insgesamt zeigt sich in den Studienergebnissen aber, dass das Thema „Gesunde Arbeit“ bei den deutschen Mittelständlern als eine wichtige Komponente des Unternehmenserfolgs angekommen ist.

Umsetzung hapert im Alltag

Es reiche jedoch nicht aus, dass Gesundheitsförderung Teil des Leitbildes ist. Sie muss auch die Beschäftigten erreichen, so die Autoren der Studie. Doch noch hapert es mit der Umsetzung von Gesundheitsförderung im Arbeitsalltag. Ressourcenmangel ist nach wie vor ein Problem. Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe gibt an, dass ihnen schlicht die Zeit für Gesundheitsförderung fehlt. Das Tagesgeschäft geht vor. Sie setzen eher auf Maßnahmen, die sie leicht durchführen können. So geben knapp 80 Prozent der befragten Unternehmen an, die

Mitarbeitenden kostenlos mit Getränken zu versorgen. Etwas mehr als 60 Prozent haben ergonomische Arbeitsplätze und bieten Bewegungs- und Gesundheitsförderungsangebote an. Sobald Gesundheitsförderung strategisch komplexer wird, sinken die Umsetzungsquoten in den Firmen. Nur wenige fragen konkret Gesundheitsdaten bei den Krankenkassen ab oder beschäftigen eine BGM-Fachkraft, die anspruchsvollere Maßnahmen plant und durchführt.

Positiver Effekt

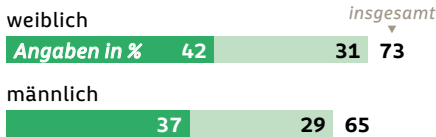
Wenn Betriebe Gesundheitsangebote umsetzen, berichten sie allerdings Positives. Mehr als die Hälfte der Unternehmen gibt an, dass sich dadurch das Arbeitsklima verbessert und die Arbeitszufriedenheit steigt. Der wirksamste Hebel dafür liegt in der Analyse des eigenen Betriebs: 61 Prozent der Unternehmen, die ihre Arbeitssituation systematisch untersuchen, passen

Für die repräsentative Analyse „Gesunde Arbeit“ hat die Studienabteilung des Verlags F.A.Z. Business Media dieses Jahr 550 Inhaberinnen und Inhaber, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Führungskräfte aus den Human Resources und dem Management in Betrieben mit 50 bis 2.000 Beschäftigten interviewt. Mehr zur Studie unter:

barmer.de/bgm-mittelstand

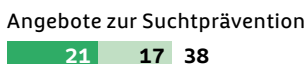
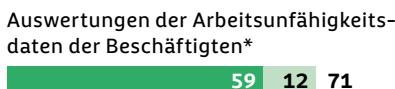
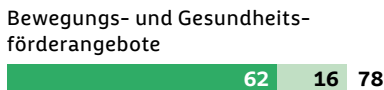
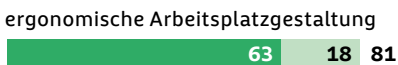
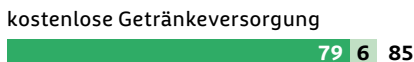
Ich trage Verantwortung für die Gesundheit meiner Beschäftigten

■ stimme zu ■ stimme eher zu



Welche der folgenden Gesundheitsangebote macht Ihr Unternehmen den Beschäftigten, welche sind konkret in Planung?

■ gibt es ■ in Planung



*mindestens alle 3 Jahre

daraufhin ihre Arbeitsbedingungen an und 59 Prozent binden ihre Beschäftigten dabei mit ein.

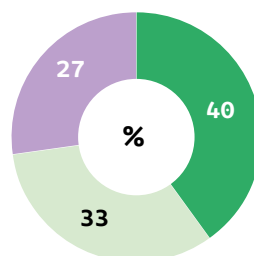
Weibliche Führungskräfte

Ob und wie Gesundheit im Betrieb gelebt wird, hängt in hohem Maße von Führungskräften ab. Sie entscheiden, was umgesetzt wird und was nicht. Hier zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede. So sorgen sich männliche Vorgesetzte mehr um ihre eigene Gesundheit als weibliche. Das bewegt sie aber nicht unbedingt zu gesundheitsförderlichem Handeln im Betrieb. Hier sind Frauen deutlich gesundheitsbewusster und sehen Gesundheitsförderung eher als Führungsaufgabe. Weibliche Führungskräfte mittleren Alters sind laut Studie die verlässlichste Stütze betrieblicher Gesundheitsförderung.

Zielgerichtete Ansprache hilft

Das Alter ist ebenfalls maßgeblich für das Gesundheitsbewusstsein der Führungskräfte. 30- bis 59-Jährige setzen sich besonders für Gesundheitsförderung ein. Die Führungsgruppe der 60- bis 78-Jährigen ist am wenigsten an gesunder Arbeit interessiert. Für sie ist Prävention Privatsache der Mitarbeitenden. Gerade weil Führungskräfte keine homogene Gruppe sind, teilt die Studie diese in bestimmte Typen ein, die man über unterschiedliche Kommunikationswege erreichen kann:

Die drei Entscheidertypen



■ Überzeugte ■ Zögernde ■ Skeptiker

Die Überzeugten

Das sind überwiegend Vorgesetzte im Bereich Human Resources. Sie verfügen über das nötige Gesundheitswissen. Sie führen kooperativ und sehen Beschäftigte auf Augenhöhe. Flache Hierarchien sind ihnen nicht fremd. Oft fehlt ihnen aber die Entscheidungsmacht, BGM durchzusetzen. Sie brauchen dafür belastbare Argumente und Wirkungsbelege. So können sie Budget- und Ressourcenentscheidungen gegenüber der Geschäftsführung begründen.

Die Zögernden

Sie sind meist jung. Oft ist ihnen noch nicht klar, warum sich BGM im Betrieb lohnt. Appelle an ihre Gesundheitsverantwortung erreichen sie nicht. Sie brauchen Wirkungsbeispiele, die zeigen, dass leicht zu organisierende Einstiegsmaßnahmen einen sichtbaren Effekt haben und wirtschaftlich sind.

Die Skeptiker

Klassische Gesundheitskommunikation funktioniert bei ihnen nicht. Gesundheitsthemen spielen in ihrem Joballtag schlicht keine Rolle. Diese Chefs führen autoritär und hierarchisch. Sie können am leichtesten über Branchenverbände, Krankenkassen mit sektorspezifischen Auswertungen zu Fehlzeiten und Produktivitätskosten oder durch Impulse von Mitunternehmern erreicht werden, die genau ihre „Sprache“ sprechen.

BARMER unterstützt Betriebe

Die BARMER hilft Firmen dabei, gesunde Arbeit effektiv zu gestalten. Auf den Seiten 14 bis 17 finden Betriebe BGM-Angebote für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte.

Vielfalt im Betrieb nutzen

Leadership@Work: Ein inklusiver Führungsstil stärkt den Unternehmenserfolg.

Die Belegschaften in Unternehmen werden vielfältiger. Menschen unterschiedlichen Alters, Geschlechts, kultureller Herkunft und mit verschiedenen Lebenserfahrungen arbeiten zusammen. Diese Vielfalt nennt man Diversität. Sie kann zahlreiche Vorteile mit sich bringen. Arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen gemeinsam an Aufgaben, können neue Ideen und kreative Lösungsansätze entstehen. Dadurch können Unternehmen ihre Innovationskraft stärken und besser auf Veränderungen reagieren.

Vielfalt stärken

Führungskräfte nehmen eine besondere Rolle ein, wenn es darum geht, Diversität im Betrieb zu fördern und zu nutzen. Ihr Führungsstil sollte inklusiv sein und den Menschen mit all seinen Facetten sehen, einbinden und stärken. Deshalb hat die BARMER zusammen mit dem Competence Center



Nicola Glumann

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Competence Center for Diversity, Disability and Inclusion der Universität St. Gallen

„Inclusion besteht aus vier Dimensionen. Das sind Authentizität, Zugehörigkeit, Chancengleichheit, und Perspektivenvielfalt.“

Führungskräfte mit inklusiver Führung vertraut und unterstützt sie dabei, Diversität aktiv zu fördern.

Inclusion als Ansatz

Leadership@Work fußt auf dem Inclusion-Ansatz. Inclusion ist nicht mit Inklusion gleichzusetzen. „Inklusion verbinden wir hauptsächlich mit der Teilhabe von Menschen mit Behinderung“, sagt Nicola Glumann, wissenschaftliche Mitarbeiterin am CCDI. Inclusion umfasst als Ansatz noch mehr als das. Der Begriff beschreibt ein team- beziehungsweise organisationsweites Arbeitsklima, in dem sich alle Menschen in ihrer Vielfalt gesehen und zugehörig fühlen.

Vier Dimensionen

„Inclusion besteht aus vier Dimensionen. Das sind Authentizität, Zugehörigkeit, Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt“, erläutert die Forscherin. Das bedeutet, alle Mitarbeiterinnen

for Diversity, Disability and Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen das Programm „Leadership@Work – use the power of diversity“ entwickelt. Unternehmen können es im Rahmen ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) einsetzen. Es macht



Leadership@Work

Inclusion-Index

Standortbestimmung
mittels Fragebogen

Führung stärken

Workshop zur inklusiven Führung, Teil 1

Impulse für die Führung

Leadership Nuggets für
mehr Inclusion im Alltag

Führung stärken

Workshop zur inklusiven Führung, Teil 2

Inclusion-Index

Evaluation
mittels Fragebogen

Dauer: drei Monate

und Mitarbeiter können sie selbst sein und fühlen sich als Teil des Teams. Sie haben gleichermaßen faire Chancen und ihre verschiedenen Sichtweisen sind willkommen.

St. Gallen Inclusion Index

Um die Inclusion im Unternehmen zu erfassen, hat die Uni den sogenannten St. Gallen Inclusion Index entwickelt. Der Index ermittelt, wie weit die vier Dimensionen im Unternehmen ausgeprägt sind. So zeigt er mögliche Ansätze, um die Inclusion weiter zu stärken. Je höher der Index ist, desto mehr fühlen sich die Mitarbeitenden gesehen, einbezogen und als sie selbst akzeptiert. Das stärkt langfristig ihre psychische und körperliche Gesundheit, fördert die Zusammenarbeit und kann zu mehr Produktivität im Unternehmen führen. Das verdeutlichen auch Zahlen aus der

Studie „social health@work“ (2020-2024) der BARMER und der Uni St. Gallen. Die Studie hat das soziale Wohlbefinden im

Leadership@Work ist als nachhaltiges BGM-Paket konzipiert

So läuft das Programm ab:

- Zu Beginn bestimmt das Team des CCDI mithilfe eines anonymisierten Online-Fragebogens den Inclusion Index im Betrieb. Beschäftigte erhalten sofort eine Rückmeldung zu den Ergebnissen.
- Ab zehn Teilnehmerinnen und Teilnehmern erstellt die Uni einen Unternehmensbericht, präsentiert die Ergebnisse und stellt Handlungsempfehlungen für die Führungskräfte vor.
- Dieser Bestandsaufnahme folgt ein Online-Workshop für fünf bis 20 Teilnehmende. Darin lernen Führungskräfte an zwei halben Tagen praxisnahe Methoden, um alle vier Dimensionen von Inclusion im Team gezielt zu stärken.
- Zusätzlich erhalten die Führungskräfte Zugang zu einer Online-Lernplattform. In kompakten Lektionen, sogenannten Leadership Nuggets, festigen sie ihr neues Wissen zu den vier Dimensionen.
- In einem zweiten Online-Workshop tauschen sich die Vorgesetzten zu ihren gesammelten Erfahrungen aus, um die neuen inklusiven Führungsfähigkeiten im Alltag weiter zu vertiefen.
- Abschließend wiederholt die Uni St. Gallen die Mitarbeitendenbefragung und erstellt einen neuen Inclusion Index. So zeigt sich, wie sich das neue Führungsverhalten positiv auf die Beschäftigten ausgewirkt hat.

Arbeitskontext untersucht. Laut der Daten sind Mitarbeitende, die ein hohes Maß an Inclusion empfinden, bis zu 37 Prozent zufriedener am Arbeitsplatz und berichten von einer bis zu 17 Prozent höheren Arbeitsfähigkeit. Führungskräfte geben wiederum an, dass Teams, die sich inkludiert fühlen, bis zu 15 Prozent mehr leisten als weniger inkludierte Teams.

Interessiert?

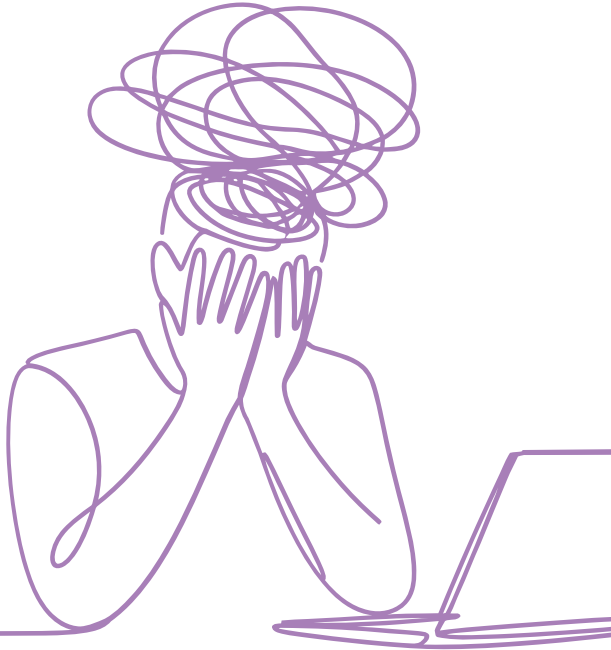
Unternehmen, die Leadership@Work durchführen möchten, können sich bei Fragen an die Beratungen für Gesundheitsmanagement der BARMER wenden.

barmer.de/bgm-ansprechpartner



Die unsichtbare Arbeitslast

Mental Load kann dauerhaft überfordern. Psychologe Christoph Ludwig erklärt, was Beschäftigte und Betriebe dagegen tun können.



Herr Ludwig, was ist Mental Load?

Mental Load ist der unsichtbare Teil unserer Arbeit, der uns gedanklich beschäftigt. Diese mentale



Christoph Ludwig
Trainer, Coach und Psychologe
bei der Firma insa
Gesundheitsmanagement

Was können die Folgen sein?

Wir sind im Job unproduktiver, unkonzentrierter, nehmen Arbeit mit nach Hause, schlafen schlechter. Unser Gehirn funktioniert nicht als dauerhaftes Ablagesystem für Unerledigtes. Wir sind besser darin, Probleme zu lösen und abzuarbeiten. Zu viel Mental Load kann daher im schlimmsten Fall zu psychischen Erkrankungen wie Burn-out führen, also einem dauerhaften Ausgebranntsein.

Was können Beschäftigte dagegen tun?

Wichtig ist, sich des Problems bewusst zu werden. Wir müssen unser Gedächtnis sortieren. Alles, was wir nicht im Kopf behalten müssen, sollten wir auslagern. Raus in ein anderes System. Das können To-Do-Listen oder Projekttabellen sein. Es hilft auch, Unterbrechungen zu reduzieren, etwa wenn wir die Benachrichtigung über neue Mails im E-Mail-Programm abschalten.

Und was können Unternehmen tun?

Sie sollten die unsichtbare Arbeit sichtbar machen. Etwa durch Workshops zu dem Thema. Es kann sich auch lohnen, Mental Load in die Gefährdungsbeurteilung eines Arbeitsplatzes einzubetten. Führungskräfte sind ebenfalls gefragt. Sie sollten Rollen im Team klar definieren. Wenn klar ist, wer an welche Fristen und Aufgaben denken muss, entlastet das die Mitarbeitenden bereits.

BARMER Online-Seminar

Mental Load in der Arbeitswelt – wenn der Kopf nicht mehr abschaltet

Wenn der Kopf voller To-Do-Listen, Termine, und Erwartungen ist, entstehen Stress und Erschöpfung. Doch das ist nicht unbedingt für andere sichtbar. Mental Load beschreibt diese unsichtbare Belastung. Sie entsteht, wenn wir Aufgaben nicht nur erledigen, sondern auch planen, organisieren und im Kopf behalten müssen. Das kann sich auf die Arbeitsleistung auswirken. Das kostenlose Seminar zeigt, wie Unternehmen und ihre Führungskräfte gezielt Maßnahmen ergreifen können, um Mitarbeitende zu entlasten und gesunde Strukturen zu fördern.

Termin:

Donnerstag, 15. Oktober, 11 bis 12 Uhr

Mehr dazu und zur Anmeldung unter:

barmer.de/seminar-mental-load

Belastung können Meetings oder Termine sein, die wir organisieren müssen, offene Aufgaben, die wir im Kopf haben, Konflikte, die wir vorausahnen müssen. Für Führungskräfte ist es vielleicht der Überblick über das Team oder Projekte, den sie behalten müssen. Auch unklare Zuständigkeiten oder widersprüchliche Prioritäten können Beschäftigte psychisch belasten.

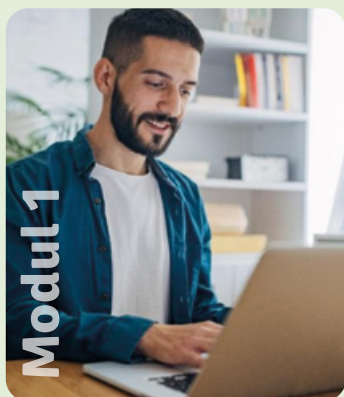
Ab wann wird Mental Load problematisch?

Mentale Arbeitsbelastung lässt sich nicht vermeiden. Sie ist an sich nicht schädlich. Aber man kann sich das wie einen Computer vorstellen, auf dem zu viele Fenster offen sind: Wenn ich es irgendwann nicht mehr schaffe, alle „Tabs“ zu schließen, wirkt sich das auf die Gesundheit aus.

Diese BGM-Angebote helfen gegen Mental Load

Die BARMER bietet mit der Firma insa Gesundheitsmanagement zahlreiche Maßnahmen für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) an, die Mental Load vorbeugen. Sie helfen

unter anderem, besser mit Stress umzugehen, fördern die Achtsamkeit im Berufsalltag oder klären über gesunden Schlaf auf. Hier sind drei Module zur Auswahl:



Beratung digitaler Stress

Der Einsatz neuer Technologie und Kommunikationsformen kann als digitaler Stress an den Kräften zehren. Bei diesem Angebot erfassen die Mitarbeitenden via Fragebogen, wie sehr sie das belastet. Faktoren, die dabei abgefragt werden, sind etwa ständige Erreichbarkeit, aber ebenso die Komplexität digitaler Anwendungen. Ist diese zu hoch, kann das ein Gefühl fehlender medialer Kompetenz hervorrufen.

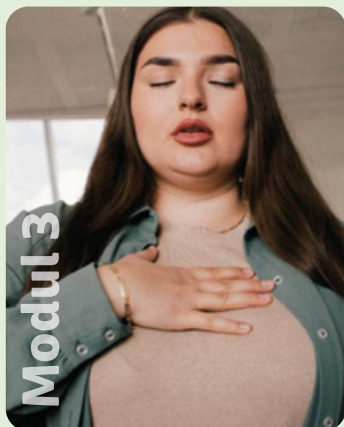
Der Check-up überprüft ebenfalls, ob Betroffene deswegen unter mangelnden Erfolgserlebnissen leiden und wie sie mit digitaler Informationsflut umgehen. In der gesundheitsförderlichen Eins-zu-eins-Beratung bespricht die beratende Person Auffälligkeiten. Auf Basis der Befragungsergebnisse gibt sie alltagsbezogene, individuelle Tipps, wie Beschäftigte gesünder mit digitalem Stress umgehen können.



Gesunder Schlaf

Es ist kein Geheimnis, dass gesunder und ausreichender Schlaf nicht nur wichtig ist, um den Körper regenerieren zu lassen. Er stärkt auch die mentale Widerstandskraft. In diesem Modul können Betriebe zwischen einem Impulsvortrag und einem Workshop wählen. Der Vortrag liefert kompaktes Basiswissen. Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über die menschliche Schlafarchitektur, die innere Uhr und

den biologischen Rhythmus. Sie erfahren, warum es unterschiedliche Chronotypen gibt. Ebenso lernen sie die wichtigsten Grundlagen der Schlafhygiene kennen. Der Workshop geht über das Basiswissen hinaus. Ergänzend analysieren die Beschäftigten unter anderem individuelle Faktoren, die ihren Schlaf stören und erarbeiten konkrete Maßnahmen, um diesen zu optimieren.



Achtsamkeit im Arbeitsalltag

Dieses Modul sensibilisiert dafür, gesund und achtsam mit sich selbst und der eigenen Psyche umzugehen. In einem Impulsvortrag lernen die Teilnehmenden, was der Begriff „Achtsamkeit“ bedeutet, und welche Ziele dahinterstecken. Nämlich wie man dadurch das Wohlbefinden, die Konzentrationsfähigkeit und das Immunsystem stärken kann. Alternativ können Betriebe einen Workshop buchen, der über die Vortragsinhalte hinausgeht. Darin

lernen die Beschäftigten etwa verschiedene Achtsamkeitsinstrumente kennen, erproben diese gemeinsam und erhalten Impulse für mehr Bewusstsein im Alltag.

Interessiert?

Fragen zu den BGM-Angeboten der BARMER beantworten Ihnen gerne die Beratungen für Gesundheitsmanagement der BARMER. Sprechen Sie uns an!

barmer.de/bgm-ansprechpartner



Elektronische Patientenakte
Einfacher Zugang zur eCare

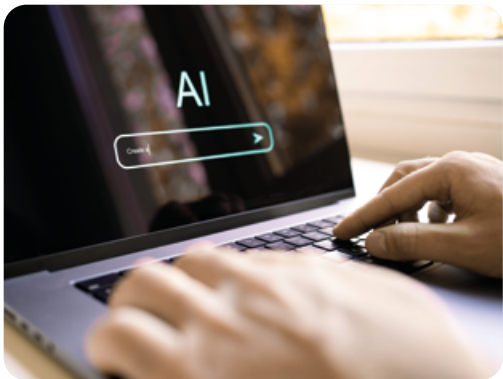
Die BARMER hat den Zugang zur elektronischen Patientenakte vereinfacht, die bei der BARMER eCare heißt. Dazu setzt sie die Anwendung ePass der Firma Nect ein. Versicherte können sich damit von zu Hause aus per Smartphone über die App Meine BARMER identifizieren. Dabei genügt es, den Personalausweis in die Kamera zu halten und zum Abgleich ein Selfie aufzunehmen. Die Anwendung kann direkt aus der App gestartet werden. Mehr dazu unter:
barmer.de/ecare

AI Act
KI-Kennzeichnungspflicht

Durch die europäische Verordnung zur Künstlichen Intelligenz (KI), dem sogenannten AI Act, müssen Unternehmen seit August in bestimmten Fällen offenlegen, wenn sie Inhalte durch eine KI erstellt oder verändert haben. Das gilt auch, wenn Nutzer mit einer KI interagieren. Den AI Act müssen auch Unternehmen umsetzen, die KI mit geringem Risiko einsetzen, etwa das Basismodell von ChatGPT oder Bildgenerierungsprogramme. Ebenso bestimmt der Inhalt, was gekennzeichnet werden muss. So braucht etwa ein KI-generiertes Foto eines echt wirkenden Firmengebäudes eine Kennzeichnung. Eine rein grafische Illustration hingegen nicht. Die genauen Vorgaben hat die EU in Leitlinien festgehalten. Diese können Betriebe hier einsehen:
digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/code-practice-ai-generated-content

Personalmanagement
Jeder siebte Betrieb lässt Zeugnisse von KI schreiben

Unternehmen setzen in ihren Personalabteilungen immer mehr Künstliche Intelligenz (KI) ein. So erstellt jede siebte Firma Arbeitszeugnisse mithilfe von KI. Mehr als die Hälfte (52 Prozent) zeigt Interesse, KI künftig dafür einsetzen zu wollen. Das geht aus einer Erhebung des Digitalverbandes Bitkom hervor, der dafür mehr als 600 Unternehmen in Deutschland befragt hat (s. Grafik unten). Weitere Gebiete, in denen Betriebe KI einsetzen, sind die Einarbeitung von Mitarbeitenden (Onboarding) und die individuelle Weiterbildung. „Wer neu im Job ist, hat viele Fragen. Eine gut trainierte KI kann



Antworten geben, bei der Orientierung helfen und ist immer verfügbar“, so Bitkom-Geschäftsführer Dr. Bernhard Rohleder. So bliebe mehr Zeit für eine individuelle Betreuung und für wirklich persönliche Fragen. Mehr dazu unter:
bitkom.org



*Umfrage unter allen Bitkom-Unternehmen ab drei Beschäftigten, **Rest zu 100 % beantwortete mehrheitlich mit: „Nein, aber wir können es uns vorstellen“; Quelle: Bitkom Research 2026

Neue kostenlose On-Demand-Seminare bei der BARMER

Schüler, Studierende und Praktikanten beschäftigen

Im Firmenkundenportal der BARMER gibt es jetzt das neue kostenfreie Online-Seminar „Beschäftigung von Schülern, Studierenden und Praktikanten“. Der Titel ist Programm: BARMER-Experte Christoph Maihöfer (s. Bild) erklärt unter anderem, welche Kriterien für eine geringfügige Beschäftigung gelten, welche Personengruppenschlüssel Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber übermitteln müssen, wenn sie Schülerinnen und Schüler zur Sozialversicherung melden, wann ein Nebenjob berufsmäßig wird und wann bei Praktika der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden muss. Das und noch viel mehr sind die Inhalte dieses Seminars. Es



ist nicht live, sondern ein sogenanntes On-Demand-Angebot, das Mitarbeitende jederzeit ansehen können. Nach der Anmeldung kommt per E-Mail ein Link zu den Seminarinhalten. Beschäftigte können das gesamte Seminar angucken oder gezielt einzelne Themenbereiche anwählen, die sie für ihre Arbeit gerade brauchen. Mehr dazu unter: barmer.de/schueler-studierende-praktikanten

Einstieg in die Personalarbeit

Was sind eigentlich die Prüfkriterien für eine Selbstständigkeit? Wie erfahren die Sozialversicherungsträger, wenn sich das Beschäftigungsverhältnis eines Mitarbeitenden ändert? Gerade Beschäftigte, die neu im Personalbereich arbeiten, sind mit vielen für sie neuen Fragen konfrontiert. Denn das Sozialversicherungsrecht kann unter Umständen schnell unübersichtlich werden. Im Online-Seminar „Einstieg in die Personalarbeit – die Grundlagen der Sozialversicherung“ lernen Beschäftigte von drei Fachleuten der BARMER (im Bild: Irnesa Kulovic) Basiswissen zur Sozialversicherung. Ebenso vermittelt das Seminar die wichtigsten Infos zum Versicherungs- und Beitragsrecht sowie zum



Meldeverfahren. Dabei stehen Themen wie Sachbezüge genauso auf der Agenda wie die Beschäftigung von Vollrentnern. Das Seminar ist ebenfalls ein kostenloses On-Demand Angebot, das Beschäftigte nach Anmeldung jederzeit anschauen können. Auch hier lassen sich einzelne Themenschwerpunkte direkt anwählen, sodass Beschäftigte sich gezielt Wissen aneignen können. Mehr dazu unter: barmer.de/einstieg-personalarbeit

Gehalt

Digitale Entgeltunterlagen

Ab dem Jahr 2027 müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sämtliche relevanten Entgeltunterlagen laut § 8 der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) digital führen und aufbewahren. Dazu zählen etwa folgende Unterlagen:



- Lohn- und Gehaltsabrechnungen
- Beitragsnachweise für die Kranken- und Rentenversicherung
- Meldungen im Rahmen der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung
- Arbeitszeitznachweise
- Überstunden- und Zuschlagsnachweise
- Entgeltfortzahlungsnachweise
- Minijob-Unterlagen

Daneben müssen auch sogenannte begleitende Entgeltunterlagen digitalisiert werden:

- Befreiungsanträge in der Sozialversicherung
- Immatrikulationsbescheinigungen von Werkstudentinnen und Werkstudenten
- Nachweise zur Versicherungsfreiheit
- Erklärungen von Beschäftigten
- weitere prüfungsrelevante Dokumente

Es gibt konkrete Vorgaben, wie Betriebe die digitalen Unterlagen aufbewahren sollen. Das betrifft unter anderem das Format, die Dateinamen, das Ordnungssystem sowie die Archivierung und Prüfbarkeit. Die Einzelheiten dazu lassen sich in den gemeinsamen Grundsätzen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung für die Entgeltunterlagen nach § 8 BVV und für die Beitragsabrechnung nach § 9 BVV nachlesen. Eine Übersicht darüber, was noch zu Entgeltunterlagen zählt, finden Betriebe im Sozialversicherungslexikon der BARMER unter:

barmer.de/entgeltunterlagen

**BARMER**

Aktuelles SV-Wissen für eine starke HR

Das Seminar „Updates aus der Sozialversicherung“ empfehlen – und jederzeit kostenlos on demand streamen.



barmer.de/updates