

# BARMER Nahdram

Magazin für Unternehmen

04-2020

## social health@work

Neue BARMER-Studie zur mobilen Arbeit



### KURZARBEITERGELD

Es geht  
in die  
Verlängerung

### PRAXIS

BARMER-  
Arbeitshilfen für  
das Personalbüro

### GRIPPESCHUTZ

Impfen  
lassen – jetzt  
erst recht

**Impressum**

**HERAUSGEBER**

BARMER  
Postfach 110704  
10837 Berlin

**VERANTWORTLICH**

Athanasios Drougias, Abteilung  
Unternehmenskommunikation

**REDAKTION**

Rainer Janzen (Ltg.)  
Andreas Hipp

**LAYOUT/DTP**

Andreas Große-Stoltenberg

**ANSCHRIFT DER REDAKTION**

BARMER, Abteilung  
Unternehmenskommunikation,  
Lichtscheider Str. 89,  
42285 Wuppertal  
Telefon 0800 33 30 04 99 18 36\*  
Fax 0800 33 30 04 99 14 59\*  
E-Mail nahdran@barmer.de

**DRUCK**

pva, Druck und Medien-Dienstleistungen GmbH, Landau i. d. Pfalz

**BILDNACHWEIS**

BARMER, BMBF (S. 5), AC-Motoren (S. 8), Fiege Logistics (S. 9) .../stock.adobe.com: guerrieroale (S. 2,14), Photocreo Bednarek (S. 2,15), Vivivector (S. 4,13), goodluz (S. 4), Mary Long (S. 5), Mangostar (S. 5), Viktoria (S.12), guruXOX (S.12), oatawa (S.13), M.Dörr & M.Frommherz (S.13), Andrey Popv (S.16), Pixel-Shot (S.17)

Nahdran erscheint viermal jährlich

\*aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei

06



BARMER-STUDIE SOCIAL HEALTH@WORK



14

GRIPPESCHUTZ



KURZARBEITERGELD

18

# INHALT

**TITELTHEMA**

04 **MELDUNGEN**  
Aktuelles in Kürze

06 **NEUE BARMER-STUDIE ZUR MOBILEN ARBEIT**  
social health@work

12 **MELDUNGEN**  
Aktuelles in Kürze

14 **GRIPPESCHUTZ**  
Impfen lassen – jetzt erst recht

15 **KURZARBEITERGELD**  
Es geht in die Verlängerung

16 **SOZIALVERSICHERUNGSRECHT**  
Praxishilfen für das Personalbüro

18 **NEUES KRANKENKASSENWAHLRECHT**  
Wechseln wird einfacher

19 **BARMER-GESUNDHEITSREPORT 2020**  
Jeder Beruf fordert anders



## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

vermutlich hat niemand geahnt, wie schnell unsere Arbeitswelt durch die Corona-Pandemie auf den Kopf gestellt wird. Innerhalb kürzester Zeit mussten neue Kommunikationswege zu Kunden und Lieferanten geschaffen werden, mobiles Arbeiten und Homeoffice wurden immer populärer. Die Digitalisierung und die Veränderungen in der Arbeitswelt erhielten einen kräftigen Schub. Wie können Unternehmen mit diesen neuen Herausforderungen umgehen? Eine neue Studie der BARMER und Universität St. Gallen liefert hier wichtige Erkenntnisse. Sie geben Unternehmen, Beschäftigten und auch uns als großer Krankenkasse viele Möglichkeiten, effektive Gesundheitsstrategien zu entwickeln und Angebote weiterzuentwickeln. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Es grüßt Sie herzlich Ihr

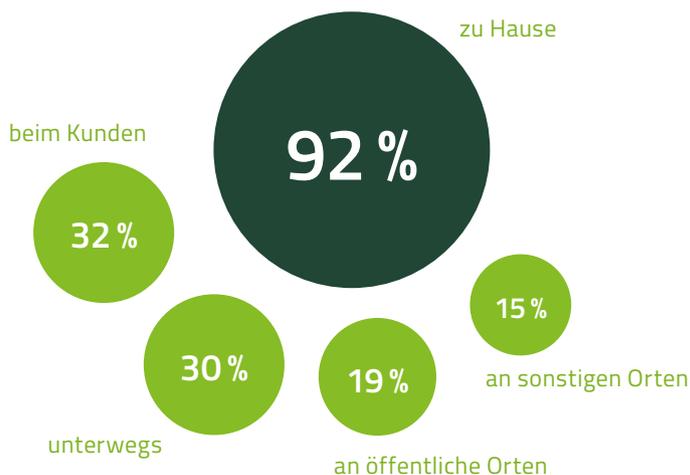
*Christoph Straub*

Prof. Dr. Christoph Straub  
Vorstandsvorsitzender der BARMER

### Arbeiten wird immer mobiler

**Wo wird mobil gearbeitet?\***

(Mehrfachnennungen möglich)



\*Befragung von 8.000 Erwerbstätigen, Quelle: BARMER-Studie „social health@work“



#### SERVICE

Telefonservice  
für Firmen  
(24 Stunden täglich,  
sieben Tage die Woche,  
deutschlandweit und  
kostenfrei)  
**0800 333 05 05**

Telefonservice, englischsprachig  
**0800 333 00 60**

Fax  
**0800 333 00 91**

Rückruf-Service,  
Feedback geben  
**barmer.de/firmenkontakt**

BARMER-Firmenkundenportal  
**barmer.de/firmenkunden**

Fragen zu Themen in der  
Nahdran, Anschriften-  
änderungen mitteilen (bitte  
Betriebsnummer angeben)  
**nahdran@barmer.de**

Nahdran digital  
(alle Ausgaben ab 2016  
als PDF-Download)  
**barmer.de/nahdran**

### Akuthilfe Pflege

## 20-Tage-Regelung gilt weiter

Die ursprünglich bis Ende September befristete „Akuthilfe Pflege“ kann bis zum 31. Dezember dieses Jahres in Anspruch genommen werden. Diesen Beschluss hat das Bundeskabinett Anfang September gefasst. Zur Erinnerung: Wer coronabedingt Angehörige pflegt oder

Pflege neu organisieren muss, darf – nach Absprache mit dem Arbeitgeber – der Arbeit bis zu 20 Tage fernbleiben statt der sonst üblichen zehn Tage. Ebenfalls bis zu 20

Arbeitstage (auch hier sind es normalerweise zehn Tage) können Pflegepersonen das Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung in Anspruch nehmen, wenn die Pflege aufgrund von coronabedingten Versorgungsengpässen zu Hause durchgeführt wird.

[bmf.sj.de](http://bmf.sj.de)

[barmer.de/unsere-leistungen/pflege](http://barmer.de/unsere-leistungen/pflege)



### Betriebsrentenkürzung wegen Insolvenz

## Pensions-Sicherungs-Verein haftet nur bedingt

Ein Betriebsrentner muss die Kürzung seiner Altersbezüge akzeptieren, wenn sein Arbeitgeber Insolvenz angemeldet hat, so hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden (Urteil vom 21. Juli 2020, Az: 3 AZR 142/16). Der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) müsse die Differenz nicht ausgleichen. Dem klagenden Rentner, der den PSV in der Pflicht sah, hielt das BAG entgegen, dass der PSV erst ab dem 1. Januar 2022 für Sicherungsfälle wie diese vollständig haften müsse. Bis dahin käme ein solcher Komplettschutz nur in Betracht, wenn die Pensionskasse die vom Arbeitgeber zugesagte Leistung um mehr als die Hälfte kürze oder wenn die Einkünfte des Rentners durch die Kürzung unter die vom Statistischen Amt der Europäischen

Union für Deutschland ermittelte Armutgefährdungsschwelle falle. Da keine dieser beiden vom Europäischen Gerichtshof vorgegebenen Bedingungen im konkreten Fall zum Tragen kam, blieb die Klage erfolglos.



Neues BARMER Institut für Gesundheitssystemforschung

## Daten werden lebendig

Defizite und Fehlentwicklungen in der medizinischen und pflegerischen Versorgung gezielt aufdecken, umfangreiche Datenanalysen zum Gesundheitswesen gebündelt zur Verfügung stellen: So lässt sich das Aufgabenspektrum des neu gegründeten BARMER Instituts für Gesundheitssystemforschung (bifg) im Wesentlichen umreißen. Das bifg als Kompetenzzentrum soll Wissenslücken schließen und objektive

Antworten darauf geben, wie sich die Versorgung der Versicherten verbessern lässt. Auf diese Weise nimmt die BARMER aktiv Einfluss auf die Gestaltung der Gesundheitsversorgung in Deutschland. Ein weiteres Kernanliegen der Institutsarbeit besteht darin, die nüchternen Daten des Gesundheitswesens in den Augen ihrer Betrachter lebendig und verständlicher zu machen.

[www.bifg.de](http://www.bifg.de)

### Überbrückungshilfen für KMU

## Verlängerung bis Jahresende

Die Überbrückungshilfen des Bundes für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) werden bis Ende des Jahres verlängert. Darauf haben sich die Koalitionspartner Ende August verständigt. Anträge für die Fördermonate September bis Dezember können ab sofort gestellt werden, rückwirkend für die Monate Juni bis August allerdings nicht mehr. Grundsätzlich gilt, dass sich Unternehmen, die von Corona besonders hart getroffen wurden, 40 bis 90 Prozent ihrer betrieblichen Fixkosten erstatten lassen können – in der Spitze bis zu 200.000 Euro für vier Monate. Insgesamt stellt die Bundesregierung den KMU 25 Milliarden Euro an Überbrückungshilfen zur Verfügung.

[ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de](http://ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de)

[krisenchat.de](https://www.krisenchat.de)

## Professionale Hilfe in Notlagen

Lockdown und wochenlange Zwangsisolation in den eigenen vier Wänden statt regulärem Schulunterricht und normaler Vorbereitung auf die Abitur- oder Abschlussprüfung – bei vielen jungen Menschen hat die Corona-Pandemie Spuren hinterlassen. Zukunftsängste und Sorgen um die eigene und die Gesundheit der Familie machen sich breit und drücken aufs Gemüt. „krisenchat.de“ – ein von der BARMER unterstützter Beratungskanal – bietet allen „unter 25“, die sich in einer psychischen Notlage befinden, professionelle Hilfe an. Anonym, kostenlos und rund um die Uhr können junge Menschen sich per WhatsApp oder SMS-Chat von qualifizierten Kräften Rat und Hilfe zur Selbsthilfe geben lassen. Eine Registrierung ist dafür nicht erforderlich.

[krisenchat.de](https://www.krisenchat.de)



Neu: BARMER Pflegecoach

## Digitaler Alltagshelfer

Der Startschuss für den neuen BARMER Pflegecoach ist gefallen. Das digitale Informations- und Wissensportal unterstützt mit allgemeinverständlich und anwendungsfreundlich aufbereiteten Alltags- und Praxishilfen pflegende Angehörige bei ihrer verantwortungsvollen Tätigkeit. Aus einer stetig wachsenden Palette können Interessierte die Themen auswählen, die zu ihrer individuellen Lebens- und Pflegesituation passen. Zum Start legt der

Pflegecoach einen besonderen Fokus auf das Thema Demenz, denn insbesondere dieses Krankheitsbild verlangt Pflegepersonen physisch und psychisch sehr viel ab. Und weil dem so ist, nimmt auch das Thema Selbstsorge im Portal einen breiten Raum ein. Denn nicht wenige Menschen, die aufopferungsvoll pflegen, überschreiten irgendwann „rote Linien“ und riskieren ihre Gesundheit.

[barmer.de/pflegecoach](https://barmer.de/pflegecoach)

Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“

## Die wichtigsten Maßnahmen

Seit 1. August 2020 können kleine und mittelgroße Unternehmen unterstützt werden mit ...

2.000  
Euro

für jeden für 2020/2021  
abgeschlossenen Ausbildungsvertrag

3.000  
Euro

für jeden zusätzlich geschaffenen und  
abgeschlossenen Ausbildungsvertrag

3.000  
Euro

für die Übernahme Auszubildender aus  
pandemiebedingt insolventen Betrieben

Förderung beantragen unter [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen



**„Wir dürfen nicht zulassen, dass die Corona-Pandemie zu einer Krise auf dem Ausbildungsmarkt wird. Denn die Auszubildenden von heute sind unsere Fachkräfte von morgen.“**

ANJA KARLICZEK, BUNDESMINISTERIN FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG



**MOBILES ARBEITEN**  
verbreitet sich  
zusehends. Wie  
kann es gelingen?

## social health@work

In einer Langzeitstudie untersuchen BARMER und die Uni St. Gallen, welche Auswirkungen der Digitalisierungs-Beschleuniger Corona auf die Arbeitswelt hat und wie sich die Unternehmen bestmöglich darauf einstellen können.

Corona hat viele Beschäftigte in Echtzeit ins Homeoffice katapultiert (s. Grafik rechts) und die Kommunikation schlagartig auf digitale Kanäle verlagert. Die Wahrscheinlichkeit, dass es nach der Krise wieder zu einer Rückkehr in den gewohnten Büroalltag kommt, ist gering. Stattdessen

stellen sich neue Fragen. Etwa die nach dem sozialen Miteinander an komplett digitalisierten und räumlich voneinander getrennten Arbeitsplätzen. Wie lassen sich trotz Vereinzelung und Isolation Nähe und Empathie erzeugen, wenn spontane Treffen an der Kaffeemaschine entfallen und sich Kolleginnen und

Kollegen nur noch am Bildschirm Hallo sagen können? Wie kann eine Grenzziehung zwischen Beruflich und Privat gelingen, wenn der Arbeitsplatz zugleich das Zuhause ist? Wie können Entscheider auf Distanz kompetent führen und motivieren, ohne dass der Teamgeist leidet, sich Einzelne emotional abgehängt und

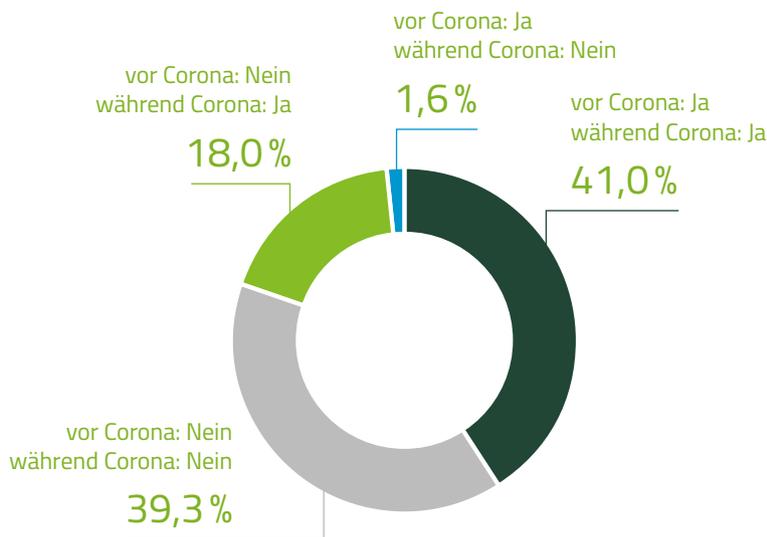


**„Richtig gemanagt wird der digitale Wandel  
und das Mehr an flexibler Arbeit die Beschäftigten  
gesünder und leistungsfähiger machen.“**

PROF. DR. STEPHAN A. BÖHM, UNIVERSITÄT ST. GALLEN

## Haben sie vor oder während der Corona-Pandemie mobil gearbeitet?

Fragestellung aus der Studie „social health@work“



ausgegrenzt fühlen? Und überhaupt: Wie muss sich das Unternehmen organisatorisch neu ausrichten? Wie sollte es mit technischen Veränderungen umgehen und wie kann es seine Infrastruktur und seine Arbeitsweisen neu „orchestrieren“?

### Repräsentative Studie mit Langzeiteffekt

Schon weit vor Corona haben sich die BARMER und das Team um Prof. Dr. Stephan Böhm von der Uni St. Gallen intensiv mit den bis heute wenig erforschten Auswirkungen der Digitalisierung und des mobilen Arbeitens auf die Gesundheit der Beschäftigten befasst. Um so mehr trifft ihre große repräsentative Langzeitstudie „social health@work“, für die rund 8.000 Erwerbstätige in Deutschland über dreieinhalb Jahre hinweg zum Thema mobile Arbeit befragt werden, den Nerv der Zeit. Jetzt liegen die Ergebnisse einer ersten von insgesamt acht Befragungswellen vor, die am 22. September auf einem BARMER-Unternehmerforum in Münster präsentiert wurden.

### Digitalkompetenz ist gesundheitsfördernd

Wer unter aktuellen Corona-Bedingungen mit eher negativen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit der Beschäftigten gerechnet hat, den belehrt die Studie eines Besseren. Denn die Befragungsergebnisse der ersten Welle zeigen, dass sich die Digitalisierung der Arbeitswelt durchaus positiv auf die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit ►



### PRÄSENTATION DER STUDIE

Trotz der strengen Hygieneauflagen und einer an das Abstandsgebot angepassten Teilnehmerzahl war das Unternehmerforum in Münster, auf dem die neue BARMER-Studie „social health@work“ erstmals einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt

wurde, ein voller Erfolg. Auch von der Möglichkeit, die Veranstaltung aus der Ferne per Livestream mitzuvollziehen, in Echtzeit mitzudiskutieren, Fragen zu stellen und per Live-Polling abzustimmen, wurde reger Gebrauch gemacht.

### Was bedeutet „social health“?

„social health“ beschreibt den Zustand des sozialen Wohlbefindens im Berufsleben. Um ihn zu erreichen, gilt es, Verhaltensweisen und Arbeitsbeziehungen zu entwickeln, um die Anforderungen von Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung erfolgreich zu gestalten. Es geht im wahrsten Sinne um eine gesunde Balance.

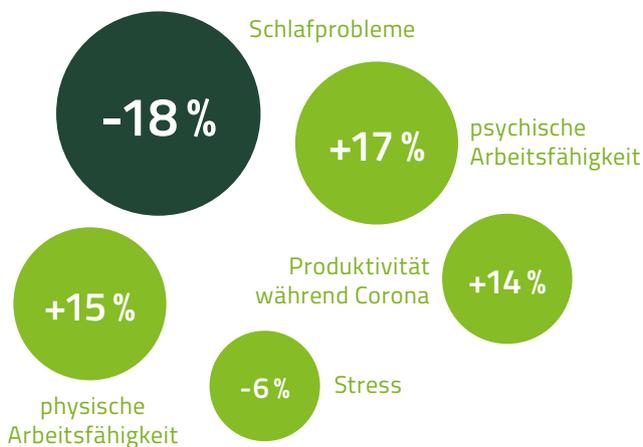


„Nicht erst seit Corona wissen wir: Ein gesundes Unternehmen braucht gesunde Mitarbeiter. Das ist für uns eine Herzensangelegenheit.“

TIMO KLUSMANN, GESCHÄFTSLEITUNG DER AC-MOTOREN GMBH

### Gesundheit und Performance von mobilen Beschäftigten mit stark ausgeprägter digitaler Kompetenz

im Vergleich zu mobilen Beschäftigten mit gering ausgeprägter digitaler Kompetenz



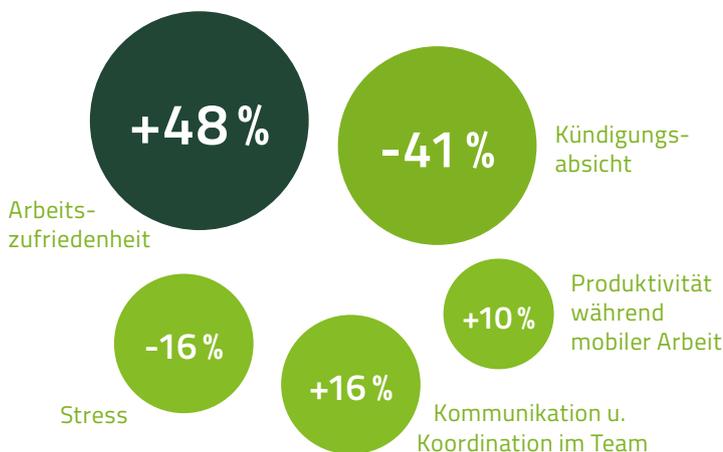
der Beschäftigten auswirken kann. Ein Ergebnis ist, dass mobil arbeitende Beschäftigte mit einer stark ausgeprägten digitalen Kompetenz im Vergleich zu digital weniger fitten Mobil-Arbeitern über deutlich weniger Schlafprobleme klagen, weniger gestresst, deutlich produktiver und physisch und psychisch um einiges belastbarer sind, was ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit an betrifft (s. obere Grafik links).

### Grenzmanagement-Taktiken

Nicht minder wichtig für die Gesundheit der Beschäftigten scheint ihre Fähigkeit zu sein, ihr Arbeits- vom Privatleben zeitlich und örtlich voneinander abzugrenzen. Die Studienergebnisse zeigen: Je besser es Beschäftigten gelingt, ihre Zeit so zu strukturieren, dass Familie und Arbeit klar voneinander getrennt werden können (die Studie verwendet dafür den Begriff „zeitliche Taktiken“), desto mehr sind diese mobilen Beschäftigten gegenüber mobilen Beschäftigten mit gering ausgeprägtem Grenzmanagement gesundheitlich im Vorteil. Als Vorteil erweist sich für sie auch, wenn die Option besteht, sich zum Arbeiten

### Gesundheit und Performance von mobilen Beschäftigten mit stark ausgeprägten virtuellen Führungsfähigkeiten ihrer direkten Führungskraft

im Vergleich zu mobilen Beschäftigten mit gering ausgeprägten virtuellen Führungsfähigkeiten ihrer direkten Führungskraft





**„Wir nutzen die Corona-Erfahrung und entwickeln mit unseren Mitarbeitern das mobile Arbeitskonzept der Zukunft. Auch für die Logistikzentren erarbeiten wir spezielle Hygienekonzepte und Arbeitszeitmodelle.“**

FELIX FIEGE, VORSTANDSVORSITZENDER FIEGE LOGISTIK

in einen separaten Raum zurückzuziehen („örtliche Taktiken“). Auch die deutliche Ansage, dass man mit den Teamkolleginnen und -kollegen ausschließlich in den vereinbarten Zeiten kommuniziert („kommunikative Taktiken“) wirkt sich positiv auf die Gesundheit der mobilen Beschäftigten aus. Sie sind deutlich robuster, was ihre physische und psychische Arbeitsfähigkeit anbetrifft, deutlich weniger stressanfällig, haben je nach eingeschlagener Taktik zum Teil deutlich weniger Schlafprobleme und sind gerade in Corona-Zeiten produktiver (s. Grafik rechts).

### Digitale Führungskräfte-Kompetenz

Einen ähnlich positiven Effekt auf Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten haben den Befragungsergebnissen nach die Fähigkeiten ihrer direkten Vorgesetzten, virtuell zu kommunizieren (s. untere Grafik links). Mobile Beschäftigte, deren Chefs die virtuellen Kommunikationsmöglichkeiten kompetent und effektiv einsetzen, schätzen ihre Produktivität höher und ihre Arbeitszufriedenheit sogar deutlich höher ein als Beschäftigte, deren ▶



### Gesundheit und Performace von mobilen Beschäftigten mit stark ausgeprägten Grenzmanagement-Taktiken im Vergleich zu mobilen Beschäftigten mit gering ausgeprägten Grenzmanagement-Taktiken

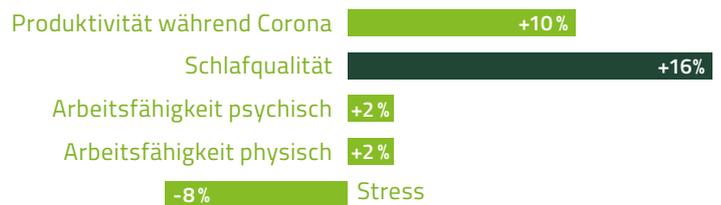
#### örtliche Taktiken



#### zeitliche Taktiken



#### kommunikative Taktiken



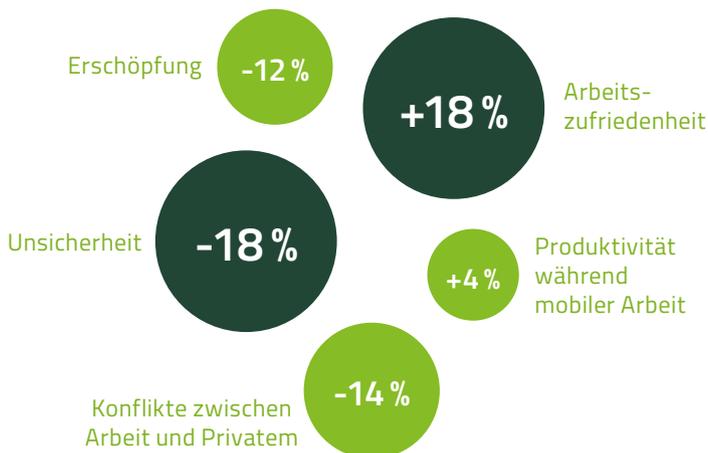
### Gesundheit und Performance von mobilen Beschäftigten mit hoch ausgeprägtem Inklusionsklima

im Vergleich zu mobilen Beschäftigten mit gering ausgeprägtem Inklusionsklima



### Auswirkungen von Support-Maßnahmen am Beispiel von klaren Absprachen im Team zum Umgang mit mobiler Arbeit

im Vergleich zu mobilen Beschäftigten ohne diese Support-Maßnahme in der Organisation



Führungskräfte nicht über entsprechende digitale Skills verfügen. Diese „Mobilarbeiter“ klagen zudem weniger über Stress und beschäftigen sich deutlich weniger mit dem Thema Kündigung als mobil Arbeitende mit Vorgesetzten ohne digitale Führungskompetenz.

### Schlüsselkompetenz „soziale Inklusion“

Mobiles Arbeiten kappt gewohnte und lieb gewonnene persönliche Kontakte zu den Kolleginnen und Kollegen. Schnell kann durch die räumliche Distanz das Gefühl aufkommen, nicht mehr dazuzugehören, in das Team sozial nicht richtig eingebunden zu sein. Gelingt es, mobile Beschäftigte mittels virtueller Kommunikationsmöglichkeiten auch über die Distanz hinweg eng ins Team zu integrieren und ihnen durch ein stark ausgeprägtes Inklusionsklima ein Zugehörigkeitsgefühl zu vermitteln, zahlt sich dies ebenfalls aus. Laut Studie sind gut integrierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem psychisch, aber auch körperlich deutlich leistungsfähiger, leiden weniger unter emotionaler Erschöpfung und tragen sich deutlich weniger mit Kündigungsabsichten (s. obere Grafik links).

### Klare Absprachen geben Sicherheit

Wann bin ich für meine Kolleginnen und Kollegen erreichbar, wann nicht? Klare Absprachen im Team geben mobilen Beschäftigten ein Gefühl der Sicherheit. Verbindliche Arrangements dieser Art helfen zudem, Konflikte zwischen Arbeit und





**„Die Studienergebnisse geben uns viele Möglichkeiten, effiziente und effektive Gesundheitsstrategien zu implementieren und bestehende Angebote gezielt weiterzuentwickeln.“**

PROF. DR. CHRISTOPH STRAUB, VORSTANDSVORSITZENDER DER BARMER

Privatleben zu minimieren und führen zu deutlich mehr Arbeitszufriedenheit (s. untere Grafik links).

### Arbeit navigieren, Grenzen ziehen

Ein kleines Zwischenfazit: Die bisherigen Ergebnisse der Studie zeigen, dass digitale Kompetenzen beim Umgang mit neuen Technologien einen wichtigen Hebel darstellen, um Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten positiv zu beeinflussen. Gleichzeitig sollte es den mobil Arbeitenden gelingen, die eigene Arbeit erfolgreich zu navigieren und Arbeits- und Privatleben konsequent voneinander abzugrenzen. Hier sind die Unternehmen gleichermaßen gefordert, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv dabei zu

unterstützen. Auch die BARMER kann aus den Studienergebnissen schon jetzt wichtige neue Erkenntnisse für sich ableiten. Zum Beispiel die, dass es fortwährender Anstrengungen bedarf, ihre eigenen digitalen Angebote zum betrieblichen Gesundheitsmanagement weiterzuentwickeln und an die Erfordernisse der Arbeitswelt 4.0 anzupassen.

### Studie lesen?

Die komplette Studie „social health@work“ können sich Interessierte im BARMER-Firmenkundenportal herunterladen. Dort ist auch ein Film vom BARMER-Unternehmerforum abrufbar, auf dem die Studie kürzlich präsentiert wurde.

[barmer.de/social-health](http://barmer.de/social-health)



### DIE BARMER UND IHR DIGITALES BGM

Wenn Unternehmen immer mobiler arbeiten, muss sich auch eine Krankenkasse neu aufstellen, was ihr BGM-Angebot anbetrifft. Die BARMER tut genau das. Zum Beispiel mit ...

#### Angeboten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Online-Seminar „Achtsamkeit in unruhigen Zeiten“
- Aktionsmodul „Aktive Mini Pause“
- Online-Seminar „Brainfood – richtig essen für mehr Konzentration“

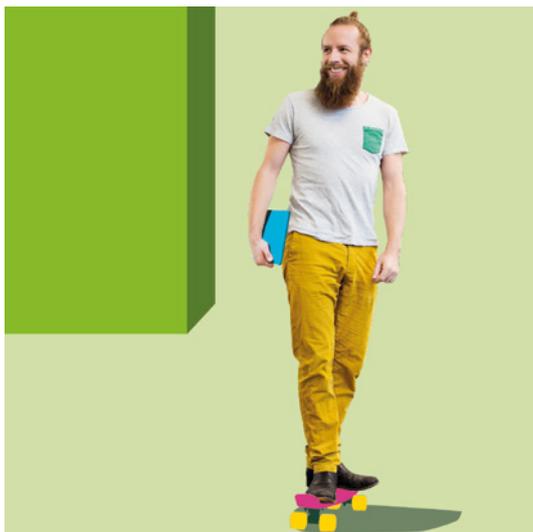
#### Angeboten für Führungskräfte

- Online-Seminar „Führung auf Distanz“
- Web-Konferenz „Belastungen verstehen, erkennen und handhaben“

#### Angeboten für Arbeitgeber

- BGM-Tool „Digital Health Guide“

Mehr unter [barmer.de/f004432](http://barmer.de/f004432)



**MOBILES ARBEITEN**  
Richtig genutzt bietet es Chancen für Unternehmen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**Insolvenzantragspflicht**

## Jetzt bis Jahresende ausgesetzt

Die Regelung über die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht für den Insolvenzantragsgrund der Überschuldung wird bis zum 31. Dezember dieses Jahres verlängert. So sieht es ein Gesetz zur Änderung des COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetzes vor, das Mitte September in Kraft getreten ist. Es soll in Bedrängnis geratenen Unternehmen die nötige Luft geben, staatliche Hilfen zu beantragen und Sanierungsbemühungen voranzutreiben. Die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht gilt nur für Fälle, bei denen die Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung auf den Folgen der COVID-19-Pandemie beruht.

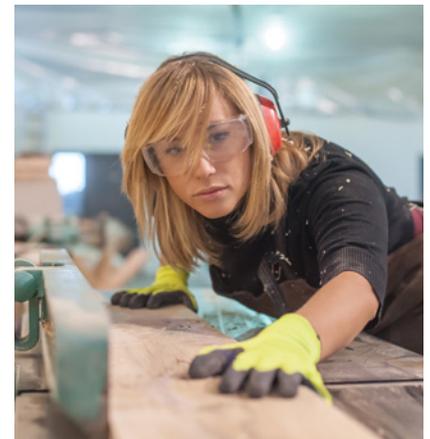
[bmjv.de](http://bmjv.de)



**Aufstiegs-BAföG**

## Leistungen wurden aufgestockt

War Fachkräftemangel für die Unternehmen schon vor Corona ein Problem, so dürfte er nach der Pandemie erst recht zu einer Herausforderung werden. Da könnte es den händeringend nach qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern suchenden Arbeitgebern in die Karten spielen, dass die Politik das „Aufstiegs-BAföG“ kräftig aufgestockt hat. Danach haben Fachkräfte, die sich beispielsweise zum Fachberater, Meister oder Betriebswirt weiterqualifizieren, seit dem 1. August Anspruch auf einen Förderzuschuss von 50 statt bislang 40 Prozent für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren. Außerdem müssen sie den ihnen gewährten Zuschuss zum Lebensunterhalt bei Fortbildungen in Vollzeit künftig nicht mehr zurückzahlen. Zudem wird beim Erlassen von Darlehen für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren



nach erfolgreichem Abschluss großzügiger Verfahren. Auch profitieren Familien und Alleinerziehende von attraktiveren Förderkonditionen.

[aufstiegs-bafog.de](http://aufstiegs-bafog.de)

**Kinderkrankengeld**

## Corona-Nachschlag bis 31. Dezember

Gesetzlich Krankenversicherte haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Kinderkrankengeld. Coronabedingt hat sich der Koalitionsausschuss Ende August auf eine Verlängerung des Kinderkrankengeld-Anspruchs bis Jahresende

verständigt. Jeder Elternteil hat nun für jeweils fünf weitere Tage Anspruch darauf und Alleinerziehende sogar für weitere zehn Tage.

[barmer.de/kinderkrankengeld](http://barmer.de/kinderkrankengeld)

**Genereller Anspruch für jedes Elternteil\***

	Bisherige Regelung	Neue Regelung für 2020
Anspruchsdauer pro Kind	10 Arbeitstage	15 Arbeitstage
Maximalanspruch pro Kalenderjahr	25 Arbeitstage	35 Arbeitstage

**Anspruch für Alleinerziehende\***

Anspruchsdauer pro Kind	20 Arbeitstage	30 Arbeitstage
Maximalanspruch pro Kalenderjahr	50 Arbeitstage	70 Arbeitstage

*\*gilt auch für bereits abgelehnte Fälle. Die BARMER wird die Versicherten diesbezüglich kontaktieren.*



**WELT-Siegel „Digital-Champions“**

## Erneut Gold für die BARMER

Die BARMER begeistert Kundinnen und Kunden mit ihren digitalen Angeboten. Schon zum zweiten Mal in Folge wurde sie deshalb mit dem WELT-Siegel „Digital-Champions“ in Gold ausgezeichnet. Im Vergleich mit 22 überregionalen Krankenkassen konnte sich die BARMER an die Spitze setzen. Positiv bewertete die Jury die diversen sehr nützlichen Apps der BARMER sowie ihre gute Präsenz in den sozialen Medien.

- [barmer.de/apps](http://barmer.de/apps)
- [barmer.de/facebook](http://barmer.de/facebook)
- [barmer.de/instagram](http://barmer.de/instagram)
- [barmer.de/youtube](http://barmer.de/youtube)



**SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel**

## Konkrete Anforderungen für die Praxis

Am 1. August ist die neue SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel in Kraft getreten, die von Expertinnen und Experten des Bundesarbeitsministeriums und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erarbeitet wurde. Die Regel konkretisiert die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Coronazeiten und stellt Maßnahmen vor, mit denen das Infektionsrisiko für Beschäftigte

gesenkt und Neuinfektionen verhindert werden können. Neben Hygiene, Masken, Abstand und Co. legt die Arbeitsschutzregel den Fokus auf technische, organisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen, zu denen beispielsweise die Arbeitsplatzgestaltung oder das Koordinieren von Arbeits- und Pausenzeiten gehören.

[baua.de/sars-cov-2-arbeitsschutzregel](https://baua.de/sars-cov-2-arbeitsschutzregel)



**Mindestlohn**

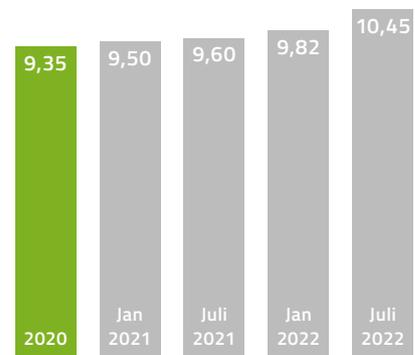
## Erhöhung in vier Schritten

Soll er steigen oder nicht? Heftig wurde in Coronazeiten über eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns gestritten. Dennoch hat sich die zuständige Mindestlohn-Kommission am Ende einstimmig für eine schrittweise Anhebung in vier Stufen ausgesprochen. Danach soll der gesetzliche Mindestlohn bis zum 1. Juli 2022 von derzeit 9,35 Euro auf 10,45 Euro steigen. Die Bundesregierung muss die Empfehlung der Kommission noch per Rechtsverordnung umsetzen, was für November erwartet wird. Anspruch auf Zahlung eines Entgelts mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 Jahre. Unter bestimmten Voraussetzungen auch Praktikantinnen und Praktikanten. Keinen Anspruch haben Auszubildende und Langzeitarbeitslose nach einer Arbeitsaufnahme in den ersten sechs Monaten.

[bundesregierung.de](https://www.bundesregierung.de) > Mindestlohn

**Gesetzlicher Mindestlohn**

in Euro pro Stunde



Quelle: Mindestlohn-Kommission



**Antragsverfahren „Häusliche Krankenpflege“**

## BARMER goes digital

„Es vereinfacht unsere Arbeit und spart Zeit!“ Positive Rückmeldungen wie diese bekommt die BARMER von Pflegediensten, die das neue digitale Antragsverfahren der Kasse für Leistungen der häuslichen Krankenpflege nutzen. Pflegedienste, die ihre Anträge auf digitalem Wege übermittelten, können im

Idealfall mit einer Entscheidung innerhalb von 60 Minuten rechnen. Und sollte es noch offene Fragen geben, dann lassen die sich über eine Chatfunktion schnell klären. Der digitale Service der BARMER steht allen Pflegediensten offen, deren Software an das Online-Verfahren angeschlossen ist.

[barmer.de/u001535](https://barmer.de/u001535)

# 44.590 Euro

SO HOCH IST DIE JÄHRLICHE HINZUVERDIENSTGRENZE FÜR ALTERS-RENTNERINNEN UND -RENTNER FÜR DAS LAUFENDE JAHR. MIT DER ERHÖHUNG SOLL IHNEN EINE KURZZEITIGE RÜCKKEHR IN DEN BERUF ERLEICHTERT UND PANDEMIEBEDINGTE PERSONALENGPÄSSE GEMILDERT WERDEN.

Quelle: DRV Bund

# Impfen lassen – jetzt erst recht

Gripeschutz ist wichtig – gerade in Corona-Zeiten. Die BARMER-Expertin Heidi Günther erklärt, warum.

**Nahdran:** Alle reden von Aerosolen, den winzigen Schwebeteilchen, die das Coronavirus übertragen können. Von Grippeviren ist weniger die Rede. Sind die etwa nicht gefährlich?

**Heidi Günther:** Tendenziell eher ungefährlich sind grippale Infekte mit typischen Symptomen wie Husten, Schnupfen und Heiserkeit. Bei einer Influenza hingegen handelt es sich um eine hochansteckende Infektionskrankheit, die nicht nur mit hohem Fieber, Hustenkrämpfen und starken Kopf- und Gliederschmerzen einhergeht, sondern auch zu lebensgefährlichen Komplikationen wie einer Lungenentzündung führen kann. Bei immerhin einem Drittel der mit Grippeviren Infizierten nimmt die Erkrankung einen derart schweren Verlauf.

**Die Grippezeit hat bereits begonnen. Lässt sich mit einer Grippeimpfung jetzt überhaupt noch ein wirksamer Schutz aufbauen?**

Ja, denn der Körper benötigt nach der Impfung nur etwa zehn bis 14 Tage bis er einen ausreichenden Schutz gegen die Viren aufgebaut hat. Man kann sich also noch rechtzeitig wappnen, zumal die Grippezeit in der Regel bis Mitte Mai dauert.

**In welchen Berufen ist das Ansteckungsrisiko besonders hoch und wer sollte sich besser impfen lassen?**

Berufstätige, die viel Kontakt mit anderen Menschen haben wie Krankenschwestern oder Altenpfleger, Verkaufspersonal im Einzelhandel oder Erzieherinnen in Kitas gehören zur Risikogruppe, genauso wie Arbeitnehmer, die Angehörige pflegen. Generell steigt bei Menschen mit einer geschwächten Immunabwehr das Ansteckungsrisiko. Dazu zählen neben chronisch Kranken und Schwangeren insbesondere Berufstätige über 60. Doch letztlich sollte jeder selbst entscheiden, ob er sich impfen lässt.

**Abstand halten, Hygieneregeln beachten, Alltagsmaske tragen: Sinkt bei denen, die sich konsequent an diese Regeln halten, nicht auch das Risiko, an Grippe zu erkranken?**

Tatsächlich haben AHA-Formel, Kontaktverbote und Homeoffice maßgeblich zu einer verkürzten



Heidi Günther,  
Apothekerin bei der BARMER

Grippezeit mit deutlich weniger Erkrankungen beigetragen. Dennoch bleibt das Infektionsrisiko beispielsweise in Großraumbüros groß, auch weil dort in aller Regel kein Mund-Nase-Schutz getragen wird. Die Grippezeitimpfung hilft, Infektionsketten zu unterbrechen und das Ansteckungsrisiko beträchtlich zu minimieren.

**Wie können Unternehmen Einfluss auf die Impfmoral ihrer Beschäftigten nehmen?**

Sie können ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise ermuntern, sich direkt am Arbeits-

**IMPFUNGEN**  
kann auch der Betriebsarzt vornehmen



platz impfen zu lassen. Denn nicht nur Hausärzte, sondern auch Betriebsärzte dürfen diese Grippezeitimpfung bei BARMER-Versicherten und bei Versicherten anderer gesetzlicher Krankenkassen durchführen. Der Verband der Ersatzkassen hat dazu einen Vertrag mit der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin (DGAUM) abgeschlossen. Der Betriebsarzt muss dazu lediglich eine Teilnahmevereinbarung mit der DGAUM schließen und kann dann in Aktion treten.

**Wer übernimmt die Kosten für die Grippezeitimpfung?**

Die BARMER trägt die Kosten in vollem Umfang. Die Grippezeit-impfung muss übrigens Jahr für Jahr aufgefrischt werden, weil Grippeviren sich rasch verändern und der Impfstoff angepasst werden muss.



## MEHR INFOS

Infos zu den Themen Grippe und Corona  
[barmer.de/coronavirus-grippeimpfung](https://barmer.de/coronavirus-grippeimpfung)

Infos zum Infektionsschutz  
[barmer.de/infektionsschutz](https://barmer.de/infektionsschutz)

Die BARMER-Corona-Hotline unter der Rufnummer **0800 84 84 111** beantwortet auch Fragen rund um Grippe und Erkältung – kostenlos und rund um die Uhr.

# Es geht in die Verlängerung

Arbeitsplätze sichern, Firmeninsolvenzen verhindern: Die Koalition legt beim Kurzarbeitergeld in Coronazeiten noch einmal kräftig nach und verlängert Fristen.

Die **Bezugsdauer** für das Kurzarbeitergeld wird für Betriebe, die bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres Kurzarbeit eingeführt haben, von zwölf auf bis zu 24 Monate verlängert – längstens bis zum 31. Dezember 2021.

- Die aktuell geltenden **Sonderregelungen** über den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld behalten bis zum 31. Dezember 2021 ihre Gültigkeit.
- Das heißt erstens: Negative Arbeitszeitsalden aufzubauen ist nicht mehr nötig. Und zweitens: Lediglich zehn Prozent der Belegschaft müssen von einem Entgeltausfall betroffen sein.
- Die **Sozialversicherungsbeiträge** werden den „kurzarbeitenden“ Unternehmen jetzt sogar bis 30. Juni 2021 vollständig erstattet.
- Für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis längstens zum 31. Dezember 2021 werden allen Betrieben, die bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, die Sozialversicherungsbeiträge immerhin noch zur Hälfte erstattet.
- Diese hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge kann wieder auf 100 Prozent erhöht werden, wenn während der Kurzarbeit eine **Qualifizierung** erfolgt.



**KURZARBEIT**  
– auch in der metallverarbeitenden Industrie ein Thema

- Dafür muss allerdings ein Weiterbildungsbedarf bestehen. Auch müssen Weiterbildungsmaßnahmen einen Umfang von mehr als 120 Stunden haben. Überdies müssen sowohl der Träger der Weiterbildungsmaßnahme als auch die Maßnahme selbst zugelassen sein.
- Die **Regelung zur Erhöhung des Kurzarbeitergeldes** wird bis zum 31. Dezember 2021 für alle Beschäftigten verlängert, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2021 entstanden ist. Diese Regelung sieht ab dem vierten Monat eine Erhöhung des Kurzarbeitergeldes von 60 Prozent auf 70 Prozent und ab dem siebten Monat einen Anstieg auf 80 Prozent des Nettolohns vor. Bei Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeitern mit Kindern steigt das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Monat von 67 auf 77 Prozent vom „Netto“ und ab dem siebten Monat auf 87 Prozent.
- Von den bestehenden befristeten **Hinzuverdienstmöglichkeiten** wird die Regelung, dass geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijobs bis 450 Euro) generell anrechnungsfrei sind, bis 31. Dezember 2021 verlängert.
- **Zeitarbeitsfirmen**, die bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit anmelden, haben jetzt

die Möglichkeit, für ihre Beschäftigten in Leiharbeit bis zum 31. Dezember 2021 Kurzarbeitergeld zu beziehen.

- Die derzeit geltende **Steuererleichterung für Arbeitgeberzuschüsse** auf das Kurzarbeitergeld wird bis zum 31. Dezember 2021 gewährt.

## Anträge richtig ausfüllen

Die Erfahrungen der letzten Monate zeigen: Vor allem Unternehmen, die erstmals einen Antrag auf Kurzarbeitergeld stellen, machen Fehler. Was wiederum zu Bearbeitungsstaus und Verzögerungen bei der Auszahlung führen kann. Die Bundesagentur für Arbeit hat eine Liste mit den „10 häufigsten Fehlern“ veröffentlicht, abrufbar unter [faktor-a.arbeitsagentur.de](https://www.faktor-a.arbeitsagentur.de)  
> Kurzarbeitergeld



## SOZIALVERSICHERUNGS- BEITRÄGE

Welche Sozialversicherungsbeiträge werden bei Kurzarbeitergeld fällig? Wie werden die Beiträge berechnet? Ausführliches dazu im BARMER-Firmenkundenportal unter [barmarmer/f004406](https://www.barmarmer.com/f004406)

# PRAXISHILFEN FÜR DAS PERSONALBÜRO



## Updates aus der Sozialversicherung 2020/2021

### BARMER-Seminare zum Jahreswechsel

Das Jahr 2021 wird nicht nur vor dem Corona-Hintergrund mit besonderen Herausforderungen einhergehen. Umso wichtiger ist es, sich frühzeitig mit den Neuerungen im Sozialversicherungs-, Arbeits- oder Steuerrecht vertraut zu machen. Das BARMER-Seminar „Updates aus

der Sozialversicherung“ gibt Gelegenheit, sich umfassend und ausführlich über alles zu informieren, was für die betriebliche Praxis wichtig ist. Das Angebot richtet sich nicht

nur an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Personalabteilungen, Lohnbuchhaltungen und Steuerbüros, sondern auch an Selbstständige und Geschäftsführer. Die „Updates aus der Sozialversicherung 2020/2021“ werden sowohl als bundesweites Online-Seminar angeboten wie auch als regionales Präsenz-Seminar, wobei die Präsenzveranstaltungen natürlich unter Berücksichtigung aller coronabedingten Hygieneauflagen durchgeführt werden. Wo welche regionale Veranstaltung stattfindet, lässt sich unter dem Link „Seminarsuche“ im Firmenkundenportal herausfinden. Eine gute Nachricht gibt es auch für jene, denen die Zeit und Mühe fehlt, die kostenlosen BARMER-Seminarangebote zu nutzen, denn sie werden im Firmenportal zeitnah auf eine Videoaufzeichnung des Online-Seminars zurückgreifen können.

[barmer.de/updates2021](https://barmer.de/updates2021)

#### Bitte vormerken

#### Online-Seminar „Updates aus der Sozialversicherung“

10. November 2020  
10 Uhr, Dauer: ca. 90 Minuten  
Anmeldung unter [barmer.de/updates2021](https://barmer.de/updates2021)

## BARMER Begleiter für das Personalwesen

### Die praktische Arbeitshilfe geht online

Rechengrößen, Entgeltgrenzen, Beitragsfähigkeitstermine und Co.: Auch der neue „BARMER Begleiter für das Personalwesen“ klammert nichts aus. Er enthält alle sozialversicherungsrechtlich relevanten Daten, Zahlen und Fakten und legt den Fokus überdies auf alles Wichtige aus dem Steuer- und Arbeitsrecht. Der kleine Unterschied:

In Papierform wird es das kompakte Nachschlagewerk künftig nicht mehr geben, denn die praktische Arbeitshilfe wandert ins Netz und wird zum Online-Lexikon. Der große Vorteil für seine Nutzer: Über eine Suchfunktion finden Personaler, Steuerberater oder Selbstständige jetzt noch schneller, was sie interessiert. Und über ein spezielles

Stichwortverzeichnis – angelegt nach der bewährten A bis Z-Systematik – sind Infos und Basics zu über 100 vornehmlich personalrelevanten Themen abrufbar. Alle Inhalte werden übrigens regelmäßig aktualisiert. Das neue Online-Lexikon wird ab November verfügbar sein.

[barmer.de/personalbegleiter](https://barmer.de/personalbegleiter)

**Praxisintegrierte schulische Ausbildung**

## Seit 1. Juli gilt Beitragspflicht

Auszubildende, die nach dem 30. Juni 2020 eine praxisintegrierte schulische Ausbildung begonnen haben, sind seit dem 1. Juli 2020 sozialversicherungspflichtig. Vorausgesetzt, es wurde ein Ausbildungsvertrag geschlossen und die Azubis haben auch dann Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung, wenn bei ihnen die schulische Ausbildung im Vordergrund steht. Doch Achtung: Wurde die praxisintegrierte schulische Ausbildung vor dem 1. Juli 2020 begonnen und sind Beiträge gezahlt worden, besteht Versicherungs- und Beitragspflicht bereits mit Beginn der Beitragszahlung. Wurden hingegen keine Beiträge entrichtet, werden die Azubis ab dem Zeitpunkt versicherungs- und beitragspflichtig, zu dem der Arbeitgeber mit ihrer Zustimmung Beiträge zahlt. Die Neuregelung zielt darauf ab, die Ausbildung im Gesundheits-, Pflege- und

Sozialbereich attraktiver zu machen. Eine soziale Absicherung während der Ausbildung trägt dazu zweifellos bei. [informationsportal.de/schulische-berufsausbildung](https://www.informationsportal.de/schulische-berufsausbildung)



**AUSZUBILDENDE** in Gesundheitsberufen sind jetzt besser abgesichert

**Beitragsbemessungsgrenzen steigen**

## Voraussichtliche Rechengrößen für das Jahr 2021

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 4. September den „Referentenentwurf zur Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2021“ vorgelegt. Aus der jährlichen Neufestlegung der Beitragsbemessungsgrenzen für die Sozialversicherung lässt sich ableiten, dass gutverdienende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter dem Strich bis zu 500 Euro mehr an Sozialversicherungsbeiträgen zahlen müssen. Analog dazu steigen die Abgaben für Arbeitgeber. Auch die für einen Wechsel in die private Krankenversicherung relevante Versicherungspflichtgrenze wird angehoben. Sie soll für das Jahr 2021 bundeseinheitlich von 62.550 Euro auf 64.350 Euro steigen. Die Rechengrößenverordnung 2021 muss noch von der Bundesregierung beschlossen werden und abschließend den Bundesrat passieren. Beides stand zu Nahdran-Redaktionsschluss noch aus.

[bmas.de](https://www.bmas.de) > [Rechengrößen 2021](#)

**Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung**

Kranken- und Pflegeversicherung		
	2020	2021
Monatlich	4.687,50 Euro	4.837,50 Euro
Jährlich	56.250 Euro	58.050 Euro

Renten- und Arbeitslosenversicherung		
	2020	2021
Monatlich West	6.900 Euro	7.100 Euro
Monatlich Ost	6.450 Euro	6.700 Euro
Jährlich West	82.800 Euro	85.200 Euro
Jährlich Ost	77.400 Euro	80.400 Euro

# Wechseln wird einfacher

Ab 1. Januar 2021 gilt ein neues, weniger bürokratisches Krankenkassenwahlrecht. Worauf ist zu achten?

## Die gesetzlichen Änderungen im Überblick

### Verkürzte Bindungsfrist

Noch sind gesetzlich Krankenversicherte für 18 Monate an ihre Krankenkasse gebunden, bevor sie zu einer anderen wechseln dürfen. Zum 1. Januar 2021 verkürzt sich diese Bindungsfrist von 18 auf zwölf Monate.

### Sofortiger Krankenkassenwechsel

Derzeit gilt die Bindungsfrist an die letzte Krankenkasse auch dann, wenn Beschäftigte zum Beispiel eine neue Stelle antreten. Mit Beginn des nächsten Jahres ändert sich das. Dann dürfen gesetzlich Versicherte, wenn sich ihr Status ändert, umgehend von ihrem Krankenkassenwahlrecht Gebrauch machen und sofort die Krankenkasse wechseln.

### Kündigung

Anders als bislang muss die Krankenkassen-Mitgliedschaft ab 1. Januar 2021 vom versicherten Mitglied selbst nur noch gekündigt werden, wenn dieses von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung wechselt oder seinen Wohnsitz ins Ausland verlegt.

### Neue Meldewege

Ein Datenaustausch zwischen den Kassen soll ab 1. Januar 2021 für weniger Bürokratie sorgen. Denn dann wickelt die neu gewählte Krankenkasse den Wechsel „elektronisch“ in Eigenregie ab. Sie informiert die bisherige Krankenkasse per Meldeverfahren über die Wahlentscheidung des Mitgliedes und die „abgewählte“ bestätigt der neuen Krankenkasse den Krankenkassenwechsel. Das Mitglied informiert seinen Arbeitgeber über den Krankenkassenwechsel eigenverantwortlich.

### Sonderkündigungsrecht

Genauso funktioniert der elektronische Datenaustausch zwischen den Krankenkassen, wenn der Versicherte von seinem Sonderkündigungsrecht Gebrauch macht. Hierfür müssen Versicherte allerdings auch im neuen Jahr unverändert ihren Krankenkassenwechsel gegenüber der neu gewählten Krankenkasse in dem Monat erklären, für den die Änderungen erhoben werden.

## Was ändert sich für Arbeitgeber?

### Mitgliedsbescheinigung

Noch wird die Mitgliedsbescheinigung in Papierform ausgestellt und den Arbeitgebern direkt übersandt. Im neuen Jahr wird die papierene durch eine elektronische Mitgliedschaftsbestätigung ersetzt. Das Mitglied selbst beziehungsweise der Beschäftigte informiert den Arbeitgeber über die jetzt für ihn zuständige Krankenkasse. Nach Eingang der DEÜV-Anmeldung schickt die neu gewählte Kasse eine elektronische Mitgliedschaftsbestätigung an den Arbeitgeber.

### Neue Freiheit bei der Kassenwahl

Durch die neuen Regelungen können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 1. Januar 2021 gleich zu Beginn ihrer Beschäftigung Mitglied werden. Wichtig ist die Wahlerklärung gegenüber der neu gewählten Kasse innerhalb von zwei Wochen ab Beschäftigungsbeginn. Möchte der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin den neuen Job nicht für einen Kassenwechsel nutzen, reicht die Abgabe der DEÜV-Anmeldung an die bisherige (letzte) Kasse.



**Die BARMER empfehlen**

- ✓ Unser Service für Wechselwillige
- ✓ So profitieren Sie als Unternehmen
- ✓ Beste Absicherung für Ihre Beschäftigten

DER WEG  
ZUR BARMER  
wird einfacher  
[barmer.de/f000714](https://barmer.de/f000714)

# Jeder Beruf fordert anders

Der neue BARMER-Gesundheitsreport analysiert das AU-Geschehen von 3,85 Millionen Erwerbstätigen. Inhaltlicher Schwerpunkt: der Branchenatlas.

**K**ein Beruf ist wie der andere, zu unterschiedlich sind die Tätigkeitsprofile. Für Arbeitgeber, die auf gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen, ist es deshalb wichtig zu wissen, wie sich berufsspezifische Anforderungen auf ihr körperliches und seelisches Wohlbefinden und damit auch auf Leistungsvermögen und Motivation auswirken.

## Report-Highlight Branchenatlas

Der neue BARMER-Gesundheitsreport liefert Antworten. Er bildet das AU-Geschehen von bundesweit rund elf Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland ab. Aufgeschlüsselt nach Krankheitsarten, Diagnosen, Alter und Geschlecht. Ein besonderes Highlight im Report ist der Branchenatlas. Er bricht das AU-Geschehen auf 25 zentrale Branchen herunter, die bei BARMER-versicherten Beschäftigten eine besondere Rolle spielen.

Auch die wichtigsten Berufe und Tätigkeitsfelder innerhalb der jeweiligen Branche werden betrachtet. So lässt sich das branchenübergreifend ermittelte AU-Geschehen und seine Verteilung auf Krankheitsarten (s. Grafik) den Fehlzeiten der verschiedenen Branchen gegenüberstellen. Es zeigt sich beispielsweise, dass in der IT-Branche oder bei Post-, Kurier- und Expressdiensten die „Psyche“ und der „Rücken“ für deutlich mehr AU-Tage verantwortlich sind als in anderen Branchen.

## Unternehmensreport Gesundheit

Für eine spezifische AU-Analyse im Rahmen ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements stellt die BARMER ihren Firmnern gerne auch den Unternehmensreport Gesundheit zur Verfügung. Damit der Unternehmensreport Aussagekraft besitzt, sollten mindestens 50 Beschäftigte bei der BARMER versichert sein.

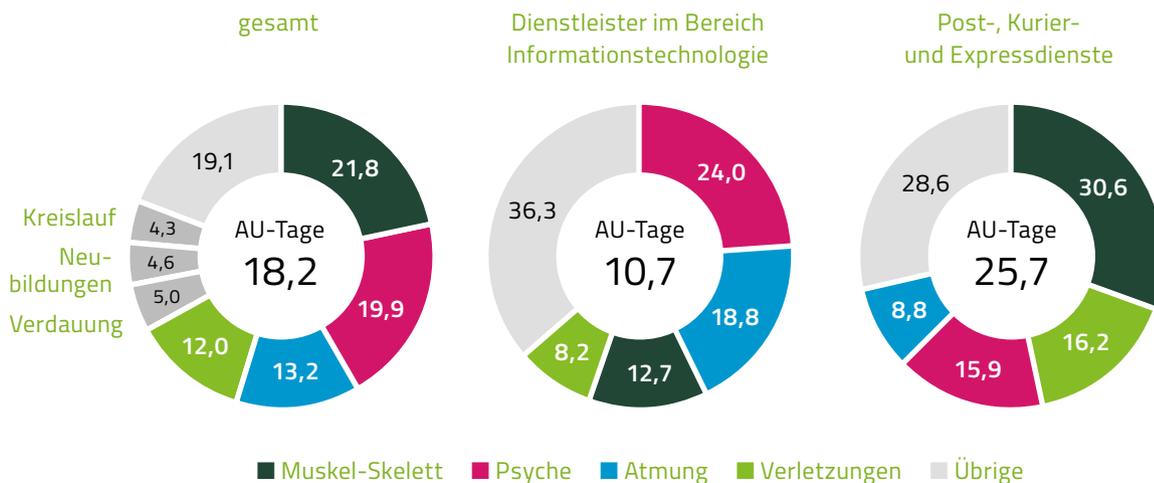
[barmer.de/f000061](http://barmer.de/f000061)

## Daten, Zahlen, Fakten

- Der Krankenstand ist im Jahr 2019 geringfügig gesunken (von 5,01 Prozent im Jahr 2018 auf 4,99 Prozent).
- Mit durchschnittlich 14,3 Tagen je Krankenschreibung dauerten die AU-Fälle länger als im Vorjahr (+1,5 Prozent).
- Lediglich 4,6 Prozent der gemeldeten Arbeitsunfähigkeiten dauerten länger als sechs Wochen. Zugleich waren sie für rund die Hälfte aller Fehltag verantwortlich.
- Den Spitzenplatz bei den Fehlzeiten belegen Krankheiten des Muskel-Skelettsystems, dicht gefolgt von psychischen Störungen (s. Grafik).
- Wurden BARMER-Versicherte aufgrund psychischer Störungen krankgeschrieben, fielen sie im Jahr 2019 für durchschnittlich 45 Tage aus, länger als bei allen anderen Diagnosen.

[bifg.de](http://bifg.de) > Publikationen

## Fehlzeiten im Jahr 2019 und anteilige Verteilung auf Krankheitsarten in Prozent



Quelle: BARMER-Gesundheitsreport 2020

