

BARMER Nahdran

Magazin für Unternehmen

02-2021

7Mind@Work

Achtsamkeit trainieren mit der neuen BARMER-App



HOMEOFFICE

Übergangslösung
oder Modell für
die Zukunft?

VIRTUELLES FÜHREN

Ansprüche an die
Führungskräfte
steigen

WEITERBILDUNG

Kurzarbeit für
Qualifizierung
nutzen lohnt sich

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 3004 99 18 36*
Fax 0800 33 3004 99 14 59*
E-Mail nahdran@barmer.de
*aus den deutschen Fest- und
Mobilfunknetzen kostenfrei

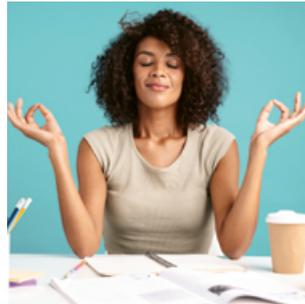
DRUCK

Frank Druck GmbH & Co. KG, Preetz

BILDNACHWEIS

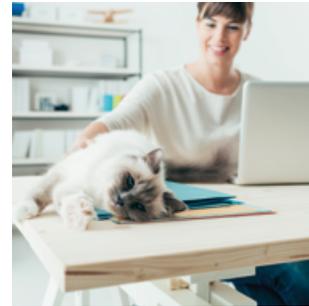
BARMER, plainpicture/WHL (S.1),
FocusMoney (S.5), 7Mind (S.7, S.8),
Schnaithmann (S.15), picture
alliance/dpa/Michael Kappeler (S.17)
.../stock.adobe.com:
Drobot Dean (S.2, S.6), stokkete
(S.2, S.12), contrastwerkstatt (S.2,
S.18), oxinoxi (S.4), martialred (S.4),
Maksim Šmeljov (S.4), pressmas-
ter (S.4), ykvision (S.5), ViDi Studio
(S.7, S.9), argongallud (S.7),
Wayhome Studio (S.7, S.8),
Krakenimages.com (S.8),
Prostock-Studio (S.9), Olesio Bilkei
(S.10), nadzeya26 (S.11), Aleksej
(S.14), insta-photos (S.14), Tommy
Larey (S.15), Catalin Pop (S.16)

Nahdran erscheint viermal jährlich



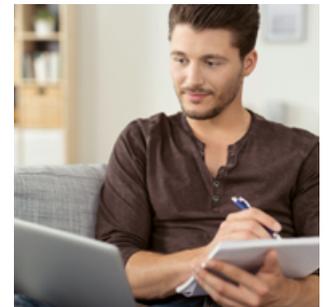
06

ACHTSAM MIT 7MIND@WORK



12

HOMEOFFICE



WEITERBILDUNG

18

INHALT

TITELTHEMA

- 04 **MELDUNGEN**
Aktuelles in Kürze
- 06 **7MIND@WORK**
Die 7Mind-Antistress-Strategie
- 10 **KINDERKRANKENGELD IN CORONA-ZEITEN**
Anspruch pandemiebedingt erweitert
- 11 **VIRTUELLES FÜHREN**
Digitale Kompetenz zahlt sich aus
- 12 **HOMEOFFICE**
Homeoffice auch nach Corona?
- 14 **MELDUNGEN**
Aktuelles in Kürze
- 16 **BERUFSKRANKHEITEN**
Zwang zur Aufgabe der Tätigkeit entfällt
- 17 **DAS NEUE PANDEMIEGESETZ**
Schirme bleiben aufgespannt
- 18 **WEITERBILDUNG IN KURZARBEIT**
Gestärkt aus der Krise hervorgehen



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Corona-Pandemie hat uns weiterhin fest im Griff. Die Hoffnung, dass es in den ersten Monaten des Jahres zu weiter sinkenden Infektionszahlen kommt, scheint sich zu zerschlagen. Damit verbunden sind neue Belastungen und Einschränkungen für viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aber auch für die Beschäftigten. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich in diesen Zeiten gestresst, angespannt und unausgeglichen. Mit unserem Programm 7Mind@Work, das wir in dieser Nahdran ausführlich vorstellen, wollen wir Sie unterstützen. Dieses Präventionsangebot bietet einen einfachen Zugang zu den Themen Meditation und Stressbewältigung und hilft, Achtsamkeit in den Arbeitsalltag zu integrieren. Nutzen Sie dieses Angebot, es lohnt sich.

Es grüßt Sie herzlich Ihr

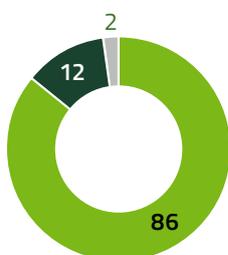
Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

Betriebliches Corona-Management Beschäftigte sind zufrieden

„Ich bin damit zufrieden, wie sich mein Arbeitgeber bisher in der Coronapandemie gegenüber uns Beschäftigten verhalten hat.“

Beschäftigte insgesamt



Angaben in Prozent

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

*Einschätzung der/des Befragten

Beschäftigte ...

ohne finanzielle Einbußen*



mit finanziellen Einbußen*



deren Betrieb gut durch die Krise kommt*



deren Betrieb nicht gut durch die Krise kommt*



Quelle: Bertelsmann Stiftung, 2021



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

Neue Umweltstudie empfiehlt

Videokonferenz statt Dienstreise

Drei Millionen Tonnen Treibhausgase könnten in Deutschland pro Jahr eingespart werden, wenn in den Unternehmen auch nach Ende der Corona-Pandemie vermehrt Videokonferenzen abgehalten würden. So könnten die Meeting-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer auf klimaschädliche Dienstreisen mit dem Auto, mit Flugzeug oder Bahn verzichten. Einer Studie des Verkehrsclubs Deutschland (VCD) und des Borderstep Instituts zufolge, für die 500 Geschäftsreisende befragt wurden, könnte die Gesamtstrecke



der Geschäftsreisen deutscher Beschäftigter verglichen mit der Zeit vor der Pandemie um rund ein Drittel zurückgehen. Auch rechnet die Studie vor, dass durch die „Videokonferenz-statt-Dienstreise“-Strategie hochgerechnet 700.000 Dienstwagen überflüssig werden könnten. Laut Bundesumweltministerium wurden in Deutschland im Jahr 2019 rund 805 Millionen Tonnen Treibhausgase ausgestoßen, wobei auf Dienstreisen rund 12 Millionen Tonnen entfielen.

vcd.de

Studentenjobs

Was gilt sozialversicherungsrechtlich?

Urlaubszeit, hoher Krankenstand, saisonale Spitzen – auch in Krisenzeiten greifen Unternehmen gerne auf Studentinnen und Studenten als Aushilfen zurück, um personelle Engpässe zu überrücken. Die BARMER informiert Arbeitgeber in ihrem Firmenkundenportal über alles, was bei der Einstellung zu beachten ist, denn ob Studierende sozialversicherungspflichtig sind oder nicht, hängt im Wesentlichen von Art und Umfang der Beschäftigung ab.

barmer.de/studentenjobs



Award „Deutscher Servicepreis 2021“

BARMER Online-Service ausgezeichnet

Die BARMER bietet ein „ausgezeichnetes“ Online-Angebot, denn sie gehört zu den Gewinnern des „Deutschen Service-Preises 2021“ in der Kategorie „Versicherungen (Online-Service)“. Diese Auszeichnung wird jährlich vom Nachrichtensender ntv und dem Deutschen Institut für Service-Qualität (DISQ) in insgesamt 27 Kategorien vergeben. Alles in allem bewertete das Deutsche Institut für Service-Qualität in der Kategorie „Versicherungen (Online-Service)“ 56 Unternehmen. Dazu nahmen geschulte Testnutzerinnen und -nutzer die einzelnen Websites akribisch unter die Lupe. Bei dieser kritischen Analyse dürfte der BARMER zu Gute gekommen sein, dass sie bei ihrem Online-Angebot den Fokus insbesondere

auf den Mehrwert und die Bedienfreundlichkeit legt. So wie beispielsweise bei der BARMER-App (s. Meldung auf der rechten Seite). Mehr dazu unter

barmer.de/auszeichnungen



BARMER-Begleiter für das Personalwesen

Die praktische Arbeitshilfe fürs Büro

Mit ihrem Online-Lexikon bietet die BARMER Personalern, Steuerberaterinnen und -beratern, Selbstständigen, Startups oder Azubis einen echten Mehrwert! Nicht nur, weil der „BARMER-Begleiter für das Personalwesen“ alle praxisrelevanten Informationen zum Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht enthält, sondern weil die praktische Online-Hilfe regelmäßig aktualisiert und inhaltlich erweitert wird. Aktuell sind Themen wie Kurzarbeiter- oder Kinderkrankengeld hinzugekommen oder

Stichwörter wie „Geringfügige Beschäftigung“ oder „Hauptberufliche Selbstständigkeit“. Eine weitere „Spezialität“ des Online-Lexikons sind die als „Praxistipps“ gekennzeichneten Rechenbeispiele, Entscheidungshilfen und Hintergrundinfos. Auch machen Infografiken anschaulich, ab wann beispielsweise eine Beschäftigung als versicherungspflichtig einzustufen ist. Tipp: Einfach die nachgenannte Website bookmarken und schnell informieren. barmer.de/personalbegleiter



BARMER-App

1,6 Millionen Versicherte nutzen sie bereits

Was leistet die BARMER-App, was können die Nutzerinnen und Nutzer damit machen?

- Krankschreibungen abfotografieren, hochladen und bequem online verschicken
- Im „Kompass Krankengeld“ den Bearbeitungsstatus bis hin zur Krankengeldzahlung nachverfolgen
- Anträge online stellen (wie zum Beispiel auf Pflegeleistungen, Mutterschafts- oder Kinderkrankengeld)
- Mitgliedsbescheinigungen und andere Nachweise herunterladen
- Über ein eigenes Online-Postfach Nachrichten datenschutzkonform an die BARMER versenden
- Mit dem Gesundheitsmanager in der App alle Vorsorgetermine, Impfungen und den Zahnbonus für sich selbst und für die ganze Familie im Blick behalten

Übrigens: Die oben genannten Funktionen können weitestgehend auch am PC (über den digitalen Mitgliederbereich „Meine BARMER“ auf der BARMER-Website) genutzt werden.

barmer.de/barmer-app



Studie zur Büroraumnutzung nach Corona

Firmen wollen Status quo beibehalten

Könnte der coronabedingte Homeoffice-Boom dazu führen, dass Büroflächen überflüssig werden? Eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), für die über 1.200 Firmen befragt wurden, sieht diesen Trend nicht. Danach will lediglich jedes 17. Unternehmen seine Bürofläche im laufenden Jahr reduzieren. Alle anderen gaben an, die Büros nach der Pandemie noch zu benötigen. Was wiederum

bei zwei Dritteln der Firmen damit zu tun hat, dass sie ihren Beschäftigten nach der Coronakrise nicht mehr Homeoffice ermöglichen wollen als vor der Pandemie. Allerdings plant von diesen „Besitzstanzwahrern“ jeder sechste, seine Büros umzubauen. Beispielsweise sollen Gruppenbüros aufgelöst oder mehr Platz für Kommunikation und Austausch geschaffen werden. iwkoeln.de Gewerbeimmobilien

Focus-Money-Vergleichstest

BARMER erneut Top-Krankenkasse

Die BARMER bietet „Ausgezeichnete Leistungen“, einen „Hervorragenden Service“ und „Sehr gute Digitale Leistungen“. Das geht aus den Ergebnissen des Krankenkassen-Tests des Wirtschafts magazins „Focus-Money“ (Ausgabe 7/2021) hervor. Bestnoten einfahren konnte die Kasse zudem in zahlreichen weiteren Kategorien und wurde deshalb zum wiederholten Male mit dem Prädikat „Top-Krankenkasse“ ausgezeichnet. Im Digitalbereich setzt die BARMER ebenfalls Maßstäbe. So steht seit dem 1. Januar die sogenannte eCare, wie

die elektronische Patientenakte bei der BARMER heißt, zum Download bereit. Und auch in der Kategorie „Von Ärzten empfohlen“ konnte die BARMER punkten. Dazu wurden 13.900 Ärztinnen und Ärzte online befragt, welche gesetzlichen Kassen sie aus persönlicher Erfahrung hinsichtlich Qualität der Zusammenarbeit und Umfang der Leistungen empfehlen würden. Eine gute Figur gab die BARMER überdies in der Kategorie „Service“ ab, unter anderem wegen ihrer rund um die Uhr besetzten Hotlines für Service und medizinische Fragen.





Die 7Mind-Antistress-Strategie

„7Mind@Work“ heißt ein neues BGM-Angebot von BARMER und 7Mind, das Mitte April an den Start geht. Es rückt das Thema Achtsamkeit in den Fokus, denn eine gute Stressbewältigung spielt im Arbeitsalltag eine immer größere Rolle.

Gerade in Coronazeiten fällt es vielen Menschen schwer, gelassen, zuversichtlich und besonnen zu bleiben. Die Krise verunsichert und stresst. Sorgen und Ängste machen sich breit, das Gedankenkarussell dreht sich und raubt so manchem den Schlaf. Tagsüber fällt es dann um so

schwerer, sich auf den Job zu konzentrieren, Kreativität zu entfalten und seinem Umfeld Empathie entgegenzubringen. Die Sehnsucht nach innerer Ruhe und Ausgeglichenheit wächst. Die gute Nachricht: Ein gesunder Umgang mit diesen so genannten Stressoren lässt sich erlernen und sogar trainieren – und zwar

1,9 Millionen

MENSCHEN NUTZEN BEREITS DIE 7MIND-APP

Quelle: 7Mind GmbH



„Jede noch so kleine Unterbrechung unserer täglichen Routine kann zu einer Meditation und damit zu mehr Gelassenheit im Alltag führen.“

PAUL J. KOHTES, FÜHRUNGSKRÄFTECOACH UND STIMME DER 7MIND APP

durch Achtsamkeit und Meditation. Das neue 7Mind@Work-Angebot von BARMER und 7Mind – eine eigens für das Betriebliche Gesundheitsmanagement konzipierte Variante der beliebten 7Mind-App – hilft dabei, mit alltäglichen und außergewöhnlichen Herausforderungen souveräner umzugehen.

Wissen + Meditation + Podcast

Das digitale Kursangebot besteht aus einem, in sieben Praxiseinheiten gegliederten Wissenskurs, der von Meditationsübungen begleitet und durch Podcasts ergänzt wird. Auf wissenschaftlich fundierter Basis wird auf anschauliche und leicht verständliche Weise erklärt, was Achtsamkeit im Kern ausmacht: Nämlich inne zu halten, zur Ruhe zu kommen, bewusst in seinen Körper und Kopf „hineinzuhorchen“ und genauso bewusst zu registrieren, was um einen herum passiert – allerdings ohne diese Vorgänge zu bewerten, gedanklich abzuschweifen oder sich ablenken zu lassen. Die Kurs Teilnehmerinnen und -teilnehmer werden

Studie zur App

Ergebnis bei Probanden, die die 7Mind-Achtsamkeitsmeditationen zwei Wochen lang nutzten im Vergleich zur Kontrollgruppe, die das nicht tat:



Achtsamkeit



emotionale Erschöpfung



Selbstwirksamkeit

Studie: thieme-connect.de 7Mind

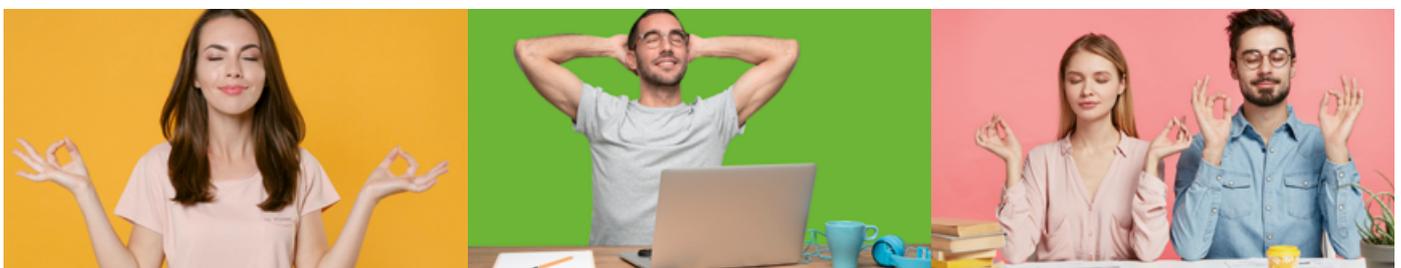
mit achtsamkeitsbasierten Programmen bekannt und vertraut gemacht, um die Herausforderungen im Arbeitsalltag achtsamer meistern zu können. Denn es gibt viele Wege und Möglichkeiten oder besser Techniken, die dabei helfen, besser zu entspannen und innerlich zur Ruhe zu kommen.

Gesunde Routinen entwickeln

Sich mit achtsamkeitsbasierten Programmen vertraut machen und Entspannungstechniken erlernen – das klingt so, als wenn man für das 7Mind@Work-Programm viel von seiner wertvollen Zeit investieren müsste? Das Gegenteil ist der Fall, denn für die sieben einzelnen Meditationen müssen pro Tag nur wenige Minuten investiert werden. Und diese Investition lohnt sich!

Studien belegen Wirksamkeit

So belegt eine Untersuchung von 7Mind und der Universität Witten/Herdecke, dass die 7Mind-App ihre Wirksamkeit auf Arbeit und Gesundheit nicht verfehlt. Dazu





testeten Berufstätige über einen Zeitraum von 14 Tagen die Achtsamkeitsmeditationen der App. Das Ergebnis: Die Nutzerinnen und Nutzer wiesen verglichen mit einer Vergleichsgruppe von Nicht-Testern höhere Werte in Bezug auf Achtsamkeit, Arbeitsengagement, Arbeitszufriedenheit, emotionale

Intelligenz, Innovation und Kreativität sowie Selbstwirksamkeit und geringere Werte in der emotionalen Erschöpfung auf (s. Zusatzinfo „Studie zur App“ auf Seite 7).

Ab Juli: 7Mind für Azubis

Analog zu 7Mind@Work bieten BARMER und 7Mind auch das Programm „7Mind Azubi“ an, das speziell auf die Bedürfnisse von Auszubildenden zugeschnitten ist. Denn gerade für junge Menschen ist es wichtig, aus dem aktuellen Krisenmodus herauszukommen, sich auf die eigenen Stärken zu besinnen und lösungsorientiert an Probleme heranzugehen. Und dabei helfen auch ihnen Achtsamkeit und Meditation.

Mentales Workout am Arbeitsplatz

Ob 7Mind@Work oder 7Mind Azubi: Es gibt für Unternehmen viele gute Gründe, dem Thema Achtsamkeit im Rahmen ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements einen Platz einzuräumen und dafür auch



MIT 7MIND@WORK achtsam durch den Arbeitsalltag

Vorteile auf einen Blick

Die App 7Mind@Work ...

- ist speziell auf die Bedürfnisse Beschäftigter zugeschnitten
- basiert auf neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen (Studien, Umfragen, etc.)
- erleichtert den Einstieg in das Thema Achtsamkeit
- wirkt stressreduzierend
- fördert Kreativität und Konzentration





„In den aktuell unruhigen Zeiten wird Achtsamkeit ein immer wichtigeres Thema in Unternehmen.

Digitale Lösungen können dabei eine sinnvolle Ergänzung sein.“

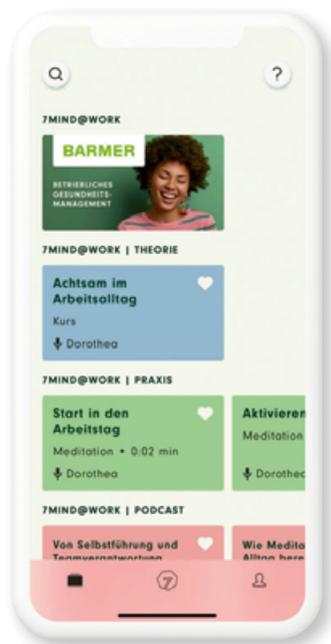
PROF. DR. MUSTAPHA SAYED, BGM-EXPERTE DER BARMER

das App-Angebot zu nutzen. Zumal immer mehr Unternehmen dazu übergehen, mentale Workouts und kleine Meditationspausen in den Arbeitsalltag zu integrieren und damit einen reflektierteren Umgang mit der Arbeit, mit dem Team und mit den eigenen Emotionen zu ermöglichen. Denn das ist wiederum eine wichtige Voraussetzung für hohe Produktivität und macht Unternehmen nachhaltig erfolgreich.

Interessiert?

Die BARMER BGM-Beraterinnen und -Berater stellen den Beschäftigten in Ihrem Unternehmen das 7Mind@Work-Angebot gerne auch persönlich vor. Es kann von allen kostenfrei genutzt werden. Auch was Fragen zur technischen Bereitstellung des Programms über den Arbeitgeber anbeht, sind unsere Expertinnen und Experten die richtigen Ansprechpartner.

barmer.de/bgm



WEITERE INFOS UND ANGEBOTE DER BARMER

zum Beispiel zum

- Online-Seminar „Achtsamkeit in unruhigen Zeiten“ oder zum
- Online-Seminar bzw. Impulsvortrag „Achtsamkeit im Arbeitsalltag“

unter barmer.de/bgm



Kinderkrankengeld in Corona-Zeiten

Pandemiebedingt besteht für das Jahr 2021 ein erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld. Nachfolgend alles Wichtige auf einen Blick.

Worauf haben Eltern im Jahr 2021 Anspruch?

Jeder Elternteil hat im Jahr 2021 für jeweils zehn zusätzliche Arbeitstage Anspruch auf Kinderkrankengeld, Alleinerziehende für weitere 20 Tage. Wichtig: Dieser Anspruch gilt auch für die Fälle, in denen eine Betreuung des Kindes zu Hause erforderlich wird, weil

- Schule oder Kindergarten (Klasse oder Gruppe) pandemiebedingt geschlossen wurden
- die Präsenzpflicht im Unterricht ausgesetzt oder
- der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wurde

Benötigen BARMER-Versicherte eine Bescheinigung von Kita oder Schule?

Da der Gesetzgeber einen solchen Nachweis derzeit explizit nicht vorsieht und die Corona-Pandemie viele Eltern organisatorisch und finanziell schon genug fordert, erleichtert die BARMER den Zugang zum Kinderkrankengeld. Das heißt: Eine Kita- oder Schulbescheinigung muss vorerst nicht eingeholt werden, um das Kinderkrankengeld zu erhalten.



Wie kommt man an das Kinderkrankengeld?

Wenn Eltern ihr Kind aufgrund der Pandemie beziehungsweise wegen der „pandemiebedingten Schließung“ von Kita oder Schule zu Hause betreuen, reicht ein einfacher Antrag aus. Er steht auf der BARMER-Homepage zum Download bereit und kann optional auch über das geschützte Online-Postfach (hier ist praktischerweise keine Unterschrift erforderlich) eingereicht werden. Aus dem verschlankten Antrag muss lediglich hervorgehen, aus welchem Grund und für welchen Betreuungszeitraum Kinderkrankengeld beantragt wird und – ebenfalls wichtig – auf welches Konto der Betrag überwiesen werden soll.

Apropos: Es können bei der Beantragung von Kinderkrankengeld auch mehrere Zeiträume angegeben werden, falls das Kind lediglich an bestimmten Wochentagen betreut wird.

Weitere Informationen – etwa zur Höhe des Kinderkrankengeldes oder zum Thema Krankenversicherungsbeiträge – sowie der Antrag zum Download können abgerufen werden unter barmer.de/kinderkrankengeld barmer.de/kinderkrankengeldantrag

Kinderkrankengeld – Genereller Anspruch für jeden Elternteil in Arbeitstagen pro Kalenderjahr

	Regelung bis 31.12.2019	Sonderregelung 2020	Sonderregelung 2021
Anspruchsdauer pro Kind	10	15	20
Maximalanspruch	25	35	45

Anspruch für Alleinerziehende

Anspruchsdauer pro Kind	20	30	40
Maximalanspruch	50	70	90

Wer weiterhin Einkommen von seinem Arbeitgeber erhält, hat keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld. Es besteht die Möglichkeit, Anspruchstage auf den anderen gesetzlich versicherten Elternteil zu übertragen. Der Antrag dazu ist abrufbar unter barmer.de/kinderkrankengeld.

Digitale Kompetenz zahlt sich aus

Führungskräfte, die auch virtuell einen guten Job machen, dürfen sich über ein engagiertes und motiviertes Team freuen.

Arbeiten im Homeoffice ist in Corona-Zeiten fast schon zur Selbstverständlichkeit geworden. Doch mit der „Heimarbeit“ steigen auch die Erwartungen und Ansprüche an die Führungskräfte, was ihre digitalen Kompetenzen und Skills (Fähigkeiten oder Kenntnisse) anbetrifft. Vorgesetzte, die auch virtuell gut führen, betreiben zugleich erfolgreiche Mitarbeiterbindung. Denn sie tragen nachweislich dazu bei, dass dem Unternehmen weit weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Rücken kehren als Beschäftigte, die bei ihren Vorgesetzten digitale Führungskompetenz vermissen oder hier zumindest Defizite sehen. Erkenntnisse wie diese können der „Social Health@Work“-Studie der BARMER – entstanden in Kooperation mit der Universität St. Gallen – entnommen werden. „Gerade in Pandemie-Zeiten und speziell im Lockdown wird virtuelle Führungskompetenz für die erfolgreiche Arbeit im Homeoffice immer wichtiger“, betont Studienleiter Prof. Dr. Stephan Böhm, ausgewiesener Fachmann für Diversity Management und Leadership an der Universität St.Gallen. Der Experte hat die nebenstehenden **„Fünf Tipps für gute virtuelle Führung“** erarbeitet, die von Führungskräften problemlos umgesetzt werden können. Ein Video zum BARMER-Seminar virtuelles Führen kann abgerufen werden unter

48%

höher ist die Arbeitszufriedenheit im Homeoffice, wenn Führungskräfte virtuell kompetent und effektiv kommunizieren

40%

weniger mit Kündigungsabsichten tragen sich mobile Beschäftigte, wenn die digitale Kompetenz ihrer Vorgesetzten hoch ist

barmer.de/seminar-virtuell-fuehren



Fünf Tipps für gute virtuelle Führung

Führen Sie digital

- Kommunizieren Sie klar, transparent und wertschätzend
- Setzen Sie auf regelmässige, kurze Check-Ins und Updates
- Wählen Sie das Medium bewusst (Video, Telefonat, Email, Chat, etc.)
- Gleichen Sie reduzierte Hinweisreize (Gestik, Mimik) durch Präsenz und Klarheit aus

Agieren Sie in Rollen

- Nutzen Sie den veränderten Kontext für das Anstoßen von Veränderungen und entwickeln Sie gemeinsam eine Vision für Ihr Team
- Unterstützen Sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kurzen Eins-zu-eins-Meetings als Coach

Fördern Sie eine auf Vertrauen basierende Ergebniskultur

- Statt Input und physischer Präsenz zählt das Ergebnis
- Sehen Sie von Kontrollmaßnahmen ab und vertrauen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Vereinbaren Sie klare Ziele und geben Sie zeitnah und konkret Feedback

Seien Sie Vorbild für flexibles Arbeiten

- Stellen Sie klar, dass auch für Sie mobiles Arbeiten Grenzen hat
- Stimmen Sie wichtige Eckpfeiler wie Erreichbarkeiten sowie Antwort- und Präsenzzeiten im Team ab

Fördern Sie Inklusion

- Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter authentisch zu sein und zeigen Sie Wertschätzung für Vielfalt
- Stellen Sie sicher, dass in virtuellen Meetings alle zu Wort kommen und fragen Sie bei ruhigeren Teammitgliedern aktiv nach
- Investieren Sie in das Zusammengehörigkeits- und Teamgefühl Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (online und offline)

Quelle: Studie „Social Health@Work“ (barmer.de/social-health)



ARBEITEN
im Homeoffice –
wird das jetzt
zur Regel?

Homeoffice auch nach Corona?

Wie fällt die Zwischenbilanz nach einem Jahr „Corona-Heimarbeit“ aus?
Aktuelle Umfragen liefern interessante Erkenntnisse.

Macht zuviel Homeoffice müde? Ganz und gar nicht, denn die überwiegende Mehrheit der Berufstätigen ist mit dem Arbeiten im Homeoffice zufrieden. Dies ist nur ein Ergebnis von aktuellen Online-Befragungen, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu Jahresbeginn unter Beschäftigten durchgeführt hat. Ein Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer empfindet seine Homeoffice-Tätigkeit als hilfreich und wenig bis gar nicht belastend. Auch wird die

eigene Arbeit mehrheitlich als effizienter beurteilt wie vor der Pandemie im normalen Büro. Überdies zeigt ein Vergleich mit Vor-Corona-Zeiten, dass eine schnelle und umfangreiche Verlagerung der Arbeit in die eigenen vier Wände in vielen Fällen wohl auch deshalb schnell und problemlos möglich war, weil eine deutlich größere Zahl von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern binnen der letzten drei Jahre die technischen Voraussetzungen für Homeoffice-Aktivitäten geschaffen hat. Zudem hat sich ein noch weitaus größerer Prozentsatz der

Unternehmen von der Anwesenheitspflicht im Betrieb verabschiedet. Und was ist mit früheren Befürchtungen der Beschäftigten, das Homeoffice könnte die Trennung von Beruf und Privatleben oder die Zusammenarbeit zwischen Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice erschweren? Diese Bedenken haben sich zu einem hohen bis sehr hohen Prozentsatz zerstreut. Doch trotz dieser vielen positiven Erfahrungen wollen zwei Drittel der Firmen ihre Homeoffice-Aktivitäten wieder zurückfahren (siehe Umfrageergebnisse unten).

Umfrage zum Thema Homeoffice



„Es braucht Zeit, neue Arbeitsmodelle zu etablieren.“

Wird das Homeoffice Corona überleben? Interview mit Simone Schwering, Personalchefin der BARMER

Nahdran: Frau Schwering, wo erreichen wir Sie für dieses Interview?

Simone Schwering: Ich bin derzeit im Büro. Aber ich arbeite auch häufig von zuhause aus. Im Moment hält sich das bei mir die Waage.

Hat die Corona-Krise die Arbeitswelt in der BARMER auf den Kopf gestellt?

So weit würde ich nicht gehen, aber natürlich haben auch wir den Herausforderungen der Pandemie Tribut zollen müssen. So haben wir beispielsweise vielen Kolleginnen und Kollegen die Arbeit im Homeoffice ermöglicht. Kein leichtes Unterfangen, denn als dienstleistungsorientiertes Unternehmen stehen die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden an erster Stelle.

Wie fällt denn die BARMER-Zwischenbilanz in Sachen Homeoffice aus?

Wir haben bislang sehr gute Erfahrungen gemacht. Das liegt auch daran, dass wir mobiles Arbeiten schon vor der Corona-Krise im Unternehmen etabliert hatten. Im Rahmen eines Pilotbetriebs mit verschiedenen Organisationseinheiten hatten wir bereits die technischen und organisatorischen Voraussetzungen geschaffen. Das hat uns bislang gut durch die Krise hindurchgeholfen.

Probleme gab es keine?

Natürlich gab es die. Wir mussten in kürzester Zeit die technische Ausstattung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufrüsten und viele datensichere Zugänge schaffen. Bei vielen Kolleginnen und Kollegen kam es zudem zu einer Doppelbelastung, da nicht nur das Arbeiten von zuhause aus ungewohnt war, sondern auch Homeschooling bewältigt werden musste.

Was glauben Sie, wird das Homeoffice Corona überleben und zum Standard?

Ich bin fest davon überzeugt, dass in vielen Unternehmen die Zeit nicht einfach zurückgedreht wird. Die fortschreitende Digitalisierung macht flexibles Arbeiten zunehmend



SIMONE SCHWERING
BARMER-Bereichsleiterin Personal und Organisation

„Ohne eine auf Vertrauen basierende Ergebniskultur funktioniert Homeoffice nicht.“

SIMONE SCHWERING

möglich. Und je nach Branche kann das Arbeiten im Homeoffice sehr sinnvoll sein und zur Zufriedenheit der Beschäftigten beitragen. Aber egal für welche Modelle sich die Firmen entscheiden, eine gute Vorbereitung halte ich für sehr wichtig.

Was heißt das?

Ohne die Corona-Krise wären nicht so viele Prozesse und Arbeitsabläufe in den Firmen hinterfragt worden. Doch aus meiner Sicht braucht es Zeit, um neue, für alle Beteiligten zufriedenstellende Arbeitsmodelle zu etablieren. Insbesondere Führungskräfte müssen auf diese neue Arbeitswelt vorbereitet werden. Das geht nicht von heute auf morgen.

Was fehlt den Führungskräften denn?

Die meisten Führungskräfte haben keine Erfahrung mit dem Führen auf Distanz. Sie waren gewohnt, dass ihre Teams jeden Tag präsent und greifbar sind. Aus der Ferne können sie weniger dirigieren, intervenieren oder gar kontrollieren. Ich glaube, es ist an der Zeit, in den Unternehmen eine auf Vertrauen basierende Ergebniskultur zu etablieren. Das heißt: Führungskräfte müssen ihr Verhalten auf den Prüfstand

stellen und noch mehr zu Teamplayerinnen und Teamplayern werden, denn ohne Vertrauen funktioniert Homeoffice nicht.

Die Arbeitswelt wird sich also weiter verändern?

Das war auch schon vor Corona so. Aber die Pandemie hat alles ein wenig beschleunigt. Wir stellen beispielsweise fest, dass in immer mehr Bewerbungsgesprächen nach flexiblen Arbeitszeiten gefragt wird. Bewerberinnen und Bewerber ist heute der Faktor Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtiger als noch vor ein paar Jahren. Auch die Nachfrage nach alternativen Arbeitszeitmodellen wie beispielsweise Sabbaticals steigt. Darauf müssen sich alle Unternehmen vorbereiten. Der Fachkräftemangel zwingt dazu.

Vielen Dank für das Gespräch.

Mehr zum Thema

... „virtuelles Führen in Homeoffice-Zeiten“ in dieser Nahdran auf Seite 11

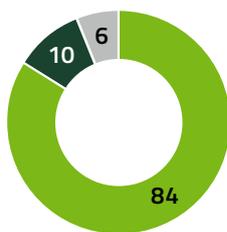


COVID-19-Impfungen in Unternehmen

Betriebsärzteschaft steht bereit

Die beiden arbeitsmedizinischen Verbände Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) sowie der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) haben ihre Bereitschaft bekräftigt, Bund und Länder bei einer „beschleunigten Durchimpfung“ der Beschäftigten gerade auch in systemrelevanten Unternehmen zu unterstützen. Dafür könnten bereits vorhandene betriebsärztliche Strukturen in den Unternehmen genutzt und die regionalen Impfzentren zugleich entlastet werden. Bevor man loslegen könne, müssten für die Betriebsärztinnen und -ärzte allerdings Impfmateriale bereitgestellt sowie Haftungs- und Vergütungsfragen geklärt werden. dgaum.de

Umfrage: „Wie fänden Sie es, wenn Unternehmen ihren Beschäftigten eine Corona-Impfung bei Betriebsarzt oder -ärztin anbieten?“



Angaben in Prozent der befragten Beschäftigten

- Sehr gut oder gut
- Eher kritisch
- Weiß nicht

Quelle: TÜV-Verband, 2021

Corona-Prämie für Beschäftigte

Jetzt bis 30. Juni 2021 abgabenfrei

Etliche Unternehmen honorieren den außergewöhnlichen Einsatz ihrer Beschäftigten in der Corona-Krise mit einer Prämie. Diese Sonderzahlungen bleiben bis zu einem Betrag von 1.500 Euro auch weiterhin steuer- und beitragsfrei, damit sie Einzu-Eins bei den Beschäftigten ankommen. Ursprünglich war diese Sonderregelung auf Corona-Prämien begrenzt, die zwischen dem 1. März und dem 31. Dezember 2020 gezahlt wurden. Mit Inkrafttreten des „Jahressteuergesetzes 2020“ zum Ende des Vorjahres wurde diese Frist nun bis zum 30. Juni dieses Jahres verlängert. Unverändert gilt, dass auf diese Sonderzahlungen nur dann keine Steuern und Sozialabgaben zu entrichten sind, wenn sie einmalig als Beihilfen zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.



Was Arbeitgeber noch wissen sollten: Die Corona Prämie ist nicht auf sogenannte systemrelevante Berufe, wie etwa die im Gesundheitswesen, beschränkt. Vielmehr kann sie Beschäftigten in allen Berufsgruppen gewährt werden.

bundesfinanzministerium.de

🔗 FAQ „Corona“ Steuern



Corona-Specials online

Alles, was für Unternehmen und Beschäftigte rund um das Thema Corona fachlich von Interesse ist, findet sich im BARMER-Firmenkundenportal:

- Liste mit häufig gestellten Fragen (FAQs) zu finanziellen Hilfen und Entlastungsmöglichkeiten für Unternehmen (zum Beispiel zur Erstattung des Verdienstausfalls bei Quarantäne oder Kinderbetreuung)
- FAQ-Liste für Selbstständige (zum Beispiel zu Nachweisen bei Gewinneinbrüchen oder zur Beitragsstundung)

- Spezial-Info zu den Corona-Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld mit Fallbeispielen zur Beitragsberechnung
 - Fachbeiträge und Studien zum Themenkomplex „Arbeiten und Gesundheit in Coronazeiten“ (Stichwort: Homeoffice)
 - Vorstellung diverser digitaler und corona-affiner BGM-Angebote der BARMER (zum Beispiel die Online-Seminare „Führung auf Distanz“ oder „Achtsamkeit in unruhigen Zeiten“)
- barmer.de/firmenservice-corona

Neuer Schutzschirm für Ausbildungsplätze

Deutlich höhere Prämien für noch mehr Unternehmen

Das Bundeskabinett hat Mitte März einen neuen Schutzschirm für Unternehmen aufgespannt, die auch in Coronazeiten ausbilden:

- Firmen, die auf gleichem Niveau ausbilden, bekommen nun noch bis zum 31. Mai 2021 und rückwirkend zum 16. Februar 2021 die auch schon bislang geltende Ausbildungsprämie von 2.000 beziehungsweise 3.000 Euro.
- Für das neue Ausbildungsjahr werden die Prämien vom 1. Juni 2021 an von 2.000 auf 4.000 Euro und von 3.000 auf 6.000 Euro verdoppelt. Wichtig: Von dieser Förderung profitieren jetzt auch kleine und

mittlere Unternehmen mit bis zu 499 Beschäftigten. Bislang lag die Grenze bei 249 Beschäftigten.

- Künftig werden auch Zuschüsse zur Vergütung des Ausbilders gezahlt, worauf



Unternehmen mit bis zu 499 Beschäftigten dann ebenfalls Anspruch haben.

- Kleinunternehmen mit bis zu vier Beschäftigten, die ihre Geschäftstätigkeit weitgehend einstellen mussten, können einen Lockdown II-Zuschuss von pauschal 1.000 Euro bekommen, wenn sie ihre Ausbildungstätigkeit für mindestens 30 Tage fortgesetzt haben.
- Auch die Übernahmeprämie wird bis Ende dieses Jahres verlängert und wie die neue Ausbildungsprämie auf 6.000 Euro angehoben.

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



Insolvenzantragspflicht

Aussetzung bis Ende April möglich

Unternehmen, die durch die Corona-Pandemie in Bedrängnis geraten sind, müssen bis Ende April keinen Insolvenzantrag stellen. Das Covid-19-Insolvenzaussetzungsgesetz, das zunächst nur bis Ende Januar galt, wurde entsprechend angepasst. Die Aussetzung erfolgt allerdings nur, wenn die Firmenkrise auf die Pandemie zurückzuführen ist und das Unternehmen Anspruch auf noch ausstehende finanzielle Hilfen aus den Corona-Hilfsprogrammen hat. Eigentlich hätten diese Hilfen bis zum 28. Februar beantragt werden müssen, doch ausnahmsweise sieht man über die Einhaltung dieser Frist hinweg, wenn eine Antragstellung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen bis dahin nicht möglich war. Ausgenommen von der Insolvenzaussetzung bis Ende April bleiben Unternehmen, bei denen keine Aussicht auf die Gewährung staatlicher Hilfen besteht oder bei denen auch diese Finanzspritzen nichts an ihrer Insolvenzreife ändern werden.

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

Die zehn Berufe mit den meisten Covid-19-Fällen

Von je 1.000 BARMER-versicherten Beschäftigten waren im vierten Quartal des Jahres 2020 wegen Covid-19 krankgeschrieben ...



Quelle: BARMER

Zwang zur Aufgabe der Tätigkeit entfällt

Zu Jahresbeginn sind Änderungen bei der Anerkennung bestimmter Berufskrankheiten in Kraft getreten. Davon profitieren auch die Unternehmen.

Haut-, Atemwegs- und Bandscheibenerkrankungen gehören zu neun von insgesamt 80 Berufskrankheiten, die bislang nur anerkannt wurden, wenn die davon Betroffenen ihre Tätigkeit komplett aufgaben. Andernfalls konnten sie keinerlei Ansprüche aus der gesetzlichen Unfallversicherung geltend machen – auch dann nicht, wenn die Krankheit nachweislich auf ihre Arbeit zurückzuführen war. Mit Inkrafttreten des Siebten SGB IV-Änderungsgesetzes zu Jahresbeginn fällt auch für diese neun Berufskrankheiten der sogenannte Unterlassungszwang weg. Dieser gestand den erkrankten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zudem auch nur ein Anrecht auf präventive Maßnahmen und medikamentöse Therapien zu.

Therapie- und Präventionsangebot wird ausgeweitet

Die neue Regelung rückt sowohl die Interessen der Betroffenen in den Fokus, als auch den Fachkräftemangel, der beispielsweise im Pflegebereich besonders gravierend ist. Denn warum sollte eine Pflegekraft mit einem Bandscheibenleiden ihren Job gleich aufgeben müssen, wenn Hilfsmittel zur Entlastung des Rückens oder berufsbegleitende Therapien eine Weiterbeschäftigung durchaus erlauben? Oder wenn mithilfe von Präventionsmaßnahmen verhindert werden kann, dass sich das Krankheitsbild weiter verschlimmert. Die neue Berufskrankheiten-Regelung sieht deshalb auch eine Ausweitung des Therapie- und Präventionsangebots auf Seiten der gesetzlichen Unfallversicherung vor.

Entscheidungen werden rückwirkend überprüft

Die neue Berufskrankheiten-Regelung greift überdies rückwirkend zum 1. Januar 1997. Das heißt, bis zu diesem Datum werden alle Entscheidungen noch einmal überprüft, was zu einer nachträglichen Anerkennung von Berufskrankheiten



WICHTIG

Die Betroffenen müssen nicht selbst aktiv werden, was eine nachträgliche Anerkennung ihrer Berufskrankheit anbetrifft. Die Überprüfung der Entscheidung obliegt Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse, die bei Fragen zudem die ersten Anlaufstellen sind. Aber auch die BARMER steht den Betroffenen gerne mit Rat und Tat zur Seite. baua.de



führen kann. Obwohl Leistungen nicht rückwirkend ausgezahlt werden, bringt die neue Regelung den Betroffenen auf jeden Fall finanzielle Vorteile, beispielsweise mit Blick auf Rentenansprüche. Zudem haben sie Anspruch auf zuzahlungsfreie Leistungen zur Behandlung ihrer Erkrankung nach dem Leistungskatalog der gesetzlichen Unfallversicherung.

Kein Unterlassungszwang mehr bei diesen Berufskrankheiten

- BK1315** Chronische Krankheiten der Atmungsorgane durch chemische Substanzen, Gase, Rauch und Dämpfe
- BK 2101** Erkrankungen der Sehnhaut oder Sehnenligamentgewebes
- BK 2104** Durchblutungsstörungen an den Händen
- BK 2108** Bandscheibenbedingte Erkrankung der Lendenwirbelsäule durch langjähriges Tragen
- BK 2109** Bandscheibenbedingte Erkrankung der Halswirbelsäule durch langjähriges Tragen schwerer Lasten
- BK 2110** Sonstige Krankheiten der Wirbelsäule und des Rückens
- BK 4301** Durch allergisierende Stoffe verursachte obstruktive Atemwegserkrankungen
- BK 4302** Durch chemisch-irritativ oder toxisch wirkende Stoffe verursachte obstruktive Atemwegserkrankungen
- BK 5101** Schwere oder wiederholt rückfällige Hauterkrankungen

Schirme bleiben aufgespannt

Der Bundestag hat Anfang März dem Gesetz zur „Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen“ zugestimmt. Es legt den Fokus auf das Gesundheitswesen. Hier ein Überblick über die wichtigsten Regelungen.

Verlängerung pandemiebedingter Regelungen in der Pflege

Angesichts der anhaltenden Infektionslage bleiben die bislang geltenden Regelungen für Pflegebedürftige, pflegende Angehörige und Pflegeeinrichtungen bestehen. Der Pflege-Rettungsschirm bleibt aufgespannt.

*

Zugelassenen ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen werden ihre coronabedingt anfallenden, außerordentlichen Aufwendungen sowie Mindereinnahmen im Rahmen ihrer Leistungserbringung aus Mitteln des Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung erstattet, sofern sie nicht anderweitig finanziert werden.

*

Es bleibt Aufgabe der Pflegeeinrichtungen zu prüfen, ob ihnen aufgrund der Pandemie Mindereinnahmen entstanden sind.

*

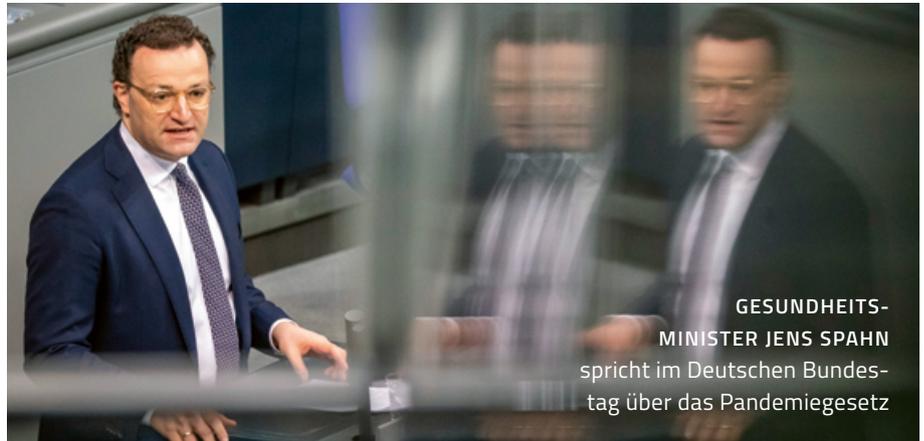
Sind zum Beispiel die Umsetzung behördlicher Maßnahmen oder landesrechtliche Regelungen zur Eindämmung der Corona-Pandemie die Ursache für Mindereinnahmen, so werden sie den Pflegeeinrichtungen erstattet.

*

Verlängert werden auch die Regelungen für eine vereinfachte Begutachtung zur Feststellung von Pflegebedürftigkeit. Diese ist weiterhin ohne Hausbesuch nach Aktenlage möglich.

*

Gleiches gilt für die Prüfung des Pflegegeldbezugs: Hier kann die verpflichtende Beratung durch einen ambulanten Pflegedienst auch weiterhin telefonisch, digital oder per Videokonferenz durchgeführt werden.



GESUNDHEITSMINISTER JENS SPAHN spricht im Deutschen Bundestag über das Pandemiegesetz

Corona-Prämie für Krankenhaus-Pflegekräfte

Auch im laufenden Jahr ist für Pflegekräfte, die in der Corona-Pandemie stark gefordert sind, eine Prämie vorgesehen. Dafür werden kurzfristig 450 Millionen Euro aus Bundesmitteln zur Verfügung gestellt.

*

Analog zur ersten Pflegeprämie ermittelt das Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus (InEK) das Prämienvolumen jedes berechtigten Krankenhauses. Die Verteilung übernehmen die Krankenhäuser.

*

Dazu legen Krankenhausträger und Arbeitnehmervertretungen einvernehmlich fest, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die nach Belastung gestaffelten Prämien erhalten. Berechtig sind ausschließlich Pflegekräfte mit direktem Patientenkontakt.

*

Sollten auch andere Berufsgruppen coronabedingt einer hohen Belastung ausgesetzt sein, können die Krankenhausträger diese ebenfalls bei der Prämienausschüttung berücksichtigen. 1.500 Euro bleiben bis zum 30. Juni steuerfrei (vergl. Seite 14).

Rettungsschirm für Ärzte bleibt bestehen

Die finanziellen Hilfen für niedergelassene Ärzte und Psychotherapeuten werden weiter gewährt. Sie erhalten bei einem existenzgefährdenden Rückgang ihrer budgetierten Leistungen auch im laufenden Jahr Ausgleichszahlungen von den Kassenärztlichen Vereinigungen (KVen).

*

Auch wenn die extrabudgetären Leistungen um mehr als zehn Prozent gesunken sind, können die KVen weiterhin einen Ausgleich zahlen und sich die hierfür aufgewendeten Beiträge von den Krankenkassen erstatten lassen.

*

Den KVen steht es pandemiebedingt weiterhin frei, die durch die reduzierte Leistungsmenge nicht benötigte Gesamtvergütung an Praxen auszuschütten, die im laufenden Jahr von einer Fallzahlminderung betroffen sind.

[bundesgesundheitsministerium.de/service/gesetze-und-verordnungen](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/gesetze-und-verordnungen)



WEITER-
BILDUNG
in Kurzarbeit
wird gefördert

Gestärkt aus der Krise hervorgehen

Seit Pandemiebeginn sind Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit. Warum diese Zeit nicht sinnvoll für die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen?

Kurzarbeit ist in Pandemiezeiten für tausende Unternehmen so etwas wie eine Überlebensgarantie. Gäbe es den zuletzt noch einmal erweiterten Anspruch auf Kurzarbeitergeld in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht, stünden Millionen Arbeitsplätze „im Feuer“. Zugleich muss die vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit im Betrieb nicht gleichbedeutend sein mit Leerlauf und Stagnation. Schließlich können Zeiten der Kurzarbeit sehr gut für die Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt werden. Im

besten Fall geht das Unternehmen gestärkt aus der Krise hervor und ist den Herausforderungen von morgen (Digitalisierung und Co.) besser gewachsen. Drei weitere starke Gründe sprechen für Weiterbildung während der Kurzarbeit:

1. Höhere Zuschüsse

Die Bundesregierung hat mit ihrem bereits im Vorjahr in Kraft getretenen „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ den Förderrahmen für besonders vom Strukturwandel betroffene

Unternehmen noch einmal erweitert.(s. Schaubild rechts). Jetzt haben Betriebe, bei denen mindestens jeder fünfte Beschäftigte eine Weiterbildung benötigt, unabhängig von ihrer Größe Anspruch auf nochmals um jeweils zehn Prozent angehobene Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit für Weiterbildungskosten und Arbeitsentgelt. Kleine und mittlere Unternehmen mit zehn bis 249 Beschäftigten können diese höhere Förderung sogar schon beanspruchen, wenn mindestens zehn Prozent ihrer Belegschaft einer Weiterbildung bedürfen. Existiert im

7,3 Millionen

BESCHÄFTIGTE WAREN IM MAI 2020 PANDEMIEBEDINGT IN KURZARBEIT

Quelle: ifo-Institut

Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zur beruflichen Weiterbildung oder ein entsprechender Tarifvertrag steigt die Förderung um weitere fünf Prozent. In der Summe kann sie also um 15 Prozentpunkte höher ausfallen. Zudem übernimmt die Bundesanstalt für Arbeit anteilig das Arbeitsentgelt, wenn die Kurse an Tagen außerhalb der Kurzarbeit stattfinden. Auch können Arbeitgeber oder Arbeitgeber die Beschäftigten, sofern es die Auftragslage erfordert, jederzeit wieder aus der Maßnahme herausnehmen, ohne dass dem Unternehmen dadurch zusätzliche Kosten entstehen.

2. Vereinfachte Förderung

Auch die Hürden für eine Förderung der Weiterbildung während der Kurzarbeit sind seit Jahresbeginn noch einmal deutlich abgesenkt worden. Das heißt, es ist einfacher geworden, sich Weiterbildungsmaßnahmen von der Bundesagentur für Arbeit fördern zu lassen, die nach dem 1. Januar 2021 begonnen oder beantragt wurden.

- Eine Förderung, die generell an bestimmte Bedingungen geknüpft ist (s. Kasten), kann jetzt auch unabhängig von der Betriebsgröße und unabhängig von Qualifikation und Alter der Beschäftigten, die sich in Kurzarbeit befinden, bewilligt werden. Und zwar im Rahmen einer bis zum 31. Juli 2023 befristeten Förderregelung.
- Optional ist jetzt auch eine Förderung möglich, wenn die Weiterbildung auf ein im Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz festgelegtes Fortbildungsziel vorbereitet (Stichwort: Meister-BAföG).
- Zur Vereinfachung des Förderverfahrens gehört übrigens auch, dass bei den Agenturen



WEITERE INFOS

- arbeitsagentur.de
🔗 Weiterbildung
- bmas.de
🔗 Weiterbildung
- kursnet.arbeitsagentur.de
> Aus- und Weiterbildungsdatenbank

TIPP

Viele Anbieter von Weiterbildung offerieren E-Learning-Programme, die sich in Coronazeiten gut für das Weiterbilden im Homeoffice eignen

für Arbeit nicht mehr mehrere Anträge für Beschäftigte gestellt werden müssen, die an der derselben Weiterbildung teilnehmen. Nun genügt ein Sammelantrag.

3. Erstattung von SV-Beiträgen

Auch, was die vollständige oder teilweise Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen (SV-Beiträgen) nach den aktuell geltenden Kurzarbeitergeld-Regelungen anbetrifft, sind Unternehmen, die Zeiten der Kurzarbeit für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten nutzen, im Vorteil.

- Ihnen werden auch für das zweite Halbjahr (also bis 31. Dezember 2021) die Sozialversicherungsbeiträge zu 100 Prozent erstattet. Sonst sind es lediglich 50 Prozent.
- Auch im darauffolgenden Jahr übernehmen die Arbeitsagenturen – allerdings befristet bis zum 1. Juli 2023 – noch zur Hälfte die Beiträge.

Bedingungen für eine Förderung

Die Weiterbildungsmaßnahme muss ...

- während der Kurzarbeit begonnen werden
- mindestens 120 Stunden umfassen
- zertifiziert sein (gilt auch für Anbieter/Träger)
- das Fachwissen und Know-how der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinnvoll ergänzen und darf nicht ohnehin verpflichtend sein

Zuschuss zu den Weiterbildungskosten

bis 10 Mitarbeiter	10 bis 250	250 bis 2.500	mehr als 2.500
bis zu 100 %*	50 %	25 %	15 %**

Zuschuss zum Arbeitsentgelt*** während der Weiterbildung

75 %	50 %	25 %	25 %
------	------	------	------

Coronabedingt zusätzlich zu alle Zuschüssen



und/
oder



bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung zur beruflichen Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogenen Weiterbildung vorsieht (Zuschuss insges. ≤ 100%)

wenn mindestens 20% (bei Betrieben mit 10 bis 250 Beschäftigten mind. 10%) der Beschäftigten einer Weiterbildung bedürfen (Zuschuss insges. ≤ 100%)

* für Schwerbehinderte und Mitarbeiter, die älter als 45 Jahre sind

** wenn eine tarifliche oder Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung vorliegt bis zu 20%

*** bei fehlendem Berufsabschluss u. berufsabschlussbezogenen Weiterbildungen bis zu 100%

GOGREEN

Klimaneutraler Versand
mit der Deutschen Post

Ihre BARMER liefert
klimafreundlich und
umweltbewusst.

BARMER

Arbeiten von überall ist der Wahnsinn

Oder macht es uns verrückt?

Die große BARMER-Studie definiert zusammen mit der Universität St. Gallen social health und liefert Erkenntnisse wie sich flexibles und mobiles Arbeiten auf unsere soziale Gesundheit auswirkt. Jetzt mehr erfahren unter: barmer.de/social-health

