

Saisonarbeit, Minijobs & Co

Praxistipps zur Sozialversicherung



QUALIFIZIERUNGSGELD

So profitieren Betriebe von der neuen Entgeltersatzleistung

KULTUR DES FRÜHAUSSTIEGS

Neue Studie: Wie Unternehmen Babyboomer halten können

ES LOHNT SICH

Betriebliche Gesundheitsförderung für kleinere Teams

Impressum

HERAUSGEBER

BARMER
Postfach 110704
10837 Berlin

VERANTWORTLICH

Athanasios Drougias, Abteilung
Unternehmenskommunikation

REDAKTION

Curth Moritz Voß (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, Andreas Coerper Mainz/
Gettyimages (S.1, 2), Gettyimages
(S.5), FocusMoney (S.5),
Zusammenland gUG (S.4),
plainpicture (S.10), Bergische Uni
Wuppertal (S.14), moving GmbH
(S.15), mein-now.de (S.19)
.../stock.adobe.com: Countrypixel
(S.8), NHDesign (S.2,12), Halfpoint
(S.2,18), Friends Stock (S.4),
Robert Kneschke (S.6), ifiStudio
(S.8), marindreams (S.15), vit_kit-
amin (S.15), prima91 (S.15),
terovesalainen (S.17)

Nahdran erscheint viermal jährlich



08

SAISONARBEIT



12

LIDA-STUDIE



QUALIFIZIERUNGSGELD

18

INHALT

Titelthema

04

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

06

SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Minijob: neue Verdienstgrenzen

08

AUSHILFSKRÄFTE AUS DEM AUSLAND BESCHÄFTIGEN

Saisonarbeit

10

WAS ARBEITGEBER WISSEN MÜSSEN

Minijob in der Elternzeit

12

LIDA-STUDIE

Kultur des Frühausstiegs

14

LIDA-STUDIE

Interview mit Studienleiter Prof. Hasselhorn

15

GESUNDHEITSFÖRDERUNG FÜR KLEINERE TEAMS

Es lohnt sich

16

MELDUNGEN

Aktuelles in Kürze

18

BERUFLICHE WEITERBILDUNG

Das neue Qualifizierungsgeld



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

immer mehr Unternehmen haben Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden und offene Stellen zu besetzen. Der Fachkräftemangel ist in vielen Branchen seit Jahren ein Problem, das sich scheinbar immer weiter verschärft. Dies liegt vor allem daran, dass sich die geburtenstarken Jahrgänge nach und nach in den Ruhestand verabschieden. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind also gefordert, mit Kreativität und Ideenreichtum dafür zu sorgen, dass das Unternehmen über ausreichend Arbeitskräfte verfügt. Dabei greifen sie je nach Branche auf Minijobber, Saisonarbeitskräfte oder auf Beschäftigte aus dem Ausland zurück. In dieser Ausgabe der Nahdran erläutern wir ausführlich, welche sozialversicherungsrechtlichen Regelungen dabei zu beachten sind. Darüber hinaus geben wir Ihnen einen interessanten Einblick in eine Studie, die zeigt, wie ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb gehalten werden können.

Es grüßt Sie herzlich Ihr

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER



SERVICE

BARMER-Firmenkundenportal
barmer.de/firmenkunden

Telefonservice
für Firmen (kostenfrei)
0800 333 05 05
englischsprachig
0800 333 00 60

Fax
0800 333 00 91

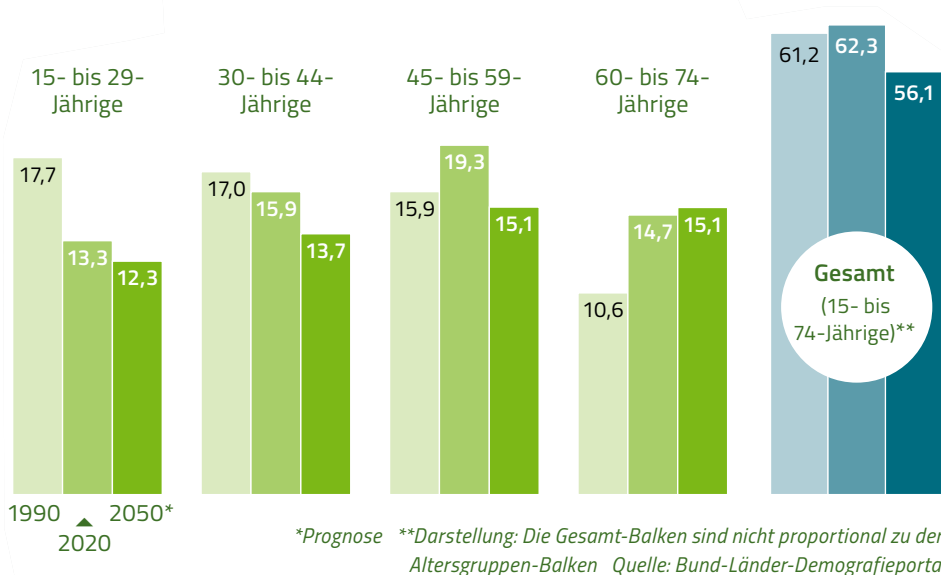
Nahdran digital
barmer.de/nahdran

Abbestellung, Adressänderungen, Fragen oder Kommentare:
nahdran@barmer.de
0800 33 30 04 99 18 36

Bitte geben Sie bei einer Abbestellung Ihre Firmenanschrift und Ihre Betriebsnummer – die acht Ziffern zwischen den „#“ im Adressaufdruck – an. Für Abbestellungen per Mail bitte den Betreff „Abbestellung Nahdran“ verwenden. Eventuell erhalten Sie – aus datentechnischen Gründen – eine weitere Ausgabe, bevor die Abbestellung wirksam wird.

Zahl der Erwerbstätigen schrumpft – außer bei Ü60

Erwerbsbevölkerung in Deutschland, Angaben in Millionen



Karriere

Mehrheit für einen Jobwechsel offen

Trotz Zufriedenheit im Beruf ist für die meisten Beschäftigten in diesem Jahr ein Jobwechsel denkbar. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Studie des Hamburger Marktforschungsinstituts Appinio, das für das Jobportal Indeed 1000 Menschen zwischen 18 und 65 Jahren befragt hat. Demnach ist es für rund 60 Prozent der Befragten eine Option, im Laufe des Jahres eine neue Arbeitsstelle anzutreten. Rund 22 Prozent davon gaben an, sich aktiv zu bewerben. Annähernd 39 Prozent sind offen für Angebote, würden aber nicht selbst die Initiative ergreifen. Knapp 33 Prozent hingegen können sich gar nicht vorstellen, ihrer Arbeitsstelle in diesem Jahr den Rücken zu kehren.

WIR SIND DABEI

#Zusammenland

„Vielfalt macht uns stark“

Fünf der größten Medienhäuser Deutschlands – Handelsblatt, Zeit, WirtschaftsWoche, Tagespiegel und Süddeutsche Zeitung – haben die bundesweite mehrwöchige Kampagne #Zusammenland mit einer klaren Botschaft initiiert: „Vielfalt macht uns stark“. Für ein offenes Land, für Vielfalt und Toleranz, gegen Hass und Spaltung. Mehr als 500 Unternehmen schlossen sich dem Aufruf an, darunter Dax-Konzerne, große Beratungsfirmen und Mittelständler. Und auch die BARMER, die rund neun Millionen Versicherte aus 200 Nationen betreut. In der Kasse arbeiten Beschäftigte mit rund 40 Nationalitäten. Seit Mitte Februar ist die Kampagne in Print- und Online-Medien sichtbar. Mehr zu #Zusammenland lesen Betriebe auf der BARMER-Website unter:

barmer.de/verantwortung



Update zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Blaue Karte, Chancenkarte, geringere Gehaltsschwelle und mehr

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das im vergangenen Jahr in Kraft getreten ist, ändert sich sukzessive. Über das Aufenthaltsgesetz haben sich dadurch die Einwanderungsmöglichkeiten mit der Blauen Karte der EU für Fachkräfte mit Hochschulabschluss verbessert. Der Personenkreis und die Liste der Engpassberufe sind erweitert. Zudem ist die Gehaltsschwelle niedriger angesetzt. Künftig gilt ein Mindestgehalt von 41.041,80 Euro für die Engpassberufe sowie Berufsanfängerinnen und -anfänger. Für alle anderen Berufe sind es 45.300 Euro. Diese Mindestgehälter orientieren sich an der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung. Von den Fachkräften profitieren besonders IT-Spezialisten: Sie

erhalten bei entsprechender Berufserfahrung auch ohne Abschluss eine Blaue Karte. Seit März können unter anderem Personen, die in Deutschland an einer Anpassungsqualifizierung oder Ausgleichsmaßnahme teilnehmen, dafür einreisen und künftig bis zu maximal drei Jahre bleiben. Dabei kann die angehende Fachkraft eine Nebenbeschäftigung von höchstens 20 Stunden in der Woche ausüben. Ab Juni sollen Personen aus Drittstaaten mit der sogenannten Chancenkarte für einen Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche zuziehen können. Mehr dazu lesen Unternehmen im BARMER-Firmenkundenportal unter: barmer.de/fachkraeftegesetz make-it-in-germany.com

Integration

Job-Turbo mit Berufssprachkursen

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hat im Rahmen des Job-Turbos des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Ende Januar neue arbeitsplatzorientierte Berufssprachkurse eingeführt. Ziel des Job-Turbos ist es, Geflüchtete mit grundlegenden Deutschkenntnissen zu unterstützen, zügiger in den Job zu kommen und bei Bedarf berufsbegleitend weiter zu qualifizieren. Die Kurse sollen den beschäftigungsbegleitenden Spracherwerb leichter und deutlich attraktiver machen. Deshalb orientieren sich die Angebote an den Bedarfen der

Betriebe und der Beschäftigten am jeweiligen Arbeitsplatz. Sie sollen Mitarbeitenden gezielt dabei helfen, die Kommunikation am Arbeitsplatz besser zu bewältigen. Voraussetzung: Die Teilnehmenden müssen bereits einen Integrationskurs absolviert und dabei mindestens das Sprachniveau A2 erreicht haben. Zudem müssen sie entweder eine Arbeitsplatzzusage haben, sich auf eine konkrete Beschäftigung vorbereiten oder bereits arbeiten. Mehr dazu lesen Unternehmen unter:

bmas.de [Job-Berufssprachkurs](#)



BARMER Online-Seminar

Fit werden für eine internationale Crew

Angesichts des aktuellen Arbeitsmarktes entscheiden sich immer mehr Unternehmen dafür, Mitarbeitende international zu rekrutieren. Das bringt Diversität in die Belegschaft – und neue Herausforderungen mit sich. In einem kostenlosen Online-Seminar der BARMER lernen Arbeitgeber von der interkulturellen Beraterin Eva Tarabichi unter anderem, wie ein Kommunikationskonzept helfen kann, Ängste und Stress bei

Bestandsmitarbeitenden gezielt zu thematisieren, und wie sie ihre Mitarbeitenden auf die Onboarding-Phase der „Neuen“ vorbereiten. Außerdem erklärt sie, worauf Betriebe bei den Themen Kulturwandel in der Firma, Diversität, Diskriminierung und Teambuilding achten sollten. Termin: **Donnerstag, 4. Juli, 11 bis 12 Uhr**. Mehr zum Seminar und zur Anmeldung unter: barmer.de/internationale-crews



BARMER Online-Seminar

Fachkräfteeinwanderungsgesetz – was Arbeitgeber wissen müssen

Die BARMER bietet Arbeitgebern ein kostenloses Online-Seminar zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Was gilt im Detail? Wie profitieren Betriebe davon? Was ist die Blaue Karte, was sind überhaupt Engpassberufe und welche Gehaltsgrenzen gibt es?

Was bietet die BARMER für Unternehmen, die Fachkräfte aus dem Ausland beschäftigen? Das und vieles mehr erfahren Sie am **Donnerstag, 6. Juni, 10 bis 11 Uhr** Anmeldung unter: barmer.de/internationale-fachkraefte

Minijobs

Steuervorteil für private Arbeitgeber

Wer als Privatperson eine Haushaltshilfe offiziell bei der Minijob-Zentrale über das Haushaltscheckverfahren anmeldet, profitiert von steuerlichen Vorteilen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zahlen zwar Abgaben von maximal 14,94 Prozent des monatlichen Verdienstes der Haushaltshilfe an die Minijob-Zentrale. Sie können aber jährlich bis zu 20 Prozent der entstandenen Kosten (bis zu 510 Euro im Jahr) von der Steuer absetzen. Verdient die Haushaltshilfe nicht mehr als 284 Euro im Monat, ist der Steuervorteil sogar größer als der zu zahlende Betrag. Erstmals erhalten private Arbeitgeber die Bescheinigung für das Finanzamt digital im Minijob-Manager der Minijob-Zentrale unter:

minijob-manager.de

Mehr zu den Steuervorteilen und den Kosten für einen Minijob im Privathaushalt lesen Sie im BARMER-Firmenkundenportal unter: barmer.de/minijob-haushalt



Auszeichnung für die BARMER

Top-Krankenkasse

Focus-Money hat die BARMER erneut mit dem Prädikat „Top-Krankenkasse“ ausgezeichnet. Sie bietet „ausgezeichnete Leistungen“ und holte bei dem Krankenkassen-Test des Wirtschafts magazins (Ausgabe 7/2024) Bestnoten für „hervorragenden Service“, „hervorragende digitale Leistungen“ und „besten digitalen Service“. Punkten kann die BARMER nicht nur bei den Versicherten, sondern auch bei den Leistungserbringern: Focus-Money vergab ihr die Prädikate „Von Ärzten empfohlen“ und „Von Kunden empfohlen“. Mehr zu den Leistungen der BARMER lesen Sie unter:

barmer.de/auszeichnungen



HOHER ANTEIL
Im Kfz-Gewerbe arbeiten besonders viele geringfügig Beschäftigte

Minijob: neue Verdienstgrenzen

Zum Jahresbeginn ist der Mindestlohn gestiegen. Das wirkt sich auf die Entgeltabrechnungen in Unternehmen aus.

Auf Vorschlag der von der Bundesregierung berufenen Mindestlohnkommission ist zu Beginn des Jahres der Mindestlohn von zwölf auf 12,41 Euro pro Stunde gestiegen. Damit liegt die Entgeltgrenze für Minijobs nun bei 538 Euro. Dieses Limit – häufig als Geringfügigkeits- oder Minijob-Grenze betitelt – ist dynamisch (siehe Kasten unten). Es ist an den Mindestlohn

gekoppelt. Dementsprechend erhöht sich auch der maximale Jahresverdienst der Minijobber auf 6.456 Euro.

Überschreiten der Grenze

Grundsätzlich dürfen Beschäftigte die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, solange der Verdienst im Monatsdurchschnitt nicht mehr als 538 Euro beträgt.

Sonst würde der Jahresverdienst des Minijobbers über der Jahresentgeltgrenze von 6.456 Euro liegen. Wer gelegentlich und unvorhersehbar mehr als das Entgelt verdient, gefährdet seinen Status als Minijobber ebenfalls nicht. Wenn Minijobbende unvorhersehbar über der Geringfügigkeitsgrenze liegen, dürfen sie in einem Kalendermonat maximal das Doppelte davon verdienen, also 1.076 Euro.

Dynamische Grenze

**Geringfügigkeitsgrenze =
Mindestlohn x 130h* : 3**

Ergebnis auf volle Euro runden!

*130h = Arbeitszeit in 13 Wochen mit einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden – so können Beschäftigte im Minijob weiterhin etwa 43 Stunden im Monat arbeiten.

Sozialversicherungsbeiträge einfach berechnen: Mini- und Midijob-Rechner

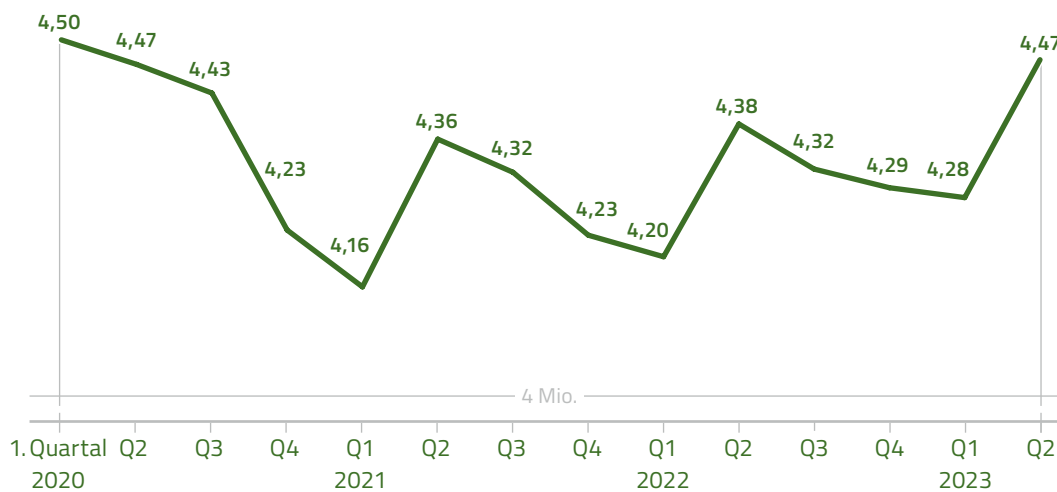
Mit dem Mini- und Midijob-Rechner der BARMER können Betriebe die Abgaben für geringfügige Beschäftigungen und Jobs im Übergangsbereich schnell und einfach ermitteln.

Sie finden den Minijob-Rechner unter barmer.de/minijob-rechner

und den Midijob-Rechner unter barmer.de/midijob-rechner

Minijobber in Deutschland

Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Millionen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Unvorhersehbares Ereignis

Als unvorhersehbares Ereignis gilt etwa Mehrarbeit, wenn der Beschäftigte einen anderen Mitarbeitenden im Krankheitsfall vertreten muss. Zahlungen, die der Arbeitgeber nicht berücksichtigt hat, um das monatliche Entgelt zu ermitteln, weil er sie nicht im Vorfeld einkalkulieren konnte, zählen ebenfalls dazu. Das können zum Beispiel Zahlungen sein, die sich aus einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres ergeben. Insgesamt dürfen Mitarbeitende innerhalb eines Zeitjahres beziehungsweise Abrechnungszeitraums mit ihrem Verdienst nur zweimal über der Geringfügigkeitsgrenze liegen. Umgekehrt bedeutet das, dass der Arbeitgeber mögliche Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld bei der Berechnung des durchschnittlichen Monatslohns berücksichtigen muss.

Ein Beispiel

Eine Arbeitnehmerin verdient 500 Euro im Monat und erhält jedes Jahr im Dezember ein vertraglich

zugesichertes Weihnachtsgeld in Höhe von 600 Euro. Sie erzielt somit im Jahr 6.000 Euro plus 600 Euro Weihnachtsgeld. Zusammen sind das 6.600 Euro im Jahr. Ihr durchschnittlicher monatlicher Verdienst

beträgt somit 550 Euro (6.600 Euro : 12 Monate). Sie liegt mit ihrem Verdienst über der 538-Euro-Grenze und ist keine Minijobberin mit Verdienstgrenze.

(Beispiel aus *magazin.minijob-zentrale.de*)

Hätten Sie's gewusst?

346,11

EURO IM MONAT HABEN MINIJOBBER
DURCHSCHNITTLICH IM JAHR 2022 VERDIENT

NRW

WIES IM JAHR 2022 DIE MEISTEN
MINIJOBBER AUF: 1.543.344 IM GEWERBE,
66.146 IN HAUSHALTEN

16,8

PROZENT DER MINIJOBBER
IM GEWERBLICHEN BEREICH SIND
ÄLTER ALS 65 JAHRE

Quelle: Minijob-Zentrale, 3. Quartalsbericht 2023

Neuer Übergangsbereich

Durch den neuen Mindestlohn steigt ebenso die Mindestgrenze für den Übergangsbereich. Sie startet aktuell bei 538,01 Euro. An der Obergrenze für den Übergangsbereich, die seit Januar 2023 bei 2000 Euro liegt, ändert sich nichts. Beschäftigte arbeiten demnach als Midijobber, wenn sie regelmäßig zwischen 538,01 und 2000 Euro verdienen und sie diese Grenze regelmäßig nicht überschreiten. Der Arbeitgeber muss diese sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei der gesetzlichen Krankenkasse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin melden.

Weitere Infos

Wie Unternehmer Minijobber anmelden, lesen Sie im Firmenkundenportal der BARMER unter: barmer.de/minijob-anmelden



Saisonarbeit

Aushilfskräfte aus dem Ausland beschäftigen: Das müssen Unternehmen beachten

Es ist Frühling. Viele Betriebe in der Landwirtschaft planen bereits für den nahenden Sommer. Denn egal ob Helferinnen und Helfer für das Spargelstechen oder die Ernte auf dem Erdbeerfeld – Saisonarbeitskräfte sind in diesen Monaten sehr begehrt. In der Gastronomie sind sie genauso gefragt. Dabei müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einiges berücksichtigen, wenn sie diese Beschäftigten einstellen.

Versicherungsrecht

Zunächst müssen sie darauf achten, welches Versicherungsrecht gilt. Stellen Unternehmen Saisonarbeitskräfte aus anderen Staaten der Europäischen Union, aus dem Europäischen Wirtschaftsraum, dem Vereinigten Königreich oder der Schweiz ein, müssen sie prüfen, ob das deutsche oder das ausländische Versicherungsrecht gilt (s. Kasten rechts).

Kennzeichen „Saisonarbeitnehmer“

Wichtig: Arbeitgeber müssen ein entsprechendes Kennzeichen angeben, wenn sie ausländische Aushilfskräfte bei einer Krankenkasse anmelden. Dazu versehen

Deutsches Versicherungsrecht besteht ...

- für Personen, die in ihrem Heimatland nicht erwerbstätig sind, zum Beispiel Studierende, Rentnerinnen und Rentner, und die in Deutschland eine Saisonarbeit aufnehmen.
- für Menschen, die in ihrem Heimatland arbeitslos waren, bevor sie in Deutschland eine Saisonarbeit begonnen haben.

Diese Saisonarbeiterinnen und -arbeiter sind dann sozialversicherungspflichtig, Betriebe müssen sie bei einer Krankenkasse in Deutschland anmelden.

Das ausländische Versicherungsrecht gilt ...

- für Personen, die in ihrem Heimatland bereits einen Job haben, der versicherungspflichtig ist, und zum Beispiel während ihres bezahlten Urlaubs in Deutschland arbeiten.
- für Selbstständige, die in Deutschland eine ähnliche Tätigkeit ausüben wie in ihrem Heimatland. Das kann etwa ein selbstständiger Landwirt sein, der in Deutschland bei der Ernte aushilft.

In diesen Fällen müssen die Saisonarbeitskräfte dem Arbeitgeber die sogenannte Entsendebescheinigung (A1-Bescheinigung) vorlegen. Sie weist die bestehende Sozialversicherung des Saisonarbeiters in dessen Heimatland nach. Mehr zum Thema Entsendung finden Betriebe unter:

barmer.de/f004674

Betriebe die DEÜV-Anmeldung mit dem Kennzeichen „Saisonarbeitnehmer“. Dies gilt dann, wenn die Saisonkraft für eine auf bis zu acht Monate befristete Beschäftigung nach Deutschland gekommen ist.

So klärt sich das Versicherungsverhältnis der Aushilfe unbürokratisch von alleine, nachdem diese ihren Einsatz beendet hat. Die Krankenkasse geht automatisch davon aus, dass der Arbeitnehmer künftig nicht



mehr in Deutschland weiterversichert ist. Fehlt das Saisonarbeitskennzeichen jedoch, überprüft die Kasse das Versicherungsverhältnis. Allerdings können sich Arbeitnehmer bis zu drei Monate nach dem Ende ihrer Saisontätigkeit freiwillig weiterversichern. Dazu müssen sie ihren Wohnsitz oder zumindest den ständigen Aufenthalt in Deutschland nachweisen können. Die Kasse prüft anschließend, ob eine freiwillige Weiterversicherung infrage kommt.

Kurzfristige Beschäftigung

Wenn Betriebe Saisonarbeitskräfte als kurzfristig Beschäftigte einstellen, ist dieses Arbeitsverhältnis in der Regel in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versicherungs- und beitragsfrei. Es handelt sich um eine Variante der geringfügigen Beschäftigung. Arbeitgeber müssen die Saisonarbeitskräfte über die Minijob-Zentrale melden.

Es gelten jedoch folgende Bedingungen:

- Eine kurzfristige sozialversicherungsfreie Beschäftigung liegt dann vor, wenn diese im Laufe eines Kalenderjahres einen Zeitraum von drei Monaten oder 70 Tagen nicht überschreitet.
- Der kurzfristige Job darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

So überprüfen Betriebe die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung:

Um festzustellen, ob Unternehmen einen ausländischen Saisonarbeiter kurzfristig beschäftigen können, müssen sie nach dessen *Vorbeschäftigungszeiten* und *Status* fragen:

Vorbeschäftigungen

Hat die Arbeitskraft im laufenden Kalenderjahr bereits Vorbeschäftigungszeiten, müssen Arbeitgeber diese berücksichtigen. Kommt die Aushilfe zusammen mit ihrer aktuellen Tätigkeit damit insgesamt auf mehr als drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage, handelt es sich nicht mehr um eine kurzfristige, sondern um eine berufsmäßige Beschäftigung.

Status

Ist die Arbeitskraft in Deutschland als arbeitslos gemeldet, wird von der Berufsmäßigkeit der Tätigkeit ausgegangen. Dementsprechend besteht in der Regel eine Sozialversicherungspflicht.

Mindestlohn und Steuern

In Deutschland gilt ein gesetzlicher Mindestlohn für alle Branchen und Beschäftigten, unabhängig von ihrer Nationalität. Er liegt seit Jahresanfang bei 12,41 Euro brutto pro Stunde. Zudem ist die Arbeit von Saisonarbeitern steuerpflichtig – auch bei einem kurzfristigen Job.

Weitere Infos

Weitere Tipps und Informationen zur Beschäftigung von Saisonarbeitskräften finden Unternehmen unter:

barmer.de/saisonarbeit

Haben Sie eine spezielle Frage?

Unser BARMER-Experte Frank Krumphaar hilft Ihnen gerne persönlich weiter:

0800 33 30 04 99 20 52

0160 90 45 62 60

Oder schreiben Sie uns eine Mail an:

saisonarbeit@barmer.de





Minijob in der Elternzeit

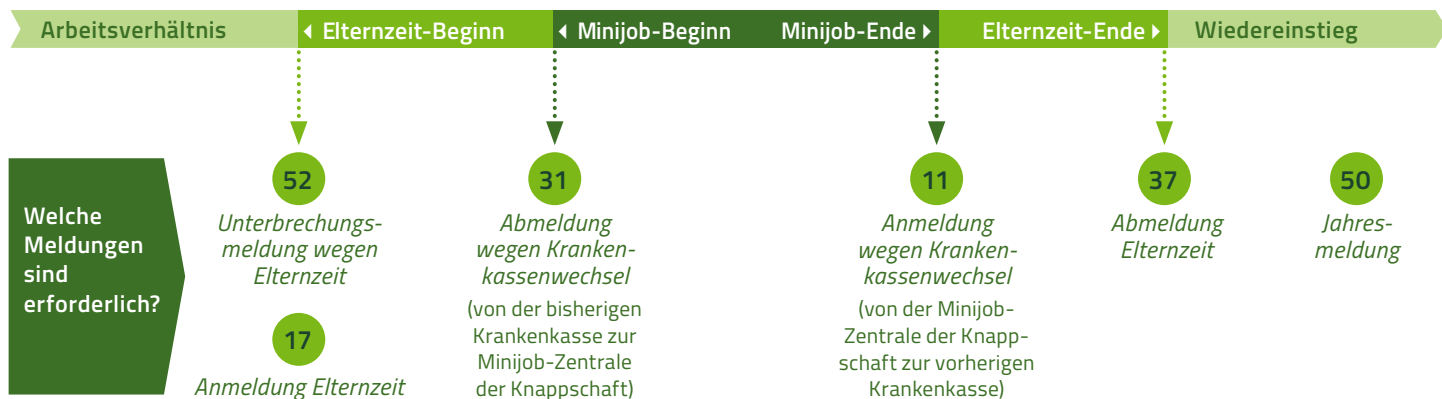
Das müssen Arbeitgeber dazu wissen.

Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, haben nach der Geburt ihres Nachwuchses Anspruch auf Elternzeit. Sie können sich bis zu drei Jahre freinehmen, um ihr Kind zu betreuen. In diesem Abschnitt sind sie von ihrer Arbeit freigestellt und können danach an ihren bekannten

Arbeitsplatz zurückkehren. Eltern erhalten währenddessen in der Regel kein Gehalt vom Arbeitgeber, sondern Elterngeld vom Staat. Mit Minijobs können sie ihre Haushaltskasse aufbessern. Vielfach kommt so ein Angebot sogar vom bisherigen Arbeitgeber. Aber was ist aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht dabei wichtig? Wie immer hängt

es von der Beschäftigungsart ab: Minijobs, die die Verdienstgrenze von 538 Euro nicht überschreiten, sind aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht unproblematisch. Bei kurzfristigen Beschäftigungen ist wie bei den Saisonarbeitskräften (siehe S.8) die Berufsmäßigkeit des Jobs relevant. Das müssen Betriebe beachten:

Minijobs in der Elternzeit – Meldungen an die Krankenkasse



Elternzeit und Minijob bei einem anderen Arbeitgeber

Da das zuvor ausgeübte Arbeitsverhältnis ruht, müssen Arbeitgeber keine Besonderheiten berücksichtigen, wenn die Person in Elternzeit einen Minijob mit Verdienstgrenze bei einem anderen Unternehmen beginnt.

Welche Meldungen sind erforderlich?

Den Minijob in der Elternzeit müssen Betriebe wie gewohnt bei der Minijob-Zentrale melden. Es gelten die üblichen melde- und beitragsrechtlichen Regelungen. Mehrere Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern sind ebenfalls möglich, sofern der Verdienst die Grenze von bis zu regelmäßig insgesamt 538 Euro im Monat nicht überschreitet.

Elternzeit und kurzfristiger Minijob

... bei verschiedenen Arbeitgebern

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Elternzeit zählen zum Kreis der Erwerbspersonen, also zu solchen, die eine auf Erwerb ausgerichtete Tätigkeit ausführen. Damit ist ihre Beschäftigung automatisch berufsmäßig. Kurzfristige Beschäftigungen sind aber nur dann sozialversicherungsfrei, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Dafür muss der Verdienst des zusätzlichen Minijobs unter 538 Euro monatlich liegen. Das gilt auch, wenn die Zeitgrenzen von maximal drei Monaten oder 70 Arbeitstagen pro Kalenderjahr eingehalten werden und die Beschäftigung normalerweise als kurzfristig gelten würde und nicht an die Verdienstgrenze gekoppelt wäre. Wenn das Entgelt 538 Euro pro Monat überschreitet, ist die zusätzliche Beschäftigung während der Elternzeit sozialversicherungspflichtig zu behandeln.

... beim selben Arbeitgeber

Eine kurzfristige Beschäftigung mit einem Verdienst von mehr als 538 Euro beim selben Betrieb, bei dem das Arbeitsverhältnis ruht, ist nicht möglich, weil sie die bisherige Tätigkeit fortsetzt und sie das bestehende Arbeitsverhältnis nicht unterbricht.

Mehr zur Elternzeit lesen Sie im Sozialversicherungslexikon der BARMER im Firmenkundenportal unter:

barmer.de/f004671

Elternzeit und Minijob bei demselben Arbeitgeber

Normalerweise können Arbeitnehmer keinen Minijob mit Verdienstgrenze beim Unternehmen aufnehmen, bei dem sie hauptbeschäftigt sind. Da aber die Hauptbeschäftigung während der Elternzeit ruht, ist in dieser Zeit dennoch ein Minijob bis 538 Euro beim selben Arbeitgeber möglich.

Welche Mitteilungen sind notwendig?

Ruht das Arbeitsverhältnis, muss der Arbeitgeber eine Unterbrechung mit dem Abgabegrund 51 (wegen Mutterschaftsgeld) oder 52 (wegen Elternzeit) bei der zuständigen Krankenkasse durchgeben. Wegen des Minijobs muss das Unternehmen die Person bei der Minijob-Zentrale anmelden. Die Mitgliedschaft bei der Krankenkasse bleibt während der Elternzeit bestehen. Allerdings kann es zu Nachfragen seitens der Kasse kommen, wenn der Minijob die Hauptbeschäftigung fortführt. Die Benachrichtigung kann daher auf zwei Arten erfolgen:

Variante 1

Der Arbeitnehmer führt seine bisherige Tätigkeit direkt als Minijob fort

Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer ihre bisherige versicherungspflichtige Beschäftigung als 538-Euro-Minijob während der Elternzeit fortführen, müssen diesen mit Abgabegrund 31 bei der Krankenkasse ab- und mit Abgabegrund 11 bei der Minijob-Zentrale anmelden.

Variante 2

Zweite Personalnummer

Der Betrieb vergibt für den Arbeitnehmer für die Dauer des Minijobs eine gesonderte (zweite) Personalnummer. Damit kann er den Minijob eigenständig mit Grund 10 bei der Minijob-Zentrale angeben. Die bei der Krankenkasse hinterlegte ruhende Hauptbeschäftigung bleibt unberührt.



PARADIESISCH
So stellt sich
künstliche
Intelligenz das
Rentnerleben vor

Kultur des Frühausstiegs

Eine neue Studie zeigt Betrieben, warum Beschäftigte früh in Rente gehen wollen und wie es gelingen kann, sie zu halten.

Dass in den kommenden Jahren für viele Arbeitnehmer der Ruhestand beginnt, ist kein Geheimnis. Mehr als zwölf Millionen von ihnen erreichen in den nächsten 15 Jahren laut Statistischem Bundesamt das gesetzliche Rentenalter. Das sind vor allem die geburtenstarken Jahrgänge der sogenannten Babyboomer. Sie sind derzeit die größte Erwerbsgruppe in der Bundesrepublik. Das reißt vor dem Hintergrund des Arbeitskräftemangels eine große Lücke in den Erwerbsmarkt, die sich direkt auf die Wirtschaftsleistung von Betrieben auswirken kann. Zumal der Wunsch, früher in Rente zu gehen, anscheinend ungebrochen groß ist – auch bei nachrückenden Generationen. Das ist eine Erkenntnis aus der Studie „leben in der Arbeit“ (lidA).

Befragung von Babyboomern

Seit dem Jahr 2011 begleiten Forscherinnen und Forscher vom Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft der Bergischen Universität

Wuppertal unter der Leitung von Prof. Hans Martin Hasselhorn zwei Jahrgänge der Babyboomer (1959 und 1965) auf ihrem Weg vom Arbeitsleben bis in den Ruhestand. Dafür interviewen sie die „Boomer“ zu ihrem Privatleben, zu Arbeit, Rente, Erwerbslosigkeit sowie zur Gesundheit und ihrem Wohlbefinden. Schon in der dritten Welle aus dem Jahr 2018 zeichnete sich ab: Nur zehn Prozent wollen bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter von 66 beziehungsweise 67 Jahren arbeiten. Die Forschenden sprechen von einer „Kultur des Frühausstiegs“. Mittlerweile liegen die Daten der vierten Erhebungswelle (2022/2023) vor. Dafür haben die Forscher 8.884 Teilnehmenden befragen lassen. Neben der BARMER fördern die Deutsche Rentenversicherung, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie die aktuelle Untersuchung. Bei dieser Welle haben die Wissenschaftler erstmals ergänzend Beschäftigte

des Geburtsjahrgangs 1971 befragt. Hier deutet sich an, dass diese Generation bereits in dem Bewusstsein lebt, länger arbeiten zu müssen.

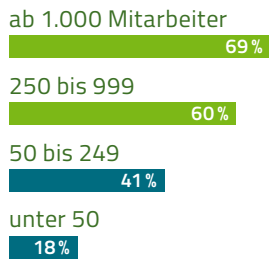
Einflüsse auf den Ausstiegswunsch

Eines lässt sich vorwegnehmen: Alter, Arbeit, Gesundheit und die Erwerbsteilhabe sind komplex miteinander verwoben. Viele Faktoren prägen den Wunsch von Beschäftigten, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen. So beeinflussen das Privatleben und das persönliche Umfeld, der Job als solcher samt seiner Rahmenbedingungen, aber auch die Gesundheit den Ausstiegswunsch. Hierbei spielen berufstypische Bedingungen eine Rolle. So sprechen bei manchen Berufsgruppen die hohe körperliche Belastung und bestimmte Arbeitsbedingungen wie Schichtarbeit für einen frühen Ausstieg. Diesen müssen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber leisten können. Wenn Beschäftigte angeben, dass sie doch länger arbeiten würden, geht

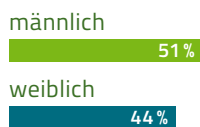
Welche Beschäftigte erhielten häufiger, welche seltener Angebote zur Gesundheitsförderung?

■ häufiger ■ seltener

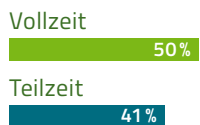
Betriebsgröße



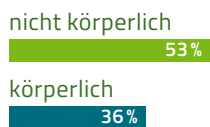
Geschlecht



Wochenarbeitszeit



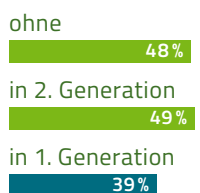
Tätigkeit vorwiegend



Allgemeine Gesundheit



Migrationshintergrund



es also nicht immer nur um ein „Länger-Arbeiten-Wollen“, sondern um ein „Länger-Arbeiten-Müssen“ trotz möglicher Risiken wie schlechter Gesundheit. Dabei ist diese bei den Befragten mit einer der Hauptgründe für einen früheren Renteneintritt. So nennen 41 Prozent der Teilnehmenden gesundheitliche Probleme als Grund für einen vorgezogenen Ausstiegswunsch aus dem Job.

Gesundheit & Prävention

Die gute Nachricht: „Ältere Beschäftigte sind gegenüber betrieblicher Gesundheitsförderung sehr aufgeschlossen“, sagt Dr. Jean-Baptiste du Prel. Er ist Mediziner und forscht im Team um Prof. Hasselhorn. Die Studie zeigt, dass 47 Prozent der Teilnehmenden in den zurückliegenden zwölf Monaten Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements erhalten haben. Männer erhalten mehr BGF als Frauen und Vollzeitbeschäftigte mehr als Mitarbeitende in Teilzeit. Mitarbeitende mit geringer körperlicher Belastung bekommen dabei eher Unterstützung als diejenigen mit besonders hohen körperlichen Arbeitsanforderungen. Auffällig sei ebenfalls, dass klein- und mittelständische Unternehmen oft gar kein BGF-Portfolio für ihre Mitarbeitenden haben. „Hier ist noch Luft nach oben“, fasst du Prel zusammen. In Großbetrieben mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden sieht das hingegen anders aus. Dort ist der Anteil derer, die BGF erfahren, deutlich höher

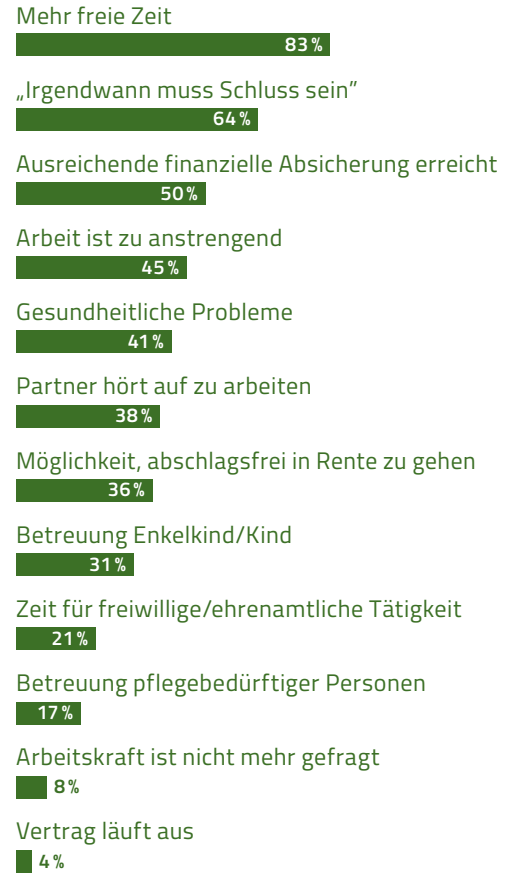
Impulse für Betriebe

Aus den Ergebnissen leiten die Forscher Handlungsempfehlungen für Unternehmen ab. So sollten Betriebe schon frühzeitig auf ältere Beschäftigte zugehen, etwa in Form von Vorgesetztengesprächen, um die letzte Berufsphase zu besprechen. Arbeitgeber sollten die Wünsche, Perspektiven sowie den Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarf abklären. Laut der Forscher ist ebenso wichtig, dass ältere Mitarbeitende mehr an ihrer Arbeit mitwirken und diese flexibel gestalten können.

Weitere Infos

Die Broschüre zur 4. Welle der lidA-Studie liefert detaillierte Antworten auf die Frage „Warum wollen Beschäftigte früh in die Rente?“. Diese und weitere hilfreiche Informationen – etwa Impulse für Führungskräfte, um ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen zu halten – finden Sie auf der lidA-Website der Uni Wuppertal unter: lida-studie.de

Gründe für Frühausstiegswunsch



INTERVIEW ZUR STUDIE

Wie Unternehmen ältere Mitarbeitende halten können und welche Rolle BGF dabei spielt, lesen Sie im Interview mit Studienleiter Prof. Hans Martin Hasselhorn auf der nächsten Seite ►

„Wer will, dass die Menschen länger arbeiten, muss dafür sorgen, dass sie das wollen.“

Interview mit lidA-Studienleiter Prof. Hans Martin Hasselhorn

Welche Ergebnisse liefern die bisherigen Wellen der lidA-Studie?

Hans Martin Hasselhorn: Hierzulande besteht eine ausgeprägte „Kultur des Frühausstiegs“. Kaum jemand möchte bis zur Regelaltersgrenze arbeiten. Unsere Ergebnisse können den älteren Mitarbeitenden helfen, sich mit ihrer Situation darin wiederzufinden und Antworten auf ihre Fragen zu suchen. Gleichzeitig bereiten wir die Ergebnisse für Betriebe auf, sodass sie ihre Beschäftigten länger halten können. Beispielsweise verdeutlicht die Studie, dass fast alle, die betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit erhalten haben, diese als hilfreich erleben. Leider bekommen noch viel zu wenige Mitarbeitende solche Maßnahmen – und am wenigsten die, die sie am meisten benötigen. Für die Politik bereiten wir die Ergebnisse ebenfalls auf: Es muss darum gehen, die Arbeitnehmer beim Übergang in die Rente mitzunehmen. Wer will, dass die Menschen länger arbeiten, muss dafür sorgen, dass sie das wollen. Hier muss die Politik Wege finden, die Betriebe zu unterstützen.

Wie verändert sich die Einstellung zum Ruhestand mit zunehmendem Alter?

Wir beobachten, dass viele Babyboomer mit zunehmendem Alter länger erwerbstätig bleiben wollen als vorher angedacht. Das ist logisch: Je mehr man sich dem Rentenalter nähert, desto besser kann man abschätzen, ob der Beruf einem noch guttut und wie es um die eigene Gesundheit und Motivation steht. Außerdem ahnen dann so manche, was ihnen fehlen würde, wenn sie nicht mehr berufstätig sind. Allerdings haben uns bei unserer jüngsten Befragung die Beschäftigten des Jahrgangs 1971 überrascht. Sie wollen im Durchschnitt bereits etwas länger arbeiten als diejenigen, die sechs Jahre älter sind.

Welche Möglichkeiten haben Unternehmen, um ältere Beschäftigte zu halten?

Unsere Ergebnisse zeigen, dass ältere Menschen möglichst keine schwere körperliche Arbeit mehr leisten sollten. Lässt sich das nicht vermeiden, muss diese optimal gestaltet werden. Ältere Beschäftigte brauchen zudem mehr Mitbestimmung bei der Ausgestaltung ihrer Arbeit, was die Arbeitszeiten oder aber den Inhalt angeht. Gute Vorgesetzte wissen das und können vieles ermöglichen. Sie müssen mit ihren älteren Beschäftigten frühzeitig das Gespräch zu den „letzten Arbeitsjahren“ suchen. Am besten schon ab dem 50. Lebensjahr. Es geht um den gegenseitigen Austausch darüber, was die Mitarbeitenden in Bezug auf ihre Arbeit wünschen und brauchen. Wenn dieser vertrauensvoll und offen erfolgt, können beide darauf reagieren und rechtzeitig Weichen stellen, die beiden Seiten guttun. Was auch zu diesen Gesprächen gehören sollte, ist der Satz: „Wir brauchen dich!“.



Welche Rolle spielt dabei die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)? BGF ist hier sehr wichtig. Die lidA-Studie zeigt: Wenn der Geschäftsführung die

Gesundheit ihrer Beschäftigten wichtig ist, dann geht es diesen viel besser. Sie können und wollen länger arbeiten. Selbst dann, wenn sie schon gesundheitliche Einbußen haben. Hier ist noch viel Aufklärungsarbeit nötig. Offenbar wissen zahlreiche Unternehmen das noch nicht. Wir wollen uns mit der „betrieblichen Gesundheitskultur“ in der Zukunft befassen noch eingehender, weil sie offenbar so einflussreich ist.

Beschäftigte, die schwer körperlich arbeiten, erhalten laut Studie eher wenig BGF. Wie spezifisch müssen Maßnahmen sein?

Je älter wir werden, desto individueller werden unsere gesundheitlichen Probleme. Unsere Ergebnisse legen nahe, dass das BGF auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zugeschnitten sein sollte. Außerdem muss es leicht zugänglich sein, sodass auch die Tätigkeitsgruppen, die sie besonders nötig haben, vermehrt daran teilnehmen. Es ist nicht hinzunehmen, dass Hilfskräfte nur nahezu halb so häufig ein BGF-Angebot erhalten wie berufliche Spezialisten und Experten.

Wie wird die lidA-Studie fortgeführt?

Die lidA-Studie läuft bereits seit 2011. Das hilft uns zu verstehen, wo und warum Veränderungen in Gesundheit, Arbeit und auch Einstellungen erfolgen. Von den Personen, die wir in der aktuellen Welle befragt haben, waren mehr als 3000 schon 63 Jahre alt. Die nächste Erhebung ist für das Jahr 2026 geplant. Dann werden sie das Rentenalter erreicht haben und es wird spannend zu sehen, wie ihnen der Übergang gelungen ist. Was bedeutet es für sie, im Ruhestand zu sein? Haben die letzten Arbeitsjahre vor der Rente Spuren hinterlassen? Kann man einen „guten Übergang“ planen und vorbereiten? Diese Fragen möchten wir noch gerne erforschen. Wir erhoffen uns daraus noch viele hilfreiche Erkenntnisse für die Menschen, Unternehmen und die Politik.

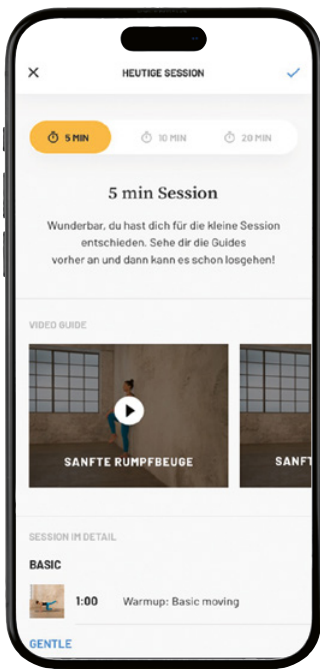
Es lohnt sich: Betriebliche Gesundheitsförderung für kleinere Teams

Mit der Moving-App und der Ergonomieberatung hilft die BARMER Unternehmen beim BGM.

Die Studie „leben in der Arbeit“ zeigt, dass gerade kleine und mittelständische Arbeitgeber wenig Angebote für betriebliche

Gesundheitsförderung haben. In ihrem breiten Produktportfolio für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) hat

die BARMER zwei Angebote, die sich für Unternehmen lohnen, die weniger als 50 Mitarbeitende haben.



Moving-App

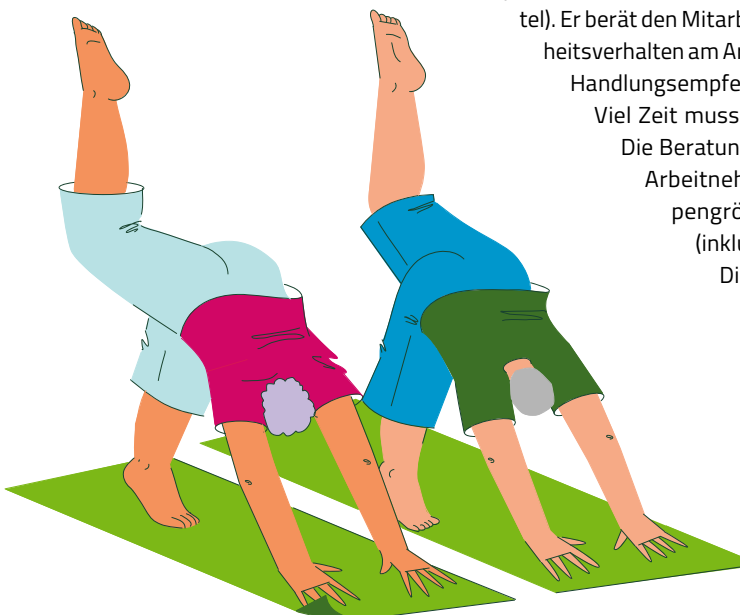
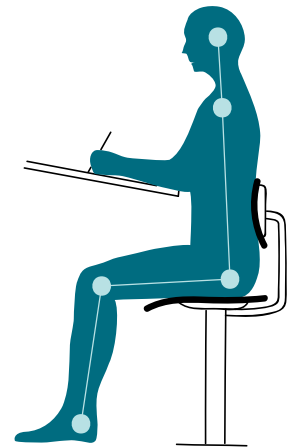
Seit vielen Jahren gehört „Rücken“ zu den Top-treibern in Sachen Arbeitsunfähigkeitsgeschehen. Mit der Moving-App unterstützt die BARMER zusammen mit der mooving GmbH Unternehmen nachhaltig dabei, ihren Beschäftigten den Rücken zu stärken: Moving ist ein Rückenfitness-Programm, das die Wirbelsäule mobilisiert und die allgemeine Beweglichkeit fördert. Die Moving-App bietet dazu eine Vielzahl von Übungen im Bereich Kraft, Beweglichkeit, Koordination und Mentaltraining an. Sie ist für das Smartphone und am Desktop verfügbar.

Die App setzt auf ein duales Konzept. Das „basic moving“ setzt auf fünf einfache alltagstaugliche Bewegungen, die Beschäftigte einfach und jederzeit umsetzen können und nur wenigen Minuten beanspruchen. „Focus moving“ ergänzt diese Bewegung um ein Training auf persönlichem Level. Nach jeder Übung kann der Mitarbeitende diese bewerten. Stuft dieser die Übung wiederholt als leicht ein, schlägt der Algorithmus der App die nächstschwerere Übung vor.

Ergonomieberatung

Die Ergonomieberatung hilft dabei, die vorhandenen Arbeitsbedingungen bestmöglich an den Arbeitnehmer anzupassen. Ein Ergonomieberater der BARMER sucht die Beschäftigten nach vorheriger Terminabsprache an ihrem Arbeitsplatz auf und analysiert diesen nach dem S-T-A-Prinzip (Stuhl, Tisch, Arbeitsmittel). Er berät den Mitarbeitenden anschließend zum Gesundheitsverhalten am Arbeitsplatz, einschließlich persönlicher Handlungsempfehlungen bei aktuellen Beschwerden. Viel Zeit muss die Belegschaft dafür nicht opfern. Die Beratung dauert circa 20 bis 25 Minuten pro Arbeitnehmer und richtet sich an eine Gruppengröße von 15 Teilnehmenden pro Tag (inklusive eines Gruppenworkshops).

Die „Ergonomieberatung+“ kombiniert das Angebot zusätzlich mit einem detaillierten Wirbelsäulenscreening.



Interessiert?

Die Beraterinnen und Berater der BARMER für Firmengesundheit helfen Ihnen gerne weiter und stehen für Fragen zur Verfügung. Mehr dazu unter:

[barmer.de/
bgm-ansprechpartner](https://barmer.de/bgm-ansprechpartner)

Führungskräfte

BARMER veranstaltet Female Leadership Event

Frauen in Führungspositionen können dazu beitragen, eine vielfältigere, inklusivere und gesündere Arbeitskultur zu schaffen. Davon ist die BARMER überzeugt und hat am Internationalen Frauentag ein „Female Leadership Event“ in Hildesheim für Frauen veranstaltet, die in Unternehmen Führungsverantwortung haben. Die Veranstaltung war exklusiv für Firmenkunden der BARMER und in der Teilnehmerzahl limitiert. Inhaltlich standen vor allem zwei Fragen im Fokus: Welchen Herausforderungen müssen sich Frauen als Führungskräfte und Ausbilderinnen stellen und welche Lösungen haben sie dafür? Dazu haben sich die 70 teilnehmenden Frauen ausgetauscht. Einen ersten Impulsvortrag lieferte Nicole Staudinger (s. Bild), die seit vielen Jahren



Frauen aus Führungsebenen in Schlagfertigkeit und Kommunikation coacht. Ein Plenum mit Interviews zu Best Practice-Beispielen zur Führung und zur Ausbildung gab den Teilnehmerinnen wertvolle Tipps. Ebenso stellte die BARMER ihre Angebote im betrieblichen

Gesundheitsmanagement für Führungskräfte und Auszubildende vor. Im Rahmen eines „Walk & Talk“ lernten die Teilnehmerinnen, wie sie Gespräche mit Mitarbeitenden in einer gesunden Atmosphäre führen können. Ein weiterer Schwerpunkt des Treffens galt der Motivation. Dazu hielt Ex-Boxweltmeisterin Ina Menzer einen Vortrag und erklärte, wie man Ziele visualisiert und diese im Fokus behält. Anschließend konnten die Frauen zusammen mit Menzer ein Fitnessboxtraining erleben. Aus den zahlreichen Rückmeldungen zur Veranstaltung entstand der Wunsch, ein weiteres Netzwerktreffen zu organisieren. Themen sollen das Pre- und Onboarding von Auszubildenden und Fachkräften aus dem Ausland sein.

SV-Meldeportal

ITSG schaltet sv.net verzögert ab

Die Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) schaltet das sv.net, über das Arbeitgeber Meldungen mit den Sozialversicherungsträgern austauschen, verzögert ab. Es ist bis zum 30. Juni noch eingeschränkt nutzbar. Bereits seit Oktober 2023 können Betriebe das SV-Meldeportal als neue Ausfüllhilfe für Meldungen nutzen. Ursprünglich hatte die ITSG geplant, sv.net Ende Februar abzuschalten. Mehr dazu unter: itsg.de/sv-meldeportal-jetzt-registrieren

Digitaler Service

Nahdran als E-Paper verfügbar

Zusätzlich zur Printausgabe steht die Nahdran Unternehmen als E-Paper zur Verfügung. Interessierte können das Magazin im Firmenkundenportal der BARMER abrufen unter: barmer.de/nahdran

Ruheständler beschäftigen

Beitrags- und Personengruppenschlüssel im Überblick

Für Unternehmen kann es attraktiv sein, Rentnerinnen und Rentner zu beschäftigen. Ältere Mitarbeitende verfügen über viel Erfahrung, können direkt loslegen oder sogar dort weitermachen, wo sie aufgehört haben. Melden Betriebe Ruheständler an, müssen sie gemäß der Datenerfassungs- und

Übermittlungsverordnung (DEÜV) die richtigen Beitragsgruppenschlüssel (BGR) und Personengruppenschlüssel (PGR) angeben (siehe Kasten). Die Beitragsgruppen sind im DEÜV-Meldevorgang verschlüsselt, sodass in der Reihenfolge Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitsförderung und

Pflegeversicherung die jeweils zutreffende Ziffer anzugeben ist. Keine Beitragspflicht wird mit der Ziffer 0 ausgewiesen. Die PGR kennzeichnen die Besonderheiten von Personengruppen. Mehr zu den BGR und PGR lesen Unternehmen unter: barmer.de/f004852 und barmer.de/f005261

Zusätzlich bietet die BARMER am **16. Mai, 10 bis 11.30 Uhr**, ein kostenloses **Online-Seminar** zur Beschäftigung von Altersrentnerinnen und -rentnern an. Anmeldung unter: barmer.de/altersrentner

Rentenart	BGR	PGR
Altersvollrente		
▪ vor*	▶ 3111	120
▪ nach*	▶ 3321	119
▪ nach* mit Verzicht auf die RV-Freiheit	▶ 3121	120
Bei berufsständisch Versorgten		
▪ vor*	▶ 3011	101
▪ nach*	▶ 3321	119
Altersrente (Flexirente)		
vor*	▶ 1111	101
nach*	▶ 1121	101

* ... Erreichen der Regelaltersgrenze



BARMER-Wettbewerb für Azubis

Schnell noch anmelden

Mit dem Moveguide-Wettbewerb unterstützt die BARMER das kreative Potenzial von Auszubildenden für betriebliche Gesundheitsförderung. Der Nachwuchs entwickelt und setzt eine Gesundheitsidee für seinen Betrieb um. Noch bis zum 15. April können sich Unternehmen für den Wettbewerb anmelden. Der Projektzeitraum ist auf sechs Monate begrenzt und reicht vom 1. Mai bis zum 31. Oktober. Das Trendthema für das Jahr 2024 lautet „Digitaler Stress: bewusster & entspannter Umgang mit digitalen Medien“. Mehr dazu und zu den Gewinnerpreisen lesen Unternehmen unter:

barmer.de/moveguide

Rechtsurteil

Kununu muss Negativbewertung löschen

Unternehmen können fordern, dass Kununu schlechte Bewertungen auf seiner Plattform entfernt. Das hat das Oberlandesgericht Hamburg (OLG) im Februar entschieden. Eine Arbeitgeberin hatte die Echtheit einer Negativbewertung angezweifelt und von Kununu verlangt, diese zu löschen. Kununu tat das zunächst nicht und forderte den Verfasser auf, die Echtheit der Bewertung zu belegen. Der Beschäftigte übermittelte Kununu anonymisierte Tätigkeitsnachweise. In erster Instanz wies das Landgericht Hamburg deshalb den Antrag der Arbeitgeberin auf Löschung zurück. Sie beschwerte sich darüber erfolgreich. Das OLG entschied daraufhin im Eilverfahren, dass Kununu die Anonymität der bewertenden Person aufheben kann und bei Zweifeln an der Echtheit die Bewertung dauerhaft löschen muss. Mehr zum Urteil lesen Betriebe unter:

landesrecht-hamburg.de
(Aktenzeichen: 7 W 11/24)



Prävention

Neuer Impfvertrag mit Betriebsärzten

Das Präventionsgesetz regelt die Grundlagen für die Zusammenarbeit von Sozialversicherungsträgern, Ländern und Kommunen in den Bereichen Prävention und Gesundheitsförderung. Das betrifft unter anderem das Impfen im Betrieb. Dafür schließen die Krankenkassen mit Betriebsärztinnen und -ärzten oder deren Verbänden Verträge ab. Die BARMER hat über den Verband der Ersatzkassen mit zwei Gesellschaften Verträge abgeschlossen: Zum einem mit der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin und jüngst mit dem Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW). Betriebsärztinnen und -ärzte müssen jedoch kein Verbandsmitglied sein, um über einen der Verträge Impfungen wie die Grippeimpfung mit der BARMER abrechnen zu können. Betriebsärztinnen und -ärzte müssen bei der Impfung nur die Versichertenkarte einlesen,

die Impfung in das Abrechnungsprogramm eingeben und die Rechnung wird automatisch an die Kasse übermittelt. Das Unternehmen muss lediglich die Impftermine organisieren und ist in Sachen Bürokratie entlastet. Zudem sind die Abrechnungsprozesse datenschutzsicher. Teilnehmende Betriebsärzte profitieren ebenfalls: Sie können in vielen Unternehmen impfen und erhalten eine große Reichweite, da sie durch die Verträge ebenso Versicherte anderer teilnehmender Kassen impfen können. Am VDBW-Vertrag teilnehmende Betriebsärzte zahlen eine geringe monatliche Abrechnungsgebühr in Abhängigkeit der jährlichen Rechnungssumme. Die BARMER unterstützt Unternehmen bei der Planung von Vorsorgemaßnahmen wie Impfungen und Gesundheitstagen. Mehr dazu lesen Sie hier:

barmer.de/impfen-betrieb

128.000

FACHKRÄFTE IN DIGITALISIERUNGSBERUFEN FEHLEN DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT BIS ZUM JAHR 2027

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Das neue Qualifizierungsgeld

Der Gesetzgeber unterstützt Betriebe dabei, Fachkräfte durch Weiterbildung zu halten.

Ab dem 1. April dieses Jahres zahlt die Agentur für Arbeit Beschäftigten in Weiterbildung Qualifizierungsgeld. Es ersetzt ihnen das entgangene Arbeitsentgelt. Das soll Arbeitgebern helfen, Fachkräfte durch berufliche Weiterbildung im Betrieb zu halten. Das Qualifizierungsgeld ist an das Kurzarbeitergeld angelehnt und ergänzt die bisherige Weiterbildungsförderung für Beschäftigte. Bereits Mitte des vergangenen Jahres hatte der Gesetzgeber dafür dem „Aus- und Weiterbildungsgesetz“ zugestimmt. Es hat das Ziel, Beschäftigten den Zugang zu Qualifizierungsangeboten zu erleichtern. Vor dem Hintergrund eines Arbeitsmarktes, der sich durch die angestrebte Klimaneutralität, Digitalisierung und Lieferkettenprobleme verändert, soll das Gesetz zur Weiterbildung anregen und damit strukturelle Arbeitslosigkeit verhindern.



Entgeltersatzleistung

Das Qualifizierungsgeld wird als Entgeltersatzleistung an Mitarbeitende in Weiterbildung gezahlt. Die Betriebsgröße, das Alter und die Qualifikation der Beschäftigten spielen dabei keine Rolle. Die Höhe der Summe beträgt analog zum Kurzarbeitergeld 60 Prozent der sogenannten durchschnittlichen Nettoentgeltdifferenz. Sie errechnet sich

pauschaliert auf den Zeitraum der Weiterbildung und basiert auf dem Nettoentgelt, das dem Beschäftigten in dieser Zeit zustünde. Hat der Beschäftigte (mindestens) ein Kind, liegt dieser Leistungssatz bei 67 Prozent.

Voraussetzungen

Damit Mitarbeitende das Qualifizierungsgeld beziehen können, muss für einen bestimmten Teil der Arbeitnehmer in einem Unternehmen (20 Prozent bei einer Betriebsgröße von mindestens 250 Beschäftigten, bei weniger als 250 sind es zehn Prozent) wegen des bereits erwähnten Strukturwandels ein Weiterbildungsbedarf bestehen.

Der Arbeitgeber muss das Qualifizierungsgeld in einer betriebsbezogenen Regelung oder einem Tarifvertrag festhalten. Außerdem müssen Angestellte ihrem Arbeitgeber zustimmen, dass sie die Qualifizierung auch wollen. Wie Betriebe das Qualifizierungsgeld beantragen und welche Voraussetzungen dafür gelten, lesen Sie im unterlegten Kasten auf der nächsten Seite oben rechts.

Weitere Infos

Mehr zum Qualifizierungsgeld finden Betriebe im Firmenkundenportal der BARMER unter:

barmer.de/weiterbildungsgesetz

8 Prozent

BETRUG DIE WEITERBILDUNGS-TEILNAHMEQUOTE IM JAHR 2023 IN DEUTSCHLAND, IM EU-SCHNITT WAREN ES 12 PROZENT

Quelle: Statistisches Bundesamt

So funktioniert's:

- Die Weiterbildung muss mehr als 120 Stunden umfassen. Beschäftigte müssen diese aber nicht am Stück absolvieren. Die Qualifizierung kann in Vollzeit, Teilzeit oder berufsbegleitend stattfinden. Die Förderdauer ist auf dreieinhalb Jahre begrenzt.
- Der Bildungsträger muss für die Weiterbildung nach der „Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung“ zugelassen sein. Informationen dazu erhalten Betriebe vom jeweiligen Bildungsträger.
- Die Weiterbildung muss Fähigkeiten vermitteln, die über eine ausschließlich arbeitsplatzbezogene, kurzfristige Anpassungsfortbildung hinausgehen.
- Das Qualifizierungsgeld muss der Arbeitgeber schriftlich (digital) beantragen. Die Formulare dazu finden Betriebe auf der Website der Bundesagentur für Arbeit mit dem Suchwort „Qualifizierungsgeld“ unter: arbeitsagentur.de

Was ist sozialversicherungsrechtlich zu beachten?

Im Krankheitsfall

Grundsätzlich haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die während der Weiterbildungsmaßnahme arbeitsunfähig sind, Anspruch auf das Qualifizierungsgeld, solange sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über die Entgeltfortzahlung hinaus an, so besteht ein Anspruch auf Krankengeld. Der Arbeitgeber meldet der Krankenkasse dann das Entgelt, das der Beschäftigte zuletzt vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme bezogen hat.

Kein Anspruch im Mutterschutz

Wenn der Nachwuchs erkrankt oder die Mutterschutzfrist wegen einer Geburt eintritt, besteht hingegen kein Anspruch auf Qualifizierungsgeld. Hier zahlt die Krankenkasse das Kinderkranken- beziehungsweise Mutterschaftsgeld. Der Arbeitgeber muss der Krankenkasse die entsprechenden Entgeltdaten dazu übermitteln und ihr das ausgefallene Qualifizierungsgeld und gegebenenfalls weiterhin fortgewährte Arbeitsentgeltbestandteile melden.

Mutterschaftsgeld

Für das Mutterschaftsgeld gilt: Hat der Arbeitgeber während der Weiterbildungsmaßnahme kein Arbeitsentgelt fortgezahlt, meldet er der Krankenkasse das der vergangenen drei Kalendermonate, in denen keine Weiterbildung stattfand. Wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt teilweise fortzahlt, meldet er das der letzten drei Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist. Er darf dabei nach § 21 Abs. 2. Nr. 2 des Mutterschutzgesetzes das infolge des „unverschuldeten Arbeitsversäumnisses“ wegen der Weiterbildung gekürzte Arbeitsentgelt nicht berücksichtigen. Betriebe haben daher das Arbeitsentgelt zu melden, das der Mitarbeiterin auch ohne Weiterbildung zugestanden hätte.

SV-Beiträge und Kurzarbeit

Ermöglichen Unternehmen ihren Beschäftigten in Kurzarbeit eine Weiterbildung, erstattet die Agentur für Arbeit zudem die Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte. Diese Regelung gilt noch bis zum 31. Juli dieses Jahres.

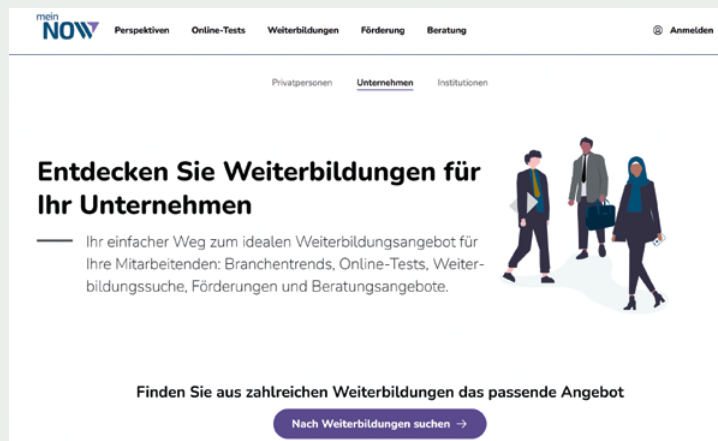
Neue Plattform für berufliche Weiterbildung

Die Bundesagentur für Arbeit stellt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Unternehmen seit Jahresbeginn über das Onlineportal „meinNOW“ eine Plattform zur beruflichen Weiterbildung zur Verfügung. Laut Bundesministerium für Arbeit ist der Weiterbildungsmarkt für Arbeitgeber und Menschen im Erwerbsleben zu unübersichtlich. Es bestehen viele verschiedene Informationsquellen und die Suche ist aufwendig. Dem soll das Portal entgegenwirken, Orientierung bieten und das komplexe Weiterbildungssystem digital an einem Ort

zugänglich machen. „meinNOW“ bietet einen schnellen und digitalen Zugang zu Förder- und Beratungsmöglichkeiten, Informationen

zu Berufen, zu Weiterbildungsangeboten und unterstützt Arbeitnehmer dabei, berufliche Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zu erschließen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, insbesondere auch kleinere und mittlere Unternehmen, die auf der Suche nach geeigneten Weiterbildungen für ihre Mitarbeitenden sind, liefert das Portal passende Informationen und Angebote, um die Qualifizierungsbedarfe ihrer Beschäftigten zu decken und sich so zukunftssicher aufzustellen. Mehr dazu unter:

mein-now.de



GOGREEN

Klimaneutraler Versand
mit der Deutschen Post

Ihre BARMER liefert
klimafreundlich und
umweltbewusst.

BARMER

Gesundes Wissen:

Newsletter

jetzt abonnieren

**Bei der Sozialversicherung
immer auf dem neuesten Stand**

Mit dem BARMER Newsletter für Firmen
erhalten Sie Antworten auf alle Fragen.

Informieren Sie sich jetzt: www.barmer.de/firmennews