

NAHDRAN

Magazin für Unternehmen

3.2019

Arbeitszeiterfassung
Zurück zur Stechuhr?

BARMER moving-App
Macht Rücken fit

DSGVO
Datenschutz lohnt sich

BARMER-Programm
„Gesunder Start“
Bei Azubis mit
Gesundheit punkten

BARMER

Inhalt

04	Meldungen Aktuelles	12	DSGVO Datenschutz lohnt sich für alle
06	BARMER-Programm „Gesunder Start“. Mit Gesundheit punkten	14	Meldungen Aktuelles
08	Neue Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung Zurück zur Stechuhr?	16	Arbeitgeber und Krankengeld Sie fragen – wir antworten
10	Die neue BARMER moving-App Rückenfreundliche Stresslöserin	18	Neuregelung für Midi-Jobber Übergangsbereich statt Gleitzone
11	Variable Entgeltbestandteile Jetzt fällt das Rechnen leichter	19	BARMER exklusiv Digitaler Impfplaner



Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

eine halbe Million junger Menschen beginnt in wenigen Wochen ihre Ausbildung. Auch die BARMER setzt auf gut ausgebildete und hoch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bereits das vierte Jahr in Folge erhöhen wir die Zahl unserer Ausbildungsplätze und gehen aktuell mit rund 200 neuen Azubis an den Start. Die Attraktivität als Arbeitgeber kommt nicht von ungefähr, da die Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz bei uns ein Pluspunkt ist. Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dazu viele Möglichkeiten an. Damit auch Sie gerade bei den Azubis als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen und geschätzt werden, haben wir unsere Präventionsoffensive „Gesunder Start“ ins Leben gerufen. Mit dem Thema Gesundheit lässt sich bei den Azubis besonders gut und nachhaltig punkten. Erst recht, wenn Workshops und Schnupperkurse mit einer Social-Media-Plattform kombiniert werden. Denn so ist auch standortübergreifend für einen regen Austausch über Gesundheits-, Fitness- und Lifestyle-Themen gesorgt. Mehr dazu in Ihrer neuen NAHDRAN.

Viel Spaß bei der Lektüre wünscht Ihr

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

Service

Expertenrat am
BARMER-Servicetelefon
0800 333 10 10

(aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei)

Kontakt zu Ihrem
BARMER-Firmenberater
www.barmer.de/firmenkontakt

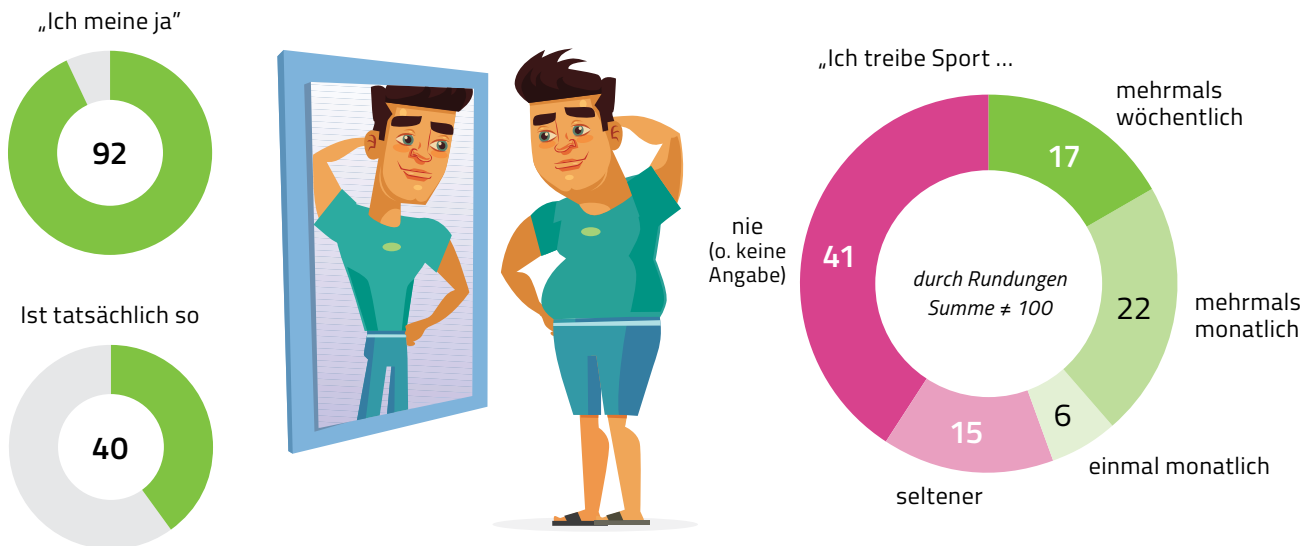
BARMER-Arbeitgeberportal
www.barmer.de/arbeitgeber

Fragen zu Themen in der
NAHDRAN, Feedback geben oder
Anschriftenänderungen mitteilen:
nahdran@barmer.de

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

Bewegen Sie sich ausreichend?

Angaben in Prozent



Quelle: a.l.c. GmbH/Deutsche Schlaganfall-Hilfe, 2018
(Umfrage unter ca. 1.000 Berufstätigen)

Quelle: Verbrauchs- und Medienanalyse Touchpoints/Statista, 2019
(ca. 2.000 Befragte ab 14 Jahre)

Sport im Berufsalltag: „Fünf mal dreißig Minuten pro Woche wären ideal.“



**Kurzinterview mit
Klaus Möhlendick,
Sportwissenschaftler
bei der BARMER**

NAHDRAN: Herr Möhlendick, viele Berufstätige unterliegen offenbar dem Trugschluss, sich im Alltag ausreichend sportlich zu betätigen. Was sollte man denn an Zeit investieren, um seiner Gesundheit etwas Gutes zu tun?

Klaus Möhlendick: Nach den ‚Nationalen Empfehlungen für Bewegung und Bewegungsförderung‘ sollten Erwachsene mindestens 150 Minuten in der Woche ihr Herz-Kreislauf-System belasten – bei moderater Intensität. Für Jogger würde das heißen: laufen ohne zu schnaufen und noch Luft zu haben für einen Small Talk mit dem Trainingspartner. Was die Trainingseinheiten selbst anbetrifft: Fünf mal dreißig Minuten pro Woche wären ideal. Zusätzlich sollte man an zwei Tagen in der Woche noch etwas für die Kräftigung seiner Muskulatur tun.

Müssen Berufstätige mit schmalen Zeitfenstern da nicht passen?

Die meisten dürfte dieses Zeit-Investment so schnell nicht überfordern. Wenn doch, kann man seine sportlichen Aktivitäten auch auf einen einzigen Wochentag konzentrieren und dann 75 Minuten am Stück mit höherer Intensität trainieren. Noch weniger zeintensiv und aufwendig sind übrigens direkt am Arbeitsplatz eingeschobene zehnminütige Bewegungseinheiten. Die sollten dann allerdings drei Mal am Tag und an fünf Tagen in der Woche durchgeführt werden.

Lässt sich mit diesen zehnminütigen Trainings-„Häppchen“ denn tatsächlich etwas bewirken?

Der gesundheitliche Effekt von Zehn-Minuten-Workouts ist wissenschaftlich bewiesen. Und verblüffenderweise können Bewegungsmuffel den größten gesundheitlichen Nutzen daraus ziehen. Das heißt: Wenn sie ihren täglichen Sitzmarathon im Büro auf diese Weise unterbrechen, können sie nachweislich ihr Risiko für Erkrankungen, wie Diabetes melitus Typ 2, diverse Krebsarten,

Herz-/Kreislauferkrankungen oder Osteoporose senken. Auch dem Auftreten von Depressionen lässt sich entgegenwirken.

Noch ein Wort zum Mini-Workout am Arbeitsplatz: Wie könnte so etwas aussehen?

Hier empfiehlt sich beispielsweise die Aktive Minipause oder die Nutzung der neuen BARMER moving-App. Das sind kleine, aktivierende Übungsprogramme, die zudem dabei helfen, die verspannte Nacken- und Rückenmuskulatur zu lockern. Die BARMER unterstützt ihre Firmenpartner gerne dabei, den Beschäftigten passende Bewegungsangebote zu unterbreiten. Darüberhinaus berät sie bei der Gestaltung gesundheitsförderlicher Rahmenbedingungen, denn ergonomische, arbeitsorganisatorische oder verhaltensbezogene Aspekte spielen am Arbeitsplatz eine gleichermaßen große Rolle.

Kontakt

Nutzen Sie für Ihr BGM das umfangreiche BARMER-Beratungsangebot:
www.barmer.de/bgm-ansprechpartner

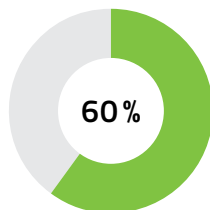
Kaufen oder boykottieren?

Neue Studie zum Unternehmensimage.

Die Mehrheit der Kunden würde Produkte von Firmen boykottieren, denen ein schlechtes Image als Arbeitgeber anhaftet. Bei Hochschulabsolventen und Käufern mit einem Nettoeinkommen von mindestens 3.800 Euro ist die Verweigerungshaltung mit einem Anteil von 64 beziehungsweise 66 Prozent sogar noch ausgeprägter. Dies sind Ergebnisse einer im Vorjahr durchgeführten repräsentativen Befragung der Marketing-Agentur Territory Embrace, für die das Marktforschungsinstitut Innofact über 1.000 Konsumenten im Alter zwischen 18 und 69 Jahren interviewt hat. Unternehmen, denen ein guter Ruf voraussetzt, müssen sich hingegen weniger Sorgen machen, vom Kunden abgestraft zu werden. Hier gaben zwei von drei Befragten an, dass sie Produkte dieser Unternehmen (häufiger) kaufen würden.

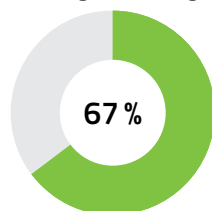
www.territory.de (Suchwort: Arbeitgebermarke)

Schlechtes Arbeitgeber-Image



der Kunden sagen:
„Würde ich boykottieren.“

Gutes Arbeitgeber-Image



der Kunden sagen:
„Da würde ich häufiger kaufen.“



Extras nur auf Anfrage?

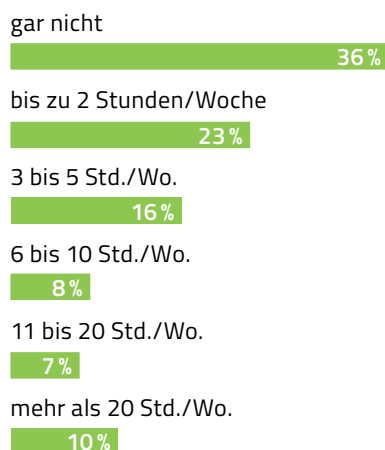
Mitarbeiter-Recruiting. Weniger als die Hälfte der Unternehmen, die bereits vom Fachkräftemangel betroffen sind, betreibt eine strategische Personalplanung. Besonders gelassen agieren offenbar Firmen mit aktuell noch ausreichend dicker Personaldecke. Lediglich jede dritte arbeitet hier mit vorausschauenden Annahmen über Personalengpässe, Talentbedarf, Fluktuation und Pensionierungen. Erkenntnisse wie diese hat eine Befragung von 420 Unternehmen zu Tage gefördert, die das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) zusammen mit der Jobseite Indeed und der Fachzeitschrift Personalwirtschaft im Rahmen eines Forschungsprojektes durchgeführt hat. Deutlich mehr Engagement zeigen die Personalverantwortlichen laut Studie hingegen bei der Rekrutierung von Fachkräften. Immer öfter würden sie den heiß Umworbenen zusätzliche „Extras“ in Form von Geld- und Sachleistungen anbieten.

www.kofa.de > Fachkräftengpässe verstehen
> Studien & Fachkräftechecks



Berufliches in ihrer Freizeit erledigen Beschäftigte ...

Befragung*



*1.859 Beschäftigte, 25 bis 54 Jahre,
5 bis 80 Arbeitsstd./Wo.
Quelle: IZA, 2019

Über
530.000

Ausbildungsverträge wurden im Jahr 2018 abgeschlossen. So viele wie seit sechs Jahren nicht mehr.

Quelle: Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände

Azubi-Mindestvergütung beschlossen

Reform des Berufsbildungsgesetzes.

Die Bundesregierung hat eine Novelle des Berufsbildungsgesetzes beschlossen. Sie soll am 1. Januar 2020 in Kraft treten. Ein wichtiger Eckpunkt der Reform ist die Einführung einer Mindestvergütung für Auszubildende. Sofern es keine Tarifbindung im Unternehmen gibt, erhalten Azubis, die ihre Ausbildung im Jahr 2020 beginnen, im ersten Jahr eine Mindestvergütung in Höhe von 515 Euro. Wird die Ausbildung erst in einem der Folgejahre begonnen, steigt die Mindestvergütung schrittweise weiter an – bis auf 620 Euro im Jahr 2023. Für

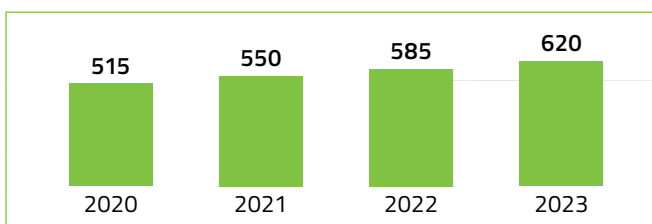
das zweite, dritte und vierte Ausbildungsjahr erhält der Auszubildende außerdem Aufschläge, die um 18, 35 beziehungsweise 40 Prozent über dem jeweiligen Einstiegsbetrag für das erste Ausbildungsjahr liegen. Darüber hinaus wird die Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr alljährlich an

die durchschnittliche Entwicklung aller Ausbildungsvergütungen angepasst. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung informiert auf seiner Homepage ausführlich über das Reformpaket.

www.bmbf.de

(Suchwort: Berufsbildungsgesetz)

Mindestvergütungen im 1. Ausbildungsjahr in Euro (gerundet)



Fit für kulturelle Vielfalt?

Betrieblicher Integrationsmanager. Die Eingliederung von Geflüchteten oder Menschen mit Migrationshintergrund in Unternehmen birgt große Chancen, erfordert zugleich aber ein strukturiertes Vorgehen und viel Sachkenntnis. Zum Beispiel, was arbeits- und aufenthaltsrechtliche, kulturelle und religiöse Besonderheiten anbetrifft. Ein neuer Zertifikatslehrgang der Industrie- und Handelskammern „Betrieblicher Integrationsmanager (IHK)“ vermittelt die erforderlichen Kompetenzen. Er richtet sich an Mitarbeiter, die innerbetrieblich mit der Integration von Zugewanderten beauftragt sind beziehungsweise die „Neuen“ gezielt dabei unterstützen möchten, im Unternehmen „anzukommen“. Der Integrationsmanager selbst soll „den Boden bereiten für ein produktives Arbeitsklima, das kulturelle Vielfalt im Unternehmen unterstützt und nutzt, und ein Bewusstsein schaffen für die Gefahr von Stereotypisierung und Diskriminierung.“

www.dihk.de (Suchwort: Integrationsmanager)

Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Neuer kostenloser Ratgeber. Etliche Unternehmen beschäftigen bereits Auszubildende mit Fluchthintergrund oder ziehen dies in Erwägung. Ein neuer Ratgeber des „Netzwerks Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ mit dem Titel: „Ausbildung – Integration in den Betrieb“ unterstützt interessierte Arbeitgeber dabei. Der Leitfaden enthält wichtige Infos, praktische Tipps, Checklisten und nützliche Links und gibt Antworten auf Fragen wie: Wer darf wann eine Ausbildung machen, was hat es mit der „3+2-Regelung“ auf sich und welche Fördermöglichkeiten gibt es? Nach Veröffentlichungen zu Religion und Deutsch im Berufsalltag ist dieser Leitfaden bereits der dritte seiner Art, mit dem das Netzwerk konkrete Hilfestellung bei der Eingliederung von Geflüchteten in die Berufswelt geben möchte. Der Ratgeber kann kostenlos heruntergeladen werden unter:

www.dihk.de (Suchwort: Ratgeber Integration)





Mit Gesundheit punkten

BARMER-Programm „Gesunder Start“.

Bald kommen die „Neuen“ und beginnen ihre Ausbildung. Die BARMER unterstützt ihre Firmenpartner dabei, den Berufsnachwuchs fit zu machen für den Job.

Früher konnten sich viele Unternehmen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze vor Bewerbungen kaum retten. Heute müssen sich die Arbeitgeber in etlichen Branchen schon anstrengen, wenn sie potenziellen Berufsnachwuchs für sich gewinnen wollen. Mächtig punkten lässt sich mit dem Thema Gesundheit, denn viele junge Menschen trainieren fleißig und regelmäßig im Fitness-Studio, achten auf ihre Ernährung und verzichten auf Alkohol und Nikotin.

Gesundheit macht attraktiv

An dieses vorbildliche Gesundheitsbewusstsein lässt sich prima anknüpfen: mit dem Präventionsangebot „Gesunder Start“, das die BARMER interessierten Ausbildungsbetrieben zusammen mit der moove GmbH anbietet. Es macht das Unternehmen für potenzielle Bewerber besonders attraktiv. Und die Chancen steigen, dass die Azubis ihrem Arbeitgeber auch über ihre Ausbildungszeit hinweg die Treue halten.

Lust auf mehr Lebensqualität wecken

Die Azubis bekommen über eine geschlossene Facebook-Gruppe und über Workshops fundierte Informationen rund um die Themen Bewegung, Ernährung, Entspannung oder Sucht an die Hand. Gerade auch mit Blick auf die spezifischen Anforderungen am Arbeitsplatz, die den Berufsstärtern in einem für sie noch sehr gewöhnungsbedürftigen Umfeld physisch und psychisch manches abverlangen. Das Programm „Gesunder Start“ hilft beim Eingewöhnen ins Berufsleben, stärkt die Eigenverantwortung für das kostbare Gut Gesundheit und macht einfach Lust auf mehr Lebensqualität im Beruf und in der Freizeit.

Gesunder Start – die Vorteile

- 1 Fundierte Informationen rund um die Themen Bewegung, Ernährung, Entspannung, Sucht
- 2 Kick-off-Module, Workshops oder Speed-Health-Datings zum Hereinschnuppern
- 3 Themenspezifische Präsenzveranstaltungen zur Vertiefung von Wissen und Know-how
- 4 Professionelles Coaching durch Gesundheitsexperten
- 5 Individuelle Trainings- oder Ernährungspläne
- 6 Standortübergreifende Vernetzung in geschlossenen und datensicheren Facebook-Gruppen
- 7 Nutzung eines digitalen „Gesundheits-ABC“

Kick-off-Module machen neugierig

Je nachdem, welche Schwerpunkte die Azubis und ihre Ausbilder setzen möchten, können beim „Gesunden Start“ Themen wie Work-Life-Balance, Achtsamkeit, Arbeitsplatz-Ergonomie oder das Selbstmanagement in der Ausbildung auf dem „Stundenplan“ stehen, denn das Programm ist modular aufgebaut. Sogenannte Kick-off-Module und Workshops geben eine erste Vorstellung davon, wie sich wertvolle Ressourcen für die individuelle Gesundheit erschließen

lassen. Ein Speed-Health-Dating bietet Gelegenheit, sich im Schnelldurchlauf über Trendsportarten, Smoothies oder Entspannungstechniken zu informieren. Nach diesem Reinschnuppern in diverse Angebote kann das Wissen in Präsenzveranstaltungen (siehe unten) vertieft werden. Analog dazu können sich die Azubis über die gesamte Ausbildung hinweg von Gesundheitsexperten coachen und Trainings- und Ernährungspläne erstellen lassen. Eine sowohl

nachhaltige als auch standortübergreifende Begleitung ist durch die Nutzung einer Social-Media-Plattform wie etwa WhatsApp möglich. Der individuelle Austausch rund um Gesundheitsthemen wird in lockerer Atmosphäre fachlich begleitet. Übrigens: Für Auszubildende im Pflegebereich gibt es die **„Gesunder Start Pflegeedition“**, die auf die besonderen Anforderungen in diesen Tätigkeitsbereichen zugeschnitten ist.

Präsenzveranstaltungen



Bewegung

Wie lassen sich sportliche Aktivitäten am besten in den Azubi-Alltag einbauen? Welche Sportart passt am besten zu mir? Diese und viele andere Fragen beantworten die Präsenzveranstaltungen zum Thema Bewegung. Sie sollen dazu ermuntern, auch einmal etwas Neues auszuprobieren oder einfach Lust machen auf mehr Sport und Bewegung. Auch wird den Seminarteilnehmern vor Augen geführt, wie wichtig ein gesunder Ausgleich zu einseitigen Belastungen am Arbeitsplatz ist.

Module Bewegung

- Grundlagen Bewegung mit Schwerpunkt Schichtarbeit
- Azubi-Outdoor-Camp
- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Trendsportarten



Ernährung

Es geht um Fast Food, um Diäten, um das sogenannte Superfood oder um den den mitunter gedankenlosen Konsum von Nahrungsergänzungsmitteln: Die Präsenzveranstaltungen zum Schwerpunktthema Ernährung beleuchten Essgewohnheiten kritisch und zeigen den Azubis Wege auf, wie sie sich auch im stressigen Berufsalltag gesund und ausgewogen ernähren können. Denn eine ballaststoff- und vitaminreiche Kost fördert das Konzentrations- und Leistungsvermögen und stärkt das Immunsystem.

Module Ernährung

- Grundlagen gesunder Ernährung mit Schwerpunkt Schichtarbeit
- Superfoods, Ernährungstrends und Alternativen
- Ernährung für „intensive“ Freizeitsportler



Entspannung

Wie lässt sich mithilfe bestimmter Techniken leichter lernen? Wie kann Prüfungsangst erfolgreich bekämpft werden? Wie kann man sich und seine Arbeit besser organisieren? Um Fragen wie diese drehen sich die Präsenzveranstaltungen zum Thema Entspannung. Auch geht es um die Optimierung des individuellen Stressmanagements und um Entspannungsmethoden wie Yoga, Pilates, Qigong oder Tai Chi. Denn Azubis, die wissen, wie man mit Stress umgeht, sind ausgeglichener und belastbarer.

Module Entspannung

- Relaxed durch die Ausbildung
- Achtsamkeit am Arbeitsplatz
- Yoga, Pilates & Co.
- Prüfungsvorbereitung



Sucht

Was passiert im Körper bei Suchtmittelkonsum, welche gesundheitlichen Folgen haben Alkohol, Tabletten und Co? Ist stundenlanges Zocken an Playstation und Co. noch gesund? Über solche und andere Fragen informieren Präsenzveranstaltungen zum Thema Sucht, in denen es auch um den verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien oder sozialen Netzwerken geht, denn Suchterkrankungen gehen nicht selten mit Motivationsdefiziten und Leistungseinbrüchen einher.

Module Sucht

- Grundlagen Sucht
- Social-Media-Konsum

Info

Die moove GmbH ...

... ist deutscher Marktführer beim Entwickeln von individuellen Lösungen zur nachhaltigen Optimierung der Mitarbeitergesundheit. Das Unternehmen beschäftigt an bundesweit 34 Standorten 70 fest angestellte und mehr als 500 freiberufliche Mitarbeiter, darunter Sportwissenschaftler, Oecotrophologen, Psychologen und Wirtschaftswissenschaftler.

Interessiert am „Gesunden Start“?

Unsere BGM-Beraterinnen und -Berater kommen gerne in die Firma und stellen den Entscheidern das Programm vor. Zugleich sind sie die richtigen Ansprechpartner, wenn es um Fragen zum breitgefächerten Portfolio der BARMER auf dem Gebiet des Betrieblichen Gesundheitsmanagements geht. Wir freuen uns auf Sie!

www.barmer.de/bgm-ansprechpartner

Zurück zur Stechuhr?

Neue Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung. Einem aktuellen Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zufolge müssen die EU-Mitgliedstaaten Arbeitgeber dazu verpflichten, die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten systematisch zu erfassen und zu dokumentieren. NAHDRAN sprach mit dem Arbeitsrechtler Professor Dr. Michael Fuhlrott über die Folgen dieses Richterspruchs.

NAHDRAN: Herr Prof. Fuhlrott, um welchen Sachverhalt ging es eigentlich und wieso entscheidet der EuGH über deutsches Arbeitszeitrecht?

Prof. Dr. Fuhlrott: Im Ausgangsfall verlangte ein Arbeitnehmer in Spanien von seinem spanischen Arbeitgeber, dass dieser seine Arbeitszeiten genau erfassen solle. Der Mitarbeiter berief sich hierbei auf die europäische Arbeitszeitrichtlinie, die Mindestvorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer enthält und innerhalb der EU gilt. Dort findet sich unter anderem die Vorgabe, wonach die Gesetzgeber in den einzelnen Mitgliedsstaaten dafür Sorge zu tragen hätten, dass Ruhe- und Höchstarbeitszeiten auch tatsächlich eingehalten werden. Hierzu müssten die ‚erforderlichen‘ Maßnahmen vorgenommen werden. Die Frage, was ‚erforderlich‘ ist und was nicht, darf der EuGH mit seinen Entscheidungen präzisieren. Diese sind dann auch für den deutschen Gesetzgeber verbindlich.

Arbeitgeber fürchten eine überbordende Bürokratie, sollte das EuGH-Urteil eins zu eins in deutsches Recht umgesetzt werden. Muss es denn überhaupt dazu kommen? Zunächst gilt: Das Urteil ist in der Welt. Danach müssen die EU-Mitgliedsstaaten



gemäß europäischer Arbeitszeitrichtlinie Arbeitgeber dazu verpflichten, verlässliche Systeme zu schaffen, mit denen die tägliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann. Wobei der EuGH seine Argumentation nicht nur auf die Arbeitszeitrichtlinie stützt, sondern sich überdies auf die Grundrechte-Charta beruft. Diese garantiert

Arbeitnehmern gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen. Ganz konkret sieht Artikel 31 Absatz 2 der Charta ein Recht auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten vor. Insoweit gibt es für den deutschen Gesetzgeber keine Option, sich der klaren Vorgabe des EuGH zu verweigern. Ganz im Gegenteil: Die Umsetzung des Urteils ist rechtlich verbindlich.

Es gibt also keinerlei Spielräume bei der Umsetzung des Urteils?

Doch, die gibt es sehr wohl. So trifft das Urteil beispielsweise keine Aussage dazu, wer die Arbeitszeit erfassen muss. Zugleich hat der EuGH explizit betont, dass es den Mitgliedsstaaten obliege, über die Modalitäten für die Umsetzung eines solchen Systems zu befinden. Auch lässt sich aus dem Urteil nicht ableiten, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit nicht auch in Eigenregie dokumentieren kann. Die Erfassung muss nur systematisch erfolgen, was so interpretiert werden darf, dass die Zeiten wohl in ein Erfassungssystem einzupflegen sind, in welches der Arbeitnehmer Einsicht nehmen kann.



Das EuGH-Urteil nennt keine bestimmte Frist, in welcher Mitgliedstaaten tätig werden müssen. Ein Rechtsgutachten wird klären helfen, ob es überhaupt umgesetzt werden muss.

Peter Altmaier,
Bundesminister für Wirtschaft und Energie



Das Urteil muss zügig umgesetzt werden. Die Aufzeichnung von Arbeitszeit ist notwendig, um die Rechte der Beschäftigten zu sichern.

Hubertus Heil,
Bundesminister für Arbeit und Soziales



Die Umsetzung des EuGH-Urteils ist rechtlich verbindlich, dennoch eröffnet es Spielräume im Arbeitszeitrecht.

Prof. Dr. Michael Fuhlrott

Ist es möglich, Personengruppen oder Tätigkeitsfelder von den Dokumentationspflichten auszunehmen?

Ja, die Möglichkeit besteht. Für leitende Angestellte ist dies sowieso bereits der Fall, für sie gilt das deutsche Arbeitszeitrecht ohnehin nicht. Und daran wird sich auch nichts ändern. Überdies stellt der EuGH in seinem Urteil heraus, dass Ausnahmen von der allgemeinen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung unter bestimmten Voraussetzungen denkbar sind. Als zu berücksichtigende Besonderheiten führen die Richter hier die jeweiligen Tätigkeitsbereiche der Unternehmen oder die Eigenheiten bestimmter Unternehmen an, wie zum Beispiel deren Größe.



Heißt das, kleinere Unternehmen können von der allgemeinen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ausgenommen werden?

Ja, so verstehe ich das Urteil. Folgt man der Argumentation des EuGH, dann ist der Schutz kleinerer Unternehmen vor zu hohem administrativen Aufwand ein zulässiger Grund für eine Ausnahme. Der Gesetzgeber hat damit etwa die Möglichkeit, bei der Umsetzung des Urteils im Arbeitszeitgesetz Ausnahmen für kleinere Unternehmen vorzusehen, für welche die Dokumentation der Arbeitszeit eine

besondere Belastung darstellt. Wie weit die Ausnahmeregelung gefasst sein wird, bleibt allerdings der Politik überlassen. Hier könnten entsprechende Überforderungsgrenzen, die sich zum Beispiel an der Anzahl der Beschäftigten orientieren, Sinn machen. Diese Idee von Schwellenwerten sieht das Arbeitsrecht auch bereits an anderen Stellen vor.

Wo zum Beispiel?

Etwa bei der seit Jahresbeginn im Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen ‚Brückenteilzeit‘. Sie kann von Arbeitnehmern erst dann in Anspruch genommen werden, wenn das Unternehmen mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt. Eine solche Grenze könnte sich auch bei der Arbeitszeiterfassung als Diskussionsgrundlage eignen. Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung im Sinne einer vollständigen Herausnahme aus der Verpflichtung könnten auch für bestimmte Branchen gelten, bei denen zum Beispiel aufgrund mobiler Arbeitsorte eine systematische Arbeitszeiterfassung schlichtweg unmöglich oder nur unter erheblichem Aufwand zu leisten ist.

Inwieweit wirkt sich das EuGH-Urteil auf Modelle zur Vertrauensarbeitszeit aus? Wird es die künftig überhaupt noch geben?

Arbeitnehmer dürften auch künftig die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeiten

selbstbestimmt und in eigener Verantwortung zu erfassen. Was nicht mehr gehen wird, ist, dass Arbeitnehmer unter dem ‚Deckmäntelchen‘ Vertrauensarbeitszeit täglich zwölf Stunden oder mehr arbeiten, diese Zeiten aber in Ermangelung eines Erfassungssystems nicht erfasst werden. Wobei eine solche Praxis auch schon nach bisherigem Arbeitszeitrecht unzulässig war. Es fiel bloß niemandem auf.

Hand aufs Herz: Verträgt sich die von den EuGH-Richtern „verordnete“ systematische Arbeitszeiterfassung noch mit der Arbeitswelt von heute?

Auf den ersten Blick scheint das EuGH-Urteil in die falsche Richtung zu zeigen. Es will nicht so recht passen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, zu Homeoffice und mobilem Arbeiten, die in immer mehr Unternehmen längst zum Alltag gehören und auch von Seiten der Arbeitnehmer gewünscht werden. Allerdings sollte sich die Kritik weniger am EuGH-Urteil entzünden als vielmehr am zugegebenermaßen sehr restriktiven Arbeitszeitrecht. Ob dieses noch zur Arbeitswelt 4.0. passt, darüber lässt sich in der Tat trefflich streiten. Und diese Diskussion sollte unbedingt geführt werden.

PROF. DR. MICHAEL FUHLROTT ...



... ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei FHM Rechtsanwälte sowie Professor für Arbeitsrecht an der Hochschule Fresenius in Hamburg.

www.fhm-law.de



Rückenfreundliche Stresslöserin

Die neue BARMER moving-App – mit dem digitalen Coach fokussiert trainieren: Ab sofort können Unternehmen diese Innovation für ihr betriebliches Gesundheitsmanagement nutzen.

Seit vielen Jahren rangieren der „Rücken“ und die „Psyche“ beim Arbeitsunfähigkeits-Geschehen ganz weit oben und bescheren der deutschen Wirtschaft alljährlich Milliardenverluste. Die neue BARMER moving-App unterstützt die Unternehmen nachhaltig und effizient dabei, ihren Beschäftigten den Rücken zu stärken. Sie bietet ihren Nutzern sowohl „stationär“ am PC als auch unterwegs per Smartphone die Möglichkeit, aus einer Vielzahl von Übungen auszuwählen, mit der sich Kraft, Beweglichkeit, Koordination und mentale Stärke trainieren lassen.

Elastischer und schmerzfreier

Die BARMER moving-App fußt auf fünf einfachen Basisübungen, die über ein Online-Tool in eine App transferiert wurden. Über die App sind, gegliedert nach Fitnessstufen, mehrere hundert verschiedene Trainings abrufbar. Die Basics wurden bereits vor 15 Jahren von Roswitha Ram-Devrient entwickelt, Chefin der moving GmbH und Partnerin der BARMER. Sie kräftigen die Rückenmuskulatur, lindern nachweislich Schmerzen und fördern die mentale Ausgeglichenheit. moving trägt insbesondere dazu bei, dass die Faszien fit und beweglich bleiben. Dabei handelt es sich um elastische, aus Bindegewebe bestehende Bänder, die sowohl Muskeln, Organe als auch Knochen umschließen und aktiv an jeder Muskelbewegung beteiligt sind. Durch zu wenig Bewegung

verkleben die Faszien und die Schmerzempfindlichkeit steigt.

Mithilfe des moving-Trainings bleiben Sehnen und Bänder elastisch und strapazierfähig. Die App entfaltet ihre Wirkung als rückenfreundliche Stresslöserin besonders nachhaltig, wenn sie mit einem Workshop im Unternehmen kombiniert wird.

Ausgezeichnet

Gemeinsam mit der moving GmbH wurde die BARMER im letzten Jahr für ihre moving-App beim 10. Health Media Award mit dem „Health Angel“ ausgezeichnet. Ein Preis, den der Health Media Award e.V. für herausragende, innovative Projekte im Bereich der Gesundheitskommunikation vergibt.



Solveig Wessel,
BARMER-Fachreferentin BGM,
Sebastian Slomski
und Roswitha
Ram-Devrient
(moving GmbH)

Interessiert?

Die BARMER-Beraterinnen und Berater für Firmengesundheit helfen gerne weiter. Sie präsentieren das moving-Training und die moving-App gerne direkt im Unternehmen und kümmern sich zudem um den



Täglich fünf Minuten moving und die Rückenpflege wird so normal wie Zähneputzen.

Roswitha Ram-Devrient, moving-Erfinderin

kostenfreien Zugang zur moving-App für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ganz gleich, ob es sich um BARMER-Versicherte handelt oder nicht.

www.barmer.de/f002088

moving-App – so geht's

- 1 Ein Selbsttest, entwickelt von Prof. Dr. Klaus Bös (Universität Karlsruhe) gibt Auskunft über den aktuellen Fitnesslevel.
- 2 Der Nutzer wählt ein Fokuspaket aus, zum Beispiel „Rücken fit“ oder „Beweglich bleiben“.
- 3 Ein lernender Algorithmus konfiguriert aus mehreren Hundert verschiedenen Übungen ein ganzheitliches Training.
- 4 Der Nutzer bekommt ein Feedback, dass der Trainingslevel an seinen individuellen Fitnessstatus angepasst wurde.

Jetzt fällt das Rechnen leichter

Variable Entgeltbestandteile und regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt. Müssen bei der Beurteilung der Krankenversicherungsfreiheit von Arbeitnehmern auch variable Entgeltbestandteile berücksichtigt werden? Der GKV-Spitzenverband hat Unsicherheiten bei der Beantwortung dieser Frage beseitigt und geltende Grundsätze konkretisiert.

Sonderzahlungen, Erfolgsbeteiligungen, Provisionen, Boni, Prämien und Co. zählen zu den variablen Entgeltbestandteilen, die mal jährlich, mal monatlich gewährt werden. Sie können an den Unternehmenserfolg geknüpft sein oder individuell-leistungsbezogen

gezahlt werden. Ob und unter welchen Umständen diese variablen Entgeltbestandteile bei der Beurteilung der Krankenversicherungsfreiheit von Arbeitnehmern zum Jahresarbeitsentgelt zu rechnen sind, wurde bis vor Kurzem noch recht

kontrovers diskutiert. Mittlerweile hat der GKV-Spitzenverband die bisherigen Grundsätze konkretisiert und damit Unklarheiten beseitigt.

www.barmar.de/rundschreiben

Nicht zu berücksichtigen

sind variable Arbeitsentgeltbestandteile, wenn sie

- individuell-leistungsbezogen oder unternehmenserfolgsbezogen sind und
- in Form von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt gewährt werden, denn es ist ungewiss, ob und in welcher Höhe sie gezahlt werden. Infolgedessen können diese unregelmäßigen Arbeitsentgeltbestandteile weder prognostiziert noch im Rahmen einer Durchschnittsbetrachtung geschätzt werden.

Zu berücksichtigen

sind variable Arbeitsentgeltbestandteile, wenn sie

- individuell-leistungsbezogen gewährt werden und
- üblicherweise Bestandteil des monatlichen Arbeitsentgelts sind
- und dieses laufende Arbeitsentgelt deutlich mitprägen.

Dies ist beispielsweise bei Arbeitnehmern im Einzelhandel oder der Versicherungsbranche der Fall, deren Monatsgehalt sich oft aus einem fest vereinbarten Fixum und einem

variablen erfolgsabhängigen Anteil zusammensetzt. In diesen Fällen wird das laufende monatliche Arbeitsentgelte von dem variablen Anteil so stark geprägt, dass von einem regelmäßigen Arbeitsentgelt ausgegangen werden muss. Wie hoch die variable Vergütung im Verhältnis zum Fixum ausfällt, spielt dabei keine Rolle. Da es sich in aller Regel um schwankendes Arbeitsentgelt handelt, ist das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt in Form einer Prognose beziehungsweise Schätzung zu ermitteln.

Was grundsätzlich gilt

- Arbeitnehmer sind krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt.
- Zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt gehören alle Einnahmen, die Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen, sofern sie mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich gezahlt werden.
- Dem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt nicht zuzurechnen sind Arbeitsentgelte respektive Entgeltbestandteile, bei denen ungewiss ist, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe sie gewährt werden.

Datenschutz lohnt sich für alle

DSGVO. Seit Mai 2018 ist die neue Datenschutz-Grundverordnung in Kraft. Doch noch immer herrscht vor allem in kleineren Unternehmen Unsicherheit über einen DSGVO-konformen Umgang mit personenbezogenen Daten. Datenschutzexperte Haye Hösel gibt sieben nützliche Tipps für die Praxis.

1 Externen „Datenschützer“ beauftragen

Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern müssen laut DSGVO einen Datenschutzbeauftragten benennen. Diese Position kann zwar auch intern besetzt werden, was angesichts knapper personeller Ressourcen aber insbesondere kleinere Unternehmen vor Probleme stellen dürfte. Für diese Arbeitgeber lohnt es sich deshalb in aller Regel, jemand Externes mit sämtlichen Datenschutzangelegenheiten zu betrauen. Er schult und berät, unterstützt bei Anfragen der Aufsichtsbehörden und steht ansonsten allen im Unternehmen als Ansprechpartner zu Verfügung – vom (betroffenen) Mitarbeiter bis zur Geschäftsführung. Apropos Schulungen: Sie sollten regelmäßig durchgeführt werden, denn wann Datenschutzgesetze verletzt werden, ist für Ungeschulte längst nicht immer offensichtlich.

2 Mitarbeiter kontinuierlich sensibilisieren

DSGVO-konforme Tools zur Verfügung zu stellen, reicht nicht aus. Vielmehr sollten Arbeitgeber ihre Beschäftigten immer wieder aufs Neue für das Thema Datenschutz sensibilisieren. Zum Einmaleins des Datenschutzes sollte beispielsweise gehören:

- Laute Telefonate über sensible Firmendaten in der Öffentlichkeit vermeiden
- Bei der Nutzung von Dienst-Laptops unterwegs Blickschutzfilter verwenden.
- Statt öffentlicher WLAN-Netzwerke lieber virtuelle private Netzwerke, sogenannte VPNs, nutzen.

3 Persönlichen Mehrwert von Datenschutz betonen

Datenschutz macht nicht nur Arbeit, sondern lohnt sich auch. Das sollte die Botschaft an alle im Unternehmen sein. Arbeitgebern, die DSGVO-konform agieren, bleiben Bußgelder erspart und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber sich an alle rechtlichen Bestimmungen hält, die den Schutz ihrer persönlichen Daten sicherstellen. Als personenbezogen beziehungsweise personenbeziehbar gelten dabei nicht nur Namen, sondern ebenfalls Daten wie Telefonnummern, Kfz-Kennzeichen oder IP-Adressen. Diesen persönlichen Mehrwert beim Datenschutz zu betonen, erhöht die Akzeptanz hinsichtlich DSGVO.

4 Auf spezielle Anforderungen bei der Homepage achten

Jede Homepage verfügt über eine individuelle Struktur mit unterschiedlichen Plug-ins, Cookies oder Tracking-Tools und erfasst beziehungsweise verarbeitet unterschiedlichste Daten. Es genügt daher nicht, eine allgemeine Datenschutzerklärung irgendwo zu kopieren oder automatisiert generieren zu lassen und dann auf der Website zu veröffentlichen. Vielmehr müssen Nutzer anhand dieser Erklärung nachvollziehen können, für welche ihrer personenbezogenen Daten eine Verarbeitung erfolgt. Auch muss die Datenschutzerklärung in „klarer und einfacher Sprache“ verfasst sein und in „präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form“ zur Verfügung stehen.

5 Sichere Messengerdienste und Speichermedien nutzen

Viele Messengerdienste – beispielsweise WhatsApp – gelten als nicht datenschutzkonform. Der Grund: Diese Dienste haben Zugriff auf alle in einem Smartphone gespeicherten Telefonnummern und Kontaktdetails. Außerdem übermitteln sie diese auch in Staaten wie die USA, die als Drittländer gelten. Hierfür bedarf es der DSGVO zufolge aber einer Rechtsgrundlage. Tipp: Wer seinen Mitarbeitern das Versenden von Kurznachrichten nicht untersagen möchte, sollte ihnen datenschutzkonforme Alternativen anbieten oder sie dazu anhalten, SMS zu versenden. Vorsicht geboten ist auch bei der Weitergabe von Daten mittels USB-Stick: Speichermedien wie diese verfügen meist nicht über die nötigen Sicherheitsvoraussetzungen, wie beispielsweise einen Sicherheitscode, der bei Verlust oder Diebstahl davor schützt, dass Außenstehende auf sensible Daten zugreifen können.



6 Sichere Passwörter verwenden

Zum Schutz von Dienstcomputern und -laptops sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehalten werden, nur sichere Passwörter zu verwenden und diese regelmäßig zu ändern. Gleiches gilt für Diensthandys, die sich ebenfalls mithilfe eines Passworts statt einer Zahlenkombination oder eines Wischmusters schützen lassen. Ein sicheres Passwort besteht aus acht bis zwölf Zeichen in Groß- und Kleinschreibung und enthält neben Buchstaben auch Ziffern sowie Sonderzeichen.

7 „Personaler“ besonders intensiv briefen

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Personalbereich kommt beim Datenschutz eine besondere Verantwortung zu. Sowohl was den Umgang mit Kundendaten als auch den mit Mitarbeiter- und Lieferantendaten anbetrifft. Besonders beachten müssen Personaler, dass:

- Personalunterlagen stets unter Verschluss gehalten werden.
- E-Mails, die Mitarbeiterdaten enthalten, ausschließlich verschlüsselt übermittelt werden.
- Beschäftigten, die im Rahmen des Auskunftsrechts Einsicht in ihre Daten verlangen, innerhalb eines Monats eine Kopie des Gewünschten ausgehändigt werden muss.

DSGVO – was sich KMU noch wünschen

- Weniger personeller und finanzieller Aufwand
- Mehr standardisierte Leitlinien, Musterdokumente und Checklisten
- EU-weite Harmonisierung des Datenschutzrechts
- Erleichterungen bei den Informationspflichten
- Reduzierung der Dokumentationspflichten

Quelle: DIHK-Umfrage aus Mai 2019 unter mehr als 4.500 deutschen Betrieben

Buchtipps

Datenschutz-Compliance nach der DS-GVO

Thomas Kranig, Andreas Sachs, Markus Gierschmann
Bundesanzeiger Verlag, 2017
ISBN 978-3-8462-0760-4
44 Euro (inkl. MwSt.)



Leitfaden zur Datenschutz-Grundverordnung

Nils Lepperhoff, Thomas Muthlein
Datakontext Verlag, 2018
ISBN 978-3-89577-820-9
49,99 Euro (inkl. MwSt.)



Unternehmen sehen in der DSGVO oft nur einen größeren Arbeitsaufwand. Doch Hand aufs Herz: Käme jemand auf die Idee, seine Haustür nicht abzuschließen, nur weil dies einen zusätzlichen Aufwand bedeutet?

Haye Hösel



HAYE HÖSEL ...



... ist Geschäftsführer und Gründer der HUBIT Datenschutz GmbH & Co. KG. Das Unternehmen beschäftigt zertifizierte Datenschutzbeauftragte, Juristen sowie IT-Experten und hat sich auf die Erarbeitung von individuellen Datenschutzkonzepten spezialisiert.

www.hubit.de



Weiterbilden mit Yoga?

Neues Urteil zum Bildungsurlaub. Steht einem Beschäftigten Bildungsurlaub zu, damit er an einem Yogakurs teilnehmen kann? Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG-Urteil vom 11. April 2019; Az. 10 Sa 2076/18) hat diese Frage bejaht und einem Arbeitnehmer das Recht auf bezahlten Sonderurlaub zugesprochen, damit er einen fünftägigen Volkshochschulkurs unter dem Titel „Yoga I – erfolgreich und entspannt im Beruf mit Yoga und Meditation“ besuchen kann. Zur Begründung verwies das LAG auf das Berliner Bildungsurlaubsgesetz, wonach eine Veranstaltung entweder der politischen Bildung oder der beruflichen Weiterbildung diene. Allerdings werde der Begriff der „beruflichen Weiterbildung“ im Gesetz sehr weit ausgelegt. So solle

unter anderem „Anpassungsfähigkeit und Selbstbehauptung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter den Bedingungen fortwährenden und sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandels gefördert werden“. Auch ein Yogakurs mit einem „geeigneten didaktischen Konzept“ könne diese Voraussetzungen erfüllen.

Nur zertifizierte Maßnahmen bleiben steuerfrei

Betriebliche Gesundheitsförderung. Ob Rückenschule oder Ernährungsberatung: Vom Arbeitgeber erbrachte Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes oder zur Förderung der Gesundheit im Betrieb bleiben gemäß Einkommensteuergesetz (§ 3) bis zu einem Betrag von 500 Euro pro Mitarbeiter und Kalenderjahr steuerfrei.

Allerdings müssen diese Gesundheitsmaßnahmen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen des Fünften

Sozialgesetzbuches (§§ 20 und 20b SGB V) genügen. Mittlerweile ist eine weitere Anforderung hinzugekommen, denn seit Beginn dieses Jahres kann eine Steuerbefreiung nur noch für solche Gesundheitsmaßnahmen geltend gemacht werden, die zertifiziert wurden. Lediglich für vor dem 1. Januar 2019 begonnene Maßnahmen ist eine Zertifizierung erst ab dem Steuer-Veranlagungszeitraum des Jahres 2020 erforderlich. Übrigens: Um die Zertifizierung qualitätsgesicherter BGM-Maßnahmen kümmert sich selbstverständlich die BARMER.

www.barmer.de/a000052

www.barmer.de/bgm-ansprechpartner

Soziale Anerkennung ist am wichtigsten

Studie zur Berufswahl. Junge Menschen, die vor der Berufswahl stehen, machen ihre Entscheidung vor allem davon abhängig, wie ihr Umfeld auf die von ihnen favorisierte Tätigkeit reagiert. Müssen sie ein negatives Feedback von Eltern oder Freunden befürchten, dann legen sie ihre ursprünglichen Berufspläne oft ad acta, auch wenn die Tätigkeit ihren eigenen Interessen entspricht. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), für die rund 2.000 Schülerinnen und Schüler aus neunten und zehnten Klassen befragt wurden. Erwartungsgemäß spielen bei der Berufswahl Arbeitsbedingungen, Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten natürlich auch eine Rolle, aber eben nicht die entscheidende.

www.bibb.de/veroeffentlichungen (Suchwort: Berufsfindung)



IMPRESSUM

Herausgeber BARMER

Postfach 110704, 10837 Berlin

Verantwortlich Athanasios Drougias, Abteilung Unternehmenskommunikation

Redaktion Rainer Janzen (Ltg.), Andreas Hipp

Layout/DTP Andreas Große-Stoltenberg

Anschrift der Redaktion BARMER, Abteilung Unternehmenskommunikation, Lichtscheider Str. 89, 42285 Wuppertal

Telefon 0800 33 30 04 99 18 36*

Fax 0800 33 30 04 99 14 59*

*aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei

E-Mail nahdran@barmer.de

Internet www.barmer.de

Druck pva, Druck und Medien-Dienstleistungen GmbH, Landau in der Pfalz

Bildnachweis BARMER, strandperle/Westend61 (S.1, S.6), Mercedöl (S.5), NUIF (S.5), Ziko-C (S.8), BMWi (S.8), FHM (S.8), hubertus-heil.de (S.8), HUBIT (S.13), .../stock.adobe.com: PrettyVectors (S.3), ajarecki (S.4), Julia Tim (S.4), goodluz (S.5), Ralf Geithe (S.9), Andrey Popov (S.10), MG (S.11), Tatyana (S.13), siridhata (S.14), tyonyuk (S.14), sodesignby (S.15), Mego-studio (S.15), Visual Generation (S.16), Marko Novkov (S.18), tomes1985 (S.18), Aaron Amat (S.19)

NAHDRA erscheint viermal jährlich.





Schluss mit der Abzocke

Gesetzesentwurf zur Stärkung des fairen Wettbewerbs.

Das Bundeskabinett hat Mitte Mai einen Gesetzesentwurf zur Stärkung des fairen Wettbewerbs beschlossen. Er soll insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen vor missbräuchlich angewandten Abmahnpraktiken so genannter Abmahnvereine schützen. Diese werden oft nur zu dem Zweck gegründet, die Webseiten anderer Unternehmen nach abmahnfähigen Fehlern zu durchforsten, um diese Firmen dann wegen mutmaßlicher Rechtsverstöße gegen die Datenschutzgrundverordnung kostenpflichtig abzumahnen. Dieser reinen „Abzocke“ möchte die Bundesregierung ein Ende bereiten. Der Gesetzesentwurf sieht deshalb unter anderem vor, dass künftig nur noch Wirtschaftsverbände abmahnen dürfen, die vom Bundesamt für Justiz überprüft wurden und auf einer Liste klagebefugter Verbände eingetragen sind. Das Gesetz zur Stärkung des fairen Wettbewerbs muss noch den Bundestag passieren. Auch hält der Bundesrat noch Anpassungen für erforderlich.

www.bmju.de (Suchwort: Gesetz zur Stärkung des fairen Wettbewerbs)

Die häufigsten Gründe für Kündigungen

Befragung*

Zu wenig Wertschätzung durch den Chef

45 %

Zu niedriges Einkommen

41 %

Besseres Angebot von anderem Arbeitgeber

38 %

Keine Aufstiegsmöglichkeiten

33 %

Überlastung durch zu viel psychischen Druck

21 %

Unterforderung und Langeweile

19 %

Überlastung durch Überstunden

13 %

Familiäre Gründe

12 %

Dem Unternehmen droht die Pleite

11 %

Gesundheitliche Probleme

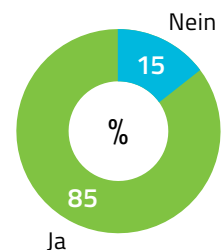
4 %

Zu wenig Urlaub

3 %

*1.092 Befragte,
Mehrfachnennungen möglich
Quelle: Compensation Partner/
Gehalt.de, 2019

Haben Sie schon mal
gekündigt?



Pöbeleien müssen nicht zum Rauschmiss führen

Neues Urteil zur E-Mail-„Spionage“ im Betrieb.

Mitarbeiter, die ihre Chefs in E-Mails aufs Übelste beschimpfen, riskieren die fristlose Kündigung. Sollte man meinen, doch ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Hessen (Az.: 10 Sa 601/18) zeigt: So einfach ist das mit dem Rauschmiss nicht. Ein Unternehmenschef hatte den E-Mail-Account eines leitenden Mitarbeiters eingesehen und war dabei auf Post mit extrem beleidigenden Inhalten gestoßen. Als Beweismittel erkannten die Richter diese Hass-Mails aber nicht

an. Begründung: Da der Arbeitgeber das Schreiben privater Mails im Unternehmen geduldet habe, gelte er als „Telekommunikationsanbieter“, der das Fernmeldegeheimnis zu wahren habe. Er hätte die Privat-Mails seines Mitarbeiters deshalb gar nicht lesen oder auswerten dürfen. Einblick hätte der Chef nur nehmen dürfen, wenn der Mitarbeiter beispielsweise unter Verdacht gestanden hätte, schwere Straftaten zu begehen. Die gegen den Beschäftigten ausgesprochene außerordentliche Kündigung erklärte das Gericht deshalb für unwirksam.



Sie fragen – wir antworten

Arbeitgeber und Krankengeld. Aus Befragungen ihrer Partnerunternehmen weiß die BARMER: Beim Thema Krankengeld gibt es Informationsbedarf. Auch wünschen sich die Arbeitgeber mehr Transparenz beim Krankengeld-Prozess. Nachfolgend einige Antworten auf besonders häufig gestellte Fragen.

1 Warum ist es für Arbeitgeber wichtig, sich bei der BARMER nach Vorerkrankungen zu erkundigen?

Eine Vorerkrankungsanfrage an die BARMER ist deshalb wichtig, weil der Arbeitgeber

nicht für den vollen Zeitraum von 42 Tagen Entgeltfortzahlung leisten muss, wenn der Mitarbeiter innerhalb der letzten sechs Monate aus dem gleichen Grund schon einmal AU war. Die BARMER gleicht frühere AU-Zeiten ab und informiert den Arbeitgeber entsprechend. Natürlich ohne dem Unternehmen die Diagnosen mitzuteilen.

2 Wir erhielten auf unsere Vorerkrankungsanfrage an die BARMER die Rückmeldung „AU liegt nicht vor“. Wie kann das sein?

Leider denken erkrankte Versicherte nicht immer daran, ihre AU-Bescheinigung nicht nur beim Arbeitgeber, sondern auch bei der

BARMER einzureichen. Dafür hat der Mitarbeiter eine Woche Zeit. Um auch später eingehende AU Bescheinigungen berücksichtigen zu können, setzt die BARMER einen Prüfzeitraum von zehn Arbeitstagen an. Falls eine AU-Bescheinigung fehlt, gehen Sie bitte auf den Arbeitnehmer zu, damit dieser der BARMER die AU-Bescheinigung nachreicht.

Service-Tipp

Krank melden per App

BARMER-versicherte Beschäftigte können für die Übermittlung ihrer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch die BARMER-App nutzen. Dazu einfach die AU-Bescheinigung mit dem Smartphone oder Tablet abfotografieren und direkt an die BARMER senden.

Mehr Infos unter:

www.barmer.de/barmer-app

3 Wann und wie informiert die BARMER unser Unternehmen darüber, dass die Krankengeldzahlung für einen Mitarbeiter eingestellt wurde?

Der Datenaustausch (DA) sieht eine automatische Meldung vor, wenn der Versicherte beim Krankengeldbezug die Höchstgrenze von 78 Wochen erreicht

hat. Voraussetzung dafür ist, dass im konkreten Fall bereits eine gültige DA-Nachricht oder DA-Entgeltbescheinigung des Arbeitgebers vorliegt. Sie können als Arbeitgeber im Datenaustausch auch eine Anfrage an die BARMER richten. Stellt die BARMER bei Eingang der Anfrage fest, dass der Fall beendet ist, erhalten Sie eine Mitteilung über den Zeitpunkt und den Beendigungsgrund des Leistungsbezugs. Befindet sich der Versicherte noch im laufenden Krankengeldbezug, bekommen Sie zunächst eine Zwischenmitteilung darüber. Sobald die AU endet, geht Ihnen eine Abschlussmeldung zu. Ändern sich im Nachhinein Leistungszeitraum oder Beendigungsgrund, erhalten Sie darüber neue Mitteilungen.



9

Was ist darüber hinaus zu beachten?

Der Arbeitgeber muss eine Unterbrechungsmeldung erstellen, damit beim Arbeitnehmer, der Krankengeld bezieht, keine „Meldelücken“ in der Renten- und Arbeitslosenversicherung entstehen. Dauert die Unterbrechung mindestens einen Kalendermonat, ist innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats eine Meldung zu erstatten. Gemeldet wird die Zeit bis zum Wegfall des Entgeltanspruchs.

Datenaustausch ist Pflicht

Bitte denken Sie daran: Bis auf wenige Ausnahmen werden Ihre Anfragen rund um das Thema Krankengeld von der BARMER auf elektronischem Weg beantwortet, denn der Datenaustausch ist seit geraumer Zeit Pflicht.

8

Kann der Arbeitgeber Auskünfte zur Höhe des Krankengeldes erhalten?

Die tatsächliche Krankengeldhöhe kann im Datenaustausch bei der BARMER erfragt werden. Mit Übermittlung der Entgeltbescheinigung besteht die Möglichkeit, diese Information anzufordern.

7

Was muss der Arbeitgeber bei Gewährung eines Zuschusses zum Krankengeld beachten?

Sofern durch den Zuschuss das bisherige Nettoarbeitsentgelt um mehr als 50 Euro im Monat überschritten wird, hat der Arbeitgeber das übersteigende beitragspflichtige Entgelt im Datenaustausch zu melden, da dies Auswirkungen auf die Krankengeldhöhe hat.

6

Haben Arbeitnehmer Anspruch auf einen Zuschuss zum Krankengeld?

Eine gesetzliche Zahlungsverpflichtung besteht nicht. Es gibt jedoch Arbeitgeber, die die Differenz zum Nettogehalt oder einen Teil davon über solche Zuschüsse ausgleichen. Entsprechende Ansprüche hinsichtlich Höhe und Dauer des Zuschusses sind oft in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt.

5

Wann muss die Entgeltbescheinigung übermittelt werden?

Wenn der Arbeitgeber absehen kann, dass die AU länger als 42 Tage dauert, muss er eine Entgeltbescheinigung im Datenaustausch an die BARMER senden. Wichtig: Die BARMER kann die Höhe des Krankengeldes erst dann berechnen, wenn die Entgeltbescheinigung vorliegt. Andernfalls kann sich die Auszahlung des Krankengeldes verzögern.

4

Was kann der Arbeitgeber tun, wenn er Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit seines Mitarbeiters hat?

Er kann die BARMER schriftlich um eine Überprüfung bitten. Darauf hat er einen Rechtsanspruch. Die BARMER prüft – gegebenenfalls unter Einbindung des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung – das tatsächliche Vorliegen einer AU und informiert den Arbeitgeber entsprechend.

Weitere Fragen zum Krankengeld?

Die BARMER-Experten helfen gerne weiter unter
Tel. 0800 333 10 10
(aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei)



Übergangsbereich statt Gleitzone

Neuregelung für Midi-Jobber. Seit 1. Juli gilt eine Neuregelung, die sogenannten Midi-Jobber betreffend. Das sind jene Beschäftigte, die über der 450-Euro-Grenze verdienen. Was ist im Detail zu beachten?

Auswirkungen ... auf das Beitragsrecht

- Grundlage für die Neuregelung ist das bereits zu Jahresbeginn in Kraft getretene „Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung“.
- An die Stelle der bisherigen Gleitzone (regelmäßiges Arbeitsentgelt von 450,01 Euro bis 850,00 Euro) tritt der Übergangsbereich mit einem erweiterten Entgeltkorridor (regelmäßiges Arbeitsentgelt von 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro).
- Die Regelungen des Übergangsbereichs gelten unabhängig vom Zeitpunkt der Aufnahme der Beschäftigung uneingeschränkt für mehr als geringfügige Beschäftigten, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt die Entgeltgrenze nicht überschreitet.
- Beschäftigte, deren regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt diese Grenze nicht überschreitet, profitieren von geringeren Sozialabgaben.
- Die Neuregelung wirkt sich auf künftige Rentenleistungen aus. Die reduzierte Beitragsbelastung der Arbeitnehmer führt nicht mehr wie bisher zu geringeren Rentenansprüchen.
- Die Entgeltpunkte für Beitragszeiten aus einer Beschäftigung im Übergangsbereich werden stets aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt.
- Zur Berechnung des Gleitzonenentgelts gilt seit 1. Juli 2019 eine neue Formel für den Übergangsbereich:

$1,1288588 \times \text{Arbeitsentgelt} - 167,5164706$
(auf 7 Nachkommastellen gerundet)

Faktor F: 0,7566



auf das DEÜV-Meldeverfahren

- Damit die Rentenversicherungsträger die Rentenhöhe richtig ermitteln können, ist in den DEÜV-Meldungen für Midi-Jobber vom 1. Juli 2019 an das Arbeitsentgelt, das ohne die Anwendung der Regelungen im Übergangsbereich zu berücksichtigen wäre, in dem neuen Feld „Entgelt Rentenberechnung“ anzugeben.
- Alternativ kann für Beschäftigten, die über das oben genannte Datum hinaus bestehen, eine DEÜV-Abmeldung mit dem beitragspflichtigen Entgelt und dem Abgabegrund 33 zum 30. Juni 2019 sowie eine Anmeldung mit Abgabegrund 13 zum 1. Juli 2019 vorgenommen werden.
- Für Altersteilzeitbeschäftigten sowie Beschäftigten im Rahmen von Kurzarbeit, die im Übergangsbereich liegen, fließt zudem auch die fiktive beitragspflichtige Einnahme der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge in das Feld „Entgelt Rentenberechnung“ ein.

Weitere Informationen ...

... können dem neuen Gemeinsamen Rundschreiben „Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV vom 21. März 2019“ entnommen werden.

www.barmer.de/f000063



BARMER exklusiv

Eiliges oder weniger Eiliges einfach online erledigen. Oder sich direkt vom Arbeitsplatz oder von unterwegs aus um seine Gesundheit kümmern. BARMER-Versicherte profitieren von zahlreichen digitalen Services.

An wichtige Impftermine erinnern lassen mit dem digitalen Impfplaner der BARMER

Die letzte Impfung gegen Diphtherie oder Tetanus liegt schon länger zurück. Doch wer vermag schon aus dem Stegreif heraus zu sagen, ob es womöglich an der Zeit ist,

seinen Impfschutz aufzufrischen? Aus Befragungen weiß die BARMER, dass sich ihre Versicherten einen lückenlosen Impfschutz wünschen und sich am liebsten

an wichtige Impftermine erinnern lassen würden, um keine gesundheitlichen Risiken einzugehen. Der neue digitale Impfplaner der BARMER, der seit Juli online ist, leistet genau dies. Er erinnert automatisch an anstehende Impftermine beziehungsweise daran, wann bei beruflich veranlassenen Auslandsentsendungen oder Urlaubsreisen eine Auffrischung des Impfschutzes gegen Tollwut, Typhus und Co. erfolgen sollte. Sein „Wissen“ bezieht er aus der Impfhistorie des Impfpasses, der Auskunft darüber gibt, ob und wann der Versicherte früher schon einmal gegen diese oder jene Krankheit geimpft worden ist.

Empfehlungen auf Basis von Nutzerdaten

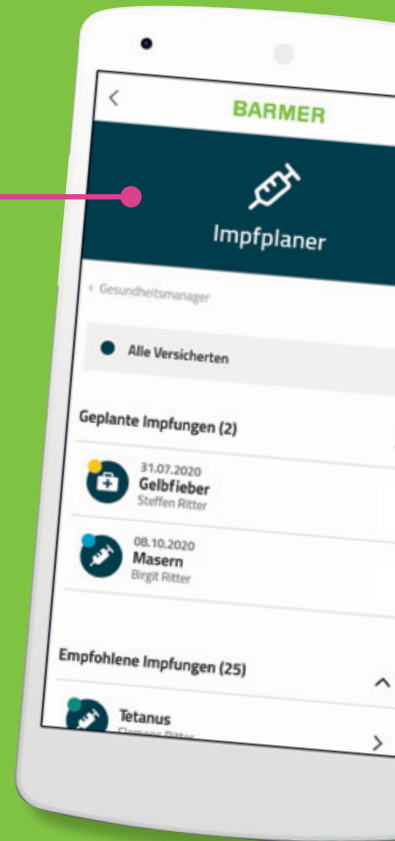
Die besonderen Vorzüge des BARMER-Impfplaners bestehen darin, dass er personalisiert und intelligent ist. Das heißt, er errechnet auf Basis von Angaben des Nutzers zu Alter, Geschlecht und Wohnort und bisherigen Impfungen sowie auf der Grundlage von Empfehlungen der Ständigen

Impfkommision für Deutschland selbstständig Auffrischungstermine und erinnert den Nutzer daran. Allerdings darf der digitale Impfplaner aus rechtlichen Gründen den offiziellen (papiernen) Impfpass nicht ersetzen.

Erst registrieren, dann Konto aktivieren

Der digitale Impfplaner ist Teil des BARMER Gesundheitsmanagers, der beispielsweise auch an Vorsorgetermine erinnert. Um den Gesundheitsmanager nutzen zu können, müssen sich BARMER-Versicherte zunächst unter „Meine BARMER“ registrieren, bevor sie ihr Nutzerkonto aktivieren können. Danach können sie den digitalen Impfplaner sowohl über ihren PC als auch über ihr Smartphone oder Tablet (via BARMER-App) nutzen.

www.barmer.de/gesundheitsmanager



übrigens

Die BARMER übernimmt den Reiseimpfschutz

Gerade jetzt zur Urlaubszeit empfiehlt sich ein Impfschutz, der auf das jeweilige Reiseland zugeschnitten ist. Denn viele Erkrankungen, die in Deutschland nicht bekannt sind, können im Urlaubsland durchaus vorkommen. Eine Impfung schützt in aller Regel zuverlässig gegen schwere, oft lebensbedrohlich verlaufende Erkrankungen. Die BARMER übernimmt seit Jahresbeginn die kompletten Kosten für Reiseschutzimpfungen bei Privatreisen.

www.barmer.de/reiseschutz

BARMER

Die größte Freiheit wäre
eine App mit allen Services.

**Gedacht, gemacht:
die BARMER-App.**

Mit der BARMER-App einfach die Krankschreibung abfotografieren und hochladen oder die BARMER über das persönliche Postfach schnell und sicher kontaktieren. Im Gesundheitsmanager das digitale Zahnbonusheft nutzen oder alle Vorsorgetermine und seinen Impfschutz im Blick haben – auch vor Reisen. All das und viele weitere Online-Services jetzt in einer App.
Mehr Infos unter: www.barmer.de/barmer-app

