

NAHD RAN

Magazin für
Unternehmen
3.2018

Steuerfallen
bei Auslands-
entsendungen

Urlaub von
der Pflege –
so gehts

Gesunder Start

BARMER macht Azubis fit



BARMER

Inhalt

04 Meldungen
Aktuelles

06 Azubi-Programm „Gesunder Start“
Fitnessstraining für den Job

10 Expatriates und Steuerrecht
Vorsicht bei Auslandsentsendungen

12 Meldungen
Aktuelles

14 Bürohund
Streicheleinheiten gegen Stress

16 Verhinderungspflege
Urlaubsvertretung gesucht

18 BARMER-Gesundheitsreport 2018
Weniger AU-Fälle, längere Fehlzeiten

19 Termine
Events, Messen, Kongresse ...

Service

Expertenrat am BARMER-Servicetelefon
0800 333 10 10*

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

BARMER-Arbeitgeberportal
www.barmer.de/arbeitgeber

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

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

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

der neue Bundesgesundheitsminister Jens Spahn hat Anfang Juni dem Bundeskabinett sein erstes Gesetz präsentiert. Danach sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ab dem kommenden Jahr wieder gleich hohe Beiträge in die Krankenversicherung einzahlen. Die ursprüngliche Planung des Ministers, gleichzeitig sehr reiche Kassen zum Abbau ihrer Rücklagen zu verpflichten, ist um ein Jahr verschoben worden. Auf den ersten Blick scheint diese Entscheidung nicht nachvollziehbar, da sich das Vermögen der Kassen auf mehr als 19 Milliarden Euro beläuft. Allerdings sind die Rücklagen der

Kassen sehr ungleich verteilt. Dies liegt vor allem an den Fehlern im Finanzausgleich zwischen den Kassen, die zu erheblichen Wettbewerbsverzerrungen führen und es einzelnen regional aufgestellten Kassen ermöglichen, hohe Rücklagen anzuhäufen. Bevor also die Zusatzbeiträge gesenkt werden, soll eine Reform des Finanzausgleichs auf den Weg gebracht werden. Dieses Vorhaben begrüßen wir sehr, denn ein vernünftiger Wettbewerb kann nur funktionieren, wenn dieser fair ausgestaltet ist.

Es grüßt Sie herzlich

Ihr

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

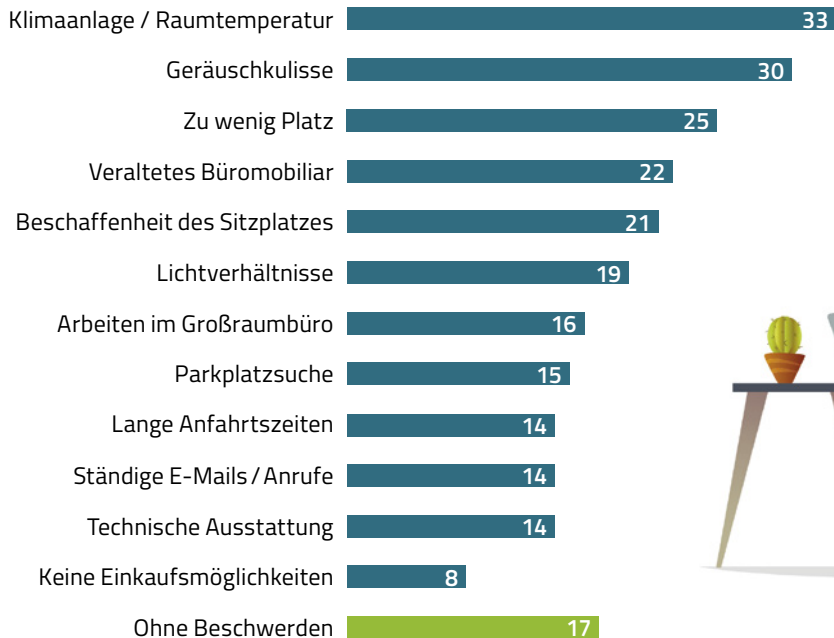


*aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei

Büroklima nervt am meisten

„Was empfinden Sie am Arbeitsplatz und auf dem Weg dahin als störend?“

Angaben in Prozent



Quelle: Statista/Union Investment

„Klimaanlagen belasten den Organismus ähnlich stark wie Wetterextreme.“



**Kurzinterview mit
Dr. Ursula Marschall,
Leitende Medizinerin
der BARMER**

NAHDRAN: Überraschenderweise werden Klimaanlagen, die gerade in heißen Sommern für ein erträgliches Raumklima sorgen, von Berufstätigen als genauso störend empfunden wie hohe Raumtemperaturen. Warum ist das so?

Ursula Marschall: Zunächst einmal kommen Arbeitgeber, die in Büros Klimaanlagen installieren lassen, ihrer Fürsorgepflicht nach, denn laut Arbeitsschutzgesetz sollte die Temperatur im Büro 26 Grad nicht überschreiten. Dennoch ist eine zu intensive Nutzung dieser Kühlsysteme für die Gesundheit unter Umständen riskant.

Warum?

Jedem zweiten Berufstätigen machen Wetterumschwünge, bei denen auf große

Hitze immer öfter Unwetter mit Temperaturstürzen folgen, zu schaffen. Sie klagen über Schlafstörungen, Kreislaufprobleme oder Kopfschmerzen. Durch Klimaanlagen können sich diese Probleme verstärken, denn ein künstlich herbeigeführter Temperaturengleich belastet den Organismus ähnlich stark.

Was hat der Körper damit für ein Problem?

Zunächst einmal gar keins, denn der Körper ist darauf ausgelegt, seine Temperatur konstant bei 37 Grad zu halten. Bei Hitze gelingt ihm das durch Schwitzen, denn Schweiß senkt die Körpertemperatur. Bei Kälte hingegen ziehen sich die Gefäße zusammen, damit der Körper nach außen weniger Wärme abgibt. Der von Klimaanlagen erzeugte künstliche Temperaturengleich irritiert dagegen den Körper. Das heißt, wenn man aus der Hitze kommend und möglicherweise noch nass geschwitzt einen zu kühlen Raum betritt, droht ein Kälteschock, der das Immunsystem schwächt. Dann haben die Viren leichtes Spiel, mit

allen auch für die Arbeitgeber unschönen Folgen, Stichwort Krankenstand.

Was tun?

Die Klimaanlage nicht zu kalt einstellen oder ganz darauf verzichten, denn auch in den frühen Morgenstunden ausreichend zu lüften, ist ein probates Mittel gegen Bürohitze. Genauso wie sommerleichte Kleidung, ausreichende Flüssigkeitszufuhr oder leichte Sommerkost welche sind.

Und welchen Beitrag kann der Arbeitgeber leisten, um das Büroleben an heißen Sommertagen erträglicher zu gestalten?

Er kann zum Beispiel für einen hochwertigen Sonnenschutz an den Bürofenstern sorgen, an heißen Tagen den Dresscode lockern, Wasserspender bereitstellen oder auf ein sommerkompatibles Speisenangebot in der Kantine achten. Nicht zuletzt können flexible Arbeitszeiten den Beschäftigten das Leben an heißen Tagen leichter machen. Der Kreativität sind da keine Grenzen gesetzt!

Einmalzahlungen sind nicht erstattungsfähig

Betriebliche Altersversorgung im Umlageverfahren. Etliche Arbeitgeber führen für ihre Beschäftigten Beiträge an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung ab, zumeist im Rahmen ihrer monatlichen Entgeltabrechnung. Einen Teil dieser Aufwendungen kann sich das Unternehmen über das Umlageverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) zurückerstatten lassen. Nicht erstattungsfähig sind allerdings bAV-Zuwendungen in Form von einmaligen Beitragszahlungen, wie der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenversicherungen jüngst klargestellt hat. Einmalzahlungen seien kein Arbeitsentgelt, das für geleistete oder noch zu leistende Arbeit gezahlt würde, so die Begründung. Auch wenn bAV-Beiträge in größeren Abständen gezahlt würden – beispielsweise viertel- oder halbjährlich statt monatlich – handele es

sich im Prinzip um (nicht erstattungsfähige) Einmalzahlungen. Diese Beiträge könnten nur dann in das AAG-Umlageverfahren einbezogen werden, wenn der Arbeitgeber sie für die Arbeit in einzelnen Entgeltabrechnungszeiträumen zahlen würde und es sich somit um laufendes Arbeitsentgelt handele. Derweil könnten bAV-Zuwendungen des Arbeitgebers beim

Erstattungsverfahren auch anteilig berücksichtigt werden, sofern sie dem laufenden Arbeitsentgelt zuzurechnen seien, vom Arbeitgeber aber erst zeitversetzt und zusammen mit den Beiträgen für vorangegangene Entgeltabrechnungszeiträume geleistet würden. Diese kumulierten bAV-Beitragszahlungen müsse der Arbeitgeber entsprechend aufteilen.

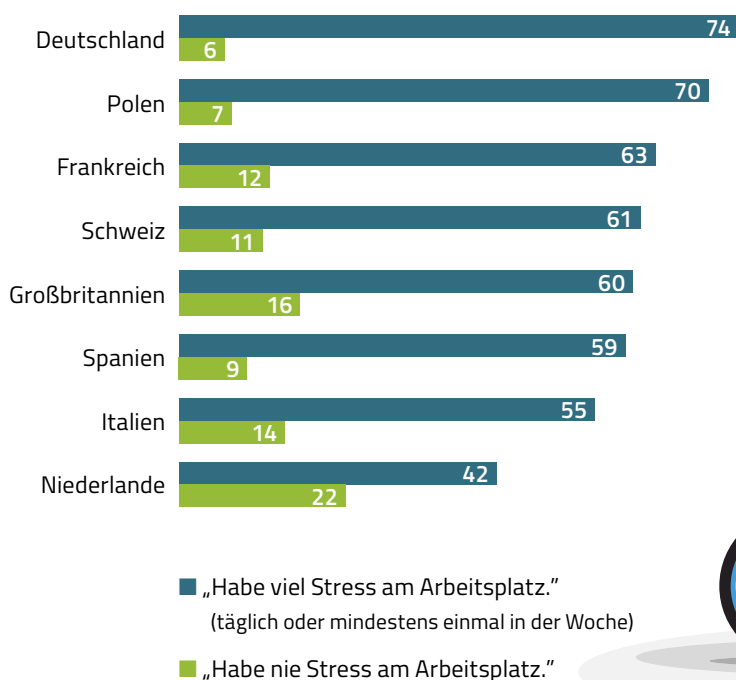
www.barmar.de/f002136

(Ergebnisniederschrift Fachkonferenz
Beiträge des GKV-Spitzenverbandes
vom 21. März 2018 > Top 2)

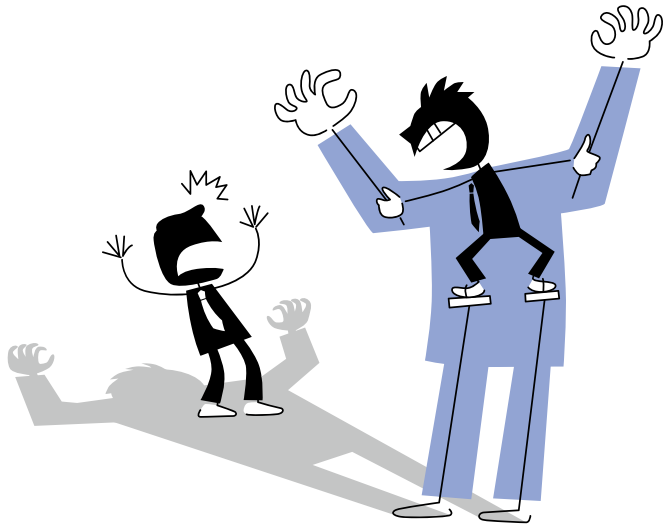


Niederländer haben weniger Stress im Job

Angaben in Prozent



Quelle: Statista/ADP/Opinion Matters, 2017



Politik will Abzocke eindämmen

Abmahnungen bei DSGVO-Verstößen. Die neue EU-Datenschutzgrundverordnung ist in Kraft, die Furcht der Unternehmen vor Abmahnungen wächst. Nicht ohne Grund, denn Kanzleien und Abmahnvereine verschicken bereits entsprechende Bescheide nebst einer Unterlassungserklärung. Zugleich werden die Empfänger aufgefordert, eine Gebühr von zum Teil mehreren hundert Euro zu überweisen. Diese „Abzock-Praktiken“ will die Politik eindämmen. Abmahnungen sollen für eine Schonfrist von einem Jahr ausgesetzt und Anwaltsgebühren gedeckelt werden, damit Abmahnungen sich finanziell nicht mehr lohnen. Auch ist geplant, kleine und mittlere Unternehmen, Vereine und Selbstständige, die bisweilen ungewollt und zudem nur geringfügig gegen DSGVO-Regeln verstoßen, von kostenpflichtigen Abmahnungen auszunehmen. Die CDU/CSU-Fraktion hält es für möglich, dass sich diese gesetzlichen Änderungen sogar noch vor der Sommerpause umsetzen lassen. Eine entsprechende Ergänzung im Gesetz zur Musterfeststellungsklage für Verbraucher (das Gesetzgebungsverfahren läuft) ist angedacht.

Regeln in der Praxis richtig anwenden

Neuer Leitfaden zu GoBD. Die „Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“ (GoBD) gelten bereits seit dem 1. Januar 2015. Doch auch mehr als drei Jahre nach deren Veröffentlichung besteht in der Praxis oft noch Unsicherheit über die richtige Anwendung der Regeln. Unternehmer, die die Potenziale der Digitalisierung im Unternehmen rechtskonform nutzen wollen, können jetzt auf konkrete Hilfestellungen

zurückgreifen. Der Arbeitskreis 3.4 der Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung (AWV) hat jetzt einen Praxisleitfaden zu den GoBD erarbeitet. Der Ratgeber richtet sich vor allem an kleine und mittlere Unternehmen. Er gibt einen gut verständlichen Überblick über die wesentlichen Inhalte der GoBD und enthält praxisnahe Hinweise und Umsetzungsempfehlungen. Interessierte Unternehmen können sich die kostenfreie Publikation auf der AWV-Homepage herunterladen.

www.awv-net.de/gobd-praxisleitfaden



Verwendungszweck nur ohne Personenbezug

Maschinelles AAG-Erstattungsverfahren. Die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung nimmt die Unternehmen noch stärker in die Pflicht, was den Umgang mit persönlichen Daten ihrer Kunden oder Beschäftigten anbetrifft. Gerade bei der elektronischen Datenübertragung ist Vorsicht geboten. Die BARMER möchte ihre Firmenpartner auf eine Stolperfalle beim maschinellen Erstattungsverfahren hinweisen, mit dem die Arbeitgeber per Antrag ihre Aufwendungen für Entgeltfortzahlung geltend machen. Bei diesen E-Anträgen muss unter anderem

ein „Verwendungszweck“ angegeben werden, der danach automatisch in den Überweisungstext übernommen wird. Dieser Verwendungszweck muss datenschutzkonform sein. Das heißt, ein Verwendungszweck mit Personenbezug oder Namensangabe ist unzulässig. Gleiches gilt für Versichertennummern von Beschäftigten, die bei der BARMER versichert sind. Zulässig sind hingegen vom Arbeitgeber gewählte Ordnungsbegriffe, Aktenzeichen oder Buchungskennzeichen, solange diese keine Namensbestandteile enthalten.



Fitnessstraining für den Job

BARMER-Azubi-Programm „Gesunder Start“. Bald kommen die „Neuen“ und beginnen ihre Ausbildung. Dann geht es für die Unternehmen wieder darum, ihren Berufsnachwuchs fit zu machen für den Job. Das BARMER-Präventionsprogramm „Gesunder Start“ unterstützt die Arbeitgeber und ihre Ausbilder dabei und sensibilisiert die Fach- und Führungskräfte von morgen für einen gesunden Lebensstil.

Wenn junge Menschen eine Ausbildung beginnen, ändert sich ihr Leben von Grund auf. Viel Neues stürzt auf sie ein. Da kann es schnell passieren, dass sie sich an dem „verheben“, was ihr Umfeld von ihnen erwartet und was sie sich selbst abverlangen. AU-Zahlen im BARMER-Gesundheitsreport zeigen, dass mehr als ein Fünftel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits im Alter von 16 bis 30 Jahren Probleme mit dem Rücken oder der Psyche haben. Umso wichtiger ist es, dass die

Unternehmen das Thema Gesundheit bei der Vermittlung von Wissen und Know-how von Anfang an mit einbeziehen. Zusammen mit der moove GmbH – einem Spezialisten für Mitarbeitergesundheit – bietet die BARMER ihren Firmenpartnern das Azubi-Programm „Gesunder Start“ an. Der Berufsnachwuchs bekommt alltagsnah Informationen rund um die Themen Bewegung, Ernährung, Entspannung oder Sucht an die Hand. Die Azubis können sich sogar über die gesamte Ausbildungszeit

hinweg intensiv und professionell von fachlich kompetenten Ansprechpartnern coachen lassen. Schließlich geht es darum, die Eigenverantwortung der

Neuen für ihre Gesundheit zu stärken und sie zu einem gesünderen Lebensstil zu ermuntern.

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.



Gesunder Start stärkt die Eigenverantwortung der Azubis und steigert den Wohlfühlfaktor im Unternehmen.

Dr. Mustapha Sayed, BARMER-Abteilungsleiter Partnerunternehmen/BGM

Kick-offs geben einen ersten Überblick

Das Programm „Gesunder Start“ ist modular aufgebaut, und die Azubis beziehungsweise die Unternehmen können Schwerpunkte setzen. Je nachdem, was ihnen mit Blick auf spezifische Anforderungen am Ausbildungsplatz besonders wichtig ist. Kick-off-Module und Kurzworkshops helfen dabei, sich über die verschiedenen Themenbereiche wie Bewegung, Ernährung, Entspannung oder Sucht einen ersten groben Überblick zu verschaffen. So geht es beim **Speed Health Dating** beispielsweise im Schnelldurchlauf um aktuelle Trendsportarten, um gesunde Smoothies oder um eine Blitz-Einführung in diverse Entspannungstechniken, während beim Kick-off **Selbstmanagement in der Ausbildung** die Erschließung neuer Gesundheitsressourcen im Fokus

steht. Darüber hinaus vermittelt ein Kurzworkshop zum Thema **Moveguide** (NAHDRAN berichtet regelmäßig über diesen Azubi-Wettbewerb, für den man sich ab September wieder anmelden kann) Basiswissen in gesundheitsorientiertem Projektmanagement. Last but not least geht es beim Kick-off **Vorbereitung auf die Schichtarbeit** um die besondere Bedeutung eines gesunden Schlafes in Kombination mit viel Bewegung und gesunder Kost. Nach diesem „Warm-up“, das nicht zwingend vorgeschaltet sein muss, können sich die Azubis in Abstimmung mit ihren Vorgesetzten entscheiden, mit welchen Themen sie sich ausführlicher beschäftigen möchten. Dazu können auch einzelne Module ausgewählt und beliebig miteinander kombiniert werden.

Themenbereich Bewegung

Wie lässt sich Bewegung am besten in den Azubi-Alltag einbauen? Wie könnte der optimale Trainingsplan für einen Kraft- oder Ausdauersportler aussehen? Mit solchen und anderen Fragen beschäftigt sich eine Präsenzveranstaltung, in der Grundlagen zum Thema Bewegungsförderung vermittelt werden. Im Rahmen eines anderen Bewegungsmoduls bekommen die Azubis auf Basis von Koordinationstests Empfehlungen, welche Sportart am besten zu ihnen passt. Zudem gibt ihnen die Teilnahme an einem Outdoor-Camp die Möglichkeit, sich erklären zu lassen, wie ein gesundes Workout im Freien als Alternative zum Training im Fitness-Studio aussehen kann. Derweil geht es in anderen Bewegungsveranstaltungen um neueste Trends im Freizeitsportbereich wie Crunning/Crawling oder Spikeball oder um – nächstes Thema – Ergonomie am Arbeitsplatz. Genauer gesagt, um richtiges Sitzverhalten und um Übungen, mit denen sowohl im kaufmännischen als auch im gewerblichen Bereich ein gesunder Ausgleich zu einseitigen körperlichen Belastungen geschaffen werden kann.

Vorteil für Arbeitgeber: Ob Bewegungsmuffel oder Trainingsweltmeister mit Sixpack, über das Programm „Gesunder Start“ können die Unternehmen in vielerlei Hinsicht Einfluss auf das Bewegungsverhalten ihrer Azubis nehmen.



Trendsport Spikeball

Module Bewegung

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

Gesunder Start Die Module

Themenbereich Ernährung

Hier geht es um die Vermittlung von Basiswissen rund um das Thema Ernährung, wobei die Schichtarbeit (vgl. Kick-offs) ebenfalls wieder einen Schwerpunkt bildet. Überdies erfahren die Azubis beispielsweise, wie sie sich einen leckeren und gesunden Pausensnack zubereiten können. Bei einer weiteren Präsenzveranstaltung steht die richtige Kost für „Pumper“ – für Kraftsportler also – im Fokus. In

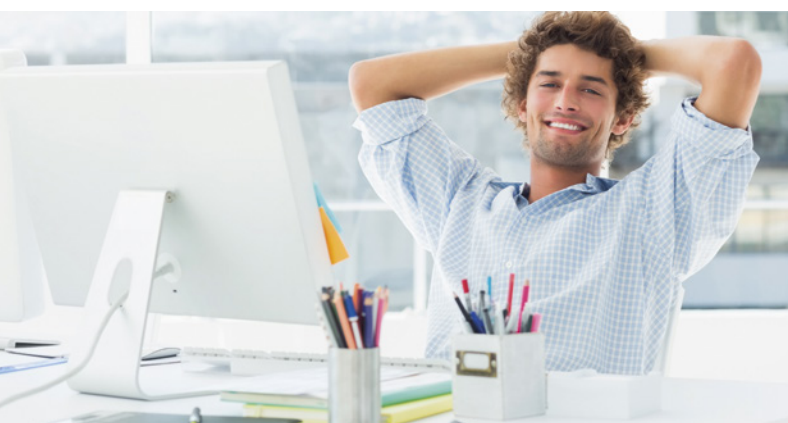
diesem Kontext geht es auch um gesunde Alternativen zu den oftmals gefährlichen Nahrungsergänzungsmitteln. Intensiv-Ausdauersportler erfahren, worauf es neben viel Pasta bei der Kohlenhydrat-Zufuhr sonst noch ankommt. Ein anderer Workshop beschäftigt sich mit den vermeintlichen Wunderwirkungen von sogenanntem Superfood wie Quinoa, Chia oder der Goji-Beere sowie mit verschiedenen Ernährungs-Philosophien (vegetarisch, vegan, Paleo etc.). Darüber hinaus bekommen die Azubis beispielsweise Tipps, wie sie auch ohne eine Diät gesund abnehmen können.

Vorteil für Arbeitgeber: Die Kenntnis über gesunde Ernährung hilft den Azubis, die wachsenden Anforderungen im Berufsalltag besser zu bewältigen. Eine ausgewogene Kost am Arbeitsplatz garantiert Konzentrations- und Leistungsstärke und stabilisiert das Immunsystem nachhaltig.



Module Ernährung

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



Module Entspannung

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

Themenbereich Entspannung

Wie kann man mithilfe verschiedener Lerntechniken im Arbeitsalltag sein Stressmanagement optimieren? Welche Entspannungstricks helfen einem dabei, seine Ausbildung möglichst „relaxed“ zu durchlaufen? Um Antworten auf solche und andere Fragen geht es bei Präsenzveranstaltungen zum Schwerpunktthema Entspannung. Ein Workshop ist mit dem Begriff „Achtsamkeit“ überschrieben. Hier soll die Selbstreflexion geschult werden, damit die Azubis die Signale ihres Körpers richtig zu deuten lernen. Ein anderes Seminar beschäftigt sich mit dem Thema Prüfungsvorbereitung, mit Strategien und Methoden, wie man seine Prüfungsangst in den Griff bekommen kann. Bei einer weiteren Veranstaltung dreht sich derweil alles um Entspannungs-Philosophien und -Maßnahmen, wie Yoga, Pilates, Qigong oder Tai Chi.

Vorteil für Arbeitgeber: Azubis, die wissen, wie man mit Stress umgeht und wie man sich selbst gut organisiert, sind ausgeglichener und belastbarer. Das Programm „Gesunder Start“ trägt in Theorie und Praxis nach Kräften dazu bei.

Module

Themenbereich Sucht

Was passiert im Körper bei Suchtmittelkonsum, welche gesundheitlichen Folgen haben Alkohol, Tabletten und Co.? Wie steht es um die Verkehrstüchtigkeit im berauschten Zustand? Diese und andere Fragen werden in den Präsenzveranstaltungen zum Thema Sucht diskutiert. In einem weiteren Seminar geht es um Online-Sucht sowie den verantwortlichen Umgang mit digitalen Medien/sozialen Netzwerken. Hier wird beispielsweise auch thematisiert, wie viel zocken an Playstation und Co. denn noch gesund ist.

Vorteil für Arbeitgeber: Suchtgefahren frühzeitig anzusprechen, bewahrt etliche Azubis vor einer langen Sucht-Karriere und ihre Arbeitgeber vor damit einhergehenden Leistungs-/Motivationsdefiziten.



Module Sucht

- Grundlagen Sucht
- Social-Media-Konsum



Social-Media-Begleitung

Zusätzlich zu der Option, an diversen Kick-offs, Kurzworkshops und in die Tiefe gehenden Präsenzveranstaltungen teilzunehmen, haben die am Programm teilnehmenden Azubis auch die Möglichkeit, sich im Rahmen eines umfangreichen Projektmanagements – zum Beispiel in unternehmenseigenen geschlossenen WhatsApp-Gruppen – standortübergreifend zu vernetzen. Gesundheitsexperten stehen Rede und Antwort zu allem, was persönlich interessiert, und erstellen auf Wunsch individuelle Trainings- oder Ernährungspläne. Wobei sichergestellt ist, dass persönliche Daten und Inhalte nicht an Dritte weitergegeben werden.

Kontakt

Interesse am „Gesunden Start“?

Unsere Beraterinnen und Berater Gesundheitsmanagement helfen gerne weiter. Genauso gerne informieren unsere Gesundheitsexperten interessierte Unternehmen über das breitgefächerte BARMER-Portfolio zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und zur Firmengesundheit, in das sich das Programm „Gesunder Start“ übrigens problemlos integrieren lässt.

Wir freuen uns auf Sie!

www.barmer.de/bgm-ansprechpartner



Vorsicht Falle bei Auslandsentsendungen

Expatriates und Steuerrecht. Unternehmen, die Mitarbeiter zu Arbeitseinsätzen ins Ausland schicken, sollten die im Entsendeland geltenden Steuervorgaben genau beachten. Jennifer Telle, Steuerberaterin bei der Kanzlei WWS, mahnt zur Sorgfalt, denn schon kleine Rechenfehler könnten dazu führen, dass der Beschäftigte in Deutschland für das ganze Jahr steuerpflichtig wird.

Immer öfter kommt es vor, dass Unternehmen einen Arbeitnehmer für ein Jahr oder länger ins Ausland entsenden. Aus steuerlicher Sicht unproblematisch, wenn der deutsche Fiskus mit dem Land, in das der Arbeitnehmer entsandt wurde, ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) abgeschlossen hat, denn diese Vereinbarung verhindert, dass Einkünfte des Arbeitnehmers sowohl im Ausland als auch in Deutschland besteuert werden. Das dürfte entsandte Arbeitnehmer – die sogenannten Expatriates – oft freuen, denn in vielen dieser „DBA-Länder“, zu denen übrigens alle wichtigen Industrienationen zählen, ist der Steuersatz niedriger als in Deutschland.

Mindestaufenthalt 183 Tage in zwölf Monaten

Grundsätzlich müssen Expatriates dort Lohnsteuer abführen, wo sie ihren Wohnsitz haben. Die Crux: Auch bei Auslandsaufenthalt kann das hiesige Finanzamt davon ausgehen, dass der Wohnsitz nach wie vor in Deutschland liegt. Aus Sicht der

218.000

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurden im Jahr 2015 von ihren deutschen Arbeitgebern ins europäische Ausland entsandt. Umgekehrt waren es 419.000.

Quelle: EU-Kommission, 2017

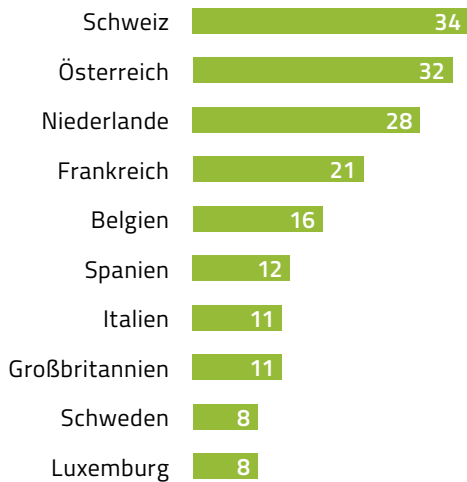
Tätigkeitsstaaten wiederum müssen Arbeitnehmer Steuern und Abgaben stets dort leisten, wo sie ihr Einkommen erzielen. Besteht mit einem Einsatzland ein DBA, hat derjenige Staat das Besteuerungsrecht, in dem die berufliche Tätigkeit hauptsächlich erfolgt. „Hauptsächlich“ heißt in diesem Kontext, dass sich die Auslandsentsandten binnen zwölf Monaten mindestens 183

Tage im Ausland aufhalten müssen. Wobei zusätzlich zu beachten ist, dass manche Länder ihren Steuerberechnungen die Anzahl der Anwesenheitstage zugrunde legen, andere hingegen die Zahl der Tage, die der entsandte Arbeitnehmer in „ihrem“ Land gearbeitet hat. Erreicht ein Arbeitnehmer durch einen Rechenfehler das 183-Tage-Limit im Ausland nicht, wird er für das ganze Jahr in Deutschland steuerpflichtig.

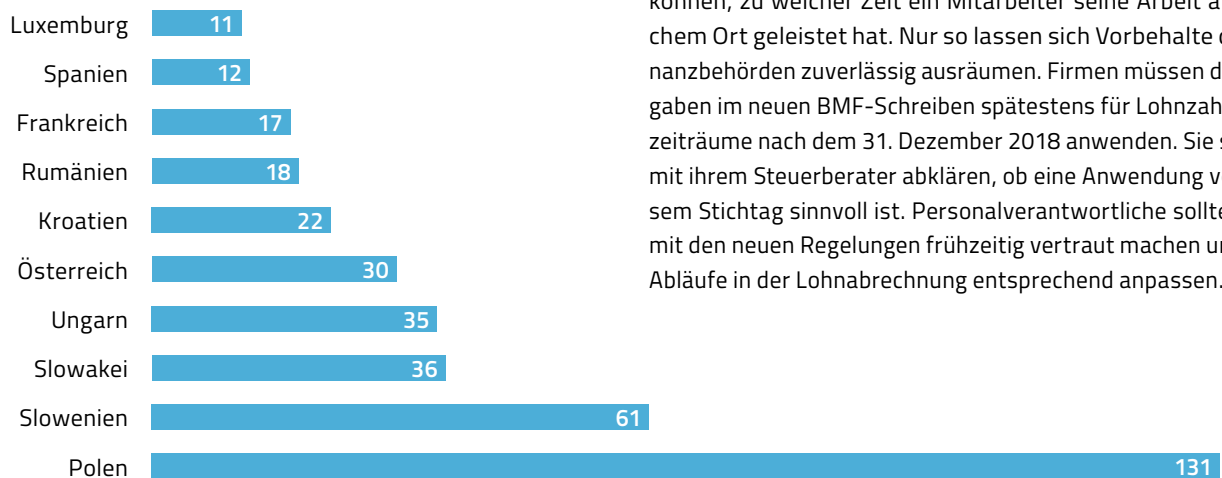
Steuerpflichtiges und steuerfreies Entgelt

Kritisch sind vor allem das Entsende- und das Rückkehrjahr. Da zumeist ein Teil des Entgelts in Deutschland und der andere Teil im

Von deutschen Unternehmen entsandte Arbeitnehmer in Tausend (2015)



Nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer in Tausend (2015)



Quelle: EU-Kommission, 2017

Ausland steuerpflichtig ist, muss der Arbeitgeber jedes Jahr den Lohn in einen steuerpflichtigen und einen steuerfreien Teil aufteilen. Wie genau die Aufteilung im Lohnsteuerabzugsverfahren zu erfolgen hat, regelt ein aktuelles Schreiben des Bundesfinanzministeriums (Az. IV C 5 - S 2369/10/10002), das Steuerfallen zu vermeiden hilft. Bei Entsendungen in ein DBA-Land müssen Arbeitgeber zunächst ermitteln, welche Gehaltsbestandteile sich der Arbeitsleistung im In- oder Ausland zurechnen lassen. Dazu gehören etwa Reisekosten, Umzugsvergütungen oder Auslandszulagen. Alle anderen Zahlungen, wie

etwa laufende Vergütungen, Urlaubsgeld oder Prämien, sind auf die Zeiten im In- und Ausland aufzuteilen.

BMF unterstützt bei realistischer Prognose

Berechnungsgrundlage sind die geleisteten Arbeitstage und nicht die Aufenthaltstage. Das Problem: Im Vorhinein lässt sich naturgemäß nicht sagen, wie viele Arbeitstage insgesamt anfallen. Die Arbeitgeber müssen daher eine möglichst realistische Prognose vornehmen. Laut BMF-Schreiben lässt der Fiskus vier Prognosemethoden zu: Entweder die Betrachtung der tatsächlichen Arbeitstage im Beschäftigungszeitraum innerhalb eines Kalenderjahres oder im Lohnzahlungszeitraum. Alternativ können die vereinbarten Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres oder im Lohnzahlungszeitraum zugrunde gelegt werden. Dabei müssen sich Personal- oder Lohnbüro im Kalenderjahr auf eine Methode festlegen. Wurde im laufenden Jahr zu wenig Lohnsteuer abgeführt, droht Arbeitnehmern am Jahresende eine saftige Nachzahlung. Firmen sollten deshalb am Ende des Jahres immer eine Überprüfung der Lohnabrechnung vornehmen. So können sie Abweichungen erkennen und müssen keine bösen Steuer-Überraschungen befürchten.

Beweise sichern und dokumentieren

Eine beweissichere Dokumentation ist in jedem Fall Pflicht. Unternehmen müssen bei der Entgeltaufteilung genau belegen können, zu welcher Zeit ein Mitarbeiter seine Arbeit an welchem Ort geleistet hat. Nur so lassen sich Vorbehalte der Finanzbehörden zuverlässig ausräumen. Firmen müssen die Vorgaben im neuen BMF-Schreiben spätestens für Lohnzahlungszeiträume nach dem 31. Dezember 2018 anwenden. Sie sollten mit ihrem Steuerberater abklären, ob eine Anwendung vor diesem Stichtag sinnvoll ist. Personalverantwortliche sollten sich mit den neuen Regelungen frühzeitig vertraut machen und ihre Abläufe in der Lohnabrechnung entsprechend anpassen.

Jennifer Telle



... ist Steuerberaterin bei der Kanzlei WWS Wirtz, Walter, Schmitz am Standort Mönchengladbach. Sie berät mittelständische Unternehmen. Die WWS (www.wws-gruppe.de) ist eine überregional tätige mittelständische Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Rechtsberatungskanzlei, die mit rund 130 Mitarbeitern an drei Standorten am Niederrhein vertreten ist.

Die Nachfrage ist groß

Flexirente. Die sogenannte Flexirente stößt bei den Versicherten in Deutschland auf großes Interesse. In den Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung Bund häufen sich Anfragen und bei jeder dritten Frage zum Rentenbeginn wird laut DRV Bund auch eine zur Flexirente gestellt. Seit dem Jahr 2017 können Arbeitnehmer flexibler aus dem Berufsleben aussteigen.

Eine neu eingeführte Teilrente kann mit Teilzeitarbeit kombiniert werden. Das soll Anreize bieten, länger zu arbeiten. Außerdem dürfen diejenigen, die mit 63 Jahren in Teilrente gehen, seither deutlich mehr hinzuverdienen. Vom 1. Juli an überprüft die Rentenversicherung übrigens zum ersten Mal, ob der voraussichtliche Hinzuverdienst mit dem tatsächlichen Hinzuverdienst übereinstimmt. Stimmen die Beträge nicht überein, muss die Rente rückwirkend neu berechnet werden. Daraus kann sich eine Nachzahlung ergeben, denn zu viel gezahlte Beträge müssen zurückgezahlt werden.

www.deutsche-rentenversicherung.de, Suchwort: Flexirente



1

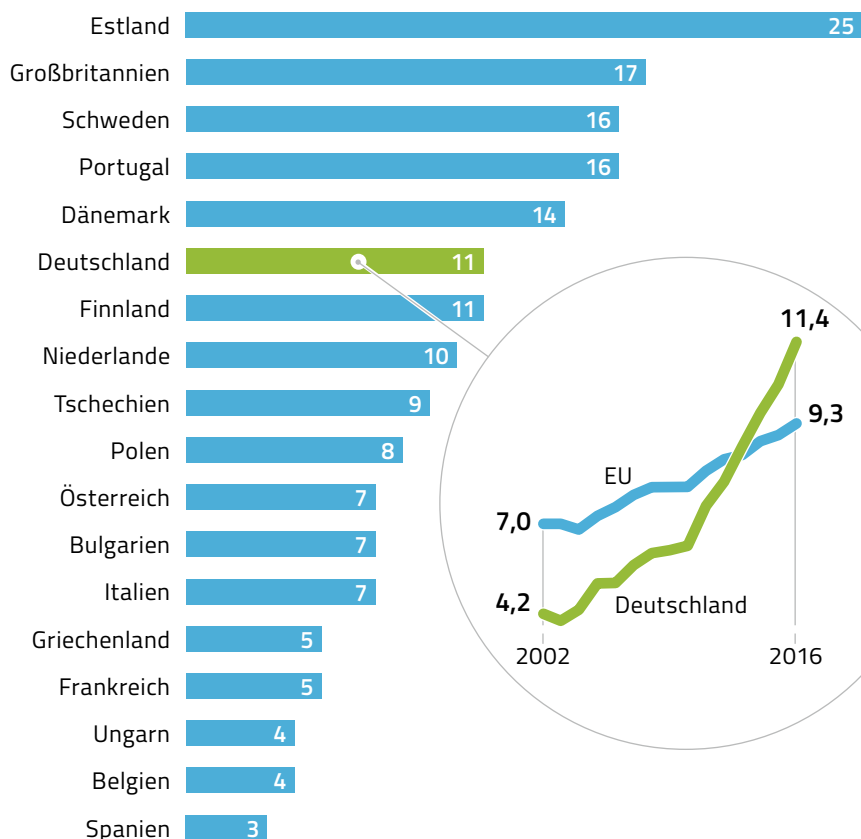
 Mehr als
Million

Anträge auf Rente mit 63 wurden bislang gestellt, 985.000 davon bewilligt. Die Kosten dafür belaufen sich auf 1,3 Milliarden Euro.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

Arbeiten im Alter

Erwerbstätigenquote der 65- bis 74-Jährigen in Prozent



Quelle: Eurostat, 2017

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, Westend61 (S.1, 6, 9), 1.Spikeball-Club Köln (S.7), WWS (S.11), Markus Beyer (S.14), spring messe management (S.19), Netcomm (S.19), .../stock.adobe.com: demianvs (S.3), Serj Siz'kov (S.3), Bizroug (S.4), petovarga (S.4), poosan (S.5), nblxer (S.8), WavebreakMediaMicro (S.8), gstockstudio (S.9), kpg_ivary (S.10), Robert Kneschke (S.12), fotoember (S.13), MoreVector (S.13), Pressmaster (S.17), Ana Blazic Pavlovic (S.18)

NAHDRAN erscheint viermal jährlich.

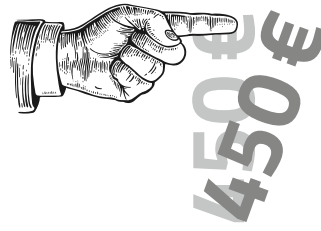


Gesondert kennzeichnen

Saisonarbeitnehmer im DEÜV-Meldeverfahren.

Arbeitgeber, die Saisonarbeitskräfte beschäftigen, müssen diese im Meldeverfahren gesondert kennzeichnen. Zum einen in der DEÜV-Anmeldung (Grund der Abgabe 10) sowie bei gleichzeitiger An- und Abmeldung (Grund der Abgabe 40). Hierfür wurde das neue Kennzeichen „Saisonarbeitnehmer“ eingeführt, das für Beschäftigungszeiten seit 1. Januar 2018 zur Anwendung kommt. Weitere Recherchen, ob der Arbeitnehmer beispielsweise allein für die Beschäftigung nach Deutschland gekommen ist und unmittelbar danach wieder in sein Heimatland zurückkehrt oder hierbleibt, müssen die Arbeitgeber nicht vornehmen. Laut gesetzlicher Definition handelt es sich bei Saisonarbeitnehmern übrigens um Arbeitnehmer, die „vorübergehend für eine versicherungspflichtige, auf bis zu acht Monate befristete Beschäftigung in die Bundesrepublik Deutschland gekommen sind, um mit der Tätigkeit einen jahreszeitlich bedingten jährlich wiederkehrenden erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abzudecken.“ Die vorgenannte Kennzeichnungspflicht gilt ausschließlich für diesen Personenkreis und somit beispielsweise nicht für Personen, die bereits unmittelbar vor der saisonal bedingten Tätigkeit in Deutschland gewohnt und gearbeitet haben.

www.barmer.de/f002126



BSG kippt anteilige Verdienstgrenze

Minijobs. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie binnen eines Kalenderjahres auf maximal drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist, es sei denn, sie wird berufsmäßig ausgeübt und ihr Entgelt übersteigt im Monat 450 Euro. Das Bundessozialgericht hat Ende letzten Jahres entschieden (BSG-Urteil vom 5. Dezember 2017: Az.: B 12 R 10/15 R), dass für diese Aushilfen auch dann die Entgeltgrenze von 450 Euro gilt, wenn die Beschäftigungsdauer weniger als einen Monat beträgt. Für die Arbeitgeber heißt das, sie müssen für Beschäftigungszeiträume von weniger als einem Monat keinen anteiligen Wert von 450 Euro mehr ermitteln. Laut Minijob-Zentrale, die das BSG-Urteil bereits anwendet, ist eine berufsmäßige Beschäftigung unabhängig von der Dauer der Beschäftigung nur noch zu prüfen, wenn der Verdienst im Beschäftigungsmonat mehr als 450 Euro beträgt.

Zur Erinnerung: Ab 1. Januar 2019 gelten wieder die alten Zeitgrenzen von maximal zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen.

www.blog.minijob-zentrale.de > Ferienjobs und Saisonarbeit



Was ist zu tun?

Der Brexit kommt. Wenn nicht noch ein kleines Wunder passiert, scheidet das Vereinigte Königreich Ende März 2019 auf eigenen Wunsch aus der Europäischen Union aus. Damit sind weitreichende Folgen für die europäische Wirtschaft verbunden, die sich auf fast alle Sektoren erstrecken – von Verzögerungen im Gütertransport über steigende Zollkosten hin zu eingeschränkter Arbeitnehmermobilität.

Auch die deutschen Unternehmen tun deshalb gut daran, entsprechende Vorkehrungen zu treffen. Der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) hat jetzt einen „Leitfaden für Unternehmen“ herausgegeben. Er gibt Antworten auf 111 praxisorientierte Fragen von A wie Arbeitnehmer bis Z wie Zoll. Die Publikation „Der Brexit kommt – Was ist zu tun?“ können sich Interessierte auf der Homepage des BDI herunterladen. Eiligen Leserinnen und Lesern wird optional auch eine Kurzversion angeboten.

www.bdi.eu

Streicheleinheiten gegen Bürostress



Markus Beyer – hier mit Bürohund Chester – ist Gründer und Vorsitzender des Bundesverbandes Bürohund e. V. Der BVBH (www.bv-bürohund.de) ist eine gemeinnützige Interessengemeinschaft, die sich ehrenamtlich für eine stärkere Integration von Bürohunden in die Arbeitswelt einsetzt und Unternehmen dabei auf vielfältige Weise unterstützt.

Interview. Bürohunde liegen voll im Trend, denn die vierbeinigen Kollegen senken den Stresslevel der Mitarbeiter und stärken das Wir-Gefühl am Arbeitsplatz. NAHDARAN sprach mit Markus Beyer, dem Vorsitzenden des Bundesverbandes Bürohund e. V., über die vielen gesunden Effekte von Bürohunden.

NAHDARAN: Herr Beyer, warum kommen immer mehr Unternehmen auf den Hund?

Markus Beyer: Ein Bürohund wirkt stresslösend und senkt den Blutdruck. Die Mitarbeiter sind in Gegenwart des tierischen Kollegen einfach besser drauf und gehen motivierter und engagierter an ihre Aufgaben heran. Auch sind sie bessere Teamplayer und können ihr kreatives Potenzial in der Gruppe besser entfalten.

Ist das wissenschaftlich belegt?

Diverse Studien – Ausführliches dazu auf unserer BVBH-Homepage – belegen den Einfluss von Hunden auf den Menschen beziehungsweise von Bürohunden auf Büromenschen. Und zwar auf alle Beschäftigten, also nicht nur auf Mitarbeiter, die ihren Hund ins Büro mitbringen dürfen. Denn dass Hundehalter weniger gestresst sind, wenn sie ihren Vierbeiner im Extremfall nicht allein zu Hause lassen müssen, liegt auf der Hand.

Worauf sind diese letztlich auch für Arbeitgeber positiven Bürohund-Effekte denn zurückzuführen?

Menschen, die Hunde streicheln, schütten Oxytocin aus, ein Bindungshormon, das auch Mütter ausschütten, wenn sie ihre Kinder knuddeln. Oxytocin bewirkt, dass der menschliche Körper von einem Stresszustand wieder auf einen annähernd normalen Level herunterfährt. Die Produktion von Stresshormonen wie Insulin und Cortisol wird gedrosselt und die des Glückshormons Dopamin zugleich angekurbelt.

Hört sich alles gut an, doch lenkt ein Hund am Arbeitsplatz nicht zu sehr ab und beeinträchtigt die Konzentration?

Studien kommen hier zu durchaus überraschenden Ergebnissen. So haben Wissenschaftler diverse Arbeitsgruppen mit der Lösung von Aufgaben betraut. Einigen Teams wurden dafür Hunde zugeteilt, andere mussten sich ohne Vierbeiner an ihre Hausaufgaben machen. Im





Ein Hund Im Büro???

Wir sind hier doch nicht bei Daktari!

Bernd Stromberg alias Christoph Maria Herbst, in der gleichnamigen Fernsehserie

Ergebnis taten sich die Teams mit Hund, deren einzelne Mitglieder sich bis dahin nicht kannten, wesentlich leichter, miteinander warm zu werden. Das Maß an zwischenmenschlicher Interaktion und an Wir-Ge-fühl war bei ihnen nachweislich höher. Und verglichen mit den Gruppen ohne Hund löste man die Aufgaben schneller und effizienter.

Und dieses Verdienst gebührt ausschließlich dem Bürohund?

Unsere Erfahrungen als Bundesverband Bürohund gehen eindeutig dahin, dass ein Hund im Büro den Kommunikationsinfarkt verhindern und zwischen Menschen und Abteilungen Brücken bauen kann. Überdies kann er eine Menge zur Gesundheit und zum Wohlbefinden von Mitarbeitern beitragen. Ein Hauptgrund für psychische Erkrankungen und Burnout ist der individuell empfundene Stress, der oft durch automatisierte und nicht bewusste persönliche Handlungsabläufe entsteht. Ein Hund kann diese unbewussten Automatismen unterbrechen und den Mitarbeiter wieder erden. Und er fordert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch körperlich, denn schon 15 Minuten Bewegung, die man für das tägliche Gassi-gehen investieren muss, senken zum Beispiel das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes oder Schlaganfall.

Apropos Gassi-gehen: Wie lässt sich das organisieren und was ist sonst noch so alles zu beachten, um den Hund ins Unternehmen bestmöglich zu integrieren?

Wir entwickeln konkrete Integrationspläne, die wir insbesondere größeren Unternehmen empfehlen, aber gerne auch kleineren Firmen zur Verfügung stellen, wenn sie sich für eine Fördermitgliedschaft im Bundesverband Bürohund entscheiden. Gerne kommen unsere Experten

auch zu einer persönlichen Bürohund-Inhouse-Schulung ins Unternehmen. Wichtig: Welche Rechte und Pflichten mit einem Bürohund einhergehen, sollte schriftlich fixiert werden, denn ein individuelles Regelwerk hilft dabei, die Interessen des Unternehmens, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Hund wie auch die Bedürfnisse des Hundes unter einen Hut zu bekommen. So bleiben dem Unternehmen mögliche Auseinandersetzungen erspart. Wir bieten unseren Mitgliedern übrigens einen Muster-rahmenvertrag an.

Zum Thema Gassi-gehen nur so viel: Entsprechende Regelungen erweisen sich hier oft als überflüssig, denn die größten Bedenken-träger in Sachen Bürohund reißen sich am Ende regelrecht um diesen Job. So sehr ist ihnen der neue Kollege ans Herz gewachsen.

Der „Hund-im-Büro-Vertrag“

Um Konflikte zu vermeiden, sollten Arbeitgeber und Hundebesitzer in schriftlichen Verträgen die Rechte und Pflichten aller Beteiligten festhalten. Eine

Betriebsvereinbarung

kann außerdem Grundsätzliches zur Hundehaltung festlegen. Der Betriebsrat muss der Vereinbarung zustimmen. Folgende Fragen sollten geklärt werden:

- **Räume:** In welchen Räumen darf sich das Tier aufhalten? Gibt es Tabuzonen wie Küche, Konferenzsaal oder das Chefbüro?
- **Haftung:** Wer wird zur Verantwortung gezogen, wenn der Hund den Drucker attackiert oder auf den Teppich macht? Muss der Hundebesitzer vorab eine Tierhalter-Haftpflichtversicherung abschließen?
- **Gassi:** Wie oft muss der Hund täglich raus und wie lange etwa? Verändert sich durch lange Gassigänge die Kernarbeitszeit?
- **Probleme:** Welche Konsequenzen gibt es, wenn ein Kollege Angst vor Hunden oder eine Allergie entwickelt hat? In welchen Situationen sollte ein Hundetraining erfolgen?

Quelle: Stiftung Warentest, Verbrauchermagazin „test“ 2/2018

Urlaubsvertretung gesucht

Verhinderungspflege. Von einer normalen Arbeitswoche können Berufstätige, die neben ihrem Job Angehörige pflegen, nur träumen. Umso wichtiger sind Auszeiten! Die Verhinderungspflege ermöglicht Pflegepersonen, ihren Akku wieder aufzuladen – und die BARMER-Pflegekasse beteiligt sich an den Kosten. Nachfolgend Antworten auf die wichtigsten Fragen.

► Wie funktioniert Verhinderungspflege?

Die Pflegeperson übernimmt die Pflege für die Zeit ihrer Abwesenheit einer Person ihres Vertrauens. Das können Angehörige, Freunde oder Nachbarn, aber auch ein ambulanter Pflegedienst sein. Das hat den Vorteil, dass der pflegebedürftige Mensch in seiner gewohnten Umgebung bleiben kann. Optional kann die Verhinderungspflege aber auch in einer teil- oder vollstationären Einrichtung erfolgen, wie etwa einem Pflegeheim oder einer Rehabilitationseinrichtung. Pflegebedürftige mit den Pflegegraden 2 bis 5 haben einen jährlichen Anspruch auf Verhinderungspflege in Höhe von 1.612 Euro. Pro Kalenderjahr besteht dieser Leistungsanspruch für längstens sechs Wochen (42 Kalendertage). Der erstattungsfähige Betrag kann sich sogar auf bis zu 2.418 Euro erhöhen, sofern bislang keine Leistungen der Kurzzeitpflege (Näheres dazu im BARMER-Pflegeportal unter www.barmer.de/s050053) in Anspruch genommen wurden. Während der Verhinderungspflege wird das Pflegegeld für bis zu sechs Wochen in Höhe von 50 Prozent der zuletzt geleisteten Höhe weitergezahlt.

► Was gilt hinsichtlich der Kostenübernahme, wenn Angehörige die Verhinderungspflege übernehmen?

Wenn die Verhinderungspflege Verwandte oder Verschwägte bis zum zweiten Grad (siehe Info unten), Ehe- beziehungsweise Lebenspartner oder im gleichen Haushalt lebende Personen übernehmen, werden in der Regel Kosten in Höhe des Pflegegeldes für bis zu sechs Wochen pro Kalenderjahr übernommen. Auf der Grundlage des festgestellten Pflegegrades wird das Pflegegeld anteilig für die Tage der Ersatzpflege berechnet. Weitere Kosten, die der sogenannten Ersatzkraft entstehen, wie zum Beispiel Fahrkosten oder Verdienstausfall, erstattet die Pflegekasse ebenfalls gegen Vorlage entsprechender Nachweise. Auch hier können Beträge von bis zu 1.612 Euro beziehungsweise 2.418 Euro erstattet werden (sofern die Leistung der Kurzzeitpflege anteilig hinzugenommen wird).

Erstattungsbeträge

bei Verhinderungspflege durch Angehörige*

Pflegegrad	bis zu
2	474,00 €
3	817,50 €
4	1.092,00 €
5	1.351,50 €

(Pflegegrad 1: kein Anspruch auf Verhinderungspflege)

*Verwandte bis zum 2. Grad

sind: Eltern, Kinder (auch Adoptiv- und Pflegekinder), Großeltern, Enkelkinder und Geschwister

*Verschwägte bis zum 2. Grad

sind: Stiefeltern, Stiefkinder, Stiefenkel (Enkelkinder der Ehegatten), Schwiegereltern, Schwiegerkinder (Schwiegersohn/-tochter), Schwiegerenkel (Ehegatten der Enkelkinder), Großeltern der Ehegatten, Stiefgroßeltern sowie Schwager/Schwägerin

► Welche Kosten übernimmt die Pflegekasse bei Unterbringung in einer Pflegeeinrichtung?

Erfolgt die Verhinderungspflege in einem Pflegeheim oder einer Reha-Einrichtung übernimmt die Pflegekasse die pflegebedingten Kosten dafür bis zu einem Höchstbetrag von 1.612 Euro. Unterkunft und Verpflegung müssen selbst finanziert werden. Die gleichen Zuschussregelungen gelten, wenn pflegebedürftige Kinder an einer Ferienmaßnahme oder einer Klassenfahrt im Inland teilnehmen und die Pflegeperson dadurch entlastet wird. Um den Anspruch auf Verhinderungspflege zu nutzen, genügt es, einen Antrag bei der Pflegekasse zu stellen. Wichtig: Der Antrag kann auch nachträglich gestellt werden, wenn man die angefallenen Kosten mittels Rechnungen einreicht.



BARMER-Seminare

BARMER-Kompaktseminare „Ich pflege – auch mich“

In viertägigen Kompaktseminaren in Bad Sassendorf (NRW) und Rangsdorf bei Berlin bekommen pflegende Angehörige umfangreiche Informationen und praktische Anregungen für ihren Pflegealltag. Die BARMER übernimmt die Seminarkosten. Das Angebot steht allen Personen offen, die privat einen ihnen nahestehenden Menschen pflegen, betreuen und versorgen, unabhängig von der Kassenzugehörigkeit. Ausführliches zu Terminen und Seminarinhalten im BARMER-Pflegeportal unter:

www.barmer.de/s050126

► Unter welchen Voraussetzungen beteiligt sich die Pflegekasse an den Kosten für eine Verhinderungspflege?

Die pflegebedürftige Person muss von Angehörigen oder Freunden ehrenamtlich gepflegt werden. Aber auch wenn ein ambulanter Pflegedienst mit der Pflege beauftragt wurde, besteht Anspruch auf Verhinderungspflege, wenn neben den professionellen Pflegeeinsätzen ergänzend dazu eine private Pflege erfolgt. Auch muss die pflegebedürftige Person, bevor die Verhinderungspflege in Anspruch genommen wird, mindestens sechs Monate in häuslicher Umgebung gepflegt worden sein und mindestens über Pflegegrad 2 verfügen.

► Zahlt die Pflegekasse auch, wenn die Pflegeperson nur wenige Stunden abwesend ist?

Ob Arztbesuch, Behördengang oder einfach nur mal etwas Zeit zum Verschnaufen oder für Hobbys, auch hier trägt die Pflegekasse bis zum jährlichen Höchstbetrag von 1.612 Euro die Kosten für eine Ersatzpflege. Überdies werden diese kleinen „Alltagsfluchten“ nicht auf den Gesamtanspruch von 42 Tagen pro Kalenderjahr angerechnet, wenn sie weniger als acht Stunden dauern. Der Anspruch auf das normale Pflegegeld bleibt davon unberührt. Es fließt in voller Höhe weiter.

BARMER



Noch Fragen?

Die BARMER-Pflegekasse vor Ort berät gerne! Auch lohnt ein Besuch des Pflegeportals auf der BARMER-Homepage. Dort kann man sich einen guten Überblick über alle Leistungen der BARMER-Pflegekasse oder gesetzliche Neuerungen verschaffen. Überdies ist dort ein Online-Antrag auf Verhinderungspflege abrufbar. Auskünfte können natürlich auch per Telefon eingeholt werden.

www.barmer.de/pflege

www.barmer.de/s050050 (Antrag)

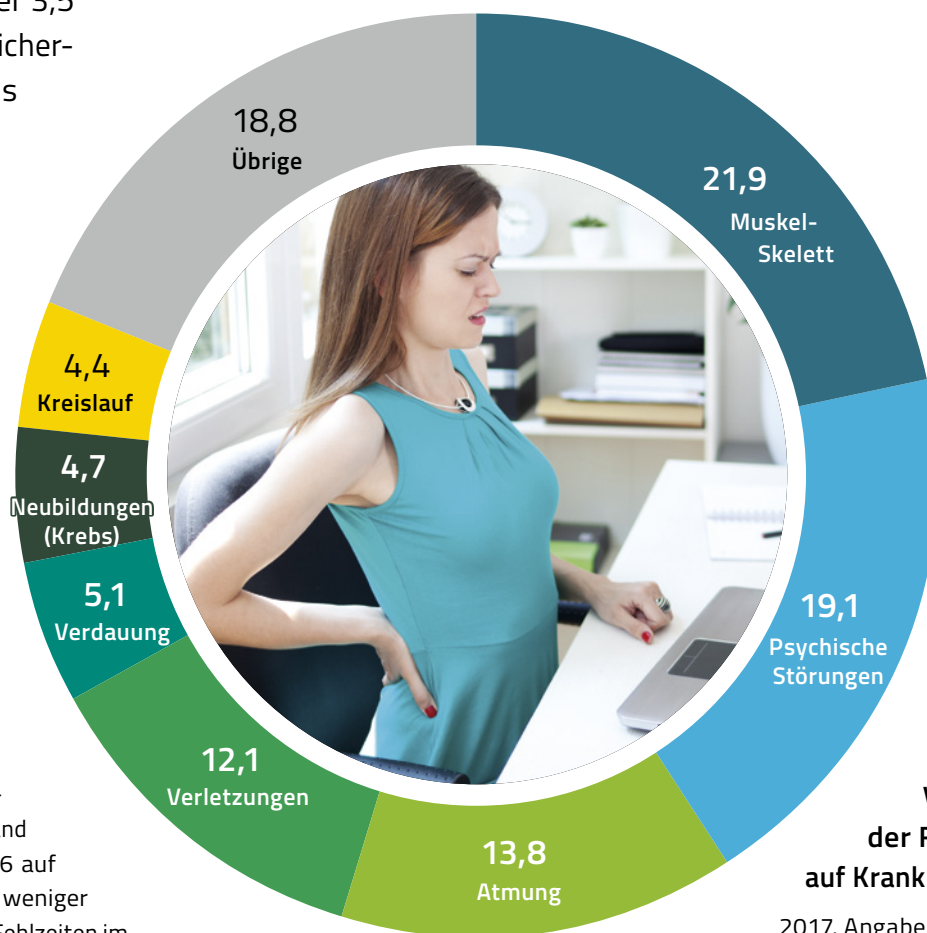


0800 333 10 10

Weniger AU-Fälle, längere Fehlzeiten

Der BARMER-Gesundheitsreport 2018 befasst sich intensiv mit dem Arbeitsunfähigkeitsgeschehen von über 3,5 Millionen BARMER-versicherten Erwerbstätigen. Aus den anonymisierten Daten lassen sich wertvolle Rückschlüsse ziehen.

Zuerst die gute Nachricht, denn bereits das zweite Jahr in Folge sind die Krankmeldungen bei den mehr als 3,5 Millionen BARMER-versicherten Erwerbstätigen zurückgegangen. So gab es im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr 3,2 Prozent weniger Arbeitsunfähigkeitsfälle. Alles in allem sank der Krankenstand von 4,84 Prozent im Jahr 2016 auf 4,82 Prozent im Jahr 2017. Die weniger gute Nachricht lautet, dass die Fehlzeiten im Jahr 2017 insgesamt nur geringfügig gesunken sind, weil sie mit durchschnittlich 14,1 Tagen je Krankenschreibungsfall länger dauerten als im Jahr 2016 (13,7 Tage).



Anteilige Verteilung der Fehlzeiten auf Krankheitsarten

2017, Angaben in Prozent

„Rücken“ Nr. 1 bei den Fehlzeiten

Den größten Anteil am Fehlzeiten-Geschehen hatte im Jahr 2017 mit 21,9 Prozent erneut der „Rücken“. Auf Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems entfielen im Durchschnitt fast vier Fehltage. Platz 2 bei den Fehltagen belegte einmal mehr die „Psyche“. Für psychische Erkrankungen wurden im Jahr 2017 insgesamt 19,1 Prozent der Fehlzeiten erfasst. Statistisch gesehen war jede Erwerbsperson aufgrund entsprechender Diagnosen durchschnittlich 3,35 Tage arbeitsunfähig. Wobei Betroffene, die im Jahr 2017 wegen psychischer Störungen krankgeschrieben wurden, mit im Schnitt 45 Tagen ausgesprochen lange ausfielen.

BARMER-Firmenangebot Gesundheit

Allein aus den oben genannten Prozentzahlen können die Unternehmen bereits wertvolle Rückschlüsse ziehen, wie es um die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestellt ist. So sind schmerzende Rücken oder verspannte Nacken oft auf

einseitige Belastungen wie etwa das stundenlange Sitzen vor dem PC und auf mangelnde Bewegung insgesamt zurückzuführen. Die BARMER bringt Bewegung in den Unternehmensalltag und unterstützt interessierte Firmenpartner gerne mit ihrem breit gefächerten Firmenangebot Gesundheit. Nähere Auskünfte geben unsere BGM-Beraterinnen und Berater. Wir freuen uns auf Sie!

BARMER-Unternehmensreport

Übrigens: Für eine firmenspezifische Arbeitsunfähigkeitsanalyse gibt es den „Unternehmensreport Gesundheit“, den die BARMER auf Wunsch gerne noch mit branchen- und berufsspezifischen Feindaten anreichert. Allerdings sollten Unternehmen, die sich für diesen Service interessieren, über eine ausreichende Anzahl an BARMER-versicherten Beschäftigten verfügen, damit der Unternehmensreport auch Aussagekraft besitzt.

www.barmer.de/gesundheitsreport

www.barmer.de/firmenangebot

Events, Messen, Kongresse ...

Drittes Quartal des Jahres 2018



Köln, 4. August

BARMER-Women's Run

Und wieder besteht Gelegenheit, sich zum größten deutschen Lauf-Event, an dem ausschließlich Frauen teilnehmen, anzumelden. Dieses Mal in der Domstadt. Die Mitläuferinnen dürfen sich unter anderem auf ein buntes Bühnenprogramm mit viel Musik freuen. Ausführliche Infos unter:

www.womensrun.de

Weitere Termine

Frankfurt: 28. Juli

München: 8. September

Hannover: 29. September



Köln, 11. bis 13. September

ZukunftPersonalEurope

Europas größte HR-Fachmesse bietet den Fachbesuchern vielfache Möglichkeiten, sich über neue Produkte und Dienstleistungen zu informieren und sich in zahlreichen Vorträgen Denkanstöße für das HR-Management der Zukunft zu holen. Mit 17.000 Fachbesuchern und über 700 Ausstellern ist die Veranstaltung die Leitmesse für den Personalbereich.

www.zukunft-personal.com



Frankfurt, 18. Oktober

bAV-Konferenz 2018

Referenten stellen die neusten Trends in der betrieblichen Altersversorgung vor – vor allem das Betriebsrentenstärkungsgesetz steht dabei im Fokus. Die Veranstaltung richtet sich an Entscheidungsträger und Experten aus den Bereichen Personal, Finanzen und Risikomanagement.

<https://events.towerswatson.com>



Leipzig, 18. Oktober

BARMER-Unternehmerforum

Über die „Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit der Beschäftigten“ referiert Prof. Dr. Stephan Böhm von der Universität St. Gallen auf dem BARMER-Unternehmensforum in Leipzig. Im Anschluss daran besteht Gelegenheit, mit dem Verfasser der repräsentativen BARMER-Studie und anderen Experten zu diskutieren. Weitere Infos und Anmeldung unter:

www.barmer.de/f002138



München, 17. Oktober

Personalmesse München

Personalleiter, Personalentwickler und Führungskräfte mittelständischer Unternehmen können sich auf dieser Messe, die unter dem Motto „Erfolgsfaktor Personalmanagement, BGM und Weiterbildung“ steht, über aktuelle Entwicklungen bei Themen wie Personalauswahl, Mitarbeiterführung, E-Learning, Personalentwicklung oder das betriebliche Gesundheitsmanagement informieren.

www.personal-world.de



BARMER

**Damit internationale Teams
sofort durchstarten können.**

Unser Starthilfe-Service.

Neues Land, neue Sprache, neue Uni. Internationale Arbeitnehmer und Studierende haben es zu Beginn nicht einfach. Deshalb unterstützt die BARMER beim Onboarding. Zum Beispiel mit Online-Tutorials zum Thema Versicherung und Gesundheit. Oder mit Informationen in englischer Sprache. Ihre Fragen klären wir selbstverständlich auch gern persönlich.

Alle Informationen an einem Ort unter: www.barmer.de/auslandsservice