

NAH DRAN

A man and a woman are running through a muddy field. The man is in the foreground, wearing a green t-shirt and shorts, with mud splattered on his face and shirt. He is smiling and looking towards the camera. The woman is behind him, wearing a dark blue t-shirt and shorts, also with mud on her face and shirt. She is also smiling. They are running through a muddy area with trees in the background. A green vertical bar is on the left side of the image, and a white box with the word 'BARMER' is in the bottom right corner.

Magazin für
Unternehmen

4.2017

Heraus-
forderung
Digitalisierung

Betriebsrenten
Das steht im
neuen Gesetz

Moveguide-Wettbewerb

Kollegen beim Schlamm-Rennen

BARMER

Inhalt

- | | | | |
|-----------|---|-----------|--|
| 04 | Meldungen
Auf einen Blick | 14 | „Gesund arbeiten in Thüringen“
Betriebsärzten kommt eine Schlüsselrolle zu |
| 06 | Digitalisierung Gesundheit
Herausforderungen begegnen | 16 | Arbeitsverträge richtig formulieren
Stolperfalle Vertragsklausel |
| 08 | Azubi-Wettbewerb Moveguide
Die Sieger 2017 | 18 | BARMER-Sozialwahl 2017
Die Versicherten haben gewählt |
| 10 | Betriebsrentenstärkungsgesetz
Mitmach-Anreize für Unternehmen | 19 | Termine
Events, Messen, Kongresse ... |
| 12 | Meldungen
Auf einen Blick | | |

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-Dateien zum Download)
www.barmer.de/nahdran

*aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

die Wirtschaft in Deutschland soll laut führender Forschungs-
institute auch in den nächsten Jahren boomen. Laut aktuellem
Herbstgutachten wird das Konjunkturplus in diesem Jahr bei
1,9 Prozent liegen und im nächsten Jahr weiter steigen. Das sind
gute Nachrichten für Unternehmen in Deutschland. Auswirkungen
hat das kräftige Wachstum auch auf den Arbeitsmarkt. Die Forscher
rechnen damit, dass die Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2018 weiter
zurückgehen wird. Doch diese positive Entwicklung offenbart auch
Probleme. Denn immer mehr Betriebe suchen bereits heute händel-

ringend nach geeigneten Fachkräften, und gut
ausgebildete Arbeitnehmer können bei der
Arbeitsplatzsuche angesichts vieler offener
Stellen wählerisch sein. Die Unternehmen
müssen also alles daransetzen, einerseits
ihre Fachkräfte zu binden, andererseits
attraktiv für Neueinsteiger zu sein. Hervor-
ragende Möglichkeiten dafür bietet das Betrieb-
liche Gesundheitsmanagement der BARMER.
Wir beraten und unterstützen Sie gerne.

Es grüßt Sie herzlich

Ihr

Christoph Straub

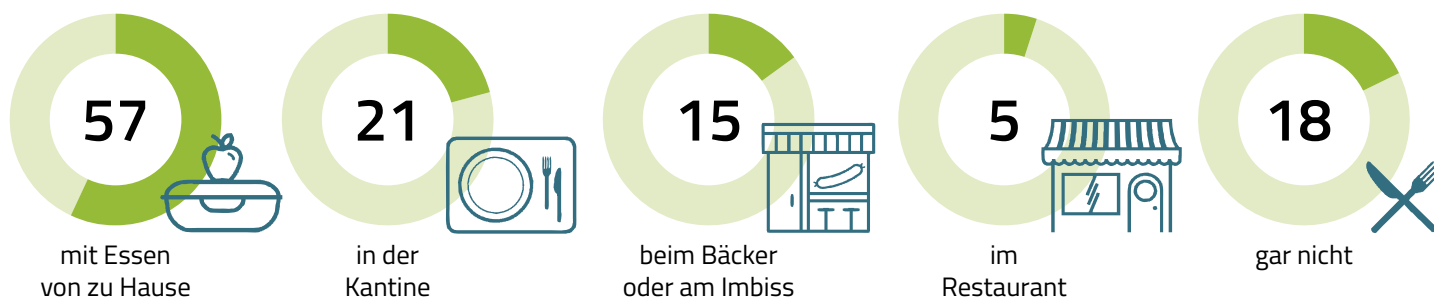
Prof. Dr. Christoph Straub,
Vorstandsvorsitzender der BARMER



Mahlzeit!

Wie sich Berufstätige in Deutschland mittags verpflegen:

(Angaben in Prozent)

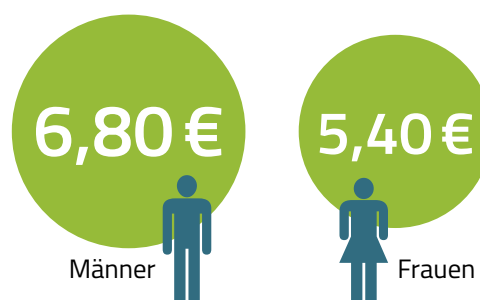


Wie sie ihre Mittagsverpflegung beurteilen:

(Angaben in Prozent)



Wer außer Haus isst, zahlt dafür durchschnittlich ...



Quelle: BMEL, Ernährungsreport 2017

„Wichtig ist, dass die Mittagspause stattfindet.“



Kurzinterview mit Micaela Schmidt, Diplom-Oecotrophologin bei der BARMER

NAHDRAN: Laut Ernährungsreport

des Bundeslandwirtschaftsministeriums bringt sich über die Hälfte der Berufstätigen für die Mittagspause etwas von zu Hause mit. Erstaunlich, oder?

Micaela Schmidt: In der Tat. Allerdings ist es ja möglicherweise so, dass die Arbeitgeber diesen Selbstversorgern gar keine Mittagsverpflegung anbieten. Oder die Speisen in der Kantine treffen einfach nicht deren Geschmack. Unabhängig davon: Berufstätige, die sich zu Hause fürs Büro etwas zubereiten, ernähren sich selbstbestimmt und bewusst. Und idealerweise packen sie sich auch einmal etwas Gesundes ein.

Was würden Sie Kantinengängern raten?

Für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt, besser mal zu einem bunten Salat oder einem leichten Gemüsegericht greifen, denn deftige Hausmannskost macht schlapp und müde.

Und was sagen Sie denen, die mittags fasten?

Die Garnichts-Esser tun sich keinen Gefallen. Sie riskieren Heißhungerattacken und greifen dann schneller zu fetten Snacks. Ihr eigentliches Problem ist aber, dass sie ihre Arbeit nicht unterbrechen wollen oder können. Aber genau das sollten sie tun, denn es ist wichtig, dass die Mittagspause stattfindet.

Warum sollten Arbeitgeber und Vorgesetzte sich um das Thema „Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz“ kümmern?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich gesund und ausgewogen ernähren, sind

konzentrierter, leistungsfähiger, belastbarer und bleiben im Durchschnitt fünf bis zehn Jahre länger fit. Außerdem kann eine gute Betriebsverpflegung beim Werben um Fachkräfte durchaus ein Argument sein, denn die Ansprüche an Arbeitgeber steigen.

Und wie unterstützt die BARMER Unternehmen beim Thema Betriebsverpflegung?

Gesundheitsgerechte Verpflegung am Arbeitsplatz ist uns ein zentrales Anliegen. Die BARMER checkt gerne die betriebs-eigene Kantine oder – bei kleineren Unternehmen – das Umfeld für eine mögliche Mittagsverpflegung. Auch führen wir Gesundheits- und Aktionstage durch. Sie geben die Möglichkeit, an Workshops oder Vorträgen zum Thema Ernährung teilzunehmen oder diverse Infostände zu besuchen. Es kann also eine Menge passieren!

www.barmer.de/betriebsverpflegung

Auf einen Blick

Kein Arbeitslohn, keine Beitragspflicht

Deutschkurse für Flüchtlinge.

Sind von Arbeitgebern finanzierte Deutschkurse zur beruflichen Integration von Flüchtlingen dem Arbeitslohn zuzurechnen?



Das Bundesfinanzministerium (BMF) sagt Nein! Dem BMF zufolge stellen Leistungen zur Fort- oder Weiterbildung, die „im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers“ erbracht werden, keinen Arbeitslohn dar und zählen deshalb auch nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Das „ganz überwiegende betriebliche Interesse“ ist übrigens dann gegeben, wenn der Arbeitgeber von Flüchtlingen und anderen Arbeitnehmern, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, diese Sprachkenntnisse verlangt. Eben, weil sie für das Aufgabengebiet, in dem der Mitarbeiter zum Einsatz kommen soll, unabdingbar sind.

www.bundesfinanzministerium.de > Suchbegriff: Deutschkurse



Riskante Verweigerungshaltung

Neue Rechtsauffassung zu unbilligen Anweisungen.

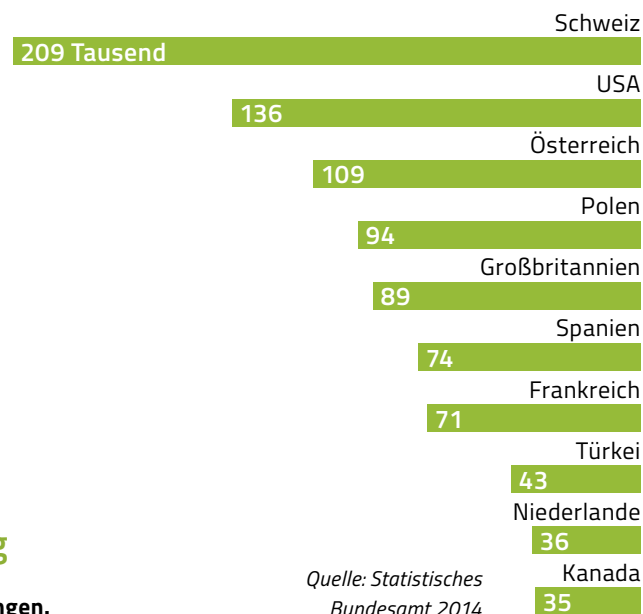
Arbeitnehmer dürfen sich sogenannten „unbilligen“ Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers widersetzen. Sie müssen nicht erst von Arbeitsgerichten klären lassen, ob diese Weisung (etwa eine Versetzung) tatsächlich „unbillig“ war. Diese neue Rechtsauffassung spiegelt sich in einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG-Entscheidung vom 14. September 2017 – 5 AS 7/17) wider. Bislang hatten Arbeitnehmer einer Weisung ihres Arbeitgebers immer von Anfang an Folge zu leisten. Verweigern durften sie sich erst, wenn es ihnen gelang, die Unwirksamkeit der Weisung gerichtlich feststellen zu lassen. Ungeachtet der

„Make it in Germany“ wird ausgeweitet

Initiative zur Rückwerbung von Fachkräften. Jedes Jahr verliert die heimische Wirtschaft 25.000 überwiegend gut ausgebildete Arbeitskräfte, weil diese aus den unterschiedlichsten Gründen ihrer Heimat den Rücken kehren und auswandern. Dieser Trend spielt den hierzulande zunehmend an Fachkräftemangel leidenden Unternehmen so gar nicht in die Hände. Der Bund und das Institut der deutschen Wirtschaft, das eine Studie zu den Motiven, Rahmenbedingungen und Folgen der Aus- und Einwanderung deutscher Staatsbürger veröffentlicht hat, weiten deshalb ihre gemeinsame Initiative „Make it in Germany“ aus. Neben der Anwerbung internationaler Kräfte will man sich jetzt auch vermehrt auf Rückkehrer konzentrieren. Besonders Ingenieurs-, Gesundheits- und Betreuungsberufe sind gefragt. Denn ausgerechnet in diesen Tätigkeitsbereichen, die in Deutschland nur schwer zu besetzen sind, verdingen sich die Auswanderer im europäischen Ausland. Das soll sich durch die Initiative ändern.

www.svr-migration.de/publikationen/international-mobil

Zielländer der insgesamt 1,5 Mio. von 2004 bis 2013 (nicht nur aus beruflichen Gründen) ausgewanderten Deutschen



geänderten Rechtsauffassung raten Experten den betroffenen Arbeitnehmern dazu, die Anweisungen des Arbeitgebers besser zu befolgen. Sich zu verweigern, sei riskant. Denn sollte sich vor Gericht später herausstellen, dass die Arbeitsanweisung doch wirksam war, müsste der Beschäftigte mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung rechnen.



Jetzt schnell noch anmelden!

BARMER-Seminare zur Jahreswende. Sie geben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Personalabteilungen und Lohnbüros, Steuerberatern, Ausbildungsleitern oder Fachlehrern Gelegenheit, sich über alle wichtigen Neuerungen im Beitrags- und Meldewesen sowie im Arbeits- und Steuerrecht informieren zu lassen. Die „BARMER-Seminare zur Jahreswende“ machen fachlich fit für das neue Jahr. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können das Seminaregeschehen auch online verfolgen und den Referenten per E-Mail Fragen stellen. Interessiert? Dann jetzt anmelden! Die Webinare finden am 30. November und am 7. Dezember jeweils um 10 Uhr statt. Übrigens: Ob online oder offline, die Teilnahme an den Veranstaltungen ist kostenlos. Wir freuen uns auf Sie! Anmeldungen unter:

www.barmer.de/fach-webinar



Falsche Schlussfolgerungen

Neue Renten-Hinzuverdienstgrenze gilt nicht für Minijobs. Seit 1. Juli 2017 können Rentner mit einer vorgezogenen Altersrente im Westen wie im Osten 6.300 Euro im Jahr anrechnungsfrei hinzuverdienen. NAHDRAN hat berichtet. Dieser sich aus 14 mal 450 Euro zusammensetzende Betrag hat bei dem ein oder anderen sogenannten Altersvollrentner, der einer geringfügigen Beschäftigung nachgeht, offenbar Begehrlichkeiten geweckt. Man zog daraus offenbar den Schluss, als Minijobber jetzt ebenfalls bis zu 6.300 Euro im Jahr hinzuverdienen zu dürfen. Die Minijob-Zentrale weist aktuell deshalb noch einmal ausdrücklich darauf hin, dass diese Schlussfolgerung falsch ist. Die neue Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro bei der Rente gelte nicht für geringfügige Beschäftigungen. Minijobber dürfen die Jahresverdienstgrenze von 5.400 Euro beziehungsweise die monatliche Grenze von 450 Euro im Monat auch weiterhin nicht überschreiten.

www.minijob-zentrale.de

Köder Firmenwagen

Unternehmen umwerben Azubis mit „Goodies“. Nicht alle Ausbildungsberufe stoßen bei jungen Menschen auf Interesse. Entsprechend schwer bei der Rekrutierung von Nachwuchs tun sich Unternehmen, die hier Lehrstellen anzubieten haben. Über die Hälfte der rund 10.000 Unternehmen, die an der DIHK-Ausbildungsumfrage 2017 teilgenommen haben, setzt deshalb finanzielle und materielle Anreize und lockt mit „Goodies“ wie ÖPNV-Tickets und Sprit-Kosten-Zuschüssen. Sogar ein eigener Firmenwagen dient bisweilen als „Köder“. Beinahe schon Standard sind hingegen eine übertarifliche Vergütung und Urlaubsansprüche, die über das gesetzlich Vorgeschiedene hinausgehen. Auch mit kostenlos zur Verfügung gestellten Smartphones oder Tablets, Bonuszahlungen bei guten Noten, Business-Outfits oder Fitnessstudio-Mitgliedschaften versuchen Unternehmen, zögerliche Ausbildungs-Aspiranten aus der Reserve zu locken.

www.dihk.de > Suchbegriff: Ausbildungsumfrage 2017





Kelaa-App von Soma Analytics

Herausforderungen innovativ begegnen

BARMER-Telekom-Projekt „Digitalisierung und Gesundheit“. Die Digitalisierung der Arbeitswelt kann sich auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Wie gehen Unternehmen mit diesen Herausforderungen am besten um? Ein Gemeinschaftsprojekt von BARMER und Deutscher Telekom AG unterstützt Arbeitgeber und Arbeitnehmer dabei – mit qualitätsgesicherten technischen Innovationen.

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeit hinterlässt bei vielen Beschäftigten physisch und psychisch ihre Spuren. Schlafprobleme, Kopf- und Rückenschmerzen oder sogar das Gefühl des Ausgebranntseins können durchaus zu dem damit einhergehenden Veränderungsdruck in Beziehung gesetzt werden. Alles ist enger getaktet. Das eigene Arbeitstempo muss an die schnellere digitale Welt angepasst werden. Die Anforderungen, sich weiterzubilden, wachsen. Das Checken überquellender Mail-Postfächer kostet wertvolle Zeit und bindet Kapazitäten. Und die

vielen kleinen Unterbrechungen machen es einem bisweilen schwer, sich seinen originären Aufgaben zuzuwenden. Ein Problemhintergrund, der das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in den Unternehmen noch mehr in den Fokus rückt. Wobei die Digitalisierung neben den erwähnten Risiken auch die Chance bietet, mit digitalen Lösungen den potenziellen Gesundheitsrisiken zu begegnen.

BGM auf den digitalen Wandel ausrichten

Das von BARMER und Telekom auf einen Zeitraum von drei Jahren angelegte Projekt „Digitalisierung und Gesundheit“ knüpft an die Ergebnisse und Erkenntnisse einer von der BARMER im vergangenen Jahr in Auftrag gegebenen Studie an (NAHDRAN hat ausführlich berichtet). Diese hat sich intensiv mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit befasst und im Rahmen von Befragungen Feedbacks aus dem Berufsalltag bekommen. Jetzt geht es den Projektpartnern in einem zweiten Schritt darum, die Arbeitgeber angesichts des digitalen Wandels bei der Neuausrichtung oder Feinjustierung ihres BGM zu unterstützen. Wissenschaftlich begleitet wird das Projekt von

Um **14%**

ist die Anzahl der BARMER-Versicherten mit der Diagnose Kopfschmerzen zwischen 2005 und 2015 angestiegen.

Quelle: BARMER

Fünf Wirkfelder für ein erfolgreiches BGM



Prof. Dr. Stephan Böhm von der Uni St. Gallen (zugleich Verfasser der BARMER-Digitalisierungsstudie) und Prof. Holger Pfaff von der Uni Köln.

Gesundes Führen senkt Druck

Gemeinsam hat das Projektteam fünf sogenannte Wirkfelder priorisiert (siehe Grafik). Dazu können ein veränderter Führungsstil, Verhaltensänderungen bei den Mitarbeitern, Veränderungen bei den technologischen Anforderungen, Flexibilisierung und Kommunikation gehören. Diese Auswahl ist kein Zufall, denn wenn das Verhältnis zur Führungskraft gut ist, die Organisationsstrukturen weniger hierarchisch sind und die Mitarbeiter sich ihre Arbeit im Rahmen flexibler Zeitkorridore frei einteilen können, dann ist es um Motivation und Leistungsbereitschaft einfach besser bestellt. Die Mitarbeiter können mit dem Digitalisierungsdruck souveräner umgehen, wie sich ebenfalls aus der Studie ableiten lässt, und fallen krankheitsbedingt weniger oft aus.

Innovationen werden gründlich getestet

Für jedes dieser beschriebenen Wirkfelder werden derzeit im Rahmen des BARMER-Telekom-Gemeinschaftsprojekts Produkte entwickelt beziehungsweise „Piloten“ gestartet, bei denen Telekom-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Studienteilnehmer fungieren. Denn bevor die BARMER ihren Firmenpartnern diese technischen Innovationen bundesweit

anbieten kann, werden sie gründlich getestet.

„Kelaa“ minimiert Stress

Gestartet wird mit der Kelaa-App von Soma Analytics, einem Produkt zur Verbesserung der mentalen Gesundheit, um mit Stress und steigenden Belastungen durch Digitalisierung besser umgehen zu können. BARMER und Telekom nehmen mit dieser Innovation, die aktuell auf dem deutschen Markt nicht frei verfügbar ist, an dem EU-Forschungsrahmenprogramm „Horizont 2020“ teil, das wiederum Teil der EU-weit größten Studie zur „Reduzierung von Stress und mentaler Belastung am Arbeitsplatz mithilfe digitaler Produkte“ ist. Die Kelaa-App ist eine Art Frühwarn- und Präventionssystem. Sie misst Parameter wie Stimmhöhe, Schlafqualität und Motorik der Nutzer. So lässt sich mithilfe von Sensoren beispielsweise am Tonfall bei Telefonaten ablesen, ob der Stresslevel angestiegen ist. Auch können häufige Tippfehler des Smartphone-Nutzers auf eine gestörte Hand-Augen-Koordination hindeuten – ebenfalls ein Parameter für Stress. Auch registrieren die Sensoren beispielsweise, ob sich jemand nachts im Bett oft umherwälzt, also einen unruhigen Schlaf hat. Kombiniert mit wissenschaftlich fundierten Interventionen und Handlungsempfehlungen hilft „Kelaa“ den Berufstätigen alles in allem dabei, Gefahren übermäßiger Belastung frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig darauf zu reagieren. Burnout und Depressionen kann so im Idealfall vorgebeugt werden. Wobei die App die Behandlung durch einen Arzt oder Psychologen nicht ersetzen kann. Die Daten können für die Firmen gesammelt und analysiert werden, natürlich nur mit Einverständnis der Mitarbeiter und unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen.

Weitere Produkte werden entwickelt

Neben der Kelaa-App werden im Rahmen des Projekts weitere Produkte entwickelt, pilotiert und getestet. NAHDRAN wird in den nächsten Ausgaben ausführlich darüber berichten. Weitere Informationen zu dem Projekt von BARMER und Deutscher Telekom beziehungsweise zu den Produkten:

astrid.funken@barmer.de

www.barmer.de/studie-digitalisierung



Die intensive Zusammenarbeit mit der BARMER hilft uns dabei, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Umgang mit der Digitalisierung noch mehr zu unterstützen.



Dr. med. Anne-Katrin Krempien, als leitende Ärztin verantwortlich für den Bereich Health & Safety bei der Deutschen Telekom AG.



– die Sieger 2017

Azubi-Wettbewerb Moveguide. Über ein ganzes Ausbildungsjahr hinweg kreieren und realisieren Azubis Gesundheitsideen für „ihr“ Unternehmen. Alle Aktivitäten werden sorgfältig dokumentiert und landen danach als Projektmappe oder Filmclip auf dem Tisch einer BARMER-Jury. Auch beim diesjährigen Wettbewerb fiel es den Juroren alles andere als leicht, aus dem dicken Stapel von Einsendungen die drei besten zu ermitteln. NAHDRAN präsentiert die Bundessieger 2017 und bedankt sich bei allen Teilnehmer-Firmen fürs Mitmachen!



Die Sieger aus Weeze (v. l.): David Rothemel, Silke Ohlf, Daniel Flören.

Platz 1

Das Moveguide-Projekt der Gemeindeverwaltung Weeze

Ein Vortrag über den gesunden Umgang mit Ärger, Mitmach-Angebote wie Tischtennis, Lauftreff, autogenes Training, Rückenschule oder Zumba: Über vier Monate hinweg konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeindeverwaltung Weeze im Rahmen zahlreicher Aktionen und mithilfe einer eigens für diesen Zweck kreierten Gesundheitskarte kräftig Punkte sammeln. Dabei mussten sie sich sogar durch Schlammlöcher kämpfen, wie beim Outdoor-Hindernis-Wettlauf MudMastersRun. Weil



Auf der Gesundheitskarte gab es Punkte für gesundes Tun, wie zum Beispiel ...

die an der niederländischen Grenze gelegene NRW-Gemeinde in Sachen Betriebliches Gesundheitsmanagement gerade erst das „Laufen lernt“, kam den Verantwortlichen und den Azubis der BARMER-Moveguide-Wettbewerb gerade recht. Und tatsächlich gelang es den drei Auszubildenden, wie sie selbst versichern, die Gesundheitsförderung zu einem „wesentlichen Bestandteil“ der Verwaltung zu machen. Nachhaltiger geht es nicht, befand die Jury, und vergab an das Moveguide-Team der Gemeinde Weeze Platz 1, verbunden mit einem Preisgeld von 500 Euro.



für die Teilnahme am Zumba ...



beim Minigolfen ...



oder beim Weezer MudMastersRun.



Das Risse-Team auf den selbstgebauten Bänken (v. l.): Eva Kirsch, Niklas Lier, Alexander Gosnitz. Dritte v. l.: Susan Wunder, Vertriebsbeauftragte bei der BARMER Soest.

Platz 2

Das Moveguide-Projekt der AWR Rendsburg-Eckernförde



Die Moveguides der AWR (v. l.):
Maike Theus, Emine Ahmetbeyoglu,
Paulina Simson, Björn Lehnert.

Gleich neun Hochbeete errichtete das vierköpfige Moveguide-Team der Abfallwirtschaftsgesellschaft Rendsburg-Eckernförde mbH (AWR) auf dem Firmengelände und bepflanzte sie mit Obst, Gemüse und Kräutern. Über die frisch geernteten Produkte, die von den Azubis unter anderem zu Kräuter-Smoothies oder einem Eisbergsalat mit Löwenzahn-Brennnessel-Dressing verarbeitet wurden, durften sich dann die Kolleginnen und Kollegen freuen. Aber auch das Thema Bewegung bekam dank der Azubis wieder einen größeren Stellenwert im Büroalltag. Sie brachten selbst bebilderte

Platzkärtchen in Umlauf, auf denen sie selbst als Fitnesstrainer fungieren und zeigen, wie man seinem Rücken etwas Gutes tun kann. Außerdem gaben die AWR-Moveguides monatlich einen Newsletter mit nützlichen Gesundheits- und Fitness-Tipps heraus. „Wer so ein aufwendiges Projekt schultert, hat eine Belohnung verdient“, meinte die Jury. Platz 2 und 300 Euro Preisgeld gehen an das Moveguide-Projekt der AWR Rendsburg-Eckernförde.



Die AWR-Azubis legten Hochbeete an, ihre Kollegen sorgten für die Pflege der Pflanzen. Aus der Ernte wurden leckere Salate und Smoothies zubereitet.

Platz 3

Das Moveguide-Projekt der Firma Risse & Co. GmbH

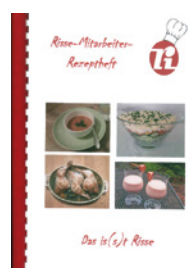


Eine gelungene Mischung aus Outdoor- und Indooraktivitäten zeichnen das Projekt des Moveguide-Teams der Firma Risse & Co. GmbH aus. Die Azubis der Kunststoffspritzgießerei im sauerländischen Warstein zimmerten sieben Eichenholzbänke, die sie an verschiedenen Standorten auf dem Firmengelände platzierten, wobei sie zugleich für eine pausenfreundliche Gestaltung dieser „Ruhezonen“ sorgten. Von der Erstellung des Bauplans über die Materialbeschaffung bis hin zum Schleifen, Montieren und Streichen passierte alles in Eigenregie. Und damit die Mitarbeiter in der Pause auch auf gesunde und ausgewogene Kost zurückgreifen können, überreichten die Moveguides ihren Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz persönlich ein von ihnen selbst gestaltetes Rezeptheft, für das alle ihre Lieblingsrezepte beisteuern durften. Allein für dieses, das Wir-Gefühl steigernde Direktmarketing hat sich das

Risse-Moveguide-Team Platz 3 auf dem Siegereck und ein Preisgeld von 200 Euro verdient.



Die Azubis beim Entrinden der Holzbohlen für die Bänke.



Rezeptheft „So is(s)t Risse“



Mitmachen – so geht's!

Sie haben Lust bekommen, beim BARMER-Moveguide-Wettbewerb mitzumachen? Ein idealer Zeitpunkt, denn der Startschuss für die neue Staffel ist gerade erst gefallen und die BARMER nimmt Ihre Anmeldungen gerne entgegen. Alles zu den Moveguide-Teilnahmemodalitäten finden Sie unter dem nach genannten Link. Übrigens: Unsere Berater Gesundheitsmanagement coachen Ihre Azubis gerne und stehen Ihrem Unternehmen für Fragen rund um das Thema Firmengesundheit jederzeit zur Verfügung.

www.barmer.de/moveguide



Neue Mitmach-Anreize für Unternehmen

Betriebsrentenstärkungsgesetz. Am 1. Januar 2018 tritt das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft. Es beinhaltet eine Reihe von Maßnahmen, die für einen höheren Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung (bAV) sorgen sollen. Denn insbesondere bei kleineren Unternehmen sowie bei Beschäftigten mit niedrigen Einkommen gibt es in Sachen bAV noch „viel Luft nach oben“.

Obwohl 60 Prozent der Beschäftigten in Deutschland neben der gesetzlichen Rente Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung haben, ist der Anteil derer, die sich später über eine Betriebsrente freuen dürfen, weitaus niedriger. Bei Kleinstbetrieben mit bis zu zehn Mitarbeitern liegt er beispielsweise bei nur 30 Prozent. Ein Hauptgrund für die Zurückhaltung vieler kleiner Unternehmen bei der bAV: Sie fürchten, die damit einhergehenden finanziellen Belastungen könnten sie in Zukunft überfordern. Und tatsächlich zwingt die Niedrigzinspolitik der Europäischen Zentralbank die Unternehmen dazu, ihre Rückstellungen zu erhöhen, denn je niedriger die Rendite für das angesparte Geld ausfällt, desto mehr müssen Arbeitgeber



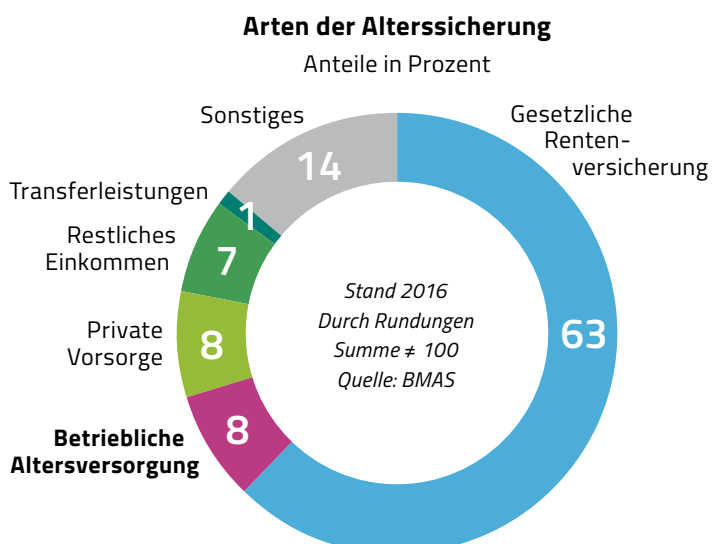
Betriebsrenten sind die älteste, die wichtigste und die kostengünstigste Zusatzversorgung im Alter.

Andrea Nahles, ehem. Bundesministerin für Arbeit und Soziales

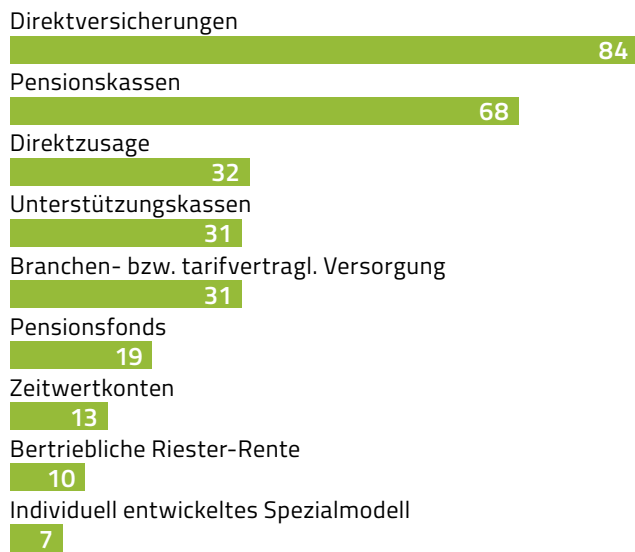
und Arbeitnehmer für später zurücklegen. Derweil macht sich die Politik vor allem Sorgen um jene Geringverdiener, denen später neben der gesetzlichen Rente das zweite wichtige Standbein zur Altersvorsorge fehlt und die deshalb von Altersarmut bedroht sein könnten. Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz sieht als Option den Verzicht auf Rentengarantien vor, um insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen die Furcht vor finanzieller Überforderung zu nehmen. Zudem setzt es neue steuer- und beitragsrechtliche Mitmach-Anreize, damit die Arbeitgeber eine größere Bereitschaft zeigen, insbesondere die Geringverdiener unter ihren Beschäftigten über eine betriebliche Altersversorgung fürs Alter besser abzusichern.

„Pay and forget“ statt Haftungsrisiko

Künftig müssen die Unternehmen ihren Beschäftigten Betriebsrenten in einer bestimmten Höhe nicht mehr garantieren. Sie haften bei der Betriebsrente nur noch für die Beiträge selbst, die sie im Rahmen einer verbindlichen Zusage an eine Versorgungseinrichtung entrichten. Diese verwaltet das Betriebsrentenkapital und zahlt den Beschäftigten später eine Zielrente aus. Leistungsansprüche des Arbeitnehmers richten sich nun



Nutzung von baV-Durchführungswegen im Mittelstand (Angaben in Prozent, Stand 2016)



Quelle: Generali

ausschließlich gegen die Pensionskasse, den Pensionsfonds oder die Direktversicherung. Der Arbeitgeber hingegen muss keine unkalkulierbaren Risiken mehr tragen. „Pay and forget“ (zahlen und vergessen) heißt jetzt die Devise. Das ganze Betriebsrenten-Konstrukt sichern die Sozialpartner (Arbeitgeber und Gewerkschaften) über einen Tarifvertrag ab. Wobei eine Teilnahme an diesem Sozialpartnermodell nur den Arbeitgebern möglich ist, die entweder der Tarifbindung unterliegen oder die Anwendung der einschlägigen Tarifverträge individuell vereinbaren.

Was gilt beitragsrechtlich?

Für Mitarbeiter, die über eine Entgeltumwandlung oder Arbeitgeberbeiträge Teile ihres Bruttogehalts für eine Betriebsrente ansparen (bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung; 2017: 3.120 Euro), werden keine Sozialabgaben fällig. Allerdings sind die Arbeitgeber verpflichtet, die tatsächlich eingesparten Sozialversicherungsbeiträge in pauschaler Höhe von 15 Prozent an die Versorgungseinrichtung weiterzugeben. Doch das gilt erst später, denn für vor dem 1. Januar 2019 geschlossene Entgeltumwandlungs-Vereinbarungen muss diese Pauschale erst ab 1. Januar 2022 entrichtet werden.

Höhere Steuerfreibeträge für baV-Zuschüsse

Das neue Gesetz trägt auch den Klagen der Arbeitgeberverbände Rechnung, die sich zuletzt immer wieder darüber geärgert hatten, dass der vom Fiskus anerkannte Teil der Aufwendungen für die baV zu gering sei. Das Gesetz sieht deshalb vor, den steuerfreien Höchstbetrag für Beiträge des Arbeitgebers in der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung zum 1. Januar 2018 von vier auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung anzuheben. Im Gegenzug fällt der zusätzliche steuerfreie Betrag von 1.800 Euro weg. Beitragsrechtlich wirken sich diese Steueränderungen nicht aus. Unverändert sind die vorgenannten Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

nur bis zur Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei.

Geringverdiener unterstützen, Lohnsteuer sparen

Um insbesondere Geringverdienern neue Anreize zu geben, sich über eine baV für das Alter zusätzlich abzusichern, werden die Betriebsrenten von Geringverdienern künftig steuerlich bezuschusst. Vom 1. Januar 2018 an haben Arbeitgeber, die Beschäftigten mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von bis zu 2.200 Euro beim Ansparen einer Betriebsrente helfen, Anspruch auf eine staatliche Förderung, wenn sie für ihre Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt Beiträge an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen entrichten. Eine Ergänzung der Sozialversicherungsentgeltverordnung stellt sicher, dass der steuerfrei gezahlte Arbeitgeberbeitrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung bis zu einem Betrag in Höhe von 480 Euro je Kalenderjahr nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und damit beitragsfrei ist. Der Förderbetrag für den Arbeitgeber beträgt im Kalenderjahr 30 Prozent des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrages. Vorausgesetzt, das Unternehmen zahlt für seinen Geringverdiener jährlich mindestens 240 Euro in die baV ein. Bei diesem Mindestzuschuss beträgt der Förderbetrag 72 Euro, bei einem maximal förderungsfähigen Zuschuss von 480 Euro beläuft er sich auf 144 Euro. Dieser Förderbetrag wird mit der Lohnsteuer verrechnet, sodass diese entsprechend niedriger ausfällt.

Verbesserte Riester-Förderung

Zusätzlich zu den zuvor genannten Maßnahmen werden Verbesserungen bei der Riester-Rente auf den Weg gebracht. Die steuerliche Grundzulage wird ab dem Beitragsjahr 2018 von derzeit 154 Euro auf 175 Euro angepasst und das Verfahren der Riester-Förderung optimiert. Renten aus einer Riester-geförderten betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung gelten nicht mehr als Versorgungsbezüge. Damit werden diese „betrieblichen Riester-Renten“ in der Auszahlungsphase den privaten Riester-Renten beitragsrechtlich gleichgestellt. Im Ergebnis wird damit erreicht, dass die betriebliche Riester-Rente entweder gar nicht zu den beitragspflichtigen Einnahmen gehört – etwa bei versicherungspflichtigen Rentnern – oder im Rahmen der freiwilligen Versicherung oder Auffang-Versicherungspflicht nur ein ermäßigter Beitragssatz erhoben wird. Auch mit dieser Änderung, die ebenfalls zum 1. Januar 2018 in Kraft tritt, will der Gesetzgeber Anreize schaffen. In diesem Fall allerdings verbunden mit der Aufforderung, die Riester-geförderte betriebliche Altersversorgung stärker zu nutzen.

Betriebsrente versus Fachkräftemangel

Bei allen arbeits-, steuer- und beitragsrechtlichen Anreizen, die das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz gibt, sollten Arbeitgeber nicht vergessen: In Zeiten des demografischen Wandels und Fachkräftemangels sind Betriebsrenten ein guter Weg, um neue Mitarbeiter für das Unternehmen zu interessieren. Und auch jene, die schon da sind, lassen sich langfristig binden.

www.bmas.de > Suchbegriff: Betriebsrentenstärkungsgesetz

Auf einen Blick



Bloß nicht den Anschluss verlieren

Neue KMU-Förderprogramme zur Digitalisierung. Für lediglich 20 Prozent der Mittelständler gehören Apps oder die Kommunikation über soziale Medien zum Alltag. Ein Drittel von ihnen hat nicht einmal eine eigene Webseite. Befragt nach den Gründen für diese digitale „Abstinenz“ führen die Arbeitgeber unter anderem hohe Investitions- und Betriebskosten an. Ergebnisse wie diese lassen sich einer vom Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) in Auftrag gegebenen Studie entnehmen, für die das Institut für Mittelstandsforschung über 300 Unternehmen befragt hat. Damit sie den Anschluss nicht verlieren, rät der BDI den Unternehmen, neue Förderprogramme der Bundesregierung und der KfW Bankengruppe zu nutzen. Dazu zählen beispielsweise das jüngst vom Bund gegründete Kompetenzzentrum „eStandards“, das bei der Erprobung und beim Einsatz passender Standards für den elektronischen Geschäftsverkehr hilft, oder das neue Förderprogramm „go-digital“. Ausführliches dazu unter:

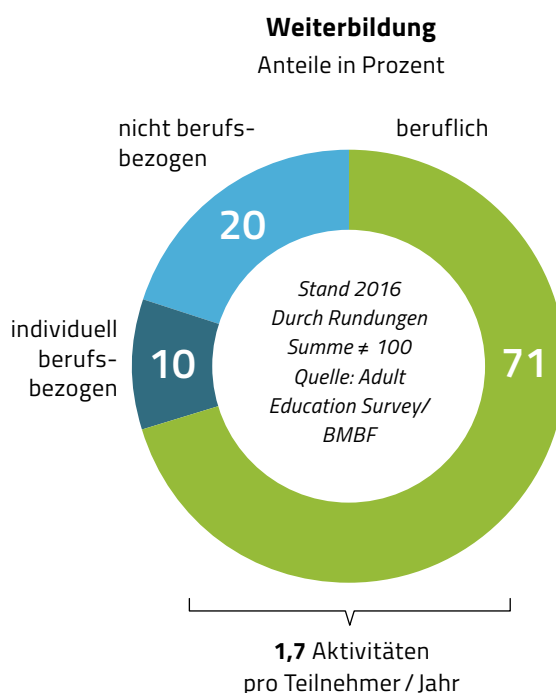
www.mittelstand-digital.de

www.kfw.de > Suchbegriff: go-digital

Weiterbildung boomt

BMBF-Trendbericht. Rund 50 Prozent der Deutschen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren haben im Jahr 2016 an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen, knapp drei Viertel davon aus beruflichen Gründen. Informationen wie diese lassen sich dem aktuellen „Adult Education Survey“ entnehmen, einem Trendbericht zum Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung, beauftragt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Besonders emsig in Sachen Weiterbildung sind der Erhebung zufolge die jüngeren Altersgruppen. Doch die Generation 50plus holt auf, versichern die Autoren der Trendstudie, die sich diesen regelrechten Weiterbildungs-Boom vor allem mit der fortschreitenden Digitalisierung in der Arbeitswelt erklären, die mit vielen neuen Anforderungen im Beruf einhergehe. Apropos neue Anforderungen: Laut Erhebung finden bereits heute rund 50 Prozent aller Weiterbildungsmaßnahmen in „digital gestützter Form“ statt.

www.bmbf.de > Suchbegriff: Weiterbildungsverhalten in Deutschland



Für die meisten Arbeitnehmer ändert sich nichts

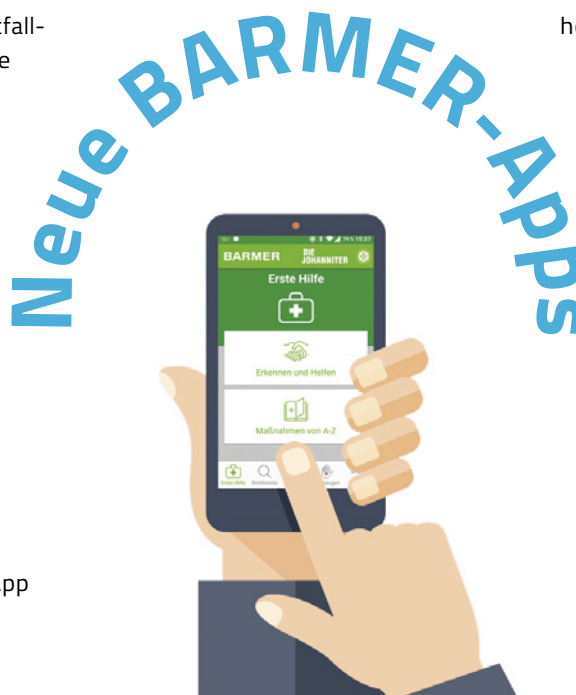
Beitragsbemessungsgrenzen steigen. Das Bundeskabinett hat am 27. September 2017 der „Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2018“ zugestimmt. Danach soll die bundeseinheitliche Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung von derzeit 4.350 auf 4.425 Euro im Monat angehoben werden. Sie beträgt somit 53.100 Euro im nächsten Jahr. Für höhere Abgaben sorgt auch die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Hier gibt es für die neuen und alten Bundesländer unterschiedliche Werte. Die BBG-West wird im Jahr 2018 von

6.350 auf 6.500 Euro hochgesetzt, jährlich sind dies 78.000 Euro. In Ostdeutschland gilt im Jahr 2018 die Beitragsbemessungsgrenze von monatlich 5.800 Euro (2017: 5.700 Euro) beziehungsweise jährlich 69.600 Euro. Für die meisten Beitragszahler ändert sich durch die Anhebungen nichts, lediglich Besserverdiener müssen höhere Sozialabgaben schultern. Die Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung bedarf noch der Zustimmung des Bundesrates, was jedoch als Formsache gilt. NAHDRAN wird in der Dezember-Ausgabe ausführlich über alle wichtigen Rechengrößen für das Jahr 2018 informieren.

Schnell und richtig reagieren

Neue BARMER-Kindernotfall-App. Mehr als 40 Prozent der Eltern haben einer aktuellen Forsa-Umfrage zufolge Angst, falsch zu reagieren, wenn ihr Kind in eine medizinische Notfall-Situation gerät. Dann einen kühlen Kopf zu bewahren, bringt viele an ihre Grenzen. Eine neue App der BARMER, die in Zusammenarbeit mit der Johanniter-Unfall-Hilfe entwickelt wurde, unterstützt Mütter, Väter, aber auch Erzieher, Lehrer, Jugendgruppenleiter oder Sporttrainer dabei, auf Kindernotfälle gut vorbereitet zu sein und im Ernstfall schnell und richtig zu reagieren, bis professionelle Hilfe eingetroffen ist. Die neue Kindernotfall-App enthält ein Erste-Hilfe-ABC, in dem die wichtigsten Notfallmaßnahmen in einfacher und verständlicher Form beschrieben werden. Auch lässt sich über die App im Notfall direkt ein Notruf absetzen. Eine Suchfunktion ermöglicht es zudem, rasch nahe gelegene Krankenhäuser, Ärzte oder Apotheken ausfindig zu machen. Last, but not least können über die Kindernotfall-App Tipps abgerufen werden, wie sich Kinderunfälle im Haushalt und unterwegs vermeiden lassen. Wichtig: Die App kann weder den Arzt noch einen Erste-Hilfe-Kurs ersetzen. Sie funktioniert auf Android und iOS und ist kostenlos im Google Play Store und im Apple App Store erhältlich.

www.barmer.de/kindernotfall-app



Krankengeld per App

Neuer BARMER-Service. Den Versicherten bietet die BARMER-Service-App viele Vorteile. Mit einer neuen, sehr nützlichen Funktion können Versicherte den Auszahlungsschein für das Krankengeld nun mit ihrem Smartphone fotografieren, hochladen und per App an die BARMER senden. Bereits seit längerem gibt es die Möglichkeit, mithilfe der Service-App Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen und Kostenerstattungen für Behandlungen im Ausland bei der BARMER einzureichen. Lästige Laufereien erübrigen sich damit, was für Berufstätige, die zeitlich eng getaktet sind, nur von Vorteil sein kann.

www.barmer.de/service-app

Live-Chat mit dem Arzt

Teledoktor-App mit neuer Funktion. Längere Wartezeiten beim Arzt strapazieren die Nerven von Berufstätigen, die noch zur Arbeit müssen, besonders stark. Jetzt können sich die BARMER-Versicherten auch per Video-Live-Chat Ratschläge von qualifizierten Ärzten oder medizinischem Fachpersonal geben lassen. Die um eine entsprechende Zusatzfunktion

erweiterte BARMER-Teledoktor-App macht es möglich. Auch lassen sich mit ihr Unterlagen wie medizinische Befunde hochladen, Nachrichten verschicken oder Termine vereinbaren. Apropos Live-Chat: Eine klassische Behandlung kann diese fernmündliche Form der Kommunikation natürlich nicht ersetzen.

www.barmer.de/teledoktor

IMPRESSUM

Herausgeber BARMER, Postfach 110704, 10837 Berlin **Verantwortlich** Athanasios Drougias, Abteilung Unternehmenskommunikation

Redaktion Rainer Janzen (Ltg.), Andreas Hipp **Layout/DTP** Andreas Große-Stoltenberg

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

Telefon 0800 33 30 04 99 18 36*, **Fax** 0800 33 30 04 99 14 59*, **E-Mail** nahdran@barmer.de, **Internet** www.barmer.de

Druck pva, Druck und Medien-Dienstleistungen GmbH, Papier chlorfrei gebleicht

Bildnachweis BARMER, gettyimages (S.1), BMEL/ressourcenmangel an der panke (S.3), Anne-Katrin Krempien (S.7), Mud Masters (S.8), TMASGFF (S.15), Glasow (S.15), Sebastian Günther (S.17), Markus Proßwitz/vor-ort-foto.de; .../fotolia.com: Daniel Ernst (S.4), danielabarreto (S.4), contrastwerkstatt (S.5, S.10), klerik78 (S.5), NicoElNino (S.6), V&P Photo Studio (S.8), momius (S.12), Jane Kelly (S.13), sunnychicka (S.14), pict rider (S.16)

NAHDRAN erscheint viermal jährlich.

*aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei



Betriebsärzten kommt eine Schlüsselrolle zu

„**Gesund arbeiten in Thüringen**“ heißt ein neues Kooperationsprojekt der BARMER mit der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin. Zentrales Ziel des Modellvorhabens ist es, kleine und mittelständische Unternehmen aktiv beim Aufbau einer nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsförderung zu unterstützen und die betriebsärztliche Versorgung zu stärken.

Kaum jemand sonst ist mit den Gegebenheiten im Unternehmen so vertraut wie die Betriebsärzte. Sie wissen um die spezifischen Anforderungen am Arbeitsplatz, um physische und psychische Belastungen, die mit der jeweiligen Tätigkeit einhergehen. Exakt diese Qualitäten sind es, die sie zu idealen Mittlern und Lotsen machen, wenn es darum geht, die betriebliche Gesundheitsförderung in Unternehmen zu stärken, auszubauen und die Beschäftigten für ihre Gesundheit und für berufs- und lebensstilbedingte Risikofaktoren zu sensibilisieren.

Für mehr Gesundheit im Betrieb

So sieht es auch die Politik, die den Aktionsradius der Arbeitsmediziner und Betriebsärzte mit Inkrafttreten des neuen Präventionsgesetzes im Juli 2015 erweitert hat. Die Mediziner können nun Präventionsempfehlungen geben und auch außerhalb betrieblicher Notwendigkeiten mit Krankenkassen Verträge über die Durchführung von Allgemeinen Schutzimpfungen, über Vorsorgeuntersuchungen oder Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung abschließen (siehe Kasten). Eine Schlüsselrolle kommt den Arbeitsmedizinern und Betriebsärzten deshalb auch beim Modellprojekt „Gesund arbeiten in Thüringen“ (GAIT) zu. Anfang April fiel der Startschuss für dieses Gemeinschaftsvorhaben von BARMER und Deutscher Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM). Das große Ziel des auf fünf Jahre angelegten Modellprojekts ist es, innovative

Lösungen für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz zu entwickeln, um Beschäftigte und Betriebe flächendeckend besser und nachhaltig mit betriebsmedizinischen Angeboten zu versorgen. Da im strukturschwachen Bundesland Thüringen 95 Prozent der Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind (deutschlandweit sind es etwa 60 Prozent), können so über eine Million Erwerbstätige mit Präventionsmaßnahmen erreicht werden. Das ist fast die Hälfte der Einwohner Thüringens.

Digitale Plattform

Die Mitarbeitergesundheit in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) soll verbessert und den Unternehmen und ihren Beschäftigten

Info

Was Betriebsärzte jetzt dürfen

- Allg. Schutzimpfungen durchführen*
- Vorsorgeuntersuchungen vornehmen
- Präventionsempfehlungen geben
- Arbeitgeber hinsichtlich BGM beraten und unterstützen
- BGM-Maßnahmen durchführen/aktiv begleiten

* nach Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO)

eine auf Basis aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse qualitätsgesicherte Beratung angeboten werden. Diesem ehrgeizigen Ziel wollen die Kooperationspartner des Thüringer Projekts, BARMER und DGAUM, über den Aufbau einer digitalen Plattform, eines sogenannten telemedizinischen Konsilservices, ein gewaltiges Stück näher kommen. Über geschützte Internetverbindungen sollen die Arbeitgeber direkt mit Arbeitsmedizinern Kontakt aufnehmen, um schnell und unkompliziert arbeitsmedizinische Ratschläge einholen zu können, wenn es beispielsweise um Fragen zum Mutterschutz oder zu Vorsorgeuntersuchungen geht. Zugleich sollen die Betriebsärzte und Arbeitsmediziner informations- und kommunikationstechnisch mit regional und überregional tätigen Fachärzten vernetzt werden, um auch komplexe medizinische Fragen, bei denen es zum Beispiel um arbeitsbedingte Erkrankungen oder Berufskrankheiten geht, direkt diskutieren zu können. Die digitale Vernetzung ergänzt und optimiert die arbeitsmedizinische Basisversorgung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen mit positiven Auswirkungen auf Betriebe und Beschäftigte. Und das nicht nur in Thüringen, denn über kurz oder lang sollen auch andere strukturschwache Regionen in Deutschland und insbesondere natürlich die dort ansässigen kleinen und mittleren Unternehmen von den Erkenntnissen aus dem Projekt profitieren können.

BARMER-HerzCoach unterstützt Betriebsarzt

Schon heute können die Arbeitgeber übrigens davon profitieren, dass der Betriebsarzt Früherkennungsuntersuchungen oder Gripeschutzimpfungen direkt im Unternehmen durchführen kann. Denn die Erfahrungen zeigen, dass insbesondere männliche Beschäftigte ihre Zurückhaltung hinsichtlich Früherkennungsuntersuchungen vielfach ablegen, wenn ihnen solche Vorsorgeangebote firmenintern unterbreitet werden. Zumal sie dabei helfen, mögliche Erkrankungen bereits in einem frühen

Stadium zu erkennen oder Risikofaktoren zu identifizieren. Apropos Früherkennung: Auch der BARMER-HerzCoach kann den Unternehmen diesbezüglich gute Dienste leisten. Dieses von namhaften Kardiologen entwickelte interaktive Software-Programm zur Risikoeinschätzung und Prävention von Herz-Kreislauf-Erkrankungen darf seit März von allen unter dem Dach der DGAUM organisierten Arbeitsmedizinern und Betriebsärzten exklusiv und kostenlos genutzt werden. Der BARMER-HerzCoach kann ein guter Aufhänger für ein Arzt-Patienten-Gespräch im Betrieb sein, mit dem sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell für ihre Herzgesundheit sensibilisieren lassen. Präventionsempfehlungen können sich anschließen, die wiederum in konkrete Präventionsmaßnahmen einmünden können, wie sie von der BARMER angeboten werden.

Das BARMER-Firmenangebot Gesundheit

Ob es um Arbeitsplatzergonomie, rückenfreundliche Bewegungsangebote, um ein besseres Stressmanagement oder um gesunde Ernährung geht – die BGM-Beraterinnen und Berater der BARMER informieren interessierte Arbeitgeber gerne über das breitgefächerte Firmenangebot Gesundheit. Stets unter besonderer Berücksichtigung der firmenspezifischen Ziele und Anforderungen und der dafür zur Verfügung stehenden Ressourcen unterstützt die BARMER bei der konkreten Umsetzung von Maßnahmen (Seminare, Workshops, Gesundheitstage) bis hin zum schrittweisen Aufbau eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Ausführliche Informationen zum BARMER-Firmenangebot Gesundheit sowie zum Projekt „Gesund arbeiten in Thüringen“ finden Sie unter:

www.barmer.de/firmengesundheit

www.gesund-arbeiten-in-thueringen.de

www.dgaum.de

„Über 95 Prozent aller Erwerbstätigen in Thüringen sind in kleinen Unternehmen tätig. Umso wichtiger ist es, nach tragfähigen und übertragbaren Lösungen für eine stärkere Prävention in der Arbeitswelt zu suchen.“



Heike Werner, Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie in Thüringen und Schirmherrin des Projekts „Gesund arbeiten in Thüringen“

„Kleine Betriebe brauchen manchmal nur einen arbeitsmedizinischen Rat, beispielsweise zum Mutterschutz, oder sie haben Fragen zu Impfungen. Für diesen Bedarf wollen wir leicht zugängliche Angebote schaffen.“



Professor Dr. Hans Drexler, DGAUM-Präsident

„Wir wollen die Belastungen für Arbeitnehmer abbauen, Risikopotenziale minimieren und gesundheitsbewusstes Verhalten fördern. An dieser Stelle setzt ‚Gesund arbeiten in Thüringen‘ an.“



Jürgen Rothmaier, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der BARMER



Stolperfalle Vertragsklausel

Arbeitsverträge richtig formulieren – so geht’s! Bei Arbeitsverträgen versteht das Bürgerliche Gesetzbuch keinen Spaß. Sind einzelne Klauseln rechtlich angreifbar, etwa weil sie der aktuellen Gesetzeslage nicht entsprechen, können sie für Arbeitgeber zu teuren Stolperfallen werden, denn sie dürfen die Arbeitnehmer nicht benachteiligen. Arbeitsrechtler Sebastian Günther gibt Tipps, wie man Arbeitsverträge so formuliert, dass sie den gesetzlichen Anforderungen genügen.

Versetzungsklausel

Grundsätzlich stellt man Mitarbeiter ein, weil sie Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten mitbringen, die sie für bestimmte Tätigkeiten im Unternehmen prädestinieren. Doch aus den unterschiedlichsten Gründen können sich Notwendigkeiten ergeben, den Arbeitnehmer später auch anders einzusetzen. Um sich dieses Hintertürchen offen zu halten, muss im Arbeitsvertrag korrekt formuliert werden – damit der Arbeitgeber von seinem Direktions- beziehungsweise Leistungsbestimmungsrecht bei Bedarf auch Gebrauch machen kann. Eine juristisch nicht anfechtbare sogenannte Versetzungsklausel, die ihm diese Optionen belässt und zudem voll und ganz der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entspricht, könnte so formuliert werden: „Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Beschäftigten eine andere gleichwertige Tätigkeit zuzuweisen, auch an einem anderen Ort.“ So wäre sichergestellt, dass es sich bei der neu auszuübenden Tätigkeit um eine gleichwertige Tätigkeit handelt, die vom Arbeitgeber nur dann angewiesen kann, wenn sie dem gleichen Vergütungsniveau entspricht. Juristisch angreifbar ist hingegen die Formulierung: „Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Beschäftigten eine andere Tätigkeit zuzuweisen, die ihm zumutbar ist und seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht.“ Diese



Vertragsklauseln müssen exakt und genau formuliert sein, um vor Gericht Bestand haben zu können.

Sebastian Günther

Versetzungsklausel hätte vor Gericht keinen Bestand, weil sie dem Arbeitgeber die Möglichkeit gibt, den Arbeitnehmer auch mit minderwertigen Arbeiten zu schlechteren finanziellen Konditionen zu betrauen. Ansonsten gilt der Grundsatz: Je weiter der Arbeitgeber die Bezeichnung für die Tätigkeit im Arbeitsvertrag fasst, desto weniger schränkt er sein Direktionsrecht ein. Einschränkend muss dazu allerdings angemerkt werden, dass das BAG neuerdings die Ansicht vertritt, dass Arbeitnehmer sogenannte „unbillige Weisungen“ des Arbeitgebers verweigern dürfen. Hier wurde eine über Jahrzehnte praktizierte Rechtsprechung aufgegeben (mehr dazu auf Seite 4).

Vertragsstrafenklausel

Häufig werden sogenannte Vertragsstrafenklauseln in Arbeitsverträge aufgenommen. Auch diese müssen sich als arbeitsvertragliche Abreden am Bürgerlichen

Gesetzbuch (BGB) neu messen lassen, dürfen den Arbeitnehmer also nicht unangemessen benachteiligen. In einem Fall, den das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden hatte (BAG-Urteil 8 AZR 665/14) verwendete der Arbeitgeber folgende Klausel: „Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ein Monatsgehalt als Vertragsstrafe zu zahlen, wenn der die gesetzliche Kündigungsfrist nicht einhält.“

Da die Kündigungsfrist während der Probezeit zwei Wochen beträgt, hielt das BAG eine Vertragsstrafe von einem Monatsgehalt für zu hoch. Diese stünde nicht im Verhältnis zum Schaden, urteilten die Richter, und erklärten die Vertragsstrafenklausel für unwirksam. Ein Beispiel, das zeigt, wie exakt und genau auch eine solche Klausel formuliert sein muss, damit sie vor Gericht Bestand hat. Die obige Klausel sollte also besser ergänzt werden um: „... während der Probezeit jedoch höchstens in Höhe des im Kündigungszeitraum erzielten Bruttoentgelts.“ Ansonsten gilt natürlich, dass Vertragsklauseln immer auf den jeweiligen Fall zugeschnitten werden sollten.

Verfallsklausel

Eine sogenannte Verfallsklausel wird in den Arbeitsvertrag zu dem Zweck eingebaut, den Arbeitsvertragsparteien binnen einer bestimmten Frist Gelegenheit zu geben, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend zu machen. Ansonsten verfallen diese Ansprüche (Entgelt, Zeugnis etc.). Aus Urteilen des Bundesarbeitsgerichts kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass die Zeitspanne, binnen derer der Arbeitnehmer Ansprüche geltend machen kann, drei Monate nicht unterschreiten sollte. Kürzere Fristen würden den Beschäftigten unangemessen benachteiligen, sagen die Richter. Arbeitgeber sollten Arbeitnehmern bei der Vertragsgestaltung also mindestens einen Zeitraum von drei Monaten zugestehen. Wobei sie darauf achten müssen, dass es auch Ansprüche gibt, die nicht verfallen, wie beispielsweise Ansprüche auf Mindestlohn, aus sogenannten „unerlaubten Handlungen“ wie etwa Diebstahl oder Unterschlagung.

Klausel zu Rückerstattungsforderungen

Wenn der Arbeitgeber sich bereit erklärt, einem Mitarbeiter eine Zusatzausbildung zu finanzieren, dann ist es nur recht und billig, sich verbindlich darauf zu verständigen, dass der seinen Arbeitsvertrag für eine gewisse Zeit nicht kündigen darf. Sonst bestünde das Risiko, dass der Mitarbeiter sich mit der Zusatzqualifikation in der Tasche sofort eine andere, womöglich besser bezahlte Stelle sucht. Üblicherweise wird deshalb für die Zeit nach dem Abschluss der Ausbildung eine Bleibeverpflichtung nebst

Dauer der Fortbildung	Zulässige Vertragsbindung
1 Monat	bis 6 Monate
2 Monate	bis 12 Monate
3 – 4 Monate	bis 2 Jahre
6 – 12 Monate	bis 3 Jahre
mehr als 2 Jahre	bis 5 Jahre

Abweichungen von diesen BAG-Richtwerten sind möglich. Hohe Fortbildungskosten können auch eine längere Bindungsdauer rechtfertigen.

Rückzahlungspflicht der Fortbildungskosten vereinbart. Das BAG hat Grundsätze aufgestellt (s. Tabelle), bei denen es sich allerdings nur um Richtwerte handelt. Danach wäre es dem Arbeitgeber beispielsweise erlaubt, den Mitarbeiter bis zu sechs Monate vertraglich an sich zu binden, nachdem er eine Fortbildung von bis zu einem Monat absolviert hat. Allerdings legt das BAG diesen Richtgrößen nur die Anzahl der Stunden zugrunde, die für die Fortbildung aufgewendet wurden. Aber auch hohe Fortbildungskosten können eine längere Bindungsdauer rechtfertigen.

Es ist für den Arbeitgeber in jedem Fall wichtig, eine Bindungsfrist vertraglich festzulegen, denn sonst kann der Mitarbeiter jederzeit kündigen. Genauso wichtig ist in diesem Zusammenhang, bei der Rückerstattungsklausel die sogenannte Verursachungssphäre als Kriterium anzuführen. Das BAG weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass schließlich nicht nur der Arbeitnehmer „aus eigenen Gründen“ kündigen könne, sondern auch der Arbeitgeber Auslöser für die Kündigung des Arbeitnehmers sein könnte. In der Klausel sollte die Rückerstattungsforderung also besser an die Bedingung gekoppelt sein, dass der Beschäftigte selbst kündigt, ausgenommen für den Fall, dass der Grund für die Eigenkündigung aus der Sphäre des Arbeitgebers stammt.

Quellen: §§ 305 ff. BGB

Sebastian Günther



Sebastian Günther ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei HAHN | KROLL | GÜNTHER Rechtsanwälte in Berlin. Er berät und vertritt mittelständische Unternehmen sowie Privatleute. Außerdem hält er Fachseminare ab, so auch im Rahmen der BARMER-Gespräche zur Jahreswende.
www.hkg-recht.de

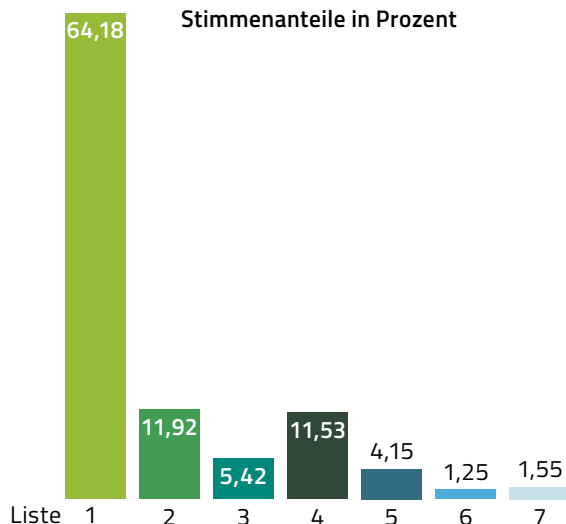


Der stellvertretende Bundeswahlbeauftragte für die Sozialversicherungswahlen Klaus Wiese überwachte die Auszählung der Stimmen.

Die Mitglieder haben gewählt

BARMER-Sozialwahl 2017. Mehr als 2,2 Millionen BARMER-Mitglieder haben bei der diesjährigen Sozialwahl ihre Stimme abgegeben, rund 165.000 Wahlberechtigte mehr als bei der letzten Sozialwahl im Jahr 2011. Damit lag die Wahlbeteiligung bei 30,3 Prozent.

BARMER-Sozialwahl 2017
Stimmenanteile in Prozent



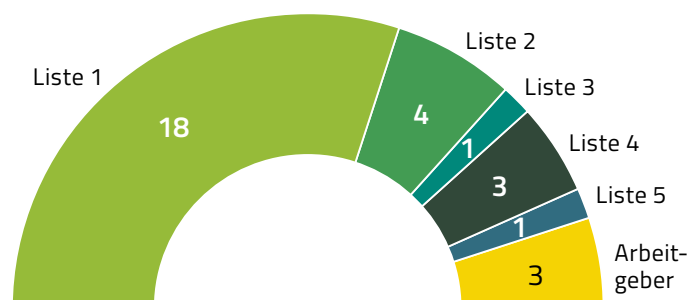
Sieben Listen mit insgesamt 128 Kandidatinnen und Kandidaten hatten sich um die 27 Sitze der Versichertenvertreter im Verwaltungsrat der BARMER beworben. Am Ende schafften fünf Listen den Sprung in den neugewählten Verwaltungsrat. Die meisten Stimmen konnte die „BARMER VersichertenGemeinschaft“ auf sich vereinigen. Ebenfalls im Gremium vertreten sind die Listen „ver.di“, „BfA DRV-Gemeinschaft“, „IG Metall“ und die christlichen Verbände „KAB, Kolping, BVEA“. Nicht im Verwaltungsrat vertreten sein werden die Listen „DGB, IG BAU, Gewerkschaft NGG“ und „Christlicher Gewerkschaftsbund – CGB –“. Der neu gewählte Verwaltungsrat der BARMER konstituiert sich am 17. November 2017 in Berlin.

Sitzverteilung in der Gruppe der Arbeitgeber

Zuvor bereits hatte der Wahlausschuss der BARMER das Wahlergebnis für die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Gruppe der Arbeitgeber im Verwaltungsrat festgestellt. Die einzige eingereichte Vorschlagsliste war die „Freie Liste Wiethölter, Kruck-Paulussen“. Gewählte Mitglieder: Dirk Wiethölter, Thomas Kruck-Paulussen, Dr. Anne-Katrin Krempien.

www.barmer.de/sozialwahl

Anzahl der Sitze im künftigen Verwaltungsrat



- Liste 1: BARMER VersichertenGemeinschaft
- Liste 2: ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
- Liste 3: IG Metall
- Liste 4: BfA DRV-Gemeinschaft
- Liste 5: KAB, Kolping, BVEA
- Liste 6: DGB, IG BAU, Gewerkschaft NGG
- Liste 7: Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands

Events, Messen, Kongresse ...

Termine

Viertes Quartal 2017

Wuppertal, 28. November

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 Wuppertal. Im Anschluss daran besteht Gelegenheit, mit dem Verfasser der repräsentativen BARMER-Studie und anderen Experten zu diskutieren. Weitere Infos und Anmeldung unter: anja.schumacher@barmer.de

Hamburg, 21. - 22. November

Firmenkontaktmesse

Die Studenteninitiative „bonding“ organisiert Firmenkontaktmessen, um Studierende und Unternehmen zusammenzubringen. Dabei arbeitet sie mit technischen Universitäten aus ganz Deutschland zusammen. Die Teilnehmer-Firmen haben Gelegenheit, sich bei den hochqualifizierten Fachkräften von morgen schon heute als potenzielle Arbeitgeber zu empfehlen. Anmeldung sind mit einem Vorlauf von mindestens einem Monat zu richten an:

firmenkontaktmesse@bonding.de
www.bonding.de

Weitere Termine

Bremen, 27. - 28. November

Aachen, 4. - 6. Dezember

München, 12. - 13. Dezember

Karlsruhe, 16. - 18. Januar

Berlin, 6. - 8. Dezember

OEB internationale Konferenz

Über 2.300 Teilnehmer aus mehr als 100 Ländern werden auf der weltweit bedeutendsten Konferenz zum Thema digitales Lernen erwartet. Auch die diesjährige OEB gibt den Unternehmen reichlich Gelegenheit, sich über neueste Entwicklungen, Ideen und Konzepte beim technikgestützten Lernen und Training auszutauschen, um den digitalen Zukunftsherausforderungen gewachsen zu sein. Ausführliche Infos dazu unter: <https://oeb.global>

München, 14. - 17. November

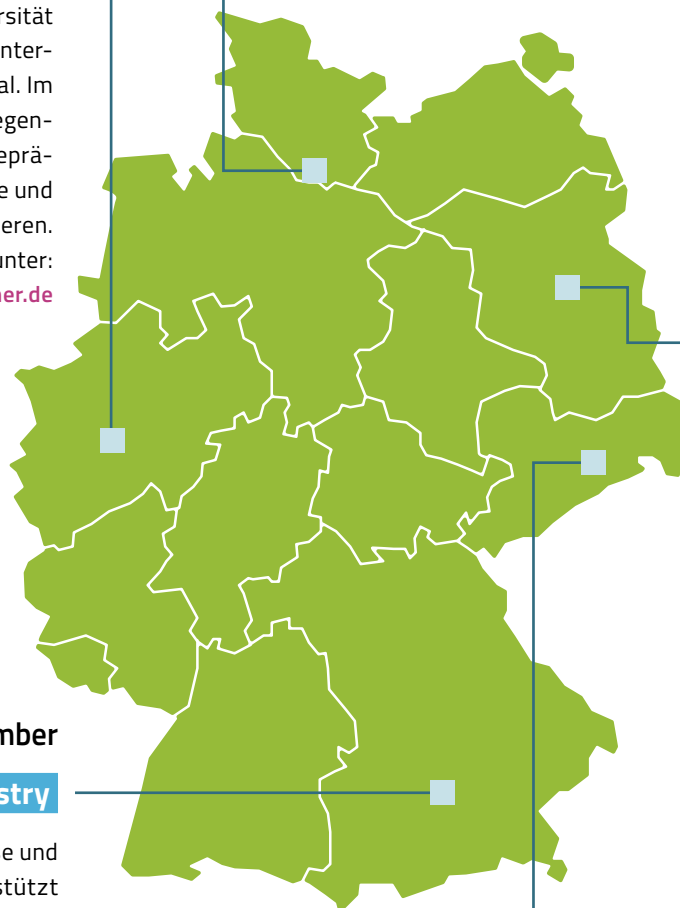
IT2Industry

Die internationale Fachmesse und Open Conference unterstützt Unternehmen auf ihrem Weg in die digitalisierte Industriewelt. Sowohl der branchenübergreifenden Großindustrie als auch Mittelständlern und der Forschung bietet die Münchner Messe Gelegenheit, sich mit der IT-Welt zu vernetzen. www.it2industry.de

Dresden, 23. - 24. November

Arbeit 4.0

Mit der Flexibilisierung im Beruf und der Frage, ob Arbeiten zu jeder Zeit und an jedem Ort möglich gemacht werden muss, beschäftigt sich die Veranstaltungsreihe „Zukunft der Arbeit“. Angefangen bei bekannten Konzepten wie „Homeoffice“ und „Arbeitszeitkonten“ bis hin zu sogenannten „Cloudworkern“ und „Lebenslaforientiertem Arbeiten“ werden die unterschiedlichsten Zukunftsentwürfe vorgestellt. Weitere Infos unter: www.dguv.de/iag > Arbeiten 4.0 - Zu jeder Zeit und an jedem Ort?



BARMER

Mitmachen lohnt sich!

Jetzt Mitglieder werben und Prämien sichern.

Überzeugen Sie jetzt Freunde, Verwandte und Bekannte von den Vorteilen der BARMER und sichern Sie sich für jedes neu geworbene Mitglied eine Prämie Ihrer Wahl. Mehr tolle Prämien und ein attraktives Gewinnspiel finden Sie unter www.barmer.de/empfehlungspraemien

BLACKROLL® STANDARD
Faszienrolle.
Ideal für Einsteiger.



Unsere Bargeldprämie für
Sie in Höhe von 20 Euro.



Kinoabend zu zweit:
die CinemaxX-Geschenkbbox.



Braun Oral-B Vitality Cross
Action. Für saubere Zähne
und gesünderes Zahnfleisch.

