

NAH DRAN



Magazin für
Unternehmen
3.2017

Stichtag 4.10.
Sozialwahl bei
der BARMER

Flexirente:
Vertragsoptionen
nutzen!

Neue BARMER-Studie zur
Lebensqualität Berufstätiger

BARMER

Inhalt

04 Meldungen
Auf einen Blick

06 Neue BARMER-Studie
Lebensqualität von Berufstätigen

09 Neues BARMER-Angebot „Gesunder Start“
Gesundheitskompetenz verbessern

10 Neuerungen im Meldeverfahren
Weniger Bürokratie für Arbeitgeber

12 Meldungen
Auf einen Blick

14 Interview mit Heike Drechsler
„Das fühlt sich sehr gut an!“

15 BARMER-Women's Run
Laufen, lachen, relaxen

16 Flexirente und Hinzuverdienstgrenzen
Vertragsoptionen nutzen

18 Sozialwahl bei der BARMER
Wichtige Weichenstellung

19 Termine
Events, Messen, Kongresse ...

Service

Expertenrat am BARMER-Servicetelefon
0800 333 10 10*

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

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,

das Superwahljahr 2017 ist in vollem Gange. Nach den drei Landtagswahlen im Saarland, in Schleswig-Holstein und in Nordrhein-Westfalen kommt es im September mit der Wahl des 19. Deutschen Bundestages zum großen Showdown zwischen den Parteien und ihren designierten Kanzlerkandidaten. War's das? Nein! Die Wahlen zur Selbstverwaltung der BARMER mit dem Stichtag 4. Oktober stehen noch an. Zwar waren im Zuge der Sozialwahl Ende Mai bereits mehr als 50 Millionen Wahlberechtigte aufgerufen, darüber zu befinden, wer bei der Deutschen Rentenversicherung Bund sowie bei den meisten Ersatzkassen in der Selbstverwaltung

ihre Versicherteninteressen vertreten soll.

Doch durch die Fusion von BARMER GEK und Deutscher BKK zu Jahresbeginn wird bei der BARMER erst später gewählt. Meine Bitte an Sie als Arbeitgeber oder Führungskraft: Werben Sie in Ihrem Unternehmen für die Sozialwahl, denn die Selbstverwaltung trifft wichtige Entscheidungen, beispielsweise in Sachen Betriebliches Gesundheitsmanagement, die für alle im Unternehmen von großer Bedeutung sind.

Es grüßt Sie herzlich

Ihr

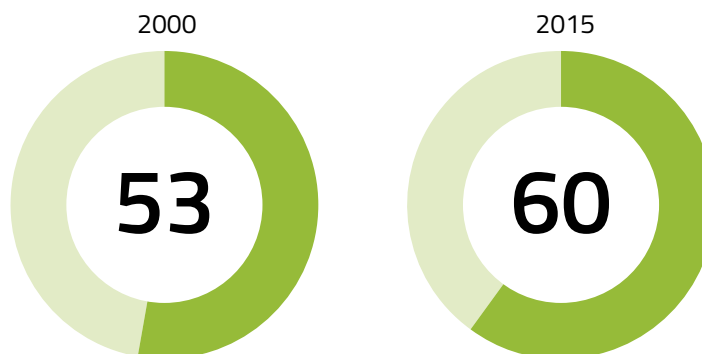
Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub,
Vorstandsvorsitzender der BARMER

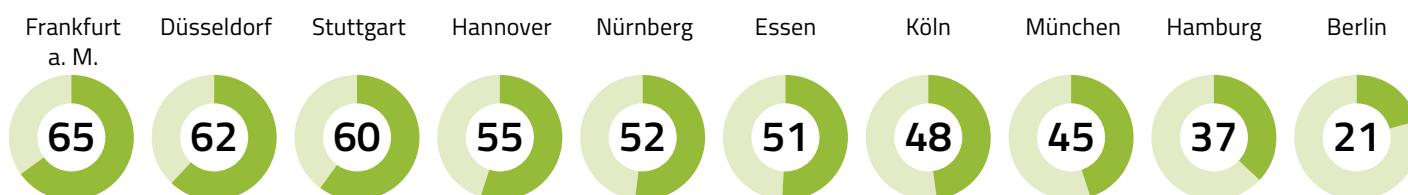


Immer mehr pendeln

Anteil der Berufspendler
in Deutschland in Prozent



Pendleranteile 2015 in Prozent



Quelle: BBSR

Dauer des täglichen
Arbeitswegs
(hin und zurück)
in Minuten



Quelle: Dalia, 2017

Macht pendeln krank?



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

**NAHDARAN: Rund 27
Millionen Menschen**

pendeln hierzulande täglich zur Arbeit. Studien belegen, dass etliche von ihnen über Kopfschmerzen, Magen-Darm-Probleme oder Schlafstörungen klagen. Auch Übergewicht scheint ein Problem zu sein. Warum ist das so?

Ursula Marschall: Staus auf der Autobahn oder Stop-and-go in verstopften Innenstädten stressen auf Dauer, und irgendwann protestiert der Körper. Weil Pendler ständig mit unvorhersehbaren Ereignissen wie diesen rechnen müssen, stehen sie sicherheitshalber früher auf und bekommen deshalb zu wenig Schlaf. Nicht selten ist sogar ihr kompletter Schlaf-Wach-Rhythmus gestört.

Können sie trotzdem gesund bleiben?

Das hängt ganz von ihrem persönlichen Stressmanagement ab. Vielleicht einfach mal das Auto stehen lassen und öffentliche Verkehrsmittel benutzen. Das kann manchmal zwar auch nerven, in aller Regel kommt man aber entspannter am Arbeitsplatz an.

Und worauf sollten Pendler in puncto Ernährung achten?

Die Verlockungen unterwegs sind groß. Da hält das Leben für Bus- und Bahnnutzer, die umsteigen oder warten müssen, natürlich besonders viele Prüfungen bereit. Doch jede Zwischenmahlzeit bedeutet zusätzliche Kalorien und begünstigt Übergewicht. Mit zuckerfreien Kaugummis lässt sich das Hungergefühl unterdrücken. Auch Wasser füllt kalorienfrei den Magen. Übrigens: Allein schon die Vorfreude auf eine gemeinsame Mahlzeit mit der Familie kann stresslösend wirken.

Angeblich sind Pendler zum Wochenstart besonders stressanfällig. Stimmt das?

Ja, insbesondere Pendler neigen dazu, ihr Wochenende mit Freizeitaktivitäten vollzupacken, um all das nachzuholen, wozu sie in der Woche nicht gekommen sind. Im Ergebnis gehen sie wenig erholt in die neue Woche und sind eindeutig stressanfälliger. Weniger ist hier mehr.

Wie kann der Arbeitgeber „seine“ Berufspendler bei ihrem Stressmanagement unterstützen?

Mit flexiblen Arbeitszeiten oder beispielsweise auch der Option Homeoffice lässt sich viel Dampf aus dem Kessel nehmen. Überhaupt tun die Arbeitgeber gut daran, für gesunde Arbeitsbedingungen zu sorgen. Da lässt sich im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements eine Menge bewegen.

www.barmer.de/f000004

Auf einen Blick

Ironie im Arbeitszeugnis geht gar nicht

Neues LAG-Urteil. Ein Arbeitszeugnis darf die Leistung des Arbeitnehmers nicht ins Lächerliche ziehen. Vielmehr muss sich ein potenzieller neuer Arbeitgeber ein objektives Bild von dem beurteilten Arbeitnehmer machen können. Die Richter des Landesarbeitsgerichts Hamm, die solches grundsätzlich feststellten, hatten über die Klage eines Arbeitnehmers zu befinden, der sich mit seinem Ex-Arbeitgeber im Rahmen eines Vergleichs auf ein wohlwollendes, qualifiziertes Arbeitszeugnis verständigt hatte. Entgegen der Absprache

wich der Arbeitgeber ohne nachvollziehbaren Grund von dem Zeugnistext-Entwurf ab, den der Arbeitnehmer ihm an die Hand gegeben hatte. Anstelle dessen fügte er Formulierungen ein wie „Wenn es eine bessere Note als »sehr gut« geben würde, hätten wir Sie damit beurteilt.“ Nach Auffassung der Richter gab er den scheidenden Mitarbeiter damit der Lächerlichkeit preis. Auch weitere ironische Überspitzungen im Zeugnis würden unweigerlich zu der Schlussfolgerung führen, dass die Formulierungen nicht ernst gemeint sein könnten. Zumal der Arbeitgeber es trotz der Vergabe von Bestnoten an den Mitarbeiter unterlassen habe, seinem Bedauern über dessen Ausscheiden Ausdruck zu verleihen. Genau dieses aber hätte man erwarten dürfen. Dem Arbeitgeber wurde auferlegt, das Zeugnis zu berichtigen. Allerdings vergaßen die Richter nicht, auf die grundsätzliche Formulierungshoheit des Arbeitgebers bei Zeugnissen hinzuweisen, die nur in diesem konkreten Fall auf den Arbeitnehmer übertragen worden sei.

LAG Hamm (Az. 12 Ta 475/16)



Nachhaltige und strategische Partnerschaft

Neue BGM-Kooperation von BARMER und Deutsche Post AG.



BARMER und Deutsche Post AG werden künftig im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements eng zusammenarbeiten. Der BARMER-Vorstandsvorsitzende Prof. Dr. Christoph Straub und Melanie Kreis, Finanz-

und Personalvorstand der Deutschen Post AG, unterzeichneten Mitte April in der Post-Konzernzentrale eine entsprechende Kooperationsvereinbarung. Diese „nachhaltige und strategische Partnerschaft für Gesundheit“ sieht die gemeinsame Durchführung von Gesundheitsprojekten vor, die das Ziel haben, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv zu beeinflussen. Die BARMER unterstützt die Deutsche Post hierbei sowohl durch ihr Know-how als auch durch geeignete Leistungen. Genauso, wie sie kleinen und mittelständischen Unternehmen als bundesweit präsende, große Krankenkasse dabei hilft, Lösungen für ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement zu entwickeln und zu realisieren. Zu den ersten von den beiden Kooperationspartnern BARMER und Deutsche Post AG auf den

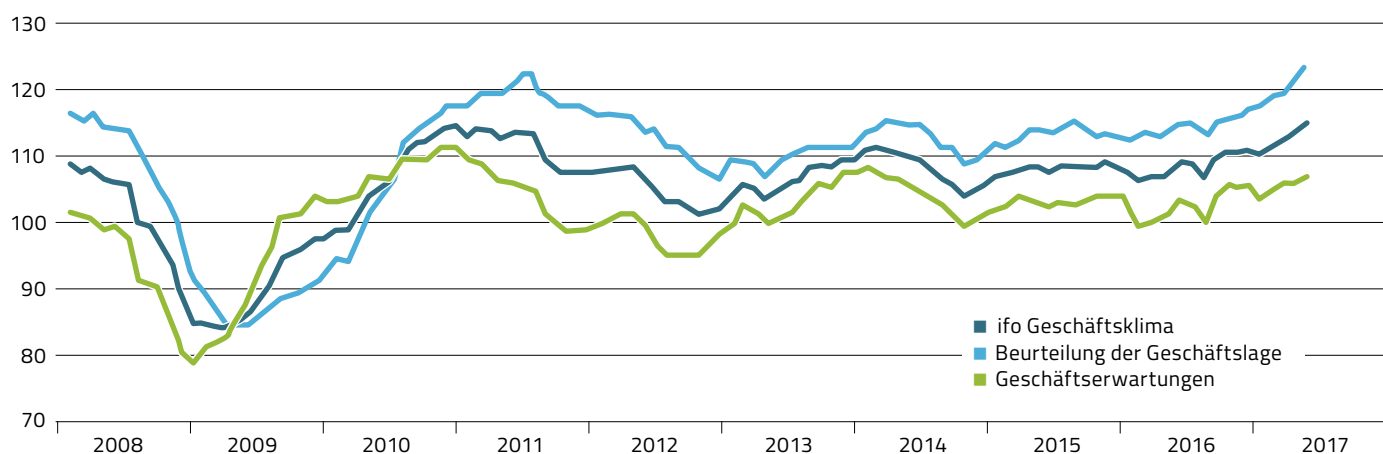


Melanie Kreis und Prof. Dr. Christoph Straub bei der Vertragsunterzeichnung.

Weg gebrachten Gemeinschaftsprojekten gehört das Azubi-Programm „Gesunder Start“ (mehr dazu auf Seite 9), das bei der Deutschen Post AG mit entsprechenden Gesundheitsworkshops speziell auf die Bedürfnisse der Azubis in der Brief- und Paketzustellung zugeschnitten ist.

ifo Geschäftsklima in der Gewerblichen Wirtschaft

Saisonbereinigt, Indexwerte (2005 = 100)



Quelle: ifo Konjunkturumfragen, Mai 2017

Champagnerlaune in den Chefetagen

ifo Geschäftsklimaindex auf Höhenflug. In den deutschen Chefetagen herrscht laut Wirtschaftsforschungsinstitut ifo Champagnerlaune, weil der ifo Geschäftsklimaindex* im Mai von 113,0 (saisonbereinigt korrigiert) auf 114,6 Punkte gestiegen ist. Dies ist der höchste gemessene Wert seit 1991. Sowohl die gegenwärtige Geschäftslage als auch die Erwartungen für die nächsten sechs Monate sind von den Unternehmen merklich nach oben korrigiert worden. Diese Entwicklung deutet in Verbindung mit anderen wichtigen Konjunkturindikatoren auf ein Wirtschaftswachstum von 0,6 Prozent im zweiten Quartal hin. Die deutsche Konjunktur zeigt laut ifo eine hohe Schlagzahl.

*basiert auf ca. 7.000 monatlichen Meldungen von Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, des Bauhauptgewerbes, des Großhandels und des Einzelhandels, die sowohl ihre gegenwärtige Geschäftslage beurteilen als auch ihre Erwartungen für die nächsten sechs Monate mitteilen

www.cesifo-group.de, Suchwort: Geschäftsklimaindex



Eingeschränkt und trotzdem unverzichtbar

Forschungsprojekt zur nachhaltigen Beschäftigungssicherung. „Neue Allianzen für gute Arbeit mit bedingter Gesundheit“ – so lautet der Name eines aktuellen Forschungsprojekts an der Berliner Humboldt-Universität. Dazu sucht das Projektteam Interviewpartner aus der ambulanten Pflege, dem Hotel- und Gastronomiegewerbe, dem Handwerk und der IT-Branche, die bereit sind, über ihre Erfahrungen zu berichten. Im Fokus stehen dabei Beschäftigte, die aufgrund ihrer Gesundheit oder ihres höheren Lebensalters beeinträchtigt sind. Das Projektteam will die aus den Befragungen gewonnenen Erkenntnisse dazu

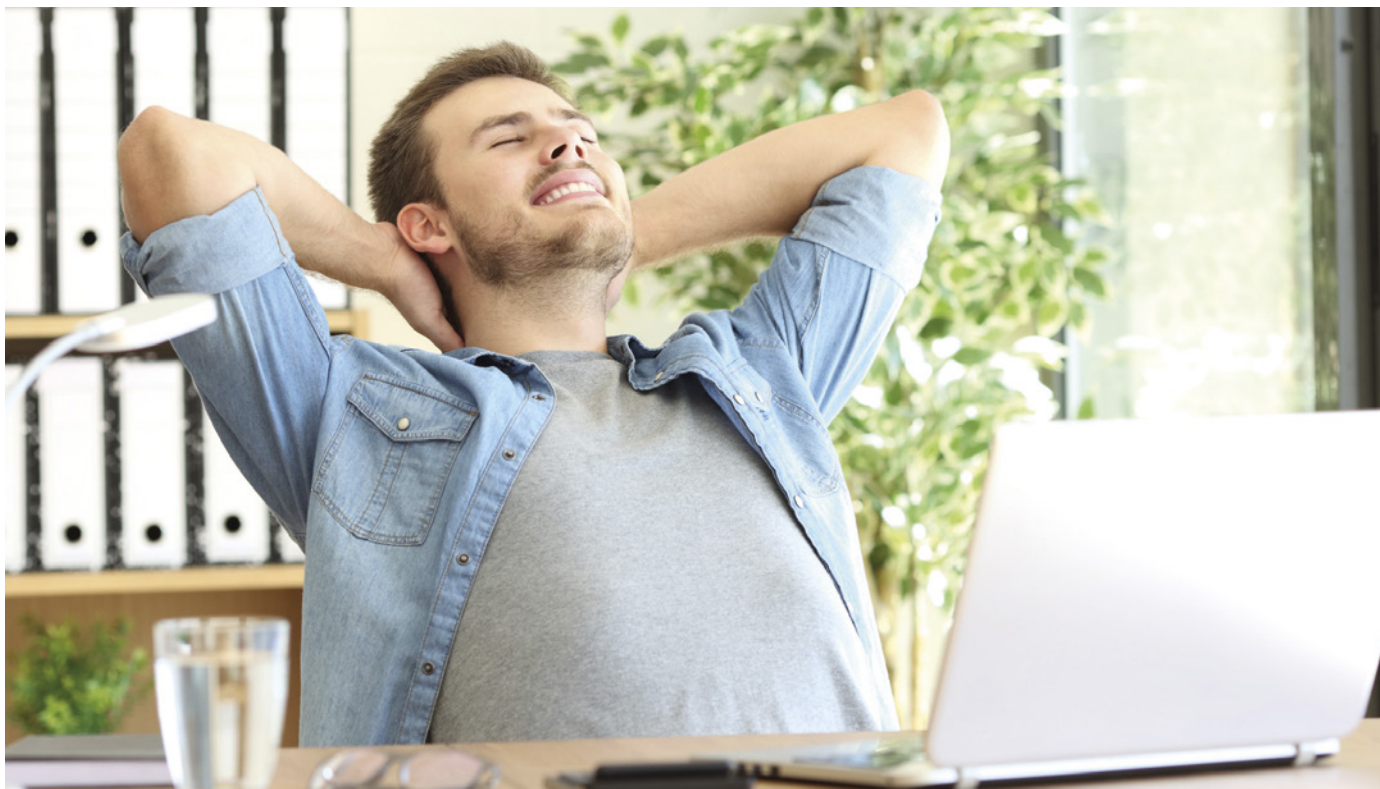
nutzen, um kleine und mittlere Unternehmen konkret dabei zu unterstützen, die Beschäftigung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trotz Einschränkung nachhaltig zu sichern. Denn angesichts des demografiebedingten Nachwuchsmangels wäre es geradezu fahrlässig, auf diese erfahrenen und bewährten Kräfte zu verzichten. Doch eine nachhaltige Beschäftigungssicherung erfordert Wissen und Know-how, etwa wenn es um das Stellen von Anträgen auf Unterstützungsleistungen für Schwerbehinderte bei den richtigen Ämtern geht. Da dieses „Gewusst wie“ bei kleineren Unternehmen aber nicht so ohne Weiteres

vorausgesetzt werden kann, auch weil es oft an fachkundigen „Kümmerern“ fehlt, hat sich das Projektteam zum Ziel gesetzt, vor allem diese Arbeitgeber mit neuen Netzwerken der relevanten sozial- und arbeitsrechtlichen Akteure zu unterstützen.

Ausführliche Infos zum Projekt und zu den Interview-Modalitäten finden sich unter:

<https://hu.berlin/allianzen>

(Ansprechpartner: Sascha Blasczyk)



Die Arbeitgeber haben es in der Hand

Neue BARMER-Studie zur Lebensqualität und Lebenszufriedenheit von Berufstätigen in Deutschland. Über 80 Prozent der Berufstätigen in Deutschland sind mit ihrem Leben weitestgehend zufrieden, 50 Prozent sogar voll und ganz. Und bei wem müssen sie sich dafür auch bedanken? Bei ihren Arbeitgebern! Dieses bemerkenswerte Resümee lässt sich aus den Befragungsergebnissen einer neuen Studie zur Lebensqualität und Lebenszufriedenheit ziehen.

Die Berufstätigen in Deutschland sind mit ihrem Leben weitestgehend zufrieden. Mehr noch: Knapp 50 Prozent stimmen sogar vorbehaltlos der Aussage zu, dass ihr Leben in den meisten Bereichen ihren Idealvorstellungen entspricht. Dies geht aus einer von der BARMER beim Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen in Auftrag gegebenen Studie hervor. Titel: „Lebensqualität und Lebenszufriedenheit von Berufstätigen in der Bundesrepublik Deutschland“. Die Untersuchung basiert auf einer repräsentativen Umfrage des GfK-Marktforschungsinstituts, für die

wiederum im April dieses Jahres mehr als 8.000 Arbeitnehmer in Deutschland befragt wurden.

Mitarbeiterzufriedenheit aktiv fördern

Die wichtigsten Erkenntnisse aus der Studie dürften insbesondere Arbeitgeber interessieren, denn sie haben es letztlich in der Hand, die Lebenszufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv zu fördern. Und die wird offenbar weniger von der zunehmenden Stressbelastung durch die Digitalisierung oder Mobbing und Diskriminierung beeinflusst als von beruflichen Ressourcen wie flexiblen Arbeitszeiten, einem guten Draht zum Chef oder dem Privileg, selbstbestimmt arbeiten zu können.

Wichtig: Autonomie am Arbeitsplatz

Ein außerordentlich wichtiger Gradmesser für die Lebens- und Arbeitszufriedenheit des Arbeitnehmers ist die Autonomie am Arbeitsplatz, stellt die Studie fest.



Private und berufliche Ressourcen scheinen für die Lebenszufriedenheit relevanter zu sein als private und berufliche Anforderungen.

(Zentrale Erkenntnis aus der Studie)

Knapp 60 Prozent der Beschäftigten, die viele Entscheidungen bei der Arbeit eigenständig treffen können, gaben in der Befragung an, dass ihr Leben ihren Idealvorstellungen entspricht. Dagegen bejahen Beschäftigte mit geringer Autonomie dieses nur zu einem Drittel. Zugleich weiß sogar über ein Drittel der Beschäftigten mit geringer Autonomie über emotionale Erschöpfung bei der Arbeit zu berichten, fühlt sich gestresster, schläft schlechter und bekommt den Spagat zwischen Job und Familie offenbar weit weniger gut hin. Beschäftigte mit hoher Autonomie haben hingegen nur zu einem Viertel Negativerfahrungen dieser Art gemacht.

Wichtig: Guter Draht zur Führungskraft

Eine gleichermaßen große Rolle spielt bei der Lebens- und Arbeitszufriedenheit offenbar die Tatsache, von welcher Qualität die Beziehung zur Führungskraft ist. So sind über zwei Drittel der befragten Beschäftigten, die einen guten Draht zur Führungskraft haben, mit ihrer Arbeit zufrieden, während Selbiges kaum mehr als jeder fünfte Beschäftigte von sich behaupten mag, dessen Beziehung zur Führungskraft von eher geringer Qualität ist. Zugleich klagen weit mehr als 50 Prozent der Befragten mit einer niedrigen Beziehungsqualität zur Führungskraft über emotionale Erschöpfung bei der Arbeit, während bei den Beschäftigten mit hoher Beziehungsqualität nur etwas mehr als jeder Fünfte davon betroffen zu sein scheint. Auch haben diese Beschäftigten den Befragungsergebnissen zufolge ähnlich wie die „Autonomen“ weniger mit Stress oder Schlafproblemen oder mit Konflikten im Spannungsfeld zwischen Arbeit und Familie zu kämpfen – und seltener krank sind sie auch.

„Daumen hoch“ für flexible Arbeitszeiten ...

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeiten frei einteilen können, sind mit ihrem Leben und ihrer Arbeit zufriedener und gehen anscheinend engagierter an ihre Aufgaben heran, als Arbeitnehmer mit festen Arbeitszeiten oder Schichtdienst, stellt die Studie fest und kann es belegen. Denn mehr als 58 Prozent der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeiten frei einteilen können, sagen, dass ihr Leben ihren Idealvorstellungen entspricht. Und nicht einmal 15 Prozent dieser Befragungsteilnehmer wissen von emotionaler Erschöpfung bei der Arbeit zu berichten. Zum Vergleich: Von den Beschäftigten, die feste Arbeitszeiten haben oder im Schichtbetrieb arbeiten, klagte ein doppelt so hoher Prozentsatz darüber.

... und flexible Arbeitsorte

Auch flexible Arbeitsorte scheinen sich auf Lebens- und Arbeitszufriedenheit sowie das Arbeitsengagement positiv auszuwirken. Über die Hälfte der Beschäftigten, die flexible Arbeitsorte nutzen, versichert, dass ihr Leben ihren Idealvorstellungen entspricht. Mit weit ►

Weitere Studienergebnisse auf einen Blick

Zufriedenheits-Gradmesser Nettoeinkommen

Angaben
in Prozent

Für nur etwa ein Drittel der Beschäftigten mit einem „Netto“ von unter 1.000 Euro im Monat entspricht ihr Leben den eigenen Idealvorstellungen.

38

Annähernd zwei Drittel der Top-Verdiener (über 4.000 Euro im Monat) stimmen hingegen obiger Aussage uneingeschränkt zu.

70

Distanzierung nach Feierabend macht zufriedener

Weit über die Hälfte der befragten Beschäftigten, die sich in ihrer Freizeit von der Arbeit gedanklich lösen können, gibt an, dass ihr Leben den eigenen Idealvorstellungen entspricht.

59

Bei Beschäftigten mit geringer gedanklicher Distanzierung ist es nur etwas mehr als ein Drittel.

35

Mobbing schmälert Zufriedenheit

Nur etwas mehr als ein Drittel der Befragten, die diskriminiert werden, geben an, dass ihr Leben den eigenen Idealvorstellungen entspricht.

38

Von Befragungsteilnehmern ohne Mobbing-Erfahrung hingegen behauptet das mehr als die Hälfte.

52

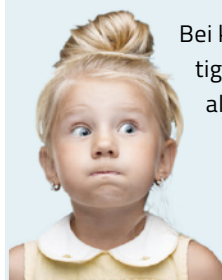
Kinder machen zufriedener

Über die Hälfte der Befragten mit Kindern gibt an, dass ihr Leben den eigenen Idealvorstellungen entspricht.

55

Bei kinderlosen Beschäftigten ist es weniger als die Hälfte.

47



unter 50 Prozent fällt der Anteil Lebenszufriedener unter den Teilnehmenden ohne die Option Home-Office und Co. deutlich geringer aus. Und auch diese Gruppe hat entsprechend mehr mit emotionaler Erschöpfung oder Schlafproblemen zu kämpfen und fällt krankheitsbedingt häufiger aus.

Fazit

Obwohl etwa die Höhe des Einkommens, Familie, Kinder und Freunde einen ebenfalls positiven Einfluss auf die Lebensqualität und -zufriedenheit haben (die Studie geht darauf ebenfalls ausführlich ein), toppen flexible Arbeitszeiten, ein guter Draht zum Chef oder Autonomie am Arbeitsplatz alle anderen Einflüsse. Insbesondere hier können die



Unternehmen zu Motivation und Leistungsbereitschaft und mittelbar auch zu Gesundheit und Wohlbefinden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Menge beitragen. Die komplette Studie „Lebensqualität und

Lebenszufriedenheit von Berufstätigen in der Bundesrepublik Deutschland“ und weitere Infos dazu sind auf der BARMER-Homepage abrufbar unter:

www.barmer.de/studie-lebensqualitaet
www.barmer-magazin.de

Präsentation der neuen Studie

28. Juni 2017 im Axel-Springer-Haus in Berlin. Prof. Dr. Stephan Böhm stellt die neue Studie vor. Prof. Dr. Christoph Straub, Vorstandsvorsitzender der

BARMER, hält einen Impulsvortrag zum Thema „Gesundheit ist nicht alles – ohne Gesundheit ist alles nichts“. Auch Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles

und Marion Horn, Chefredakteurin BILD am SONNTAG, zeigten sich in ihren Statements beeindruckt von den Studienergebnissen.



„Betriebe können trotz Digitalisierung die Lebenszufriedenheit ihrer Beschäftigten aktiv fördern. Hierzu müssen sie deren Autonomie stärken, die Flexibilität in Bezug auf Arbeitsort und -zeit ausbauen und die Führungskräfte sensibilisieren und trainieren.“

Professor Dr. Stephan Böhm,
Center for Disability and
Integration der Universität
St. Gallen



„Es ist zum Wohle aller Beschäftigten, dass viele Unternehmen die Bedeutung gesunder Mitarbeiter erkennen. Lebensqualität und Gesundheit stehen in einem wechselseitigen Zusammenhang, denn wer gesund ist, ist zufriedener, und wer zufriedener ist, lebt gesünder.“

Prof. Dr. Christoph Straub,
Vorstandsvorsitzender der
BARMER



„Die Studie zeigt eindrucksvoll, wie viele Menschen mit ihrem Leben zufrieden sind. Die positiven Einschätzungen sind aber kein Selbstläufer. Arbeitgeber und Mitarbeiter, Sozialpartner und Politik müssen gemeinsam daran arbeiten, die Arbeitswelt menschlicher zu gestalten.“

Andrea Nahles,
Bundesministerin für Arbeit
und Soziales



„Die Studie bestätigt, dass Kinder keine Belastung sind, sondern ein wichtiger emotionaler Stabilitätsanker. Daher liegt es im eigenen Interesse von Unternehmen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv zu fördern.“

Marion Horn,
Chefredakteurin BILD am
SONNTAG

Gesundheitskompetenz verbessern

Neues BARMER-Angebot „Gesunder Start“ für Azubis. Der Berufsstart verlangt den Azubis körperlich und mental einiges ab. Damit die „Neuen“ den Herausforderungen physisch und psychisch bestmöglich gewachsen sind, bietet die BARMER ihren Partnerunternehmen ein neues Azubi-Programm an.

Mit der Berufsausbildung beginnt für junge Menschen ein völlig neuer Lebensabschnitt. Etliche Herausforderungen warten auf sie. Ein ungewohntes Umfeld und spezielle Arbeitsbedingungen erfordern eine Menge Konzentration und Disziplin. Die „Neuen“ müssen lernen, sich selbst zu organisieren. Und sie werden nicht nur mental, sondern auch körperlich gefordert, wobei das Sitzen vor dem Computerbildschirm physisch eine andere Form der Belastung darstellt als das Stehen an einer Werkbank. Das neue Programm „Gesunder Start“, das die BARMER ihren Partnerunternehmen gemeinsam mit der „VIP-Training Variable Individuelle Prävention GmbH“ anbietet, hilft den Azubis dabei, mit den unterschiedlichen Anforderungen richtig umzugehen. Damit sich ungesunde Verhaltensmuster wie suboptimale Ernährungsgewohnheiten oder ein schlechtes



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

Jens Claeßen, Strategischer
Key Account Manager BARMER

Stressmanagement bei ihnen gar nicht erst verfestigen, soll ihre Gesundheitskompetenz nachhaltig verbessert werden.

Fundierte Wissen, locker vermittelt

Über die gesamte Ausbildungszeit hinweg wird den Azubis in diversen Präsenzveranstaltungen alltagsnah und zugleich auf locker-unterhaltsame Weise fundiertes Gesundheitswissen vermittelt. Je nachdem, welchen Schwerpunkt man setzen möchte, können Themen wie Bewegung, Ernährung, Entspannung, Work-Life-Balance, Achtsamkeit, Arbeitsplatz-Ergonomie und Selbstmanagement auf dem „Stundenplan“ stehen. Zusätzlich dürfen die Azubis in unternehmenseigenen geschlossenen Facebook-Gruppen, die sich standortübergreifend vernetzen lassen, Gesundheitsexperten zu allem befragen, was sie persönlich interessiert. Auch helfen diese Kümmerer beispielsweise bei der Erstellung eines individuellen Trainings- oder Ernährungsplans. Darüber hinaus wird den Programmteilnehmerinnen und -teilnehmern über die gesamte Ausbildung hinweg die Möglichkeit gegeben, ein Wikipedia-ähnliches digitales „Gesundheits-ABC“ als Nachschlagewerk zu nutzen.

Eigenverantwortung stärken

Das Programm „Gesunder Start“ lässt sich problemlos in ein bereits bestehendes Betriebliches Gesundheitsmanagement integrieren. Und es stärkt nicht nur die Eigenverantwortung der Azubis für ihre Gesundheit, sondern steigert auch den Wohlfühlfaktor im Unternehmen insgesamt. Denn die Erfahrung lehrt, dass Azubis, denen man auf diese oder andere Weise Aufmerksamkeit und Wertschätzung entgegenbringt, viel motivierter und leistungsbereiter sind. Selbstverständlich ist das nämlich nicht, denn laut aktuellem Berufsbildungsbericht bricht jeder vierte Azubi seine Lehre vorzeitig ab.

Interessiert an einem „Gesunden Start“?

Unsere BGM-Beraterinnen und -Berater kommen gerne in Ihre Firma und stellen Ihren Personalverantwortlichen das Programm vor. Wir freuen uns darauf!

www.barmer.de/f000319

... weil Gesundheit zählt

„Die Deutsche Postbank AG hat früh erkannt, dass die Gesundheit nicht nur eine soziale Pflicht und moralischer Antrieb ist, sondern auch einen elementaren Anteil am Geschäftserfolg trägt. Mit dem Programm ‚Gesunder Start‘ haben wir eines der umfangreichsten und erfolgreichsten Modelle des zielgruppenspezifischen Gesundheitsmanagements für unsere Auszubildenden und Studierenden gemeinsam mit der BARMER geschaffen. Schon über 1.000 Auszubildende haben während ihrer Ausbildung eine durchgehende Betreuung zum Thema Gesundheit erhalten. Hierbei vermitteln wir in unseren Präsenzveranstaltungen mit den Auszubildenden nicht nur praxis- und berufsrelevantes Wissen, sondern bieten über eine individuelle und eine Gruppenbetreuung auf Basis sozialer Medien eine durchgehende Beratung und Erreichbarkeit von Experten. Das Programm ‚Gesunder Start‘ spiegelt unseren Anspruch für das Betriebliche Gesundheitsmanagement in jedem Detail wider – Postbank ... weil Gesundheit zählt!“



Rainer Konder,
Bereichsleiter Human
Resources Produkte
Deutsche Postbank AG

Weniger Bürokratie für Arbeitgeber

Neuerungen im Meldeverfahren. Den Aufwand für die Arbeitgeber im Beitrags- und Meldewesen minimieren, dieses Ziel hat sich die Politik auf die Fahnen geschrieben. Und mit den bereits in Kraft getretenen SGB IV-Änderungsgesetzen Fünf und Sechs „Nägel mit Köpfen“ gemacht. NAHDRAN gibt einen Überblick, was sich zum 1. Januar 2018 ändert.

A1-Verfahren künftig maschinell

Arbeitgeber, die Beschäftigte vorübergehend in Staaten der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder in die Schweiz entsenden, benötigen eine A1-Bescheinigung. Da die Vorlaufzeiten für solche Entsendeaktionen mitunter gering sind, können die Unternehmen die A1-Bescheinigung jetzt auch auf elektronischem Wege beantragen. Das macht sie flexibler. Allerdings müssen sich die Arbeitgeber noch ein wenig gedulden. Weil es noch Abstimmungsbedarf über technische Details gibt, können die Unternehmen ihre Anträge erst ab 1. Januar 2018 maschinell versenden und nicht, wie ursprünglich geplant, schon seit 1. Juli dieses Jahres. Ab 1. Juli 2018 werden ihnen die Krankenkassen dann auf elektronischem Weg antworten können. Obligatorisch wird das neue Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 allerdings erst zum 1. Januar 2019. Details dazu unter:

www.barmer.de/f000063
(„Meldungen u. Beitragszahlung“)

Rückmeldeverfahren/Bestandsprüfungen DEÜV

Eine weitere Neuerung betrifft das Rückmeldeverfahren beziehungsweise die Bestandsprüfungen. Sie werden zum 1. Januar 2018 um das DEÜV-Verfahren ergänzt. Die vom Arbeitgeber übermittelte DEÜV-Meldung wird nach Eingang bei der Krankenkasse inhaltlich mit den gespeicherten Bestandsdaten abgeglichen. Stellt die Krankenkasse Abweichungen fest, sind diese wie bisher auch mit dem Arbeitgeber abzuklären. Auch muss die Meldung, wenn sie unzutreffende Angaben enthält, storniert und neu abgegeben werden. Ob der Arbeitgeber die Meldung storniert und neu erstellt oder die Krankenkasse die Meldung korrigiert, darüber müssen die Beteiligten Einvernehmen erzielen. Nimmt die Kasse mit dem Arbeitgeber die Berichtigung vor, meldet sie die geänderten Werte an den Arbeitgeber zurück. Neu eingeführt wurde zu diesem Zweck der Datenbaustein DBBM (Datenbaustein Bestandsabweichung

Meldeverfahren). Geregelt wurde auch, dass die veränderte Meldung in den Bestand des Arbeitgebers übernommen werden kann. Wurde die Änderung mit dem DBBM zurückgemeldet, muss der Arbeitgeber die ursprünglich abgegebene Meldung nicht stornieren. Ergibt sich im Nachhinein allerdings eine weitere Änderung, hat der Arbeitgeber diese Meldung zu stornieren. In diesen Fällen gibt die Krankenkasse dann ebenfalls eine stornierte DBBM-Meldung an den Arbeitgeber ab. Die um das DEÜV-Verfahren erweiterten und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales genehmigten „Gemeinsamen Grundsätze für Bestandsprüfungen ...“ können ebenfalls im BARMER-Firmenportal eingesehen werden.

www.barmer.de/f000063
(unter „Meldungen und Beitragszahlung“)

Neuerungen im

Absendernummer und besondere Absendernummer ...

Das Meldeverfahren der Sozialversicherung mit den Arbeitgebern und Zahlstellen gibt es seit vielen Jahren. Und es hat sich mit der Zeit zu einem qualifizierten Meldedialog entwickelt. Das bedeutet, dass die Krankenkassen nicht nur Meldungen annehmen, sondern auch fachliche Rückmeldungen an die Arbeitgeber und Zahlstellen übermitteln. Aufgrund der Rückmeldungen von den Krankenkassen ergab sich der Bedarf einer gesonderten Absendernummer. Grund für diese Änderung zum 1. Januar 2018 ist, dass die korrekte Zustellung von Rückmeldungen der Krankenkassen nicht sichergestellt werden kann, sofern ein Arbeitgeber mit zwei Abrechnungsprogrammen arbeitet, um beispielsweise leitende Angestellte getrennt von den sonstigen Beschäftigten abzurechnen. Mit dem Sechsten SGB IV-Änderungsgesetz wurde neu eingeführt und geregelt, dass Arbeitgeber und Zahlstellen in den Meldeverfahren eine Absendernummer verwenden müssen. Die Absendernummer (ABSN) entspricht der bisherigen „Betriebsnummer Absender“ (BBNRAB). Arbeitgeber und Zahlstellen benötigen

grundsätzlich keine neue Absendernummer. In den Ausnahmefällen, in denen eine meldende Stelle für einen Beschäftigungsbetrieb für mehr als einen Abrechnungskreis Meldungen erstattet, erhält sie ab 1. Januar 2018 eine gesonderte Absendernummer. Dabei handelt es sich um eine achtstellige Nummer. Sie beginnt mit einem „A“ gefolgt von sieben Ziffern. Diese Absendernummer, für die ein weiteres Zertifikat erworben werden muss, wird auf Antrag des Arbeitgebers durch das Trustcenter der Informationstechnischen Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) vergeben.

... für die Belange der Rentenversicherung

Das Verfahren „Bescheinigungen elektronisch anfordern und annehmen“ (rvBEA) ermöglicht eine direkte elektronische Kommunikation zwischen den Trägern der Deutschen Rentenversicherung und den Arbeitgebern. Es minimiert den Aufwand für bisher manuell ausgestellte Arbeitgeberbescheinigungen, indem Entgelt Daten aus zertifizierten Entgeltabrechnungsprogrammen direkt an die Rentenversicherungsträger gemeldet und anschließend zurückgemeldet werden. Damit die Rückmeldungen von Seiten der Rentenversicherung ebenfalls an die richtige Stelle ausgegeben werden, wird das DEÜV-Meldeverfahren um ein weiteres technisches Feld RV-Absendernummer (ABSNRV) ergänzt. Aufgrund der Änderung ergeben sich für die Meldepraxis mit den Krankenkassen jedoch keine Änderungen.

Melderechtliche Auswirkungen des Flexirenten-Gesetzes

Über die bereits in der NAHDRAN (Ausgabe 1.17) thematisierten melderechtlichen Auswirkungen des neuen Flexirenten-Gesetzes hinaus haben sich die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger Anfang März auf weitere Änderungen verständigt:

- Da die systemseitige Umsetzung des neuen Personengruppenschlüssels (PGR) 120 erst zum 1. Juli 2017 möglich war, musste für den Meldezeitraum vom 1. Januar 2017 bis 30. Juni 2017 hilfsweise der PGR 101 verwendet werden.
- Soweit Arbeitgeber nicht in der Lage sind, die mit der hilfsweise verwendeten PGR 101 abgegebenen Meldungen zu stornieren und mit der korrekten PGR 120 erneut zu melden, kann alternativ eine Abmeldung mit der PGR 101 zum 30. Juni 2017 und eine Anmeldung mit PGR 120 zum 1. Juli 2017 vorgenommen werden. Es finden grundsätzlich die Abgabegründe 33 und 13 Anwendung.
- Die PGR 120 gilt nun auch für Personen, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen oder nach den Regelungen einer berufsständischen Versorgungseinrichtung eine Versorgung wegen Erreichens einer Altersgrenze beziehen und auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten.
- Soweit Arbeitnehmer, die bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nicht versichert waren oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze eine Beitragserstattung erhalten haben, von der gesetzlichen Möglichkeit des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit Gebrauch machen, sind diese mit der PGR 101 zu melden.

Auf einen Blick

Eine Kasse, ein Beitragsnachweis



Richtig abrechnen mit der BARMER. Die Fusion von BARMER GEK und Deutscher BKK zum Jahresbeginn ist problemlos „über die Bühne gegangen“. Doch noch immer ist sich der eine oder andere Arbeitgeber, der vor der Vereinigung sowohl mit der BARMER GEK als auch mit der Deutschen BKK Beiträge abgerechnet hat, nicht so ganz sicher, ob er nicht doch noch beiden Vorgängerkassen getrennt voneinander Beitragsnachweise liefern muss. Nötig ist das nicht mehr. „Eine Kasse, ein Beitragsnachweis“, lautet die Devise. Das heißt, ein einziger, an die BARMER geschickter Beitragsnachweis reicht aus. Sollte das vom Unternehmen verwendete Lohn- beziehungsweise Abrechnungsprogramm die Nutzung dieses einen Versandweges (noch) nicht zulassen, ist das dennoch kein Problem. Die BARMER kann nach wie vor auch zwei oder mehr Beitragsnachweise verarbeiten. Alle Informationen, die den Firmenpartnern die Abrechnung erleichtern, finden sich im BARMER-Arbeitgeberportal.

www.barmer.de/f000025.



Musik genießen – Lautstärke reduzieren

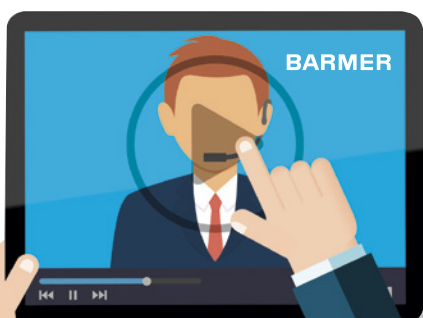
Neue Apps für gesundes Hören. Gerade junge Berufstätige hören gerne Musik in hoher Lautstärke, oft über Smartphone plus Kopfhörer. Ihren Ohren tun sie damit auf Dauer keinen Gefallen. Studien zeigen, dass die Zahl junger Menschen mit Hörschäden stark angestiegen ist. Die neuen Apps, die von der BARMER und der Mimi Hearing Technologies GmbH jetzt im Rahmen einer gemeinsamen Präventionsinitiative angeboten werden, sollen für das gesunde Hören sensibilisieren und helfen, Hörschäden und Schwerhörigkeit vorzubeugen. Darüber hinaus informieren die Apps über das Thema gesundes Hören, denn Lärm kann neben Schädigungen des Gehörs auch Stress auslösen und so zu Konzentrations- und Schlafstörungen, Nervosität, Gereiztheit oder gar Herz-Kreislauf-Problemen beitragen. Musik genießen und Lautstärke runterdrehen, dazu möchte die Initiative motivieren. Und so geht's: Die „Mimi Hörtest“-App lotet aus, wie gut der Musikkonsument die unterschiedlichen Tonfrequenzen hören kann und identifiziert problematische Hörfrequenzbereiche. Die „Mimi Music“-App passt mit Hilfe dieser Ergebnisse die Musik durch einen speziellen Filter an das individuelle Hörvermögen an und ermöglicht so guten Hörgenuss bei geringerer Lautstärke. Alles zu diesen innovativen BARMER-Apps unter:

www.barmer.de/g100365

Offline oder online – Sie haben die Wahl

BARMER-Seminare zur Jahreswende. Sie geben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Personalabteilungen und Lohnbüros, Steuerberatern, Ausbildungsleitern oder Fachlehrern Gelegenheit, sich von Experten aus den Bereichen Sozialversicherung, Arbeits- und Steuerrecht über alle wichtigen Neuerungen zum Jahreswechsel informieren zu lassen. Rund 19.000 Teilnehmer haben im letzten Jahr die „BARMER-Seminare zur Jahreswende“ besucht, um sich fachlich fit machen zu lassen für das neue Jahr. Ab Herbst ist dazu erneut Gelegenheit. Und zwar wieder mit der Option, das Seminalgeschehen online zu verfolgen und den Referenten per Mail Fragen zu stellen. Interessiert? Die Webinare (Online-Veranstaltungen) finden am 30. November und am 7. Dezember jeweils um 10 Uhr statt, die Seminare vor Ort ab Mitte November bis Jahresende. Ob offline oder online, der Besuch der Veranstaltungen ist kostenlos! Wegen der zuletzt großen Nachfrage am besten jetzt schon zum Webinar anmelden!

www.barmer.de/fach-webinar



Kehrt die Vollbeschäftigung zurück?

IAB präsentiert „Arbeitsmarkt kompakt“.

Wie hat sich der deutsche Arbeitsmarkt in den vergangenen zwölf Jahren entwickelt? „Bemerkenswert gut“, resümiert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und verweist auf den neuen Beschäftigungsrekord von mehr als 43 Millionen Erwerbstätigen, dem deutlich weniger als drei Millionen Arbeitslose gegenüberstünden. In seinem jetzt neu erschienenen Band „Arbeitsmarkt kompakt“ legt das IAB zahlreiche Daten, Fakten und Analysen vor, die den anhaltenden Beschäftigungsaufschwung dokumentieren. Doch neben viel Licht sehen die Wissenschaftler auch Schatten. So sei die Lage von Niedrigqualifizierten weiterhin schwierig, und die Langzeitarbeitslosigkeit habe sich verfestigt. Doch obwohl auch andere große

Herausforderungen für den Arbeitsmarkt, wie beispielsweise der demografische Wandel, die Digitalisierung oder die Themen Migration und Integration, in dem IAB-Bericht einen breiten Raum einnehmen, halten seine Autoren eine Rückkehr zur Vollbeschäftigung nicht für ausgeschlossen. Interessierte können sich von der Homepage des Bertelsmann-Verlages kostenlos eine E-Book-Version von „Arbeitsmarkt kompakt“ herunterladen.

www.wbv.de



Wehe, wenn die Faszien verkleben!

Neues BARMER-Firmenangebot „Rückenretter“. Menschen, die viel am Schreibtisch sitzen, plagen sehr oft Rückenschmerzen. Längst nicht immer sind die Bandscheiben die Ursache für diese Beschwerden. Vielmehr rückt die Wissenschaft zunehmend eine andere Schmerzquelle in den Fokus: die Faszien. Dabei handelt es sich um elastische, bindegewebige Bänder, die sowohl Muskeln, Organe als auch Knochen umschließen. Sie sind aktiv an jeder Muskelbewegung beteiligt und stützen den ganzen Körper. Durch zu wenig Bewegung oder einseitige Belastungen verkleben die Faszien, und die Schmerzempfindlichkeit steigt. Doch Rettung naht, denn die BARMER

bietet ihren Firmenpartnern im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements den „Rückenretter“ an. Dabei handelt es sich um eine Trainingsrolle aus formstabilem Kunststoffschaum, mit dem sich das zum Teil tief unter der Haut sitzende Gewebe gezielt massieren, glätten, dehnen und kräftigen lässt. Der Effekt: Man ist weniger verspannt, die Beweglichkeit verbessert sich und der Stress kann einem nicht mehr ganz so viel anhaben. Ein Team aus Physiotherapeuten und Sportwissenschaftlern hat auf Basis neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse sechs spezielle Übungen für den Arbeitsplatz entwickelt. Eine Trainingsanleitung

dazu ist dem „Rückenretter“ beigelegt, der zum Beispiel prima in einer aktiven Mittagspause zum Einsatz kommen kann. Die BARMER-Beraterinnen und -Berater Gesundheitsmanagement stellen interessierten Unternehmen den Rückentrainer gerne einmal persönlich vor.

www.barmer.de/f000319



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 20 60 99 18 36*, **Fax** 0800 33 20 60 99 14 59*, **E-Mail** nahdran@barmer.de, **Internet** www.barmer.de

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

Bildnachweis BARMER, plainpicture (S.1), Deutsche Post AG (S.4), Niels Starnick / BamS (S.8), Deutsche Postbank AG (S.9), IAB (S.13), Deutsche Sporthilfe / picture alliance (S.14), Wilhelmi (S.15), womensrun.de (S.15), Dr. Anja Branz (S.17); ... / fotolia.com: Martina Orlich (S.4), tatianasun (S.5), Antonioguillerm (S.6, S.12), Alezhano (S.7), YakobchukOlena (S.8), msanca (S.9), kras99 (S.11, S.12), Zerbor (S.12), arrow (S.12)

NAHDRAN erscheint viermal jährlich.

*aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei

„Das fühlt sich sehr gut an!“

Interview mit Heike Drechsler. Ende Mai wurde die zweimalige Weitsprung-Olympiasiegerin und BARMER-Mitarbeiterin Heike Drechsler in die „Hall of Fame des deutschen Sports“ aufgenommen. NAHDRAN sprach mit der prominenten Gesundheitsbotschafterin über ihr Faible für Firmenfitness.

NAHDRAN: Herzlichen Glückwunsch, Frau Drechsler! Es gibt nicht viele, die bislang in die Ruhmeshalle des deutschen Sports aufgenommen worden sind. Wie fühlt sich das an, in einer Reihe zu stehen mit Max Schmeling, Steffi Graf oder Uwe Seeler?

Heike Drechsler: Das fühlt sich sehr gut an! Als ich davon erfahren habe, war ich sehr gerührt. Ich kann mich für diese besondere Auszeichnung nur bedanken.

Obwohl Sie prominent sind, besteht Ihr Leben nicht nur aus Glamour und Sportler-Galas. Wie sieht Ihr Alltag aus?

Als BARMER-Mitarbeiterin begleite ich aktiv Unternehmens-Events wie Gesundheitstage und referiere in den Betrieben über Themen wie Motivation, Bewegung, Ernährung oder Work-Life-Balance. Um nur zwei wichtige Tätigkeitsfelder zu nennen.

Wie viel Heike Drechsler steckt in dem drin, was Sie anderen vermitteln?



Die frischgebackenen Hall of Fame-Mitglieder Heike Drechsler, Franz Keller (Nordische Kombination), Lothar Matthäus (Fußball) und Sven Hannawald (Skispringen) (v.l.)

Viel! Als erfolgreiche Leichtathletin lastete auf mir ein großer Druck, zu einem ganz bestimmten Zeitpunkt eine optimale Leistung abzurufen. Ähnlich groß ist der Druck heute an vielen Arbeitsplätzen. Wie

man damit am besten umgeht, Krisen durchsteht und sich auch nach Niederlagen immer wieder aufs Neue motiviert, dazu kann ich aus eigener Erfahrung so manches beisteuern. Ich möchte, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Firmen von meinen Erfahrungen ganz praktisch profitieren können.

Wo wird es denn besonders praktisch und konkret?

Bei der aktiven Pause zum Beispiel. Es ist so

wichtig, sich zwischendurch einmal locker zu machen, zu dehnen und zu strecken, anstatt stundenlang in ungünstiger Körperhaltung auf den Bildschirm zu starren. Da kann ich konkret helfen, etwa mit einer Rückenschule. Und was das Thema Bewegung angeht: Ich führe beispielsweise Laufseminare durch, bereite Noch-nicht-Läuferinnen auf unsere Women's Run-Events vor und gebe Nordic-Walking-Kurse.

Können Sie aus Ihren Firmenaktivitäten auch für sich persönlich etwas rausziehen?

Unbedingt! Zum Beispiel, dass es wichtig ist, sich regelmäßig zu erden und zu wissen, was die Menschen im Arbeitsalltag bewegt. So stellt die Digitalisierung teilweise ganz neue Anforderungen an ein zeitgemäßes Betriebliches Gesundheitsmanagement. Dieser Entwicklung versuche ich bestmöglich Rechnung zu tragen, damit meine Ratschläge für mehr Firmenfitness nicht an der Lebenswirklichkeit vorbeigehen.

Zur Person

Heike Drechsler

- Geboren am 16. Dezember 1964 in Gera
- Ausbildung zur Feinmechanikerin Optik, Pädagogik-Studium
- Mutter von Sohn Tony Drechsler (27)
- Olympiasiegerin im Weitsprung (1992, 2000), Weltmeisterin (1983, 1993), fünffache Europameisterin
- „Sportlerin des Jahres“ 1986 und 2000; „Bambi“ 1998 und 2000; „Silbernes Lorbeerblatt“ 1992 und 2000; Rudolf-Harbig-Gedächtnispreis 1999; „Goldene Henne“ 2005
- Gesundheitsbotschafterin für Sport, Bewegung, Ernährung und Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der BARMER seit 1994



BARMER-Gesundheitsbotschafterin Heike Drechsler mit Teilnehmerinnen beim Women's Run in Stuttgart

Laufen, lachen, relaxen

BARMER-Women's Run. Es geht nicht um Bestzeiten beim Women's Run. Das größte deutsche Lauf- und Walk-Event, an dem „nur“ Frauen teilnehmen, soll vor allem Spaß machen. Zusammen mit der Lieblingskollegin genossen, wirkt dieser perfekte Tag noch lange nach. Und so manche „Mitläuferin“ entdeckt die stresslösende Wirkung des Sports für sich ganz neu. Ihre Arbeitgeber wird es freuen!

3. Juni 2017. Am Stuttgarter Fernsehturm fiel der Startschuss zur größten deutschen Frauenlaufserie. Der Women's Run, präsentiert von der BARMER und dem Laufmagazin „Runner's World“, lockte mehr als 2.300 bewegungs- und erlebnishungrige Frauen ins Schwabenländle. In ihren brombeer-rosa leuchtenden T-Shirts, auf denen ganz unbescheiden das Event-Motto „Motivationswunder“ prangte, begaben sie sich auf die fünf oder wahlweise acht Kilometer lange Laufstrecke. 14 Tage später schnürten im Hamburger Stadtpark sogar rund 6.000 Teilnehmerinnen ihre Laufschuhe. Und mit Berlin, Frankfurt, Köln und München stehen in diesem Jahr weitere „Hochkaräter“ auf dem Veranstaltungsplan des Women's Run. Events, zu denen sich schon jetzt weitere 27.000 Frauen angemeldet haben. Ein neuer Teilnehmer-Rekord zeichnet sich ab!

Women's Run – mehr als nur laufen

Rein sportlich betrachtet geht es beim Women's Run allerdings nicht um Rekorde und Bestleistungen. Vielmehr soll das Event

Spaß machen. Lachen und relaxen, shoppen und Wellness stehen deshalb ebenfalls auf dem Veranstaltungsprogramm. Überdies bringen „Warm-up“-Live-Shows die Teilnehmerinnen zu Beginn des Events erst einmal auf „Betriebstemperatur“. Einen gewissen Promi-Glanz verleihen den Veranstaltungen zudem die zweifache Weitsprung-Olympiasiegerin und BARMER-Gesundheitsbotschafterin Heike Drechsler und das brasilianische Modell Jana Ina Zarrella, Moderatorin und Jury-Mitglied der neuen RTL 2 Casting Show „Curvy Supermodels“ (Bild unten). Wie die Resonanz zeigt, scheint dieser nicht alltägliche Programm-Mix seine Wirkung auf die Teilnehmerinnen nicht zu verfehlen. Viele von ihnen schwärmen noch lange Zeit danach vom perfekten Tag.

Dem Alltagsstress Paroli bieten

Noch etwas könnte den Teilnehmerinnen am Women's Run später passieren. Sie könnten Lust auf ein aktiveres und gesünderes Leben bekommen. Schließlich lässt sich dem Alltagsstress mit moderat betriebenen Lauftraining besser Paroli bieten. Sollte sich dieser Nachhaltigkeitseffekt einstellen, die

Arbeitgeber hätten sicher nichts dagegen.

Anmeldung und Infos zur Women's Run-Laufserie unter: www.womensrun.de

Ab ins Women's Run-Camp!
Die BARMER verlost eine Reise für zwei Personen ins Women's Run-Camp im Aldiana Salzkammergut in Österreich:
www.barmar-magazin.de

BARMER-Women's Run 2017

Weitere Termine

- 16. Juli Berlin (Olympiapark)
- 29. Juli Frankfurt (Commerzbank Arena)
- 12. August Köln (Tanzbrunnen)
- 9. September München (Olympiapark)



Flexirente

Vertragsoptionen bestmöglich nutzen

Flexirente und Hinzuverdienstgrenzen. Das Flexirentengesetz mit seinen neuen, seit 1. Juli geltenden Hinzuverdienstregelungen ermöglicht es älteren Arbeitnehmern, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand individueller und auf ihre jeweilige Lebenssituation zugeschnitten zu gestalten. Doch auf was müssen Arbeitgeber beim Aufsetzen beziehungsweise Anpassen entsprechender Arbeitsverträge achten? NAHDRAN sprach mit Dr. Anja Branz, Fachanwältin für Arbeitsrecht.

NAHDRAN: Frau Dr. Branz, vorab zunächst die Frage: Was ändert sich durch das Flexirentengesetz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber?

Dr. Anja Branz: Für Arbeitnehmer, die vor Erreichen der regulären Regelaltersgrenze in (Teil-)Rente gehen, gilt seit 1. Juli 2017 eine jährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro brutto. Was darüber liegt, wird zu 40 Prozent stufenlos auf die Rente angerechnet. Wer im regulären Rentenalter ist, darf hingegen – wie bisher – zur Rente unbegrenzt hinzuverdienen. Auch Arbeitgeber profitieren vom neuen Flexirentengesetz, wenn sie Arbeitnehmer über die Regelaltersgrenze hinaus weiterbeschäftigen. Sie werden entlastet, weil der bisher anfallende gesonderte Arbeitgeberbeitrag zur

Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte jenseits der Regelaltersgrenze für fünf Jahre entfällt.

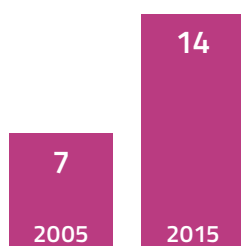
Was ist bei der arbeitsvertraglichen Gestaltung zu beachten? Wäre es beispielsweise möglich, dass der Arbeitnehmer einseitig die Anpassung seines Arbeitsvertrages hin zu einer Teilzeitvereinbarung verlangt, damit er beim Hinzuverdienst das rentenrechtlich Optimale für sich herausholen kann?

Grundsätzlich wäre ein solches Vorgehen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz denkbar. Schwierig wird es mit dieser Teilzeitlösung allerdings dann, wenn der Arbeitnehmer seinen zukünftigen Arbeitsumfang dynamisch auch hinsichtlich möglicher Korrekturen gestalten will. Denn das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht eine solche Flexibilität nicht vor. Demzufolge wäre hier nur an eine einvernehmliche Vertragsanpassung zu denken, die bei Bedarf eine ebenfalls einvernehmliche Korrektur von Arbeitszeit und Entgelthöhe im Hinblick auf die Optimierung des Hinzuverdienstes ermöglicht.

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer jenseits der Regelaltersgrenze weiterbeschäftigt, wird dies in aller Regel nur für einen begrenzten Zeitraum tun wollen. Wie kann sich das Unternehmen vertraglich so absichern, dass die Beschäftigung nicht „auf ewig“ festgeschrieben wird?

Erwerbstätige 65- bis 69-Jährige

Anteil in Prozent



Quelle: BiB

Das ist gar nicht so einfach. Denn war ein Arbeitnehmer zuvor schon einmal in einem Unternehmen beschäftigt, dann muss es für jede Befristung einen sachlichen Grund geben. Ansonsten würde aufgrund der Vorbeschäftigung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis fingiert, was wegen der restriktiven Kündigungsschutzvorschriften kaum kündbar wäre. Gleiches wäre der Fall, wenn der Arbeitnehmer einfach über die Regelaltersgrenze hinaus weiterbeschäftigt würde. Das Flexirentengesetz selbst bietet übrigens keine neue rechtliche Grundlage zur flexiblen Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen über die Regelaltersgrenze hinaus. Naheliegender erscheint deshalb ein Rückgriff auf eine erst 2014 geschaffene Regelung, den § 41 Satz 3 SGB VI, in dem es um Altersrente und Kündigungsschutz geht.

Welche Voraussetzungen müssen für die Inanspruchnahme dieser Regelung erfüllt sein?

Will ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Rentenalter befristet weiterbeschäftigen, dann gehört die Höchstbefristungsklausel zur ersten von insgesamt drei Bedingungen. Das heißt, im Arbeits- oder Tarifvertrag muss vereinbart sein, dass das Arbeitsverhältnis endet, wenn der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze für die Rente erreicht. Denn Arbeitsverhältnisse enden nicht automatisch durch den Rentenbezug. Die zweite



Das Flexirentengesetz bietet viele Möglichkeiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich aber frühzeitig über die arbeitsvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten Gedanken machen.

Dr. Anja Branz

Voraussetzung für eine befristete Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern im Rentenalter ist, dass der Arbeitnehmer bereits vor Erreichen des Rentenalters im Betrieb angestellt gewesen sein muss. Die Regelung gilt nicht für Neueinstellungen. Drittens schließlich bedarf es einer Verlängerungsvereinbarung während des Arbeitsverhältnisses. Das heißt, es muss bereits während des laufenden Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Vereinbarung getroffen worden sein, dass der vereinbarte Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses nach hinten geschoben wird.

Wie oft kann eine solche Vereinbarung verlängert werden?

Unbegrenzt oft. Eine Höchstdauer gibt es nicht. Auch eine kleinschrittige Verlängerung ist möglich.

Was ist, wenn der Arbeitnehmer im Rentenalter nur noch „in Teilzeit“ weiterarbeiten möchte?

Dann sollten Arbeitgeber dies getrennt von der Verlängerungsvereinbarung regeln, weil für den Mitarbeiter sonst der Anspruch auf ein neues unbefristetes Arbeitsverhältnis entstehen könnte. Es empfiehlt sich deshalb, den Arbeitsvertrag mindestens ein paar Wochen vor oder nach der Verlängerungsvereinbarung anzupassen.

Ihr Fazit?

Das Flexirentengesetz bietet viele Möglichkeiten, Rente und Job flexibler zu kombinieren. Unabdingbar ist hierfür jedoch, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer frühzeitig über die arbeitsvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten Gedanken machen, um diese Optionen auch bestmöglich nutzen zu können.

Info

Neu: Hinzuverdienstgrenzen seit 1. Juli 2017

Seit 1. Juli 2017 können Rentner mit einer vorgezogenen Altersrente im Westen wie im Osten 6.300 Euro im Jahr (14 × 450 Euro) anrechnungsfrei hinzuverdienen. Die bisher monatliche Grenze von 450 Euro gibt es nicht mehr.

Erst der über den Betrag von 6.300 Euro hinausgehende Verdienst wird zu 40 Prozent auf die Rente angerechnet.

Allerdings gilt für den Hinzuverdienst eine Obergrenze. Rechnet man die gekürzte Rente und den Hinzuverdienst zusammen und liegt dieser Betrag über dem bisherigen Einkommen (höchstes Einkommen der letzten 15 Jahre, sogenannter Hinzuverdienstdeckel), wird der darüber liegende Betrag zu 100 Prozent auf die verbliebene Teilrente angerechnet.

Die Deutsche Rentenversicherung stellt eine Prognose auf, welchen Hinzuverdienst der Rentner voraussichtlich im laufenden und im folgenden Kalenderjahr haben wird. Einmal im Jahr wird dieser Hinzuverdienst dann rückwirkend überprüft.

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

Dr. Anja Branz



Dr. Anja Branz ist Partnerin bei der weltweit tätigen Wirtschaftskanzlei BEITEN BURKHARDT in Berlin. Die Rechtsanwältin berät Unternehmen in allen arbeitsrechtlichen Fragestellungen, insbesondere in Fragen der Scheinselbständigkeit und Arbeitnehmerüberlassung sowie des Betriebsverfassungs- und Tarifrechts.
www.beiten-burkhardt.com/de

Wichtige Weichenstellung

Sozialwahl bei der BARMER. Der Countdown für die Sozialwahl bei der BARMER läuft. Und es gibt für Arbeitgeber und Führungskräfte gute Gründe, unter ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für eine Teilnahme an der Wahl zu werben.

Stichtag 4. Oktober 2017

Während bei den meisten Ersatzkassen und der Deutschen Rentenversicherung Bund die Stimmen bereits ausgezählt sind, haben die BARMER-Mitglieder die heiße Phase der Sozialwahl noch vor sich. Warum? Aufgrund der Vereinigung von BARMER GEK und Deutscher BKK zu Jahresbeginn musste der Sozialwahl-Termin verschoben werden, um alle für eine demokratische Wahl erforderlichen Fristen einzuhalten. Infolgedessen bekommen die rund 7,5 Millionen wahlberechtigten BARMER-Mitglieder ihre Briefwahl-Unterlagen erst Anfang

September zugestellt. Die angekreuzten Stimmzettel müssen dann postalisch spätestens bis zum Stichtag – das ist der 4. Oktober 2017 – wieder bei der BARMER eingegangen sein.

Wahlergebnis berührt auch Firmeninteressen

Der aus 30 Mitgliedern bestehende Verwaltungsrat setzt sich aus 27 Versichertenvertreterinnen und -vertretern sowie drei Arbeitgebervertretern zusammen. Er bestimmt den Kurs der BARMER und entscheidet bei Grundsatzfragen zu Finanzen und Organisation. Außerdem beschließt er unter anderem Zusatzleistungen, die nicht gesetzlich geregelt sind. Wichtige Akzente setzt der Verwaltungsrat auch in den Bereichen Prävention und Betriebliches Gesundheitsmanagement. So tragen die Firmenangebote der BARMER wesentlich dazu bei, die Krankenstände in Betrieben zu senken, die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen sowie die Produktivität zu steigern. Für die Arbeitgeber gibt es also viele gute Gründe, bei ihren BARMER-versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für eine Teilnahme an der Sozialwahl zu werben.



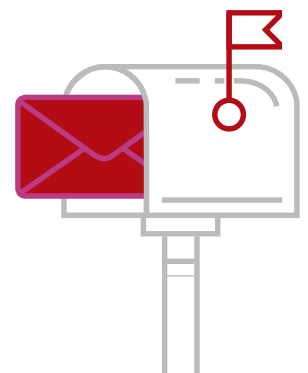
Azubis ab 16 Jahren dürfen mitbestimmen

Anders als bei den politischen Wahlen auf Landes- und Bundesebene können BARMER-Mitglieder bereits ab 16 Jahren mitbestimmen. Alle BARMER-Mitglieder, die bis zum 1. Mai 2017 ihr 16. Lebensjahr vollendet haben, sind wahlberechtigt und bekommen die Unterlagen per Post zugesandt. Darunter sind auch viele Azubis, die sich zum Berufsstart für die BARMER als Krankenkasse entschieden haben.

Sieben Listen stehen zur Wahl

Insgesamt stehen bei der BARMER für die Gruppe der Versicherten sieben Listen zur Wahl. Um welche Kandidatinnen und Kandidaten es sich handelt und wofür sie stehen, erfährt man auf der Homepage der BARMER. Erstmals präsentieren sich die Listen und Kandidaten dort auch in Online-Videos. Einen großen Raum wird diese Präsentation auch in der BARMER-Mitgliederzeitschrift einnehmen. Kurz bevor die Wahlunterlagen am 1. und 2. September verschickt werden, wird das BARMER-Magazin in den Briefkästen der Mitglieder „landen“. Alle Informationen zur Sozialwahl unter:

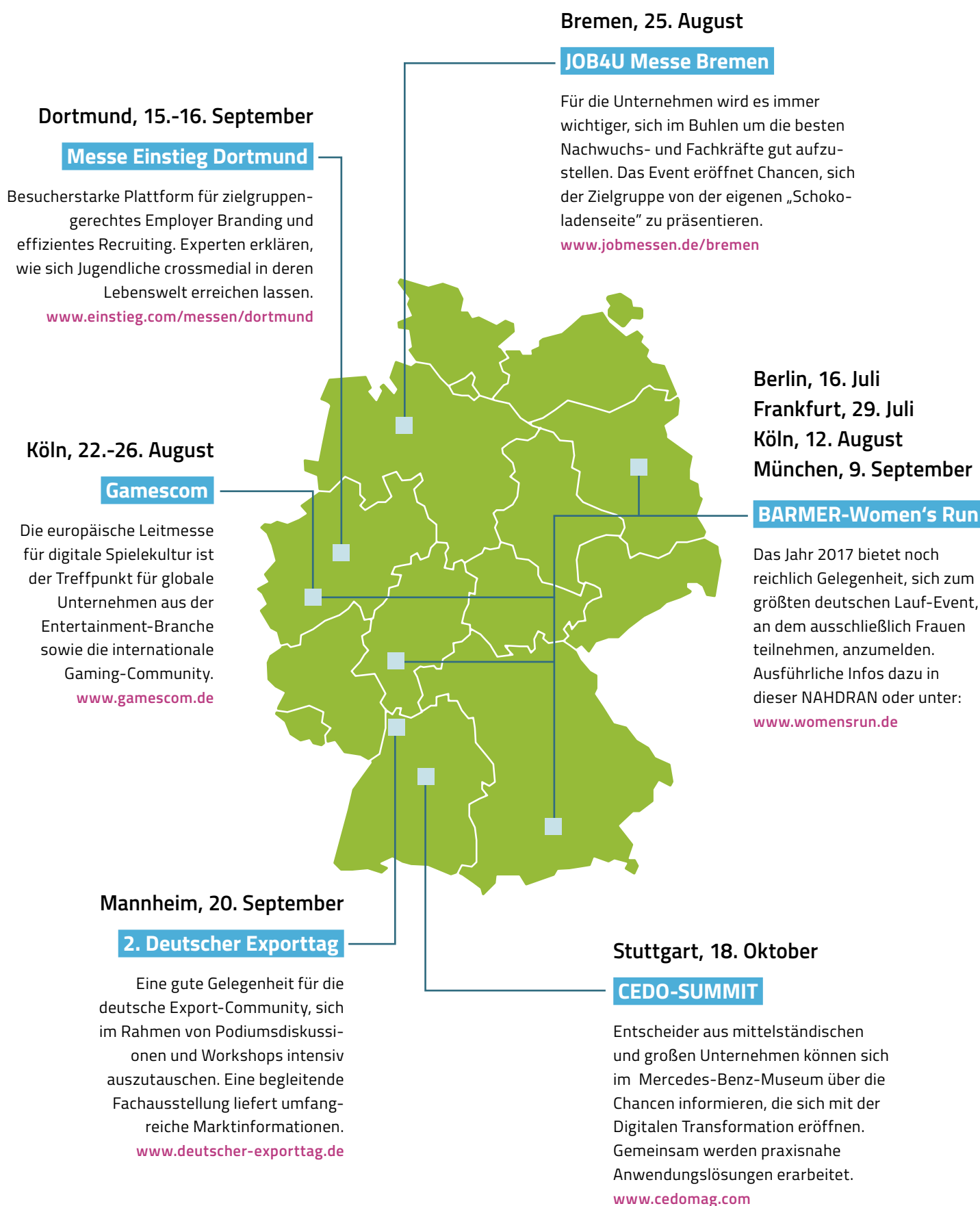
www.barmer.de/sozialwahl



Events, Messen, Kongresse ...

Termine

Drittes Quartal 2017



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

Fußball Derbystar
Planet AP-S.
Für Fußballbegeisterte.



20-Euro-Gutschein von
Intersport.
Aus Liebe zum Sport.



Kinoabend zu zweit:
die CinemaxX-Geschenkbbox.



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

