

NAHD RAN

Magazin für
Unternehmen

2.2017

Kopfschmerzen?

Eine neue App

der BARMER hilft

Studentenjobs:

Neuerungen

auf einen Blick

ActiveOffice

bringt Bewegung ins Büro

BARMER

Inhalt

- | | | | |
|-----------|--|-----------|---|
| 04 | Meldungen
Auf einen Blick | 12 | Meldungen
Auf einen Blick |
| 06 | Management-Training für Führungskräfte
Christina Obergföll coacht Firmen | 14 | ActiveOffice
Es kommt Bewegung ins Büro |
| 07 | Neue BARMER Kopfschmerz-App
Raus aus der Pillenfalle | 16 | Digitales Personalwesen
Keine Angst vor der Cloud |
| 08 | Studentenjobs und Sozialversicherungsrecht
Werkstudentenprivileg kein Selbstläufer | 18 | GET.ON Online-Trainings
Umgang mit Stress ist trainierbar |
| 10 | Interview mit Dirk Wiethölter
„Branchenspezifische Mindestlöhne“ | 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,

Gesundheitsförderung soll dort stattfinden, wo die Menschen den Großteil ihrer Zeit verbringen, so lautet das Kernanliegen des zu Jahresbeginn 2016 in Kraft getretenen Präventionsgesetzes. Die BARMER nimmt diesen Auftrag sehr ernst und hat ihre Aktivitäten unter anderem in Kitas, Schulen und Universitäten deutlich aus-
geweitet. Auch beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement pro-
fitieren immer mehr Unternehmen von unseren vielfältigen Ange-
boten. Allein im Jahr 2016 hat die BARMER hierfür mehr als 17 Milli-
onen Euro bereitgestellt.

Doch wir unterstützen nicht nur monetär, sondern helfen den Unternehmen auch mit unserer Bera-
tungskompetenz. Und oft stellt sich im Zuge dieser Gespräche heraus, dass nicht immer große Investitionen notwendig sind, um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbei-
ter zu fördern. Dies zeigen beispielsweise un-
sere Online-Trainings zur Stärkung der psychi-
schen Gesundheit, aber auch unser neues Angebot *ActiveOffice®* für mehr Bewegung im Büro.

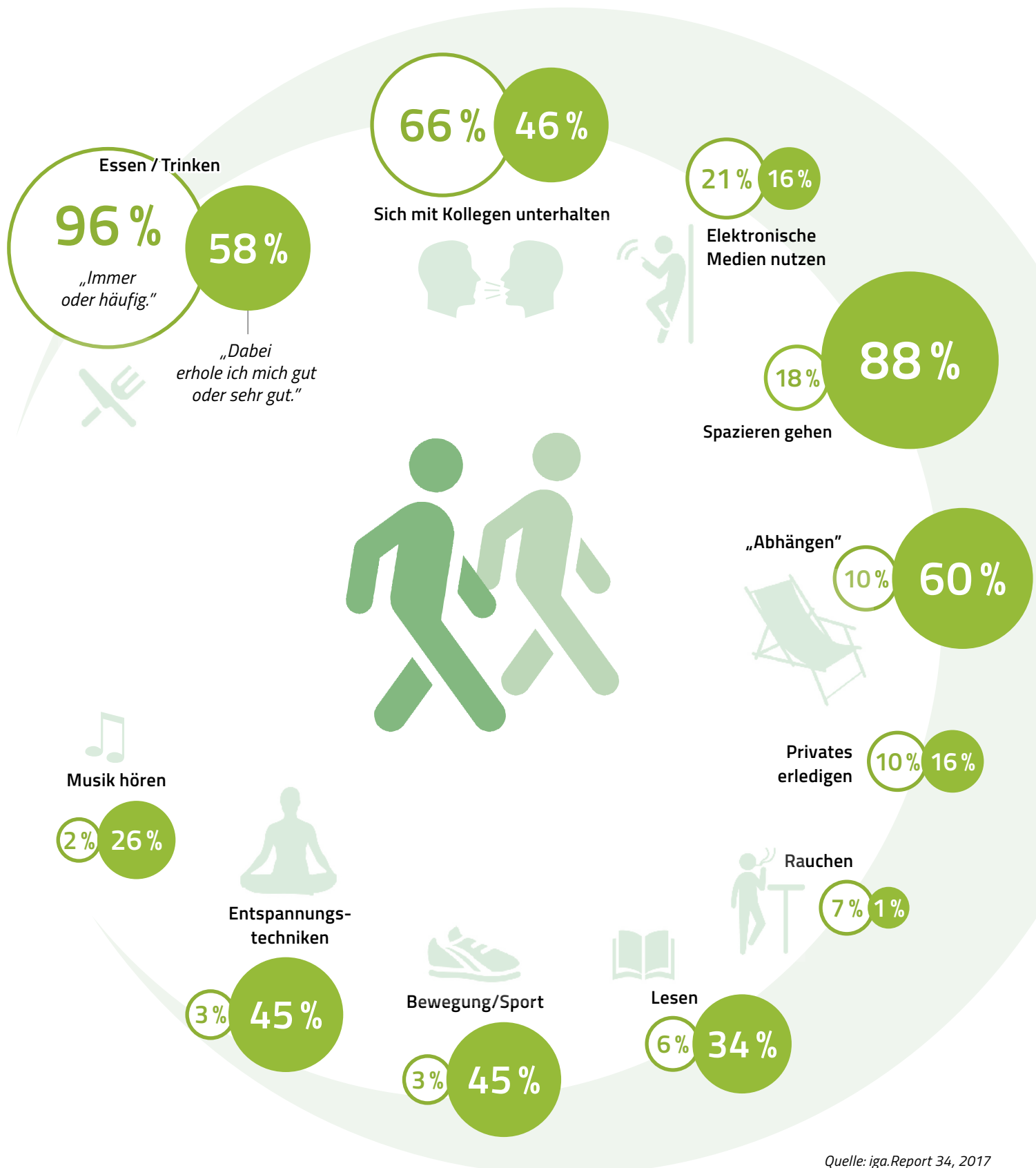
Es grüßt Sie herzlich

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub,
Vorstandsvorsitzender der BARMER

„Was machen Sie in der Pause ...

... und wie gut können Sie sich dabei erholen?“ – Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland



Quelle: iga.Report 34, 2017

Auf einen Blick



Kapitalgedeckte Altersvorsorge bleibt außen vor

Erstattungen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz. Aufwendungen, die ein Arbeitgeber leistet, um den Arbeitnehmer oder ihm nahestehende Personen für den Fall der Invalidität, des Alters oder des Todes abzusichern, gehören zu den erstattungsfähigen Aufwendungen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG). Gleiches gilt grundsätzlich auch für Zuwendungen des Arbeitgebers an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen. Nicht erstattungsfähig im Sinne des AAG sind hingegen Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers zu einer kapitalgedeckten

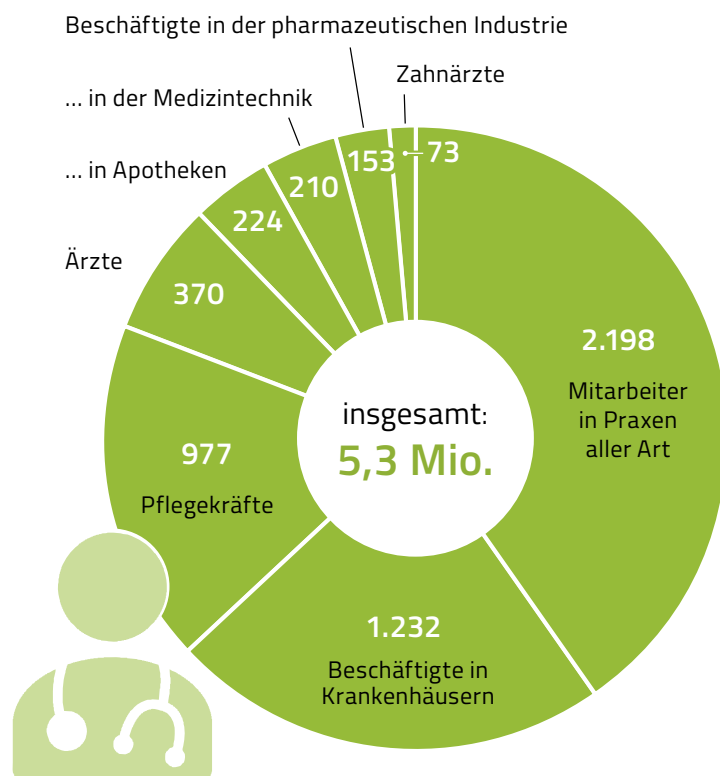
betrieblichen Altersversorgung, wie der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) jüngst festgestellt hat. Zwar führe der Arbeitgeber diese Anteile an die jeweilige Versorgungseinrichtung ab, dennoch handele es sich hierbei wirtschaftlich betrachtet um Beiträge des Arbeitnehmers und nicht um Aufwendungen des Arbeitgebers. Eine Erstattung dieser Beiträge, die den Arbeitgeber finanziell begünstige, käme deshalb nicht in Betracht, so der Spitzenverband.

www.barmer.de/f000063

Jobmotor Gesundheitswirtschaft

Anzahl Beschäftigte in Tausend

Stand: 2015, Quelle: Bundesgesundheitsministerium



Vorkenntnisse nicht erforderlich

Neues GKV-Informationsportal für Arbeitgeber.

Insbesondere als Service für kleine und mittlere Unternehmen gedacht ist ein neues Informationsportal, das vom GKV-Spitzenverband im Auftrag der Politik betrieben wird. Schnell und unkompliziert bekommen Arbeitgeber dort Auskünfte zu den für sie relevanten Meldepflichten oder zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern. Vorkenntnisse sind nicht erforderlich, was insbesondere jungen Start-up-Unternehmen sehr entgegenkommen dürfte, die erstmals Personal einstellen und sich deshalb noch nie mit Fragestellungen rund um das Beitrags- und Meldewesen beschäftigt haben. Ungeachtet der Hilfestellung, die das Informationsportal gibt: Auf eine kompetente Beratung durch ihren persönlichen BARMER Ansprechpartner können sich die Arbeitgeber natürlich auch weiterhin verlassen, insbesondere wenn es um firmenspezifische und komplexe Sachverhalte geht.

www.barmer.de/f000561

Fachwissen rund um die Sozialversicherung

BARMER Seminare für Arbeitgeber.

Einblicke – so heißt eine Seminarreihe der BARMER, die sich an Arbeitgeber und insbesondere ihr Fachpersonal wendet. Die Veranstaltungen vermitteln Fachwissen rund um die Sozialversicherung und das Arbeitsrecht. So sorgt etwa ein auf den neuesten Stand gebrachtes Seminar für die „Einsteiger im Personalbüro“ dafür, dass der Berufsnachwuchs möglichst schnell „flügge“ wird, was die Pflege der Schnittstellen zur gesetzlichen Krankenversicherung im Beitrags- und Meldewesen anbetrifft. In

einem anderen, ebenfalls um alle gesetzlichen Neuerungen (s. Seite 8) ergänzten Seminar geht es um die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Schülern, Studierenden und Praktikanten. Ein wichtiges (Saison)-Thema, denn bald werden sie wieder gebraucht, die



Ferienjobber, um saisonale Spitzen beziehungsweise Personalengpässe zu überbrücken. Interessiert? Unsere interaktive „Seminarsuche“ im BARMER Arbeitgeberportal informiert Sie über Veranstaltungen in Ihrer Nähe.

www.barmer.de/f000006



Weniger ist besser

Aktionswoche Alkohol 2017 vom 13. bis 21. Mai. Jeder fünfte Arbeitsunfall und bis zu 30 Prozent aller Unfälle auf dem Weg zur Arbeit sind nach Expertenschätzungen auf riskanten Alkoholkonsum zurückzuführen. Auch melden sich Beschäftigte, die zu viel Alkohol trinken oder gar von dieser Alltagsdroge abhängig sind, bis zu zweieinhalbmal häufiger krank. Für Arbeitgeber gibt es viele Gründe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für dieses Problem zu sensibilisieren. Auch bei der Aktionswoche Alkohol – diesjähriges Motto „Alkohol?

Weniger ist besser!“ – geht es darum, auf die Gefahren riskanten Alkoholkonsums aufmerksam zu machen. Dazu werden unter dem gemeinsamen Dach von der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e.V. (DHS) und der BARMER bundesweit erneut viele hundert Events stattfinden. Unternehmen, die selbst Aktionen durchführen möchten, stellt die DHS auf ihrer Homepage zur Aktionswoche zudem allerlei Hilfsmittel wie zum Beispiel einen „Aktionsplaner“ zur Verfügung. Vorher können sich die Arbeitgeber von einem

„Ideenpool“ inspirieren lassen beziehungsweise später über einen Bestell-Code kostenlos Broschüren oder Flyer anfordern. Auch die BARMER unterstützt Aktivitäten ihrer Partnerfirmen in der Aktionswoche gerne. Überdies hat sie für Führungskräfte beispielsweise einen Leitfaden zum Thema „Alkohol am Arbeitsplatz“ entwickelt. Auch empfiehlt sich ein Besuch der von BARMER und DHS ebenfalls gemeinsam entwickelten Online-Plattform „Sucht am Arbeitsplatz“.

www.barmer.de/s000688



Christina Obergföll coacht Firmen

Management-Training für Führungskräfte. Seit 2007 hält sie den Deutschen Rekord im Speerwurf, gewann zweimal Olympia-Silber, war Weltmeisterin und Sportlerin des Jahres. Ihre Leichtathletik-Karriere hat Christina Obergföll beendet. Jetzt trainiert sie Führungskräfte von BARMER Partnerunternehmen.

„Gesundheit erleben mit Christina Obergföll“ so der Titel des neuen BARMER BGM-Angebots, für das die Ex-Spitzenathletin gerne mit ihrem Namen einsteht. Dabei handelt es sich um ein Management-Training, das die BARMER Führungskräften künftig in ausgewählten Unternehmen anbietet. An einen Fachvortrag, bei dem es um Motivation und eine Steigerung des persönlichen Wohlbefindens durch weniger Stress und mehr Bewegung geht, schließt sich ein Aktiv-Training an, bevor die Expertin für Prävention und Gesundheitsmanagement mit Master-Abschluss die Führungskräfte in Sachen Firmengesundheit konkret berät.

Von Leistungssportlern lernen

Als ehemalige Top-Athletin scheint Christina Obergföll die Idealbesetzung für dieses Management-Training zu sein. „Ich kann mit Druck umgehen und ich weiß, wie wichtig ein gut

funktionierendes Team ist. Waren es bei mir Trainer, Ärzte oder Physiotherapeuten, so sind es bei den Führungskräften die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ohne die man nicht erfolgreich arbeiten kann“, zieht das ehemalige Speerwurf-Ass Parallelen zu seiner aktiven Zeit. Und natürlich können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am „Gesundheit erleben“-Event auch beim anschließenden Aktiv-Training von den Erfahrungen der Sportlerin profitieren. „Ich zeige den Führungskräften, wie sie ihre Rücken- und Rumpfmuskulatur kräftigen und dehnen sowie ihre Wirbelsäule mobilisieren können. Für mich gehörte das bei der Vorbereitung auf Wettkämpfe immer dazu, und auch Hobbysportlern kann ich dieses kleine Work-out nur empfehlen“, so Christina Obergföll.

Nachhaltig betriebenes BGM

Nach diesem Aktiv-Programm nimmt sich Christina Obergföll noch ausgiebig Zeit dafür, den Führungskräften in Sachen Firmengesundheit ein wenig auf die Sprünge zu helfen. „Ich fange bei meinen Empfehlungen bewusst mit wenig aufwendigen BARMER Angeboten wie der *Aktiven Minipause* oder *BrainFit für den Job* an und höre mit einem nachhaltig betriebenen BGM auf. Letzteres hat den Charme, dass alles koordiniert abläuft. Es fängt beispielsweise bei Mitarbeiterbefragungen an, mit denen sich das Fehlzeiten-Geschehen analysieren lässt. Dann werden die Ressourcen gecheckt und die Verantwortlichkeiten beim BGM abgesteckt, bevor Maßnahmen wie Workshops oder Gesundheitskurse geplant, durchgeführt und ausgewertet werden.“ Mit Unterstützung der BARMER könne vieles passieren, lautet die Botschaft der BGM-Beraterin an ihre Zuhörer. Neugierig geworden? Mehr zum BARMER Firmenangebot Gesundheit unter:

www.barmer.de/f000001

Zur Person

Christina Obergföll

- Geb. am 22. August 1981 in Lahr
- Verheiratet mit Ex-Speerwerfer Boris Obergföll (geb. Henry), Sohn Marlon ist zwei Jahre alt
- Olympische Silbermedaille 2008 und 2012, Weltmeisterin 2013, Sportlerin des Jahres 2013 etc.
- Studienabschluss „Master of Arts – Prävention und Gesundheitsmanagement“
- Seit Januar 2016 BGM-Beraterin bei der BARMER

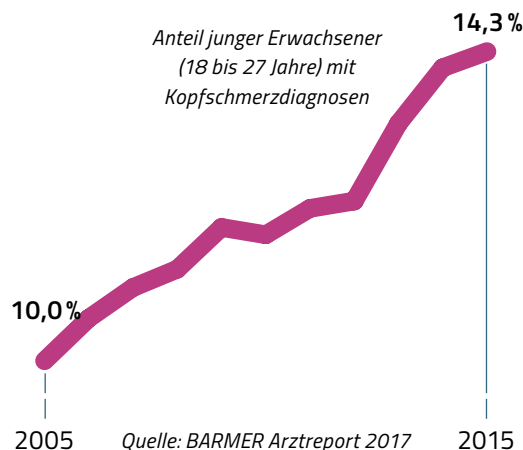


Raus aus der Pillenfalle

BARMER fördert neue Kopfschmerz-App. Immer mehr junge Erwachsene leiden unter Kopfschmerzen. Eine neue, von der BARMER geförderte App begleitet die Betroffenen zukünftig bei ihren Beschwerden und gibt hilfreiche Tipps. Prävention statt Pillen, lautet das erklärte Ziel.

Ob Migräne oder Spannungskopfschmerz: Junge Erwachsene sind laut BARMER Arztreport besonders häufig davon betroffen. Danach ist der Anteil der 18- bis 27-Jährigen, denen die Ärzte zuletzt solche Diagnosen stellten, von 2005 bis 2015 um 42 Prozent gestiegen. Die Zahl der Betroffenen stieg in diesem Zeitraum um 400.000 auf 1,3 Millionen. Analog dazu wurden 58 Prozent mehr Migränemittel verordnet, die bei Missbrauch sogar zu Dauerkopfschmerz führen können. Da junge Menschen eher selten zum Arzt gehen, dürfte die Zahl der Kopfschmerz-Patienten noch deutlich höher sein. Und die therapieren sich gerne selbst mit rezeptfrei erhältlichen Schmerzmitteln. Was letztlich weder ihrer Gesundheit förderlich ist noch ihnen dabei hilft, andere Formen zur Bewältigung der Schmerzen kennenzulernen.

Immer mehr junge Erwachsene haben Kopfschmerzen



M-sense – der persönliche Kopfschmerzbegleiter

In naher Zukunft können die Kopfschmerzgeplagten individuell durch eine von der BARMER geförderte Kopfschmerz-App begleitet werden. Und *M-sense* ist mehr als ein Kopfschmerzkalender. Mit dem digitalen Begleiter lassen sich zuverlässig Kopfschmerzattacken dokumentieren und perspektivisch gesehen auch mögliche Risikomuster erkennen. Überdies werden den Betroffenen zukünftig individuelle Präventionshinweise gegeben, wie sich die Attackenfrequenz auch ohne Tabletten senken lässt. Als einzige App zur Kopfschmerzprävention, die auf dem deutschen Markt

als Medizinprodukt zertifiziert ist, hebt sich *M-sense* von anderen Migräne- und Kopfschmerz-Apps qualitativ deutlich ab. Zumal eine innovative und interdisziplinäre Spitzenforschung aus den Bereichen Neurowissenschaften, maschinelles Lernen und Computermodellierung in das Produkt eingeflossen ist, das von der Newsenselab GmbH entwickelt wurde.

Testlauf mit der Telekom

Gemeinsam mit der Deutschen Telekom startet die BARMER in Kürze ein Pilotprojekt, um die App *M-sense* weiterzuentwickeln. Von Kopfschmerz betroffene Telekom-Mitarbeiter werden die Funktionen von *M-sense*, wie etwa die therapeutische und präventive Begleitung, testen. In Abhängigkeit von den dabei gewonnenen Erkenntnissen wird die BARMER prüfen, ob sie die App auch weiteren Unternehmen im Rahmen des BGM anbietet. *M-sense* soll insbesondere junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleiten und ihnen dabei helfen, Wege aus der Pillenfalle zu finden. Etwa über Bewegungs- und Entspannungsangebote, die zu einer gesunden Lebensführung einfach dazugehören.

www.barmer.de/s000549



Beim Thema Kopfschmerz ist Prävention kein Hokusfokus, sondern ein hochwirksames Mittel, für das wir gerade junge Erwachsene stärker sensibilisieren müssen.“

Prof. Dr. Christoph Straub,
Vorstandsvorsitzender der BARMER





Werkstudentenprivileg kein Selbstgänger

Studentenjobs und Sozialversicherungsrecht. Viele Unternehmen greifen gerne auf Studenten zurück, die sich in der vorlesungsfreien Zeit oder auch während des Semesters etwas hinzuverdienen möchten. Da die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung das Rundschreiben zu beschäftigten Studenten und Praktikanten überarbeitet und einige Aspekte neu bewertet haben, müssen die Personalbüros bei der beitragsrechtlichen Beurteilung „ihrer“ Studenten jetzt das ein oder andere beachten.

Studenten, die neben ihrem Studium einer Beschäftigung nachgehen, fallen unter das sogenannte Werkstudentenprivileg. Ihr Arbeitgeber muss für sie keine Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung abführen. Allerdings löst nicht jede neben dem Studium ausgeübte Beschäftigung Versicherungsfreiheit aus. Es sind nur solche Studierende als Werkstudent versicherungsfrei, deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird, die also von ihrem Erscheinungsbild her keine Arbeitnehmer, sondern Studenten sind. Die Beschäftigung ist nur versicherungsfrei, wenn und solange sie neben dem Studium ausgeübt wird und dem Studium nach Zweck und Dauer untergeordnet ist.

20-Stunden-Regelung

Das Erscheinungsbild des Studenten ist gegeben, wenn die Beschäftigung neben dem Studium für nicht mehr als 20 Wochenstunden ausgeübt wird. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt dabei keine Rolle. An diesem Grundsatz ändert sich auch durch

die von den Spitzenorganisationen jüngst vorgenommene Neubewertung des Werkstudentenprivilegs (Gemeinsames Rundschreiben vom 23. November 2016) nichts. Auch wird an der Versicherungsfreiheit nach wie vor nicht gerüttelt, wenn der Student lediglich

Beispiel

Eine Studentin nimmt vom 1. April an eine unbefristete Beschäftigung mit 25 Wochenstunden auf; hiervon arbeitet sie 7 Stunden nur am Wochenende.

Bewertung: Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht nicht, obwohl die wöchentliche Arbeitszeit dem nicht entgegensteht, da sie sich hinsichtlich ihrer Verteilung den Erfordernissen des Studiums anpasst. Versicherungsfreiheit ist deshalb ausgeschlossen, weil bei Beschäftigungsaufnahme absehbar ist, dass die 20-Wochenstunden-Grenze an mehr als 26 Wochen im Jahr überschritten wird. Die Beschäftigung unterliegt der Versicherungspflicht in allen Versicherungszweigen.

66%

der Studierenden in Deutschland arbeiten neben dem Studium.

Quelle: HIS-Institut für Hochschulforschung

durch Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit diese 20-Stunden-Grenze überschreitet, ansonsten aber Zeit und Arbeitskraft überwiegend für das Studium aufwendet.

**Wochenend-,
Abend- oder
Nachtarbeit**

Als nicht gegeben sieht man hingegen das „Erscheinungsbild als Student“ an, wenn eine Beschäftigung, welche die 20-Stunden-Grenze durch Wochenend-, Abend- oder Nachtarbeit überschreitet, ohne zeitliche Befristung ausgeübt wird oder sie auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen befristet ist. In diesen Fällen kann das Werkstudentenprivileg nicht eingeräumt werden. Folglich müssen die Arbeitgeber in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Beiträge abführen.

Während der Semesterferien

Beschäftigungen, die ausschließlich während der Semesterferien ausgeübt werden, unterliegen unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitsentgelts nicht der Versicherungspflicht. Gleiches gilt, wenn eine Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit bis zu 20 Stunden lediglich in den Semesterferien auf mehr als 20 Stunden ausgeweitet wird. Allerdings sind auch hier eventuelle Vorbeschäftigungen mit in die Betrachtung einzubeziehen.

Aufeinanderfolgende Beschäftigungen

Übt ein Student im Laufe eines Jahres mehrmals eine Beschäftigung mit einem Umfang von mehr als 20 Wochenstunden aus, muss geprüft werden, ob er vom Erscheinungsbild her noch als ordentlicher Student oder bereits als Beschäftigter anzusehen ist. Letzteres ist der Fall, wenn der Student im Laufe des Jahres mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) in einem Umfang von mehr als 20 Wochenstunden beschäftigt ist.

Die Spitzenverbände haben hierzu klargestellt, dass die 26-Wochen-Regelung nicht dazu dient, eine Versicherungsfreiheit auf der Grundlage des Werkstudentenprivilegs zu begründen. Vielmehr soll die 26-Wochen-Regelung eine Versicherungsfreiheit ausschließen, die ohne ihre Anwendung bereits auf der Grundlage des Werkstudentenprivilegs einzuräumen wäre. Diese Neubewertung führt zu einem geänderten Prüfverfahren. Sofern es sich bei der zu beurteilenden Beschäftigung nicht um eine kurzfristige Beschäftigung (Befristung auf 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage) handelt (dies ist vorrangig zu prüfen) und bereits deshalb Versicherungsfreiheit besteht, ist zu prüfen, ob sie für sich allein betrachtet die Voraussetzungen für die Anwendung des Werkstudentenprivilegs erfüllt, das heißt, Überschreitung der 20-Wochenstunden-Grenze durch Abend-, Nacht- oder Wochenendarbeit oder Beschäftigung ausschließlich während der Semesterferien. Erfüllt die

Beschäftigung diese Voraussetzungen nicht, wird sie auch nicht versicherungsfrei, wenn unter Anrechnung eventueller Vorbeschäftigungen die 26-Wochen-Grenze nicht überschritten wird.

Wäre in der Beschäftigung hingegen dem Grunde nach Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs einzuräumen, muss durch das Heranziehen der 26-Wochen-Regelung geprüft werden, ob die Versicherungsfreiheit ausgeschlossen ist, weil die aktuelle Beschäftigung unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungen die vorgenannte Zeitgrenze überschreitet.

Beispiel

Ein Student übt vom 1. Dezember bis 31. Januar eine befristete Beschäftigung im Umfang von 25 Wochenstunden bei einer Fünf-Tage-Woche aus, ohne dass die Arbeitszeiten am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden liegen. Es bestanden in den letzten 12 Monaten folgende Vorbeschäftigungen:

- 01.02. bis 31.03. im Umfang von 25 Wochenstunden (5-Tage-Woche)
- 01.07. bis 15.09. im Umfang von 18 Wochenstunden (5-Tage-Woche)

Bewertung: Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht vor, da zu Beginn der Beschäftigung am 1. Dezember bereits feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigungen mehr als drei Monate beträgt.

Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs besteht für die am 1. Dezember aufgenommene Beschäftigung nicht, da die Arbeitszeit mehr als 20 Wochenstunden beträgt.

Der Umstand, dass die Dauer der Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Wochenstunden im Laufe eines Jahres (zurückgerechnet vom Ende der zu beurteilenden Beschäftigung) nicht mehr als 26 Wochen beträgt, begründet keine Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs.

Es besteht daher Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Weitere Änderungen, die bei der beitragsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten zu beachten sind, können der Einleitung des Gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 23. November 2016 entnommen werden. Ansonsten hält die BARMER alle Studentenjob-Infos (zzgl. einer Checkliste) auch online bereit.

www.barmer.de/f00006 (Beurteilung v. beschäftigten Studenten...)

www.barmer.de/f000064 (Infos)



Dirk Wiethölder

„Branchenspezifische Mindestlöhne“

Interview mit Dirk Wiethölder. Zum ersten Mal in der Geschichte der BARMER sind seit Januar 2017 auch Arbeitgeber im Verwaltungsrat der Kasse vertreten. Einer von ihnen ist Dirk Wiethölder (51), hauptamtlich tätig als Geschäftsführer Personal bei der Hairgroup GmbH. Die NAHDRAN sprach mit ihm über die Selbstverwaltung, Firmengesundheit und das Friseurhandwerk.

Redaktion: Herr Wiethölder, drei Monate sind Sie nun Mitglied des BARMER-Verwaltungsrats. Wie fällt Ihre erste Zwischenbilanz aus?

Wiethölder: Ich bin ganz zufrieden. Wir haben in den ersten Monaten wichtige Entscheidungen getroffen, um die Kasse auf die anstehenden Herausforderungen vorzubereiten. Dazu gehört unter anderem die

Festlegung auf besondere Satzungsleistungen. Diese sind neben der Qualität des Kundenservices wichtige Argumente einer Krankenkasse im Wettbewerb.

Von den 30 Selbstverwaltern entfallen drei Sitze auf die Arbeitgeber, der Rest auf die Versichertenvertreter. Wie setzen Sie bei dieser Konstellation Arbeitgeberinteressen durch?

Ein paritätisch besetzter Verwaltungsrat wäre mir natürlich lieber. Aber – und auch das ist eine positive Erfahrung – es zählen nicht nur Mehrheiten, sondern vor allem gute Argumente. Wenn wir uns beispielsweise für eine Weiterentwicklung unserer Angebote im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements stark machen, dann verschmelzen Arbeitgeber- und Versicherteninteressen und es entsteht eine Win-win-Situation.

Was bieten Sie den HairGroup-Mitarbeitern an gesundheitsfördernden Maßnahmen an?

Der Friseurberuf erfordert spezielle Angebote. Natürlich spielen dabei die Themen Rücken und Bewegung eine

Zur Person

Dirk Wiethölder

Der 51-Jährige war bis Ende Dezember Verwaltungsratsvorsitzender der Deutschen BKK und vertritt nun die Arbeitgeber im BARMER Verwaltungsrat. Dort ist er Mitglied des Präsidiums und zweiter stellvertretender Vorsitzender im Haupt- und Grundsatzausschuss. Im Hauptberuf ist Dirk Wiethölder Geschäftsführer Personal der Hairgroup GmbH.

große Rolle. Wir legen aber auch Wert auf gesunde Ernährung und Hautgesundheit. Die BARMER berät uns hier sehr gut und bietet passgenaue Angebote an. Im Übrigen beschäftigen wir uns auch mit der psychischen Gesundheit.

Weil psychische Erkrankungen auch im Friseurhandwerk auf dem Vormarsch sind?

Genau so ist es. Und wir stellen uns natürlich die Frage, ob diese Erkrankungen auch auf das Führungsverhalten zurückzuführen sind. Die Hairgroup GmbH legt auf Führungsschulungen jedenfalls großen Wert, bei denen die Bedürfnisse und Interessen der Mitarbeiter eine wichtige Rolle spielen.

Stichwort Mitarbeiterinteressen. Die Zufriedenheit Ihrer Friseure müsste doch seit Einführung des Mindestlohnes gestiegen sein.

Natürlich ist Bezahlung ein wichtiges Kriterium. Ich warne jedoch davor zu glauben, dass ausschließlich Geld zufriedener macht. Es gibt weitere Faktoren wie ein sicherer Arbeitsplatz, pünktliche Lohnzahlung, Fort- und Weiterbildungsangebote und Aufstiegsmöglichkeiten. All das bietet die Hairgroup GmbH, trotzdem haben wir nicht unerhebliche Nachwuchssorgen bei den Friseuren. Bei den Fachkräften mit Führungsverantwortung sieht das



Satzungsleistungen sind neben der Qualität des Kundenservices wichtige Argumente einer Krankenkasse im Wettbewerb.“



erfreulicherweise anders aus. Hier erhalten wir sehr viele Initiativbewerbungen. Gute Arbeitsbedingungen sprechen sich herum.

Nochmal zurück zum Mindestlohn. Stellt er eine Belastung für Ihr Unternehmen dar?

Wir haben ihn verkraftet, aber er bleibt ein schwieriges Thema. Gerade das Friseurhandwerk leidet unter dem Mindestlohn. Wir brauchen hier mehr Differenzierung, weil er zu großen Problemen im Friseurhandwerk führt. Wir können die automatischen Lohnsteigerungen nicht eins zu eins in Form höherer Preise an unsere Kunden weitergeben. Eine neue Bundesregierung sollte deshalb für branchenspezifische Mindestlöhne sorgen, deren Entwicklung bei uns auch die zweite Einnahmequelle der Friseure berücksichtigt, nämlich das Trinkgeld. Und wenn ich schon Wünsche formulieren darf, dann darf das Thema der

Krankenkassenfinanzierung nicht fehlen. Für den Wirtschaftsstandort Deutschland war es wichtig, den Arbeitgeberanteil an der Finanzierung einzufrieren. Das führte zu mehr Planungssicherheit und zu einer stabilen Wirtschaft. All das ist auch im Sinne der Arbeitnehmer. Das darf bei den aktuellen wahlkampfgetriebenen Diskussionen über eine mögliche Rückkehr zur paritätischen Finanzierung nicht vergessen werden.

Die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter ist Ihnen sehr wichtig. Was machen Sie, um gesund zu bleiben?

Leider viel zu wenig. Es reicht gerade mal zu täglichen Spaziergängen mit meinem Hund und alle zwei Wochen Badminton spielen. Mehr ist nicht drin. Dafür achte ich besonders auf gesunde Ernährung. Obst und Gemüse stehen täglich auf dem Speiseplan.

Info

Sozialwahlen in Deutschland

2017 ist ein Jahr wichtiger Wahlentscheidungen. Neben drei Landtagswahlen und der Bundestagswahl sind mehr als 51 Millionen Bürgerinnen und Bürger aufgerufen, sich an der Sozialwahl zu beteiligen. Sie stimmen darüber ab, wer ihre Interessen in den Verwaltungsräten wahrnimmt. Für die gesetzliche Renten- und Unfallversicherung sowie die meisten gesetzlichen Krankenkassen finden diese Wahlen bis zum 31. Mai statt. Aufgrund der Fusion von BARMER GEK und Deutscher BKK zu Beginn des Jahres 2017 gilt für die Mitglieder der neuen BARMER ein gesonderter Wahltermin. Sie erhalten

ihre Wahlunterlagen erst Anfang September und wählen bis zum Stichtag 4. Oktober. Die Verwaltungsräte setzen sich dafür ein, dass die Sozialversicherung kontinuierlich weiterentwickelt wird. Dazu werden sie im Vorfeld gesetzlicher Neuregelungen in politische Entscheidungsprozesse einbezogen. Arbeitgeber sollten in ihrem Unternehmen für die Sozialwahl werben. Informationen, Flyer und Broschüren stehen im Internet zur Verfügung.

www.sozialwahl.de



Plakatmotiv zur Sozialwahl

Auf einen Blick

Seit 1. Februar höhere Pauschbeträge

Beruflich bedingter Wohnungswechsel.

Versetzung, Stellenwechsel, die erstmalige Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit: Für Arbeitnehmer gehen solch einschneidende Ereignisse nicht selten mit einem Wohnungswechsel einher. Die dabei anfallenden Umzugskosten kann der Arbeitgeber seinem Beschäftigten steuerfrei und in pauschaler Höhe erstatten, ohne dafür einen Nachweis erbringen zu müssen. Bereits zum 1. Februar hat das Bundesfinanzministerium die Pauschalen für sogenannte „sonstige Umzugsauslagen“ wie beispielsweise Reisekosten, Mietentschädigungen oder Wohnungsvermittlungsgebühren erhöht. Für ledige Arbeitnehmer liegt der steuerfreie Pauschbetrag nun bei 764 Euro (vorher 746 Euro), während er für

verheiratete Personen und Lebenspartner von 1.493 Euro auf 1.528 Euro angehoben wurde. Beruflich veranlasst ist ein Umzug dann, wenn er im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt und von ihm gefordert wird.

www.bundesfinanzministerium.de

(Suchbegriff: Umzugskosten)



15,7 Mrd. €

wird die Ost-West-Angleichung der Renten
bis zum Jahr 2025 kosten.

Berechnungen des Bundesarbeitsministeriums

Größter Firmenlauf der Welt

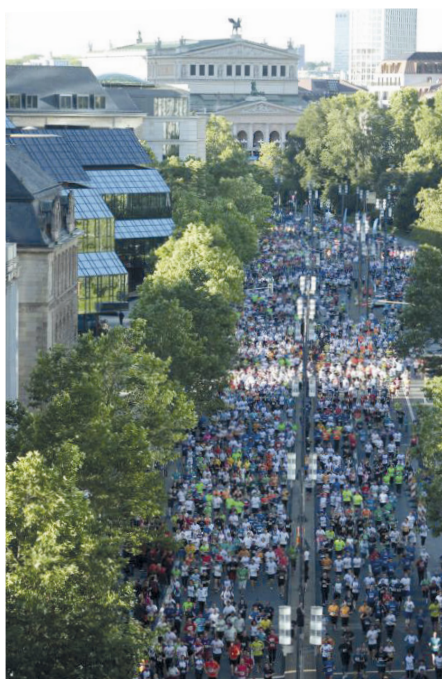
Die J.P. Morgan Corporate Challenge feiert Geburtstag.

Rund 70.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus bis zu 3.000 Unternehmen, Behörden und anderen Institutionen lockt sie Jahr für Jahr nach Frankfurt: die J.P. Morgan Corporate Challenge, der größte Firmenlauf der Welt. Am 13. Juni 2017 fällt in der Mainmetropole erneut der Startschuss für dieses sportliche Großereignis. Mit dem Unterschied, dass der XXL-Firmenlauf in diesem Jahr seinen 25. Geburtstag feiert und deshalb eine Nummer größer ausfällt. Das heißt: Neben dem regulären 5,6-Kilometer-Lauf wird in diesem Sommer auch die Championship der J.P. Morgan Corporate Challenge-Serie ausgetragen. Denn der Firmenlauf wird nicht nur in Frankfurt ausgetragen, sondern darüber hinaus in sieben amerikanischen Städten,

wie New York und San Francisco sowie in Sydney, Johannesburg, Singapur, London und Shanghai. Und zum Frankfurter Jubiläum lädt J.P. Morgan alle Firmen-Teams ein, die im vergangenen Jahr bei diesen 13 Läufen jeweils zu den Siegern gehörten. Und diese dürfen dann untereinander ausmachen, wer sich am Ende zu den definitiv besten Teams weltweit zählen darf. Übrigens: Bei der J.P. Morgan Corporate Challenge-Serie geht es weniger um persönliche Bestleistungen als um Fairness, Gesundheit und Teamgeist, denn in die Laufwertung kommen nur vierköpfige Frauen-, Männer- oder Mixed-Teams.

Meldeschluss für die J.P. Morgan Corporate Challenge in Frankfurt ist der 10. Mai.

www.jpmmc.de





Gesunde Mitarbeiter, erfolgreiche Unternehmen

Neue BARMER BGM-Broschüre. Insgesamt zweieinhalb Wochen im Jahr fallen Arbeitnehmer laut BARMER Gesundheitsreport im Durchschnitt aus. Für die meisten Fehltage zeichnen Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychische Störungen verantwortlich. Über ein im Unternehmen fest verankertes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) lässt sich wirkungsvoll gegensteuern. Eine neue BGM-Broschüre mit dem Titel „Gesunde Mitarbeiter, erfolgreiche Unternehmen“ gewährt einen schnellen Überblick

über das, was mit Unterstützung der BARMER so alles möglich ist, von Einstiegsangeboten wie dem interaktiven Herzcoach bis hin zum ganzheitlich-nachhaltigen Ansatz mit Analyse, Aktionsplanung, Umsetzung und abschließender Erfolgsmessung. Ein (auch online abrufbarer) Schnell-Check am Broschürenende liefert nützliche Anhaltspunkte, welche Maßnahmen sich firmenspezifisch am ehesten anbieten.

www.barmer.de/f000234

www.barmer.de/schnellcheck



Schnell noch anmelden

BARMER Azubi-Wettbewerb *Moveguide*.

Auszubildende machen ihren Kolleginnen und Kollegen Lust auf ein gesundes und aktives Leben und verleihen der Betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen so mehr Durchschlagskraft. Diese Philosophie steckt hinter dem von der BARMER bereits im Jahr 2010 aus der Taufe gehobenen Azubi-Wettbewerb *Moveguide*. Dabei handelt es sich um ein bundesweit bislang einzigartiges Projekt, das der Kreativität der *Moveguides* (*move* = *bewegen*; *guide* = *Führer*) keine Grenzen setzt. Über ein komplettes Ausbildungsjahr hinweg dürfen sie Ideen entwickeln, bei denen es beispielsweise um mehr Bewegung oder

eine gesündere Ernährung geht, und diese sogleich in die Tat umsetzen. Falls gewünscht, können sich die *Moveguides* dabei von den BARMER Beraterinnen und Beratern Gesundheitsmanagement gerne coachen lassen. Wichtig: Ob Power-Point-Präsentation, Filmclip oder Fotoalbum: Alle Aktivitäten müssen sorgfältig dokumentiert werden. Am Ende des Jahres wertet ein Experten-Team die eingereichten Beiträge aus und prämiert die besten

Ideen. Den drei Gewinnern auf Bundesebene, die sich zuvor in ihrer Region gegen andere Teilnehmer durchgesetzt haben, winken attraktive Geldpreise. Überdies werden noch zwei Sonderpreise für besonders kreative und nachhaltige *Moveguide*-Projekte vergeben.

Interessiert? *Moveguide*-Beiträge können nach vorheriger Anmeldung noch bis Ende August bei der BARMER eingereicht werden. Ausführliche Infos unter:

www.barmer.de/moveguide

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, gettyimages (S.1), picture alliance (S.6), Newsenselab GmbH (S.7), SeanShot-iStockphoto.com (S.8), JPMorgan (S.12),

Eurocres Consulting GmbH (S.14, 15: Bilder, Grafiken), T. Täuber (S.17); ...-fotolia.com: sharpnose (S.3), antto (S.3), teracreonte (S.3), Arcady (S.3), snjadesign (S.3), jenstraning (S.3), electriceye (S.4), martialred (S.4), Robert Kneschke (S.5), BSANI (S.5), Karin & Uwe Annas (S.12), Luismolinerio (S.13), Decorwith.me (S.18)

NAHDRA erscheint viermal jährlich.

*aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei



Sprungkästchen



Ringe



„Wassergraben“

Es kommt Bewegung ins Büro

ActiveOffice® – ein neues BARMER Angebot. Der Mensch mutiert zu einem chronischen Vielsitzer. Doch der tägliche Sitzmarathon am Schreibtisch oder im Meeting hat bekanntlich Folgen. Neben möglichen Rückenbeschwerden steigt das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Diabetes. Die BARMER unterstützt Arbeitgeber mit einem neuen BGM-Angebot, das den Fokus auf die Verhältnisprävention richtet und so die gesundheitsfördernden Strukturen im Betrieb stärkt.

Bis zu 85 Prozent des Arbeitstages verbringt der Durchschnitts-Berufstätige „zusammengeklappt auf seinem Stuhl“, kritisiert die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Das Dauersitzen auf 50 Prozent reduzieren, so lautet die Zielvorgabe von **ActiveOffice®**. Der Name dieses gesundheitsfördernden Präventionskonzepts ist Programm, denn

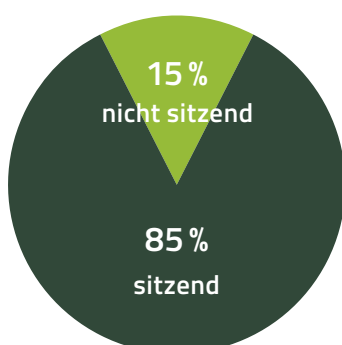
die anderen 50 Prozent ihres Arbeitstages sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter künftig so gestalten, dass sie „aktiver“ sitzen oder stehen und sich bei ihren Tätigkeiten mehr bewegen.

Aktive Flächen identifizieren

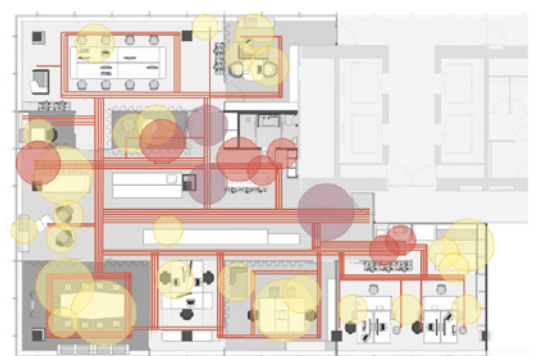
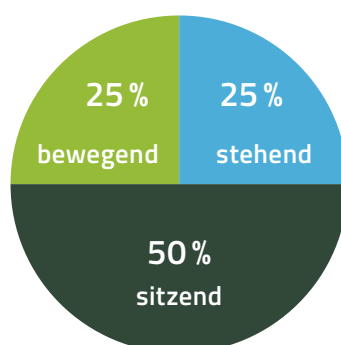
Und so geht **ActiveOffice®**: Zunächst wird der Bürogrundriss unter Berücksichtigung

raumrelevanter Gesundheitsfaktoren wie Bürausstattung, Frischluftzufuhr, Lärmdämmung oder Beleuchtung begutachtet. Zudem wird anhand einer Frequenzanalyse herauszufinden versucht, wie oft und wohin sich die Mitarbeiter von ihren Arbeitsplätzen wegbewegen, etwa zum Kopierer oder in andere Abteilungen. Auf Basis dieser

Ausgangspunkt



Ziel



Frequenzanalyse: Ein Bürogrundriss hilft dabei, „aktive“ Flächen wie Flure oder Besprechungsräume zu identifizieren.



Entspannungs- und Bewegungsraum, dahinter: Besprechungsraum



„Papier-Basketball“



Besprechungstresen für Meetings im Stehen



Aktives Sitzen, auch in der Pause

Angaben entsteht eine Bewegungsmatrix, die anzeigt, welche Bereiche (Flure, Durchgangsräume etc.) häufiger passiert oder stark frequentiert werden. Die Beratung auf Basis der Analyse zielt dann darauf ab, vorhandene Ressourcen (zum Beispiel Flächen oder Möbel) anders zu nutzen und selbstanimierende Bewegungsangebote ohne größeren Aufwand in die bestehende Gebäude-Infrastruktur und in typische Arbeitsabläufe zu integrieren.

Mikroimpulse setzen

Dazu werden in die Büroprozessabläufe Kleinstbewegungen, sogenannte „Mikroimpulse“, eingebaut, damit die Mitarbeiter öfter vom Sitz- in den Geh- oder Stehmodus wechseln beziehungsweise andere Körperhaltungen einnehmen. Beispielsweise können von der Decke baumelnde

Ringe dazu animieren, sich im Vorbeigehen daran zu hängen, um die Wirbelsäule kurz zu entlasten oder um Schultern und Arme zu aktivieren. Oder es können auf den Flurteppich aufgedruckte Kästchen sein, die – wie in Kindertagen – zum Hüpfen animieren. Auch kann ein virtueller Fluss über den Bürogang fließen, der übersprungen werden muss, wobei durch den Ausfallschritt unwillkürlich andere Muskelgruppen beansprucht werden.

Aktives Sitzen fördern

Sollten die Unternehmen weiter investieren wollen, dann ist in Sachen aktive Bürogestaltung natürlich manches mehr möglich. Zum Beispiel lässt sich durch höhere Besprechungstühle, Hocker oder Sitzsäcke aktives Sitzen fördern, oder es können durch Stehbesprechungstische

oder -tresen Anreize gesetzt werden, kurze Besprechungen künftig im Stehen durchzuführen. In der Summe kann den Unternehmen ein ganzheitlicher Maßnahmenkatalog an die Hand gegeben werden, der die Basis für eine eigenverantwortliche bewegungs- und gesundheitsfördernde Büroomgestaltung bilden kann.

Investitionen lohnen sich

Es macht für Arbeitgeber also unbedingt Sinn, in gesundheitsfördernde Präventionskonzepte an den Arbeitsplätzen zu investieren. Zumal die Digitalisierung der Arbeitswelt die Bewegungsarmut tendenziell sogar noch fördert.

Sie interessieren sich für eine Analyse und Beratung der BARMER im Rahmen von *ActiveOffice®*? Ihre Berater Firmengesundheit freuen sich auf Sie!

www.barmer.de/f000319



Tretroller



Balanceboard



Stange



Schaukel



Stehschreibtisch



Trampolin



Aktivhocker



Tischpunchingball

Es gibt viele Möglichkeiten, mit wenig Aufwand Bewegung ins Büro zu bringen – mehr als diese kleine Auswahl vermuten lässt.



Keine Angst vor der Cloud

Digitales Personalwesen. Noch immer scheuen viele kleine und mittlere Unternehmen davor zurück, ihre Personalarbeit zu digitalisieren. Sie fürchten den Verlust hochsensibler Daten. NAHDRAN sprach mit IT-Experte Tobias Täuber darüber, wie sich Cloud-Lösungen sicher nutzen lassen.

NAHDRAN: Herr Täuber, sind die Sorgen von Personalern berechtigt, die befürchten, hochsensible Mitarbeiterdaten könnten nicht ausreichend gegen Diebstahl und Verlust gesichert sein, wenn sie in einer Cloud gespeichert werden – also außerhalb des firmeneigenen IT-Netzwerks?

Tobias Täuber: Nachvollziehbar sind diese Befürchtungen schon, doch Sorgen machen müssen sich die Arbeitgeber nicht. Mittlerweile gewährleisten professionelle Cloud-Anbieter ein hohes Maß an Datenschutz und IT-Sicherheit, sofern man bei der Wahl des Dienstleisters auf einige wichtige Kriterien achtet. Wer allein aus Sicherheitserwägungen heraus auf digitale und cloudbasierte Lösungen verzichtet, beraubt sich vieler Möglichkeiten.

Welcher Möglichkeiten zum Beispiel?

Cloud-Lösungen machen die Arbeit leichter und übersichtlicher. So senken beispielsweise Anwendungen für das Melde- und Bescheinigungswesen den Verwaltungsaufwand in der Personalarbeit erheblich. Damit erstellt die Personalabteilung Anträge und Bescheinigungen an die Sozialversicherung oder die Agentur für Arbeit und versendet diese bequem aus der Software heraus – Formulare müssen somit nicht mehr manuell befüllt werden. Auch der elektronische Versand von Lohn- und Gehaltsdokumenten an die Mitarbeiter mithilfe von Cloud-Anwendungen spart Zeit und Kosten. Zudem erreichen die Unterlagen auf

diese Weise stets den richtigen Empfänger. Irrläufer gibt es nicht mehr. Werden die Mitarbeiterdaten zudem einmalig an zentraler Stelle gepflegt, stehen alle Informationen gebündelt zur Verfügung. Dadurch entfällt eine doppelte Datenführung in verschiedenen Programmen. Außerdem erleichtert dies den Zugriff auf Informationen für die Personalplanung sowie die Erstellung von Statistiken und Analysen. Wenn

Info

Was ist Cloud Computing?



IT-Infrastrukturen (z. B. Rechenkapazität, Datenspeicher, Datensicherheit, Netzkapazitäten oder auch fertige Software) werden über ein Netz zur Verfügung gestellt, ohne dass diese auf dem lokalen Rechner installiert sein müssen. Angebot und Nutzung dieser Dienstleistungen erfolgen dabei ausschließlich über technische Schnittstellen und Protokolle sowie über Browser. Die Spannweite der im Rahmen des Cloud Computings angebotenen Dienstleistungen umfasst das gesamte Spektrum der Informationstechnik und beinhaltet unter anderem Infrastruktur (z. B. Rechenleistung, Speicherplatz), Plattformen und Software.

Quelle: Wikipedia

Personalverantwortliche darüber hinaus über mobile Cloud-Anwendungen jederzeit wichtige Informationen einsehen können, zum Beispiel vom Home Office aus oder während einer Geschäftsreise, dann macht sie das räumlich und zeitlich unabhängiger, ohne dass ihnen etwas Wichtiges entgeht.

Und was hat es mit der Möglichkeit auf sich, das Personalwesen in die Cloud zu verlagern?

Die Möglichkeit, Software-Programme für das Personalwesen über eine externe Server-Lösung zu nutzen, haben die Unternehmen selbstverständlich auch. In diesem Fall können sie ganze Anwendungen – wie etwa die Lohnbuchhaltung – mitsamt vertraulicher Daten aus dem Firmen-Netzwerk auslagern. Dabei stellt ein so genannter Application Service Provider (ASP) das entsprechende Programm komplett über die Cloud zur Verfügung. Der Vorteil: Die sensiblen Informationen können nur Anwender mit klar definierten Zugriffsrechten einsehen. Selbst hausinterne IT-Administratoren haben keinen Zugriff mehr auf Mitarbeiterinformationen. Zudem entsprechen professionelle Rechenzentren anspruchsvollen Sicherheitsstandards, die sie in der Regel mit anerkannten Zertifizierungen nachweisen. Damit profitieren kleine und mittlere Unternehmen von sehr hoher Daten- und Ausfallsicherheit, die sie selbst kaum oder nur mit hohem Kosten- und Zeitaufwand gewährleisten könnten.

Das klingt jetzt so, als könnten die Unternehmen bei der Auswahl eines Cloud-Dienstleisters gar nicht so viel falsch machen. Ist dem so?

Wie ich eingangs schon sagte, auf einige wichtigen Kriterien sollte bei der Wahl des IT-Dienstleisters dennoch unbedingt geachtet werden. Zunächst einmal sollten sich die Cloud-Server in Deutschland befinden, denn hier unterliegen die Informationen den deutschen Datenschutzregelungen und damit den höchsten Sicherheitsstandards weltweit. Neben dem Standort der

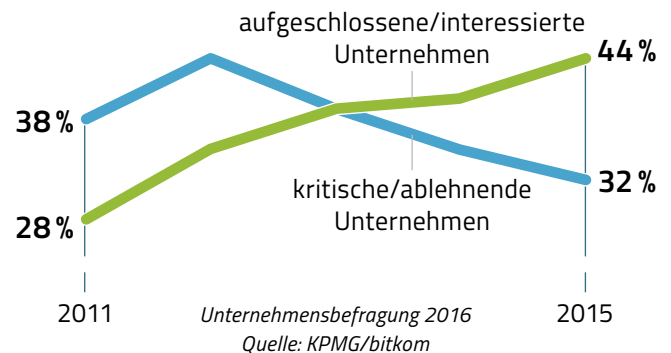
Checkliste

Worauf ist bei der Wahl eines Cloud-Anbieters zu achten?



- **Standort**
Rechenzentrum sollte sich in Deutschland befinden.
- **Ausfallsicherheit**
Redundante Daten- und Stromleitungen, maximaler Brandschutz und optimale Klimatisierung sollten gewährleistet sein.
- **Datensicherheit**
Zertifizierungen ISO/IEC 27001 und ISO/IEC 20000 oder per Eco Datacenter Star Audit sollten vorliegen.
- **Datenverschlüsselung**
Sollte über moderne und anerkannte Verfahren (AES, RSA oder beide) geschehen.

Unternehmen zunehmend Cloud-freundlicher



Cloud-Server sollte auf die Ausfallsicherheit des Rechenzentrums geachtet werden, denn redundante Daten- und Stromleitungen sichern bei einem Ausfall der Hauptleitung die kontinuierliche Versorgung der Server. Somit ist gewährleistet, dass die Daten jederzeit abrufbar sind. Ein sicheres Rechenzentrum bietet außerdem maximalen Brandschutz und optimale Klimatisierung der Server-Räume. Bezüglich Datensicherheit lässt sich sagen, dass Zertifikate wie ISO/IEC 27001 und ISO/IEC 20000 oder die Eco Datacenter Star Audit-Zertifizierung ein verlässlicher Nachweis für adäquate Sicherheitsvorkehrungen sind. Diese zeigen unter anderem, dass das Personal auf Datensicherheit geschult ist, regelmäßige Backups durchgeführt werden, Notfallpläne bestehen und das Rechenzentrum physisch und virtuell gesichert ist. Auch sollte der potenzielle Cloud-Anbieter ein modernes und anerkanntes Verschlüsselungsverfahren wie beispielsweise AES (für symmetrische Verschlüsselungen) oder RSA (für asymmetrische Verschlüsselungen) anwenden. Oftmals werden beide Verfahren kombiniert, um die jeweiligen Vorteile zu nutzen und die Nachteile auszugleichen. Dabei ist es wichtig, dass nicht nur die Informationen verschlüsselt werden, die im Rechenzentrum gespeichert sind. Die Verschlüsselung sollte bereits während der Übertragung derselben stattfinden.

Tobias Täuber



Tobias Täuber ist Abteilungsleiter Produktmanagement IT-Lösungen bei Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG in Rosenheim. Das Unternehmen bietet betriebswirtschaftliche Software-Lösungen aus den Bereichen Personal- und Rechnungswesen, Steuerberechnungen und Office-Management.
www.agenda-software.de

Umgang mit Stress ist trainierbar

GET.ON Online-Trainings. Stress im Beruf, Schlafstörungen, riskanter Alkoholkonsum, depressive Verstimmungen – mithilfe von wissenschaftlich evaluierten und von der BARMER unterstützten Online-Trainings können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt Einfluss auf ihre Gesundheit nehmen.

Maßnahmen zur Stärkung der individuellen Stressbewältigungsressourcen rücken im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Unternehmen immer stärker in den Fokus. Internetbasierte Gesundheitsangebote werden

dabei immer häufiger bevorzugt, weil sie von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Eigenregie zeitlich und örtlich flexibel genutzt werden können. Das mit Unterstützung der BARMER vom GET.ON Institut und der Leuphana Universität

Lüneburg entwickelte wissenschaftlich evaluierte Coaching-Programmpaket ist bestens dazu geeignet, die psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken.

Hier ein Überblick:



FIT im Stress

... ist das erste Online-Stressbewältigungstraining, das in Deutschland evaluiert wurde und dessen Wirksamkeit (verringertes Stressempfinden, weniger Fehltage etc.) auch nach über einem Jahr noch nachgewiesen werden konnte. Die Teilnehmer trainieren in sechs Schritten ihre Fähigkeit, Probleme besser zu bewältigen und lernen, auch mithilfe von Entspannungstechniken, den gelasseneren Umgang mit negativen Emotionen.



GET.ON Stimmung

... ist weltweit das einzige Online-Training, mit dem die Prävention von Depressionen erfolgreich nachgewiesen werden konnte. Teilnehmer lernen, Probleme anzupacken und wieder Freude an Aktivitäten zu bekommen, die ihnen früher Spaß gemacht haben. Ein Coach steht bei Bedarf für Fragen zur Verfügung, gibt aber nicht regelmäßig Feedbacks. *GET.ON Stimmung* ersetzt keinen Therapeuten, kann jedoch helfen, Wartezeiten zu überbrücken.



Regeneration für besseren Schlaf

Hier ist der Titel Programm. „Ersetze Gedankenkarussell durch erholsame Nachtruhe“ könnte – verkürzt gesagt – das Ziel dieses Trainings lauten, mit dem die Regenerationskompetenz verbessert werden soll, etwa über ein aktives Erholungsverhalten. Beeindruckend auch hier die in einer Studie dokumentierte Wirksamkeit, denn über ein Drittel der Teilnehmer zeigte sich am Ende komplett symptomfrei.



Clever weniger trinken

Dieses Online-Angebot hilft den Teilnehmern dabei, ihren Alkoholkonsum auf ein gesundes Maß zu reduzieren. Sie lernen, diesbezügliche Gewohnheiten zu hinterfragen und auch in schwierigen Alltagssituationen einen klaren Kopf zu behalten. Zwei große Studien belegen, dass mithilfe von *Clever weniger trinken* eine deutliche Reduktion des Alkoholkonsums erreicht werden konnte.

Erst Testverfahren, dann Empfehlung

Beschäftigte, die sich für die GET.ON-Trainings interessieren, durchlaufen zunächst ein zehnminütiges Online-Testverfahren, um herauszufinden, welches der Angebote für sie am ehesten infrage kommt. Die Trainings selbst dauern sechs

Wochen und bestehen aus fünf bis acht Trainingseinheiten à 45 bis 60 Minuten. Bei allen Angeboten wird den Teilnehmern Gelegenheit gegeben, das Erlernte mithilfe von Übungen zu vertiefen und ihre Trainingserfolge in einem Online-Tagebuch

festzuhalten. Bei Bedarf können sie auf einen persönlichen eCoach zurückgreifen. Interessiert? Unsere Beraterinnen und Berater Gesundheitsmanagement informieren Sie gern.

www.barmar.de/f000319

Events, Messen, Kongresse ...

Termine

Zweites 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.

