

NAHD RAN

DAS BARMER GEK MAGAZIN FÜR UNTERNEHMEN

2 | 2016

STUDENTENJOBS

WANN BEITRAGSPFLICHTIG?

ARBEITSRECHT

WER HAFTET WANN?

FIRMENGESUNDHEIT

TEAM-EVENT IM GEMÜSEBEET



BARMER GEK

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,



aus der Flut von Wirtschaftsnachrichten sind mir zwei Meldungen besonders aufgefallen. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag hebt seine Wachstumsprognose für das laufende Jahr an und rechnet nun mit rund 450.000 neuen Stellen. Zweites Highlight: Der ifo-Geschäftsklimaindex ist erneut gestiegen. Die Unternehmen sind mit ihrer Geschäftslage zufrieden und blicken optimistisch auf die kommenden Monate.

In diesem wachstumsfreundlichen Umfeld sind die Arbeitgeber auf gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter angewiesen. Ein wichtiger Baustein für die Gesundheit der Beschäftigten ist das betriebliche Gesundheitsmanagement.

Die BARMER GEK unterstützt Betriebe, die in ihre „Firmengesundheit“ investieren wollen, mit einer Vielzahl von Angeboten. Ein echter „Magnet“ dürfte unsere Aktion „Spitzensportler bewegen Mitarbeiter“ sein, die wir in dieser Ausgabe vorstellen. Vielleicht können ja auch Sie bald einen dieser Top-Athleten in Ihrem Unternehmen begrüßen.

Ihr

Christoph Straub

Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER GEK

→ INHALT

- 04 Meldungen
Auf einen Blick
- 06 Studentenjobs
Willkommene Helfer
- 08 Interview
„Wir werden in der Fläche noch präsenter sein“
- 10 „Kindersprint und Azubi-Übungsleiter“
Die Lizenz für mehr Bewegung
- 11 „Spitzensportler bewegen Mitarbeiter“
Aus Champions werden Stars zum Anfassen
- 12 Arbeitnehmerhaftung
Fehler passieren – doch wie geht es weiter?
- 14 Meldungen
Auf einen Blick
- 16 BARMER GEK Gesundheitsreport 2016
Deutlicher Anstieg bei den Fehlzeiten
- 18 Zentrale Bankkonten der BARMER GEK
Beiträge richtig überweisen
- 19 BGM-Projekt „Ackerhelden“
Betriebliche Gesundheitsförderung in Bio-Qualität

LESERSERVICE

Expertenrat am BARMER GEK Servicetelefon:

→ 0800 333 10 10*

Kontakt zu Ihrem BARMER GEK Firmenberater:

→ www.barmer-gek.de/506281 (E-Mail-Service)

→ www.barmer-gek.de/506280 (Rückrufservice)

BARMER GEK Firmenportal:

→ firmenangebote.barmer-gek.de

Fragen zu Themen in der NAHDRAN, Anschriftenänderungen mitteilen oder NAHDRAN abbestellen:

→ nahdran@barmer-gek.de

NAHDRAN digital (aktuelle Ausgabe als E-Paper / PDF-Download / Archiv):

→ www.barmer-gek.de/500001

*aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei

→ AUF EINEN BLICK

WAS MITARBEITER FROH MACHT

Befragung von 1.000 Erwachsenen:
„Welche Faktoren motivieren im Job?“



Quelle: ManpowerGroup Deutschland, 2014

ARBEITGEBER DARF BROWSERVERLAUF AUSWERTEN

Privates Surfen am Arbeitsplatz. Bei Amazon bestellen oder einen Urlaub buchen... die Verlockung ist groß, den Internetzugang des Büro-Rechners für die Erledigung persönlicher Dinge zu nutzen. Doch übertrieben werden sollte das private Surfen am Arbeitsplatz nicht, wie nachfolgender Fall zeigt: Ein Arbeitgeber war Hinweisen nachgegangen, dass ein Mitarbeiter seinen Dienstrechner in erheblichem Umfang privat nutzt, obwohl ihm das nur in Ausnahmefällen während der Pausen gestattet war. Ohne die Zustimmung des Mitarbeiters einzuholen, wertete er den Browserverlauf aus. Erstaunliches Ergebnis: Der Arbeitnehmer hatte binnen eines Monats mindestens

ein Fünftel seiner Arbeitszeit darauf verwendet, auf seinem Dienstrechner privat zu surfen und dabei über 16.000 Internetseiten aufgerufen. Was folgte, war die fristlose Kündigung. Dagegen wiederum zog der Mitarbeiter vor Gericht. Seine personenbezogenen Daten hätten nicht verwertet werden dürfen. Die Richter sahen das anders: Da der Arbeitgeber keine Möglichkeit gehabt hätte, den Umfang der unerlaubten Internetnutzung mit anderen Mitteln nachzuweisen, sei die Verwertung der personenbezogenen Daten statthaft. Zwecks Missbrauchskontrolle erlaube das Bundesdatenschutzgesetz eine Speicherung und Auswertung des Browserverlaufs auch ohne eine Einwilligung

des Arbeitnehmers. So begründete das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg sein Urteil (5 Sa 657/15). Übrigens: Wenn der Arbeitgeber das private Surfen am Arbeitsplatz nicht dulden will, kann er das durch eine Betriebsvereinbarung oder durch einen entsprechenden Passus im Arbeitsvertrag untersagen.

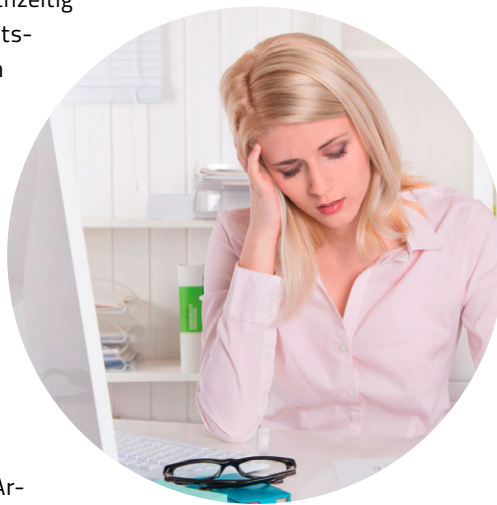


→ AUF EINEN BLICK

PSYCHISCHE GESUNDHEIT STÄRKEN

Neue BARMER GEK Beschäftigtenbefragung. Psychische Erkrankungen führen bei Erwerbspersonen zu immer höheren Fehlzeiten (s. auch Artikel zum BARMER GEK Gesundheitsreport auf Seite 16). Umso wichtiger ist es für Arbeitgeber zu wissen, wie sie die individuellen Stressbewältigungskompetenzen stärken und gleichzeitig Belastungen speziell am Arbeitsplatz reduzieren können. Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung setzt die BARMER GEK für Partnerunternehmen daher einen neuen Fragebogen für Beschäftigtenbefragungen ein, der den Fokus auf psychische Belastungen legt. Zusätzlich kann dieser um weitere Befragungsbereiche ergänzt werden, wie beispielsweise zur Arbeitsumgebung oder zu körperlichen Beschwerden. Die Befragung erfolgt anonym, erfüllt strengste Datenschutz-Anforderungen und kann entweder als Papier-, Online- oder Kombinationsbefragung durchgeführt werden. Im Falle einer reinen Online-Befragung kann Ihnen der BARMER GEK Berater Gesundheitsmanagement innerhalb kürzester Zeit die Ergebnisse vorstellen. Ziel der BARMER GEK ist es, Analyseinstrumente in der Betrieblichen Gesundheitsförderung einzusetzen, die auch ergänzend im Arbeits- und Gesundheitsschutz weiterverwendet werden können. So entstehen bei den Firmenpartnern keine „Doppelungen“. Und so können die Befragungsergebnisse beispielsweise für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen herangezogen werden. Der von der BARMER GEK eingesetzte Fragebogen ist wissenschaftlich evaluiert und wurde seitens der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin als ein mögliches Instrument zur Erhebung von psychischen Belastungen positiv bewertet. Interessiert? Die BARMER GEK Beraterinnen und Berater Betriebliches Gesundheitsmanagement informieren und beraten gern!

→ www.barmer-gek.de/505043



„AU“ PER APP EINREICHEN

Neuer Service der BARMER GEK. Kennen Sie schon die BARMER GEK App mit der man unkompliziert auf viele Services der Kasse zurückgreifen kann? Seit Kurzem können die Nutzer der App ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) auch via Smartphone an die BARMER GEK schicken und sich so das Briefporto oder den Besuch einer Geschäftsstelle sparen. Einfach die AU-Bescheinigung abfotografieren und das Bild an die BARMER GEK senden. Die Daten werden (natürlich unter strikter Einhaltung aller Datenschutzvorschriften) ausgelesen, dem entsprechenden Mitglied zugeordnet und automatisch weiterverarbeitet.

Übrigens: App-Nutzer können auch AU-Bescheinigungen des Partners oder der Partnerin einreichen. Einzige Voraussetzung: Auch sie müssen Mitglied der BARMER GEK sein.

→ www.barmer-gek.de/serviceapp

59 Milliarden ...

... Arbeitsstunden haben die 43 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland im letzten Jahr geleistet. Dies entspricht einer Steigerung von 1,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Vollzeitbeschäftigte haben durchschnittlich mehr als 1.650 Stunden an ihrem Arbeitsplatz zugebracht.

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



AUCH KURZE ZEITEN MITTEILEN

Unterbrechungsmeldung bei Elternzeit. Freiwillig krankenversicherte Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, bleiben unter bestimmten Voraussetzungen beitragsfrei. Allerdings bedarf es dazu einer Prüfung durch die Krankenkasse. Diese wiederum kann die Kasse nur vornehmen, wenn ihr auch sehr kurze Zeiträume, in denen Elternzeit genommen wurde, gemeldet werden. Die Empfehlung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger (SpV) an die Arbeitgeber lautet deshalb, vom 1. Juli 2016 an auch für Elternzeiten von weniger als einem Kalendermonat Unterbrechungsmeldungen (mit Meldegrund 52) abzugeben, unabhängig davon, welchen Versicherungsstatus der Arbeitnehmer hat. Parallel dazu haben die SpV den Gesetzgeber gebeten, diese Empfehlung auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen.

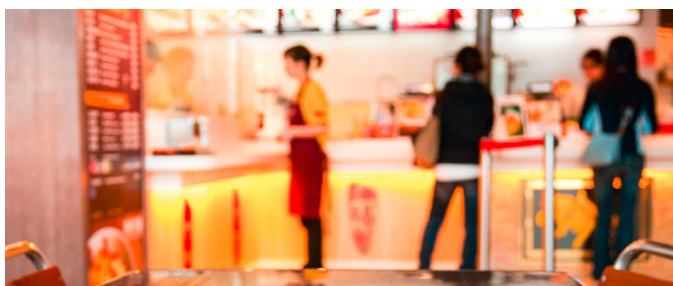
→ www.barmer-gek.de/500903 (Elternzeit und Beitragsrecht)



KABINETT BESCHLIESST ÄNDERUNGEN

Gesetzentwurf zu Leiharbeit und Werkverträgen. Nach langem Streit über eine Reform von Leiharbeit und Werkverträgen hat das Bundeskabinett am 1. Juni einen Gesetzentwurf beschlossen, der sich gegen Lohndumping und schlechte Arbeitsbedingungen wendet. Allerdings müssen Bundestag und Bundesrat ihm noch zustimmen. Dem Gesetzentwurf zufolge muss Leih- und Zeitarbeitnehmern künftig nach neun Monaten der gleiche Lohn gezahlt werden wie der Stammbeslegschaft. Zudem dürfen diese Arbeitnehmer höchstens 18 Monate im selben Betrieb beschäftigt werden. Allerdings kann diese Überlassungsdauer vom Unternehmen verlängert werden, wenn sich die Tarifpartner darauf verständigen. Auch nicht tarifgebundene Unternehmen haben diese Option, sofern der Betriebsrat zustimmt. Währenddessen sollen Offenlegungspflichten und andere Auflagen künftig verhindern, dass Unternehmen mit Werkverträgen lediglich normale Arbeitsverhältnisse zu kaschieren versuchen. Dennoch lässt Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, keinen Zweifel daran, dass Leiharbeit und Werkverträge für die Unternehmen wichtig sind, um auf Spitzen bei Aufträgen flexibel reagieren zu können.

→ www.bmas.de



ALTERSVORSORGE FÜR GERINGVERDIENER ATTRAKTIVER MACHEN

Bund plant Zuschuss zur Betriebsrente.

Die Bundesregierung will für Geringverdiener einen staatlichen Zuschuss einführen, um die betriebliche Altersversorgung für sie attraktiver zu machen. Geringverdiener sollen jährlich 400 bis 450 Euro für die Betriebsrente ansparen, ohne dass dadurch ihr Nettoeinkommen reduziert wird. In einem vom Bundesfinanzministerium beim Würzburger Professor Dirk Kiesewetter in Auftrag gegebenen Gutachten wird empfohlen, den Zuschuss bis

zu einer Verdienstgrenze von 1500 Euro brutto im Monat oder 18.000 Euro im Jahr zu gewähren. Laut Ministerium könnte der staatliche Zuschuss bei etwa einem Drittel der angestrebten Sparsumme von 450 Euro liegen, was in etwa der Grundzulage von 154 Euro entspräche, die Riester-Sparern zusteht. Zudem überlegt das Ministerium, die Auszahlung dieser Betriebsrente nicht auf die Grundsicherung anzurechnen, weil das viele Geringverdiener bislang davon abgehalten hat, sich

von ihrem Arbeitgeber ein Angebot zur Entgeltumwandlung unterbreiten zu lassen, auf das sie Anspruch haben. Einen Gesetzentwurf zur Reform der Betriebsrente, in dem es vor allem um eine Minimierung der Haftungsrisiken für Arbeitgeber geht, die ihren Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung anbieten, will das Bundesarbeitsministerium bis Jahresende vorlegen.

→ www.bmas.de

→ www.bundesfinanzministerium.de

STUDENTENJOBS

WILLKOMMENE HELFER

In der Urlaubszeit greifen Unternehmen gerne auf Studenten zurück, die sich in den Semesterferien etwas hinzuverdienen möchten. Wobei solche Beschäftigungsverhältnisse nicht nur auf die vorlesungsfreie Zeit beschränkt bleiben müssen. Wann muss der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge abführen und wann nicht? NAHDRAN gibt Antworten auf die wichtigsten Fragen.

Studenten, die ausschließlich in den Semesterferien jobben, sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung generell beitragsfrei. Dabei ist es nicht von Belang, ob der Student mehr als 20 Stunden pro Woche jobbt oder länger als drei Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr einer Beschäftigung nachgeht. In der Rentenversicherung besteht hingegen Beitragspflicht, es sei denn, es handelt sich um eine kurzfristige Beschäftigung.

KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNGEN

Kurzfristige Beschäftigungen beziehungsweise Aushilfsjobs bleiben sogar in allen Zweigen der Sozialversicherung beitragsfrei, also auch in der Rentenversicherung. Wobei kurzfristig heißt, dass die Beschäftigung auf drei Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr befristet sein muss und nicht berufsmäßig ausgeübt werden darf. Die Höhe des Verdienstes ist dabei unerheblich. Achtung! Ab 1. Januar 2019 liegt die Grenze für kurzfristige Beschäftigungen wieder bei zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen!

MEHRERE AUSHILFSJOBS IM JAHR

Auch wenn der Student im laufenden Jahr neben dem Job im Sommersemester noch weitere befristete Aushilfsjobs annimmt, muss der Arbeitgeber für ihn keine



Studierende jobben am häufigsten im Büro (15 Prozent), als Kellner (13 Prozent), Kassierer (6 Prozent), Aushilfe im Werk oder Lager (5 Prozent), als Verkäufer (5 Prozent), Hiwi (5 Prozent) und Nachhilfelehrer (4 Prozent).

Quelle: Statista 2016 (Studenten-Befragung)

Das Werkstudenten-Privileg

Für studentische Arbeitnehmer (Werkstudenten), bei denen das Studium gegenüber dem Arbeitsverhältnis überwiegt, gilt das sogenannte Werkstudenten-Privileg. Für sie muss ihr Arbeitgeber keine Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung entrichten. Dabei sind vom Arbeitgeber folgende Sachverhalte zu beachten:

- Es muss sich um einen ordentlich Studierenden handeln. Das heißt: Der Student muss an einer Hochschule oder an einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben sein. Auch ein Aufbau- oder Zweitstudium wird vom Gesetzgeber akzeptiert. Ein Promotionsstudium

nach dem Hochschulabschluss fällt hingegen nicht unter das Werkstudenten-Privileg.

- Arbeitszeit: Der Job darf für den Studenten nur eine Nebenrolle spielen. Das heißt: Er darf nicht mehr als 20 Stunden pro Woche beschäftigt werden.
- Urlaubssemester: Studenten, die sich mitten im Studium für ein oder mehrere Semester beurlauben lassen, aber immatrikuliert bleiben, werden wie normale Arbeitnehmer behandelt. Sie behalten den Status des „ordentlich Studierenden“ nur dann, wenn sie unmittelbar vor der Prüfung ein Urlaubssemester eingelegt haben und sie für ihr Studium weiterhin mehr Zeit aufwenden als für die Beschäftigung.

Studentenjobs – Wann beitragspflichtig, wann nicht?

	in den Semesterferien	nicht (unbedingt) in den Semesterferien		
	Ferienjob	Minijob	Aushilfsjob ²	unbefristeter Nebenjob
Arbeitszeit pro Woche	beliebig	beliebig	beliebig	mehr als 20 Stunden ⁵
Arbeitszeit pro Jahr	beliebig	beliebig	weniger als 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage ³	beliebig
Verdienst pro Monat	beliebig	bis 450 €	beliebig	beliebig
Versicherungspflicht?	KV, PV, ALV frei RV-pflichtig	KV, PV, ALV frei, RV-pflichtig ¹	KV, PV, ALV, RV frei ⁴	KV-, PV-, ALV-, RV-pflichtig
Werkstudenten-Privileg?	ja	ja	ja	nein

¹ Beiträge: Student: 3,7 Prozent, Arbeitgeber: 15 Prozent; Befreiung auf Antrag

² darf keine *berufsmäßige* Tätigkeit sein

³ ab 1. Januar 2019: 2 Monate bzw. 50 Arbeitstage

⁴ Bei *mehreren* Aushilfsjobs mit insgesamt über 20 Stunden pro Woche und über 26 Wochen bzw. 182 Arbeitstagen pro Jahr ist *der* Job, der die 26-Wochen-Grenze überschreitet, sozialversicherungspflichtig.

⁵ außer Jobs, bei denen größtenteils abends, nachts oder am Wochenende gearbeitet wird

KV = Krankenversicherung, PV = Pflegeversicherung, ALV = Arbeitslosenversicherung, RV = Rentenversicherung

Beiträge an die Sozialversicherung abführen. Sozialversicherungspflicht besteht erst, wenn diese Tätigkeiten in der Summe die Grenze von 26 Wochen (182 Kalendertagen) im Kalenderjahr überschreiten. Der Jahreszeitraum ist in der Weise zu ermitteln, dass vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung ein Jahr zurückgerechnet wird. Angerechnet werden dabei alle Beschäftigungen in diesem Zeitraum mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden. Versicherungspflichtig wird allerdings nur der Aushilfsjob, mit dem die 26-Wochen-Grenze überschritten wird. Die Prüfung, ob im Laufe eines Jahres Beschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden für die Dauer von insgesamt mehr als 26 Wochen ausgeübt wurden bzw. werden, ist auch vorzunehmen, wenn die zu beurteilende Beschäftigung ausschließlich oder teilweise während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausgeübt wird.

MINIJOBS

Nimmt der Student eine geringfügige Beschäftigung auf, verdient er also nicht mehr als 450 Euro brutto im Monat, dann bleibt er sozialversicherungsfrei – unabhängig davon, wie viele Stunden er in der Woche arbeitet. Ausnahme Rentenversicherung: Für diesen Sozialversicherungszweig besteht Beitragspflicht. Hier trägt der Studierende 3,7 Prozent und sein Arbeitgeber den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgelts. Allerdings kann sich der Student von der Versicherungspflicht auf Antrag befreien lassen.

UNBEFRISTETE NEBENJOBS

Nimmt der Student einen unbefristeten Nebenjob an und überschreitet dabei die Grenze von 20 Stunden pro Woche,

geht der Gesetzgeber davon aus, dass für ihn das Studium nicht mehr eindeutig im Vordergrund steht. Der Studierende fällt deshalb nicht mehr unter das mit Beitragsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung einhergehende sogenannte Werkstudenten-Privileg (siehe Info-Kasten auf der linken Seite), sondern wird beitragspflichtig. Eine Ausnahme bilden dabei Beschäftigungen, die primär abends, nachts oder am Wochenende ausgeübt werden. Bei diesen Tätigkeiten darf die 20-Stunden-Grenze theoretisch auch überschritten werden, ohne dass sie beitragspflichtig werden. Dazu sollten Arbeitgeber die Abrechnung von Fall zu Fall genau prüfen.

SIE HABEN NOCH FRAGEN?

Das BARMER GEK Seminar zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Studierenden, Praktikanten und Schülern aus der Reihe „Einblicke“ informiert ausführlich. Genauso die Fachbroschüre „Beschäftigte Studenten und Praktikanten“.

Auch mit einer interaktiven „Checkliste Studentenjobs“ auf der BARMER GEK Homepage lassen sich Unsicherheiten ausräumen, ob es sich bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der jeweiligen Tätigkeit um einen Semesterferien-, Aushilfs- oder Nebenjob handelt.

→ www.barmer-gek.de/501042 (Checkliste Studentenjobs)

→ www.barmer-gek.de/502793 (Broschüre)

→ www.barmer-gek.de/502618 (Seminar)



Gerhard Stein (Vorstand Deutsche BKK, rechts) und Jürgen Rothmaier (stellv. Vorstandsvorsitzender der BARMER GEK) im Gespräch mit der Redaktion.

INTERVIEW

„WIR WERDEN IN DER FLÄCHE NOCH PRÄSENTER SEIN“

Große Ereignisse werfen ihre Schatten voraus: Am 1. Januar 2017 schließen sich BARMER GEK und Deutsche BKK zusammen. Was dürfen Partnerunternehmen von der neuen BARMER im Hinblick auf Leistungen, Service und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) erwarten? NAHDRAN sprach mit Jürgen Rothmaier und Gerhard Stein über vielversprechende Perspektiven für die Zukunft.

NAHDRAN: Herr Rothmaier, Herr Stein, 2017 vereinigen sich BARMER GEK und Deutsche BKK. Worauf dürfen sich die Partnerunternehmen der neuen BARMER freuen?

Rothmaier: Mit der BARMER entsteht ein neues starkes Unternehmen, welches beste Voraussetzungen für einen nachhaltigen Erfolg eröffnet. Größe ist wichtig im Markt. Sie kommt unseren Versicherten beziehungsweise den Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern gleichermaßen zugute. Letzteren versprechen wir zusätzliche Impulse im Bereich des BGM.

Stein: Die Deutsche BKK hat mit ihren rund 50 Geschäftsstellen den Fokus eher auf regionale Betreuungsschwerpunkte gerichtet. Dort allerdings sind wir an unseren Partnerunternehmen sehr dicht dran. Kundennähe hat bei uns also Tradition, denn schließlich hat sich unter dem Dach der Deutschen BKK mit der Zeit der geballte Erfahrungsschatz von 65 BKKen angesammelt, die mit den Abläufen im Unternehmen besonders gut vertraut sind. Diese Philosophie der Nähe tragen wir jetzt in die neue BARMER hinein und werden künftig mit unseren rund 400 Geschäftsstellen in der Fläche noch präsenter sein.

Heißt mehr Präsenz in der Fläche auch mehr Engagement im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements?

Rothmaier: Ja! Wir haben unser BGM-Personal bereits kräftig aufgestockt und qualifizieren unsere 120 Beraterinnen und Berater ständig weiter. Zugleich werden wir neue zielgruppenspezifische Angebote für unsere Partnerunternehmen, insbesondere für die kleinen und mittleren, kreieren und unser Firmenangebot Gesundheit kontinuierlich ausbauen. Ein Portfolio, das 2015 übrigens von über 5.000 Unternehmen genutzt wurde. Wir sind also schon jetzt gut aufgestellt. Ungeachtet dessen verfolgen wir das gemeinsame Ziel konsequent weiter, BGM in möglichst vielen Unternehmen zu etablieren und bei allen diesbezüglichen Aktivitäten noch professioneller zu werden.

Stein: Angebote von der Stange wird es auch bei der neuen BARMER nicht geben. Wir richten unser BGM-Angebot individuell auf die Wünsche und Bedürfnisse der Unternehmen aus. Große wie kleine Partnerunternehmen werden davon profitieren, um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern.

Welche Herausforderungen haben Sie dabei im Blick und wie lassen sich die Unternehmen mit tatkräftiger Unterstützung der BARMER für die Zukunft fit machen?

Rothmaier: Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist ein großes Thema. Die BARMER trägt dem natürlich Rechnung, zum Beispiel mit einem konsequenten Ausbau digitaler BGM-Programme. Abgesehen davon beschäftigen wir uns analog zur Initiative des Bundesministeriums „Arbeiten 4.0“ intensiv mit den Auswirkungen der digitalisierten Arbeitswelt auf die Gesundheit der Beschäftigten. Zusammen mit der Deutschen Telekom und „BILD am Sonntag“ haben wir ein Projekt gestartet, das von der Universität St. Gallen wissenschaftlich begleitet wird. Aus den daraus gewonnenen Erkenntnissen wollen wir Lösungsansätze für die betriebliche Gesundheitsförderung entwickeln.

Stein: Es muss uns gemeinsam mit den Unternehmen gelingen, die individuelle Gesundheitskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Unternehmen zu stärken. Ansonsten droht ihnen eine Art digitaler Burnout. Umso wichtiger ist es, zu untersuchen, wie die Arbeitsplätze von morgen aussehen müssen, damit die Beschäftigten dauerhaft gesund bleiben. Die Projektergebnisse werden uns dabei helfen, innovative BGM-Produkte zu entwickeln.

Das Präventionsgesetz weist den Betriebsärzten beim BGM eine Schlüsselrolle zu. Hat die BARMER GEK ihre Fühler in diese Richtung schon ausgestreckt?

Rothmaier: Selbstverständlich! Sogar als erste und einzige Krankenkasse! Die BARMER GEK arbeitet seit März mit der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin auf dem Gebiet der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Prävention eng zusammen. Auch hier mit dem Ziel, die Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz nachhaltig zu verbessern. Die Arbeitsmediziner und Betriebsärzte werden uns künftig dabei unterstützen, unsere speziell auf die Betriebe zugeschnittenen Präventionsangebote nahezu allen Firmen in Deutschland anbieten zu können und die Anzahl der von der BARMER GEK und demnächst der BARMER angebotenen Maßnahmen deutlich zu erhöhen.

Stein: Den Arbeitsmedizinern und Betriebsärzten kommt eine

zentrale Rolle bei der Vermeidung von Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz zu. Aus meiner BKK-Erfahrung heraus weiß ich das nur allzu gut. Aber auch bei der Früherkennung möglicher Krankheiten und deren kurativer Behandlung sind sie wichtige Ansprechpartner. Im Präventionsgesetz wird deshalb auch die Möglichkeit für Betriebsärzte eröffnet, zusätzliche Impfungen durchzuführen, die nicht durch berufliche Faktoren bedingt sind.

Seit Jahresbeginn dürfen die gesetzlichen Kassen für Prävention und Gesundheitsförderung mehr Geld ausgeben. Aus Ihrer Sicht die richtige Weichenstellung der Politik?

Rothmaier: Zunächst einmal gebührt der Politik ein großes Lob dafür, dass sie das Präventionsgesetz auf den Weg gebracht hat, welches einen massiven Ausbau der Gesundheitsförderung in betrieblichen und nichtbetrieblichen Lebenswelten verbindlich vorsieht. Hierfür mehr finanzielle Mittel einzusetzen, ist ebenfalls richtig. Dennoch bleibt Prävention eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, und auch die Politik darf sich hier ihrer Verantwortung nicht entziehen. Doch genau diese Gefahr sehe ich.

Stein: Ich teile diese Befürchtung, denn es kann nicht alleinige Aufgabe der Krankenkassen sein, das Thema Prävention zu bedienen, zumal man mit den zwei Euro, die pro Arbeitnehmer in die betriebliche Gesundheitsförderung fließen dürfen, so weit nun auch nicht kommt. Wir leisten deshalb gerne Hilfe zur Selbsthilfe, sehen aber auch die Verantwortung der Unternehmen, dieses Thema aktiv anzugehen.

Noch eine Frage zum Schluss: Was tun Sie persönlich für Ihre Gesundheit, wie halten Sie sich fit?

Rothmaier: Ich bin Fan des FC Schalke 04, das ist schon anstrengend genug (schmunzelt). Doch Spaß beiseite: Ich gehe gerne an die frische Luft. Wandern und Radfahren gehören dabei zu meinen Favoriten.

Stein: Ich bin vor Kurzem am Meniskus operiert worden und kann deshalb momentan nicht sportlich aktiv sein. Aber normalerweise jogge ich regelmäßig und nehme einmal im Jahr an einem Halbmarathon teil.

Herr Rothmaier, Herr Stein, vielen Dank für das Gespräch!

→ JÜRGEN ROTHMAIER



Jürgen Rothmaier ist stellvertretender Vorstandsvorsitzender der BARMER GEK. Der 57-jährige Familienvater verantwortet die Bereiche Informationstechnologie sowie Marketing und Vertrieb.

→ GERHARD STEIN



Gerhard Stein (Jahrgang 1961) ist Mitglied des Vorstands der Deutschen BKK. Der Vater von drei erwachsenen Kindern verantwortet die Bereiche Marketing, Vertrieb, Versorgungsmanagement und Kundenservice.

NEUES BARMER GEK PROJEKT „KINDERSPRINT UND AZUBI-ÜBUNGSLEITER“

DIE LIZENZ FÜR MEHR BEWEGUNG

Kinder bewegen sich zu wenig. Auch, weil die Schulen ihnen jenseits des Unterrichts nicht genügend Sportangebote unterbreiten können. Zusammen mit dem Sport-„Netzwerker“ LAURENZ SPORTS möchte die BARMER GEK dieses Defizit ausgleichen und setzt dabei auf die Unterstützung ihrer Partnerunternehmen.

„Unser Ziel ist es, Kinder in Ganztagsschulen in Bewegung zu bringen. Das geht nur mit qualifizierten Trainern.“

MARKUS LAURENZ, Sportnetzwerk-Koordinator LAURENZ SPORTS

Stundenlanges Sitzen vor Fernseher und Computer: Insbesondere Kinder bewegen sich zu wenig. Auch deshalb gibt es in Deutschland schon jetzt rund 1,9 Millionen übergewichtige Kinder und Jugendliche, von denen 800.000 sogar fettleibig sind. Die Schulen versuchen, hier gegenzusteuern und Schülern Lust auf mehr Bewegung zu machen. Wenn möglich, auch über den Sportunterricht hinaus. Doch oft fehlt es den „Lehranstalten“ an qualifizierten Übungsleitern, die beispielsweise am Nachmittag eine Sport-AG betreuen könnten. Die Sportvereine können ihnen dabei längst nicht immer aus der Verlegenheit helfen. Deshalb setzt die BARMER GEK auf die Unterstützung ihrer Partnerunternehmen vor Ort. Genauer gesagt auf deren Berufsnachwuchs. Zusammen mit ihrem Kooperationspartner LAURENZ SPORTS, einem Sport-„Netzwerker“, der Schulkinder in Bewegung bringt, hat sie das kommunale Präventionsprojekt „Kindersprint und Azubi-Übungsleiter“ gestartet.

AZUBIS ZU ÜBUNGSLEITERN QUALIFIZIEREN

Die Projekt-Idee: Azubis sollen befähigt werden, an offenen Ganztags-Grundschulen entsprechende Sportangebote zu betreuen. Binnen einer Woche (zuzüglich drei bis vier Wochenenden) werden die Berufsstarter zu Übungsleitern ausgebildet und erwerben den Übungsleiterschein für Breitensport, die sogenannte C-Lizenz. Zum Auftakt finden in diversen Städten Kindersprint-Wettbewerbe statt, bei denen die Schülerinnen

und Schüler von offenen Ganztags-Grundschulen auf einem computergestützten Laufparcours Schnelligkeit und Reaktionsvermögen trainieren und sich miteinander messen können.

BGM NEUE IMPULSE VERLEIHEN

Was auf den ersten Blick so aussieht, als wolle man den Arbeitgebern ihre Azubis „abwerben“, ist in Wahrheit eine klassische Win-win-Situation. Denn im Rahmen ihrer Ausbildung zum Übungsleiter erwerben die Azubis wertvolle Sozialkompetenz. Schließlich müssen Übungsleiter neben den sportfachlichen Kenntnissen kommunikativ sein und über eine freundlich-verbindliche Art verfügen. Auch müssen sie die Bereitschaft mitbringen, Verantwortung zu übernehmen und in der Lage sein, andere Menschen zu motivieren. Fest steht: Solche sogenannten Soft skills zeichnen neben Fachwissen und Erfahrung die Führungskraft von morgen aus. Doch das neu erworbene Know-how der Azubis lässt sich auch heute schon gewinnbringend für das Unternehmen nutzen. „Es kann dem Betriebssport oder dem betrieblichen Gesundheitsmanagement neue Impulse verleihen, denn die Azubi-Übungsleiter können alle Bewegungsangebote, die unter diesem Aktionsdach angesiedelt sind, künftig eigenverantwortlich stemmen“, so Katja Deininger, Projektverantwortliche bei der BARMER GEK.

INTERESSIERT?

Derzeit wird das Projekt „Kindersprint und Azubi-Übungsleiter“ an dreißig Standorten getestet, bevor es 2017 bundesweit ausgerollt wird. Unternehmen, die im nächsten Jahr dabei sein wollen, können sich an die BARMER GEK Beraterinnen und Berater Betriebliches Gesundheitsmanagement oder an die Sport-Netzwerk-Koordinatoren von LAURENZ SPORTS wenden. Letztere koordinieren und unterstützen die Kindersprint-Projekte vor Ort und fungieren als Mittler zwischen Kommune, Schulen, Vereinen und Betrieben.

→ www.barmar-gek.de/505043
→ www.laurenz-sports.de





Martin Schmitt



Kati Wilhelm



Britta Steffen



Frank Busemann



Ina Menzer



Jonas Reckermann

BARMER GEK AKTION „SPITZENSPORTLER BEWEGEN MITARBEITER“

AUS CHAMPIONS WERDEN STARS ZUM ANFASSEN

Normalerweise kennt man diese Promi-Sportler nur aus dem Fernsehen, wie sie freudestrahlend vom Siegerpodest winken, mit der Goldmedaille um den Hals. Die BARMER GEK sorgt mit ihrer Aktion „Spitzensportler bewegen Mitarbeiter“ dafür, dass aus Champions Stars zum Anfassen werden.

In Kürze schwärmen sie aus, die deutschen Top-Athleten! Denn für die Aktion „Spitzensportler bewegen Mitarbeiter“ der BARMER GEK haben die frühere Box-Weltmeisterin Ina Menzer, Olympia-Silbermedaillengewinner Frank Busemann (Zehnkampf), die Olympiasieger Jonas Reckermann (Beach-Volleyball), Britta Steffen (Schwimmen) und Kati Wilhelm (Biathlon) sowie Weltmeister und Olympiasieger Martin Schmitt (Skiispringen) das ganze Bundesgebiet unter sich aufgeteilt: Sie besuchen in ihrer Region Unternehmen, um den Mitarbeitern zusammen mit der BARMER GEK Bewegung im Arbeitsalltag näherzubringen. Sie halten Motivationsvorträge und führen Fitness-Trainings durch. Wer schon immer einmal mit einem Spitzensportler trainieren wollte, ist bei dieser Aktion also Gold-richtig!

MOTIVATION MAL ANDERS

Im Rahmen des Spitzensportler-Events berichten die Promis in lockerer Runde über die Höhen und Tiefen ihrer aktiven Karriere und lassen sich von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereitwillig mit Fragen „löchern“. Zum Beispiel, wie sie es nach oben geschafft haben. Oder wie es ihnen nach Niederlagen gelungen ist, in

„Ein absolutes Highlight, das bei uns super angekommen ist. Frau Menzer hat bleibenden Eindruck hinterlassen.“

SIRKO MANTHEY, Betriebssport-Beauftragter des Hamburger Unternehmens InnoGames GmbH nach einem Event mit der Boxerin.

die Erfolgsspur zurückzufinden. Viele dieser Erfahrungen lassen sich auf den Berufsalltag übertragen. Und stets lautet die Botschaft: Auch mentale Stärke lässt sich trainieren. So spannend kann ein Programmpunkt sein, der deshalb auch nur auf dem Papier „Motivationsvortrag“ heißt.

FITNESSTRAINING „SPEZIAL“

Sportlich geht es im zweiten Veranstaltungsteil des „Spitzensportler bewegen Mitarbeiter“-Events zu, denn an die Theorie schließt sich ein Fitness-Workout der besonderen Art an. Die Promi-Sportler verraten ihre ganz persönlichen Fitness-Tricks und geben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Trainingsempfehlungen an die Hand, mit denen sie sich ebenfalls fit halten und Stress abbauen können.

Darüber hinaus zeigen sie, mit welchen Übungen sie sich in ihrer jeweiligen Paradedisziplin einst auf Wettkämpfe vorbereitet haben und wie sie an ihrer Lauf-, Wurf- oder Sprungtechnik gefeilt haben. So verleihen sie dem Training ihre ganz persönliche Note. Wer jetzt glaubt, das sei nur etwas für trainierte Leute, der irrt. Vom Hobby-Sportler bis zum Fitness-Fanatiker: Alle kommen auf ihre Kosten und können sich inspirieren lassen, wie ihr aktives Feierabendprogramm künftig aussehen könnte.

SIE HABEN INTERESSE...

...an der Aktion „Spitzensportler bewegen Mitarbeiter“? Auch kleinere Unternehmen können das Event problemlos in ihren Unternehmensalltag einbinden. Kosten entstehen keine. Unsere Beraterinnen und Berater Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) stehen Ihnen für weitere Auskünfte gerne zur Verfügung. Natürlich auch, wenn es um die Ausweitung solcher Aktivitäten geht.

➔ www.barmer-gek.de/505043



ARBEITNEHMERHAFTUNG

FEHLER PASSIEREN – DOCH WIE GEHT ES WEITER?

In der hochtechnisierten Arbeitswelt von heute können selbst kleine Nachlässigkeiten dramatische Folgen haben. Für den entstandenen Schaden voll haftbar machen kann der Arbeitgeber den „Unglücksraben“ deshalb noch lange nicht. Zumal dann, wenn er den Mitarbeiter damit in den Ruin treiben würde. Rechtsexpertin Renate Fischer erläutert, inwieweit Arbeitnehmer haftungsrechtlich belangt werden können und wann Justitia eher Milde walten lässt.

Ein LKW-Fahrer steuert seinen 7,5-Tonner auf dem Firmengelände rückwärts an eine Rampe heran. Ein kleiner Blackout und schon ist es passiert: Mit Wucht prallt er gegen die Rampe und beschädigt das teure Gefährt. Auch wenn die Spedition ihren Beschäftigten kleinere Fehler oder Unachtsamkeiten schon mal durchgehen lässt: An dem entstandenen finanziellen Schaden ändert das nichts. Doch muss der Verursacher dafür auch gerade stehen? Eine Frage, die rechtlich gesehen gar nicht so leicht zu beantworten ist.

ARBEITNEHMERHAFTUNGS-PRIVILEG

Aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (seit dem Urteil des Großen Senats 1/89 vom 27.09.94) wird abgeleitet, dass der Arbeitgeber nicht immer das gesamte Schadensrisiko, das mit der jeweiligen Tätigkeit verbunden ist, auf den Mitarbeiter abwälzen kann. Denn sonst stünde die Existenz des Mitarbeiters auf dem Spiel. Auch dürfe nicht außer Acht gelassen werden, dass der Arbeitnehmer auf Anweisung des Arbeitgebers handle und in der Regel keinen Einfluss auf Betriebsabläufe oder daraus erwachsende Gefahren habe. Deshalb haben die Richter einen Grundsatz entwickelt, für den Fall, dass die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers im Rahmen der betrieblichen Tätigkeit passiert, sie auf ausdrückliche Weisung oder aber im Interesse des Betriebes handeln – das sogenannte

Arbeitnehmerhaftungsprivileg. Demnach hängt die Beantwortung der Frage, in welchem Umfang der Arbeitnehmer für den von ihm verursachten Schaden haftet, von dem Grad seines individuellen Verschuldens ab. Wobei dieser Verschuldungsgrad von der leichten über die mittlere und grobe Fahrlässigkeit bis hin zum Vorsatz reicht. Zugleich stellten die Richter klar, dass den Arbeitgeber eine Mitschuld treffen kann: Wäre der Schaden vermeidbar gewesen, wenn das Unternehmen Vorkehrungen getroffen hätte? Hat der Arbeitgeber potenzielle Gefahrenherde bei Betriebsabläufen unterschätzt? Auch solche Fragen gehören erörtert.

ERST DAS „OB“ KLÄREN

Was muss ein Arbeitgeber generell beachten, wenn er den Arbeitnehmer haftungsrechtlich in die Pflicht nehmen will? Zunächst ist das „Ob“ zu klären. Ob der Mitarbeiter gegen rechtliche Pflichten verstoßen hat, ob dadurch ein Schaden verursacht wurde und ob der Pflichtverstoß fahrlässig oder vorsätzlich begangen wurde. Den Pflichtverstoß und das Verschulden muss übrigens der Arbeitgeber beweisen können.

LEICHTE FAHRLÄSSIGKEIT

Die Mitarbeiterin, die versehentlich Kaffee über ihre PC-Tastatur kippt und sie damit unbrauchbar macht. Der Mitarbeiter, der

über einen welligen Teppich stolpert und in eine Glastür fällt, die dabei zu Bruch geht: Unfreiwillige Missgeschicke wie diese fallen unter den juristischen Fachbegriff „leichte Fahrlässigkeit“, weil sie einfach jedem passieren können. Eine leichte Fahrlässigkeit liegt vor, wenn es sich um eine geringfügige und leicht entschuldbare Pflichtverletzung handelt. Dafür kann der Arbeitgeber den Mitarbeiter jedenfalls nicht haftbar machen.

MITTLERE FAHRLÄSSIGKEIT

Der Mitarbeiter einer Baufirma sichert die Ladung auf dem Firmenfahrzeug nicht ordnungsgemäß. Beim Anfahren an der Ampel fallen Teile der Ladung auf die Deichsel des gezogenen Anhängers und beschädigen diese. Hier kann man von mittlerer Fahrlässigkeit sprechen. Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nicht beachtet hat, ohne dass ihm aber ein besonders schwerer Vorwurf gemacht werden kann. Die Konsequenz: Der Schaden wird zwischen Arbeitgeber

Bundesarbeitsgericht hat dieses Handeln als grobe Fahrlässigkeit bewertet. Das bedeutet: Der Handelnde muss sich unter Berücksichtigung der persönlichen Umstände und seiner beruflichen Fähigkeiten den

Vorwurf gefallen lassen, selbst einfachste, naheliegende Überlegungen nicht angestellt und selbst das nicht beachtet zu haben, was im gegebenen Fall jedem ohne Weiteres hätte einleuchten müssen. Die Frau hätte nicht darauf vertrauen dürfen, dass ein speziell gesicherter Knopf am Gerät gedrückt werden dürfe, ohne Beschädigungen zu riskieren. Vom Prinzip her könnte die Arbeitnehmerin von ihrem Arbeitgeber uneingeschränkt für ihren Fehler haftbar gemacht werden, denn das Gesetz kennt grundsätzlich keine Grenzen, was etwaige Höchstsummen anbetrifft.

Aber: Zur Zahlung der 50.000 Euro wurde die Reinigungskraft nicht verdonnert. Zum einen, weil sie es „gut gemeint“ hätte. Zum anderen, weil die Schadenssumme in keinem Verhältnis zur niedrigen Vergütung der Mitarbeiterin stand und ihren Monatslohn um das 150-Fache überstiegen hätte. So musste sie „nur“ mit einem Jahreslohn haften. Auch allgemein gilt: Die Schadenssumme darf den Arbeitnehmer nicht überfordern und schon gar nicht in den Ruin treiben. Auch bei einer grob fahrlässigen Verursachung des Schadens ist es also durchaus möglich, dass der Arbeitnehmer nur einen Teil des Schadens tragen muss.

VORSATZ

Ein Angestellter, dem gekündigt wurde – aus seiner Sicht zu Unrecht – löscht aus Frust die Festplatte seines Dienst-PCs. Da er wissentlich und willentlich seine Pflichten verletzt hat, muss er dem Arbeitgeber den entstandenen Schaden von 8.000 Euro komplett erstatten. Doch bei diesem vorsätzlichen Handeln, als höchstem Grad des Verschuldens, muss nicht immer ein absichtliches Verhalten vorliegen. Es reicht schon aus, dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit erkennt, dass er ein Rechtsgut eines anderen, wie zum Beispiel Eigentum oder Gesundheit, verletzt und das in Kauf nimmt. Auch hier muss der Arbeitnehmer voll haften.

→ RENATE FISCHER



Renate Fischer ist Assessorin jur. und seit über 15 Jahren Fachjournalistin für Arbeitsrecht. Sie war zwölf Jahre als Chefredakteurin für Personalrecht bei einem der größten deutschen Medienunternehmen für Recht, Wirtschaft, Steuern (Haufe-Lexware) tätig.

Wann haftet der Arbeitnehmer?

leichte Fahrlässigkeit	→	keine Haftung
mittlere Fahrlässigkeit	→	Haftungsquote (Einzelfall)
grobe Fahrlässigkeit	→	grundsätzlich uneingeschränkte Haftung
Vorsatz	→	volle Haftung

und Arbeitnehmer aufgeteilt. Zur Errechnung einer Haftungsquote können im Einzelfall die Gefahrgeneignisse der Arbeit, die Schadenshöhe, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb, die Höhe seines Arbeitsentgelts und auch die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers wie Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Familienverhältnisse und bisheriges Verhalten herangezogen werden.

Apropos Mitverschulden: Bei dem Eingangsbeispiel „LKW-Fahrer an der Rampe“ könnte von einem Mitverschulden des Arbeitgebers gesprochen werden, wenn er den Fahrer angewiesen haben sollte, den LKW alleine zurückzusetzen, obwohl ein Kollege den Fahrer hätte einweisen müssen.

GROBE FAHRLÄSSIGKEIT

Die Reinigungskraft in einer Arztpraxis „stolpert“ akustisch über den Warnton eines medizinischen Geräts. Um den Alarmton auszuschalten, drückt sie einen mit (ins Deutsche übersetzt) „Gerät stop“ gekennzeichneten Knopf, der durch eine Glascheibe gegen versehentliches Drücken gesichert ist. Schwerer Fehler! Das Gerät wird beschädigt. Der Arbeitgeber fordert von der Frau Schadensersatz in Höhe von rund 50.000 Euro. Das

→ AUF EINEN BLICK

NEUE SPIELRÄUME NUTZEN

Höhere Hinzuverdienstgrenzen für Ost-Rentner. Zum 1. Juli steigen die Renten im Westen um 4,25 und im Osten um 5,95 Prozent. Da der Rentenwert Ost in diesem Jahr stärker angepasst wird als der West-Wert, steigen für die dort beschäftigten Rentner auch bestimmte Hinzuverdienstgrenzen. Anders als für die Rentner im Westen, für die sich diese Grenzen nur zum jeweiligen Jahresbeginn verschieben, wenn sich die sogenannte Bezugsgröße ändert, dürfen Ost-Rentner nun schon ab 1. Juli mehr hinzuverdienen. Allerdings nur, wenn sie eine Erwerbsminderungsrente oder (schon vor Erreichen der regulären Regelaltersgrenze) eine Altersrente beziehen. Durch die Anhebung der Hinzuverdienstgrenze (Ost) sinkt für diese „Unruheständler“ zugleich das Risiko, Rentenkürzungen hinnehmen zu müssen. Die drohen ihnen nämlich, wenn sie die für sie maßgebliche Hinzuverdienstgrenze überschreiten. Unternehmen tun gut daran, diese bei ihnen beschäftigten Rentner auf die neuen Spielräume hinzuweisen. Zumal auch sie davon profitieren. Denn schließlich kann die Arbeitszeit derer, die bis zu der neuen Grenze hinzuverdienen wollen, aufgestockt werden. So können die Arbeitgeber noch stärker auf das wertvolle Know-how dieser Rentner zurückgreifen. Ausführliche Infos zu den neuen Hinzuverdienstgrenzen unter:

→ www.deutsche-rentenversicherung.de



SCHNITTSTELLEN PFLEGEN LEICHT GEMACHT

Seminar für Einsteiger in das Personalbüro. Was sind die Merkmale einer selbstständigen oder einer geringfügigen Beschäftigung? Was versteht man unter einer allgemeinen oder einer besonderen Jahresarbeitsentgeltgrenze? Und wie nimmt man in diesem Kontext eine rückschauende beziehungsweise vorausschauende Betrachtung vor? Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neu im Personalbüro anfangen, sollten über ein solides Basiswissen im Sozialversicherungsrecht verfügen. Speziell im Beitrags- und Meldewesen, damit sie die „Schnittstellen“ zur gesetzlichen Krankenversicherung als den Einzugsstellen möglichst bald in Eigenregie pflegen können. Die BARMER GEK hilft den „Neuen“ beim Flüggewerden: mit ihrem Seminar für „Einsteiger in das Personalbüro“, welches unter Berücksichtigung aller Neuerungen stets auf den aktuellen Stand gebracht wird. Sozialversicherungsexperten der BARMER GEK, die nah dran sind an der betrieblichen Praxis, informieren über alles Wichtige. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an Ihren BARMER GEK Firmenkundenberater. Weitere Infos unter:

→ www.barmer-gek.de/502620

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG GANZ INDIVIDUELL

Kooperationsprogramm „Betrieb in Bewegung“. Beschäftigte, die sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen, sind motivierter, leistungsfähiger und weniger krank. „Betrieb in Bewegung“ ist ein speziell für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen entwickeltes Programm, das die BARMER GEK in Kooperation mit dem Bundesverband selbstständiger Physiotherapeuten - IFK e.V. anbietet. Eigens dafür qualifizierte Physiotherapeuten kommen direkt in die Firma und führen zunächst ein Vorgespräch mit der Führungsebene, um die gewünschte Zielausrichtung abzustimmen. Danach nehmen die Therapeuten eine individuelle Arbeitsplatz-Analyse vor. Ihr besonderes Augenmerk richten sie dabei auf die ergonomischen Verhältnisse am

Arbeitsplatz sowie auf typische Tätigkeiten und Bewegungsmuster an Schreibtisch, Maschine oder Werkbank. Danach geht es in insgesamt vier Gruppencoachings darum, wie die Arbeit besser organisiert und präziser an die spezifischen Bedingungen und Anforderungen am Arbeitsplatz angepasst werden kann. Zudem lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beim „Betrieb in Bewegung“-Programm, wie sie Bewegungsabläufe optimieren, Entspannungstechniken nutzen und sich im Job wie auch in ihrer Freizeit gesundheitsbewusster verhalten können. Interessiert? Die BARMER GEK Beraterinnen und Berater Betriebliches Gesundheitsmanagement helfen gerne weiter.

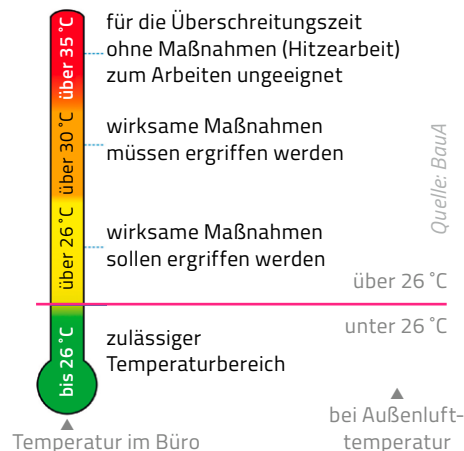
→ www.barmer-gek.de/505043



DIE NÄCHSTE HITZEWELLE KOMMT BESTIMMT

Neues Merkblatt zur Sommerhitze. Ab 26 Grad Raumtemperatur wird es anstrengend, ab 30 Grad müssen Vorkehrungen gegen die Hitze am Arbeitsplatz getroffen werden, und ab einer Innentemperatur von 35 Grad gilt ein Raum sogar als gänzlich ungeeignet fürs Arbeiten. Es sei denn, es werden Maßnahmen ergriffen. Wann sind Arbeitgeber zum Handeln verpflichtet, was sagen Arbeitsschutzgesetz und Arbeitsstättenverordnung? Eine aktueller Flyer der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) informiert über alle Rechtsgrundlagen, wirbt aber auch für simple Vorkehrungsmaßnahmen, wie das Tragen lockerer Kleidung, die konsequente Nutzung der Sonnenschutzeinrichtungen oder frühes Lüften. Denn gerade Letzteres wird gerne vergessen. Auch können flexible Arbeitszeitregelungen den Mitarbeitern das Büroleben erleichtern, wenn „hitzefrei“ schon keine Option ist. Das Faltblatt „Sommerhitze im Büro – Hinweise und Tipps für die heißen Tage“ kann von der BauA-Homepage kostenlos heruntergeladen werden.

→ www.baua.de/publikationen



Vor Kurzem selbst noch werdende Mutter: Manuela Schwesig 2015 im Bundestag

KEINE ARBEITSVERBOTE GEGEN DEN WILLEN DER SCHWANGEREN

Kabinett beschließt Mutterschutz-Reform. Die große Koalition hat sich auf Ausnahmen bei den bislang sehr strengen Mutterschutzregelungen verständigt. Ein von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig vorgelegter Gesetzentwurf wurde Anfang Mai vom Kabinett beschlossen. Er sieht unter anderem vor, dass es Arbeitsverbote gegen den Willen der Schwangeren nicht mehr geben soll. Auch die Möglichkeit der Sonntagsarbeit wird erweitert, wenn Betroffene es wünschen. Überdies sollen schwangere Studentinnen und Schülerinnen nun ebenfalls Mutterschutz erhalten. An der sechswöchigen Schutzfrist vor der Geburt, in der werdende Mütter nicht mehr arbeiten dürfen, und dem achtwöchigen Beschäftigungsverbot nach der Entbindung ändert sich hingegen nichts. Das Gesetz, das für die Arbeitgeber laut Familienministerium zudem mit weniger Bürokratie und Kosten einhergeht, soll am 1. Januar 2017 in Kraft treten, vorausgesetzt, es nimmt die parlamentarischen Hürden.

→ www.bmfsfj.de (Suchwort: Mutterschutz)

FUSSBALL-EM – DER BALL ROLLT

Firmen-Event zur Fußball-EM. Fußball-Europameisterschaft in Frankreich, der Ball rollt. Und was haben Sie sich für Ihre fußballverrückten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so alles einfallen lassen? Tippspiel oder Public Viewing – das kann schließlich jeder. Wie wäre es mit einem Human Table Soccer, bei dem die Mitarbeiter selbst zu Spielfiguren werden (s. Bild rechts)?

Oder mit einem Fußballtunnel, mit dem sich die Geschwindigkeit des geschossenen Fußballs messen lässt? Oder mit Fußballbowling, bei dem die Kegel nicht mit der Kugel, sondern mit einem Fußball „abgeschossen“ werden? Oder mit einer Ballkanone, die dem Mitarbeiter, der das Tor

hütet, allerhand zu tun gibt? Sie sehen, an originellen Ideen für ein attraktives EM-Begleitprogramm in der Firma herrscht kein Mangel. Zumal es gut ist für Teamgeist und Motivation. Sie kriegen das mit Ihrem Event in der Firma so kurzfristig nicht mehr hin? Macht nichts! Dann einfach schon mit den Planungen für 2018 beginnen, denn dann steht mit der WM in Russland bereits das nächste Fußball-Großereignis auf dem Programm. Viel Spaß!



BARMER GEK GESUNDHEITSREPORT 2016

DEUTLICHER ANSTIEG BEI DEN FEHLZEITEN

Die starke Grippewelle im vorigen Jahr trübte so manche Unternehmensbilanz. Auch im aktuellen BARMER GEK Gesundheitsreport, der das AU-Geschehen aus 2015 abbildet, haben Husten, Schnupfen und Co. die Zahlen nach oben getrieben. Dennoch sind Muskel-Skelett-Erkrankungen, gefolgt von psychischen Störungen und Atemwegsinfektionen, die Hauptverursacher krankheitsbedingter Fehltag. Ab August liegt der neue BARMER GEK Gesundheitsreport vor. Hier das Wichtigste vorab.

Das Göttinger Institut für angewandte Qualitätsförderung und Forschung im Gesundheitswesen (AQUA) hat einmal mehr das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen aller rund 3,6 Millionen bei der BARMER GEK versicherten Erwerbstätigen (das sind über 11 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) analysiert, wie immer aufgeschlüsselt nach Krankheitsarten, Diagnosen, Alter oder Geschlecht. Die Ergebnisse lassen sich im neuen BARMER GEK Gesundheitsreport nachlesen, der ab August verfügbar ist. Zur Erinnerung: Der Gesundheitsreport liegt in 16-facher Ausführung vor (einer pro Bundesland) und bildet nicht nur das bundesweite AU-Geschehen ab, sondern ermöglicht auch einen Vergleich der Daten auf Bundesebene mit denen aus Land, Kreis und Kommune.

FEHLZEITEN MERKLICH ANGESTIEGEN

Bei den Zahlen auf Bundesebene fällt zunächst auf, dass die krankheitsbedingten Fehlzeiten merklich angestiegen sind.

Um **7,9 Prozent**
ist die Zahl der AU-Fälle im Jahr
2015 im Vergleich zum Vorjahr
angestiegen.

Genauer gesagt ist der Krankenstand 2015 im Vergleich zum Vorjahr um 3,4 Prozent angewachsen. Wurden 2014 bundesweit 1.712 Fehltag je 100 Beschäftigte erfasst, waren es 2015 insgesamt 1.771. Klingt unspektakulär, doch ein durchschnittlich großer Betrieb mit

100 Beschäftigten musste in diesem Jahr dadurch immerhin 59 Fehltag mehr verkraften. Die Fehlzeiten – und damit die Krankenstände – variieren nach Branche beziehungsweise Berufsgruppe (siehe Grafiken unten). Schließlich sind die körperlichen und/oder psychischen Belastungen unterschiedlich hoch. Zudem beeinflussen das Alter und das Geschlecht der Beschäftigten das AU-Geschehen.

AU-FÄLLE: DEUTLICH MEHR, ABER DAFÜR KÜRZER

Bundesweit lag der Krankenstand 2015 bei 4,85 Prozent (Vorjahr: 4,69 Prozent). Und insgesamt wurden in diesem Jahr bundesweit deutlich mehr Arbeitsunfähigkeitsfälle als 2014 registriert: Ihre Zahl stieg um 7,9 Prozent. Allerdings dauerten die

Die höchsten Krankenstände

Tätigkeitsfeld/Beruf*	Krankenstand 2015 in Prozent
Bus- und Straßenbahnfahrer/-innen	8,04
Dialogmarketing (z. B. Callcenter)	7,86
Altenpflege	7,46
Post- und Zustelldienste	6,95
Kraftfahrer/innen (Güterverkehr/LKW)	6,90
Reinigung	6,76
Objekt-, Werte- und Personenschutz	6,64
Gesundheits- und Krankenpflege	6,57
Lebensmittelherstellung	6,56
Hauswirtschaft	6,51

Die niedrigsten Krankenstände

Krankenstand 2015 in Prozent	Tätigkeitsfeld/Beruf*
1,50	Hochschullehre und -forschung
2,07	Softwareentwicklung
2,15	Technische Forschung und Entwicklung
2,36	Ärzte/Ärztinnen
2,43	Geschäftsführer/-innen, Vorstände
2,53	IT-Anwendungsberatung
2,55	Werbung und Marketing
2,56	Redakteure, Journalisten/-innen
2,69	Informatik
2,75	Konstruktion und Gerätebau

*Auswahl: nur gängige Berufe

krankheitsbedingten Ausfälle mit durchschnittlich 13,5 Tagen weniger lange als 2014 mit etwas über 14 Tagen.

HÄUFIGSTE DIAGNOSE: ATEMWEGSINFEKTION

Für den bundesweit beobachteten Anstieg bei den Fehlzeiten im Jahr 2015 war eine außergewöhnlich heftige Grippe- und Erkältungswelle verantwortlich. Diesbezügliche Diagnosen, allen voran „Akute Infektionen der oberen Atemwege“ wurden 2015 – verglichen mit dem Vorjahr – entsprechend häufiger gestellt, was zu einem Anstieg bei den Fehltagen um mehr als 40 Prozent führte. Im Durchschnitt fehlte eine Erwerbsperson aus diesen Gründen mehr als einen halben Tag länger.

PSYCHISCHE STÖRUNGEN WEITER ANGESTIEGEN

Ungeachtet der saisonalen Spitze bei Erkältungen und Grippe: Die psychischen Erkrankungen sind fallbezogen weiter angestiegen. Die meistgefallten Diagnosen, die den Krankschreibungen zugrunde lagen, waren „Depressive Episoden“, „Reaktionen auf schwere Belastungen und Anpassungsstörungen“ sowie „Rezidivierende (chronische bzw. häufig wiederkehrende) depressive Störungen“. Diagnosen wie diese wurden im Vergleich zu 2014 nicht nur häufiger gestellt, sondern kletterten bundesweit sogar auf eine neue „Rekordmarke“ (s. Grafik unten rechts).

MUSKEL-SKELETT-ERKRANKUNGEN BLEIBEN SPITZE

Trotz der hohen Zuwächse bei psychischen Erkrankungen fiel der größte Anteil der Fehlzeiten, wie auch schon in den Vorjahren, auf

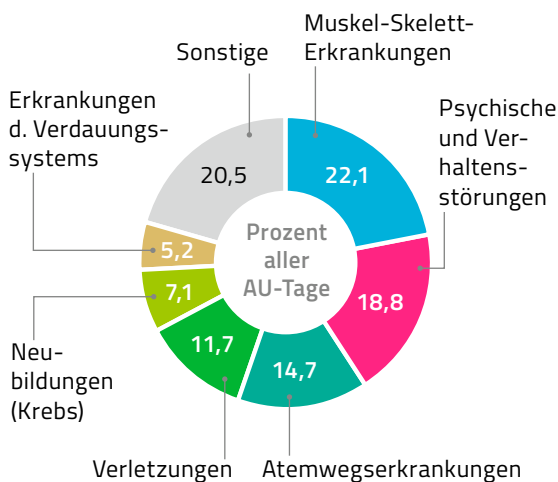
Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems. Sie hatten 2015 einen Anteil von über 22 Prozent an allen Fehltagen. (s. Grafik unten Mitte). Im Durchschnitt hat sich eine einzelne Erwerbsperson im Jahr 2015 wegen einer Muskel-Skelett-Erkrankung knapp vier Tage arbeitsunfähig gemeldet. Im Fehlzeiten-Ranking 2015 belegten „Rückenschmerzen“ unter allen Einzel-Diagnosen jedoch Rang 3. Deutlich weniger, aber gemessen an anderen Diagnosen immer noch verhältnismäßig viele Fehlzeiten zogen die Diagnosen „Sonstige Bandscheibenschäden“, „Schulterläsionen“ (Entzündungen der Schultergelenkkapsel), „Binnenschädigung des Kniegelenkes“ und „Arthrose des Kniegelenkes“ nach sich.

SCHWERPUNKTTHEMA JUNGE BERUFSEINSTEIGER

Auch im neuen BARMER GEK Gesundheitsreport gibt es neben dem zuvor skizzierten „Routineteil“ ein Schwerpunktthema, Aufhänger ist wie im Gesundheitsreport des vorigen Jahres der „Demografische Wandel“, wobei der Fokus auf einer wichtigen Zielgruppe liegt: Das sind die jungen Menschen, die am Beginn ihres Berufslebens stehen. Diese sogenannte Generation Z, die später Führungspositionen im Unternehmen besetzen und die sogenannten Baby-Boomer ablösen wird, steht im Fokus des BARMER GEK Gesundheitsreports, genauer gesagt, ihr Gesundheitsverhalten. Wobei diesbezüglich ein Vergleich zwischen Auszubildenden, jungen Beschäftigten ohne Qualifikation und Studenten vorgenommen wird. Ausführliches zu diesem Thema lesen Sie in der nächsten Ausgabe der NAHDARAN.

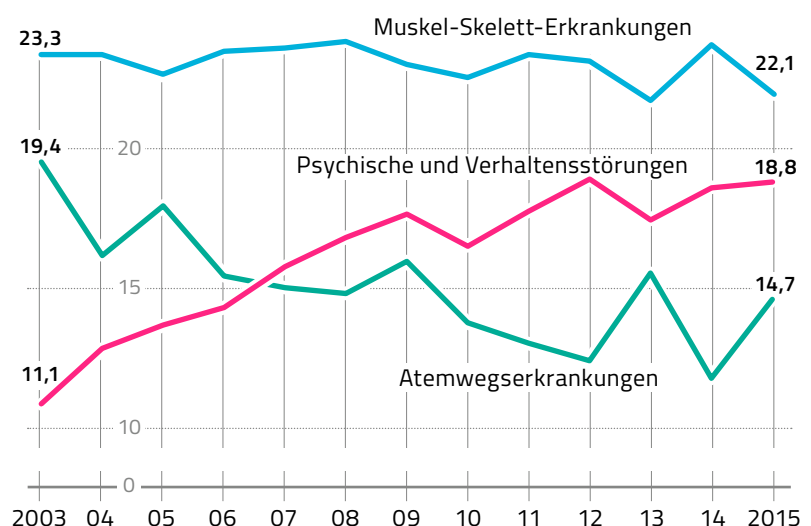
→ www.barmar-gek.de/501306 (Gesundheitsreport-Download ab Aug.)

Fehlzeiten nach Krankheitsarten



Entwicklung der wichtigsten Fehlzeiten-Verursacher

Angaben in Prozent aller AU-Tage



Quelle: BARMER GEK Gesundheitsreport 2016

ZENTRALE BEITRAGSBANKKONTEN DER BARMER GEK

BEITRÄGE RICHTIG ÜBERWEISEN – SO GEHT'S!

Diverse Geldinstitute denken angesichts der Niedrigzinspolitik der Europäischen Zentralbank bereits darüber nach, Bankguthaben ihrer Kunden mit „Strafzinsen“ zu belegen. Damit die von den Unternehmen an die BARMER GEK überwiesenen Sozialversicherungsbeiträge auch wirklich in vollem Umfang den Versicherten zugutekommen und die Beitragskonten nicht negativ belastet werden, arbeitet die BARMER GEK nur mit ausgewählten Bankpartnern zusammen. Negative Zinserträge konnten so bislang vermieden werden. Deshalb unsere Bitte an alle Partnerunternehmen: Überweisen Sie Ihre Beiträge ausschließlich auf eines der zentralen Beitragsbankkonten (s. Tabelle). Wichtig auch deshalb, weil die BARMER GEK alle anderen Bankkonten noch im Laufe dieses Jahres auflösen wird.

ÜBERWEISUNGEN: NUR MIT BETRIEBSNUMMER

Eine weitere Bitte: Geben Sie bei jeder Überweisung im Feld „Verwendungszweck“ immer die Betriebsnummer oder optional die Krankenversicherungsnummer an. Letztere für den Fall, dass Sie einmal Überweisungen für einen Privatkunden tätigen sollten. Nur so kann die BARMER GEK eine zeitnahe Buchung der von Ihnen auf das Beitragskonto eingezahlten Beiträge sicherstellen. Warum? Alle Überweisungen werden maschinell ausgelesen. Deshalb können die Beiträge nicht dem richtigen Beitragskonto gutgeschrieben werden, wenn unter „Verwendungszweck“ etwas anderes eingetragen wird als die Betriebsnummer oder die Krankenversicherungsnummer.

SEPA-LASTSCHRIFTVERFAHREN

Um ganz sicherzugehen, können Sie Ihre Beiträge von der BARMER GEK auch per SEPA-Lastschriftverfahren abbuchen lassen. Ein

Service, den viele Unternehmen bereits nutzen. Der Vorteil: Sie brauchen sich um nichts weiter zu kümmern. Die BARMER GEK bucht die Beiträge zum nächsten Fälligkeitstermin automatisch ab. Interessiert? Gerne übersenden wir Ihnen ein SEPA-Lastschriftmandat zu. Einfach ausfüllen und zurückschicken!

OHNE IBAN GEHT NICHTS MEHR

Seit 1. Februar 2016 ist die Verwendung der IBAN im europäischen Zahlungsverkehr auch für Privatkunden Pflicht. Unternehmen müssen die IBAN nach Ablauf einer letzten Umstellungsfrist sogar schon seit August 2014 verwenden. Bereits weit vorher hat die BARMER GEK ihre Formulare entsprechend umgestellt. Unsere Bitte: Benutzen Sie bei Erstattungsanträgen an die BARMER GEK ausschließlich Ihre IBAN. Sie befindet sich zum Beispiel auf Ihren Kontoauszügen.

VIELEN DANK!

Bankkonten der BARMER GEK für Ihre Beitragszahlungen

Geldinstitut	IBAN	BIC
Großbanken		
Commerzbank AG	DE71 3304 0001 0402 0350 00	COBADEFF330
Deutsche Bank AG	DE10 3307 0090 0821 4330 00	DEUTDE33330
Postbank AG	DE73 3601 0043 0544 8184 31	PBNKDEFF360
UniCredit Bank AG	DE98 3022 0190 0004 3919 00	HYVEDE33330
Sparkassen		
Berliner Sparkasse / Landesbank Berlin	DE69 1005 0000 0043 4130 05	BELADE33330
Helaba Landesbank Hessen-Thüringen	DE07 3005 0000 0004 0622 12	WELADED333
Kreissparkasse Ostalb	DE62 6145 0050 0440 0900 03	OASPDE33330
Sparkasse Wuppertal	DE91 3305 0000 0000 1290 07	WUPSDE33330
Volks- und Raiffeisenbanken		
Frankfurter Volksbank	DE60 5019 0000 0500 0626 65	FFVBDEFF330

Tabelle zum Download: www.barmer-gek.de/501335

IMPRESSUM

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

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

Anschrift der Redaktion BARMER GEK, 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-gek.de, **Internet** www.barmer-gek.de

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

Bildnachweis BARMER GEK, mauritius images/Flowerphotos (S.1), Dirk Bleicker (S.2,9), Deutsche BKK (S.9), picture alliance (S.11,15), Universum/Ina Menzer (S.11), Daimler AG (S.11), R. Fischer (S.12), BauA (S.15), supaevent (S.15), Ackerhelden (S.19); ...fotolia.com: Carl (S.3), verte (S.3), Karin & Uwe Annas (S.6), Jeanette Dietl (S.4), blackzheep (S.4), Kolinko_tanya (S.5), contrastwerkstatt (S.5), Dmitry Naumov (S.5), godfer (S.10), nicotombo (S.12), pressmaster (S.14), Wilm Ihlenfeld (S.14), shockfactor.de (S.14), photo5963 (S.17), rdnlz (S.18)

NAHDRAN erscheint viermal jährlich. *aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei

BGM-Projekt „ACKERHELDEN“

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN BIO-QUALITÄT

Seit Kurzem pflegen die Mitarbeiter des „Steigenberger Hotel Treudelberg“ im Norden von Hamburg ein gerade auch für Stadtmenschen schönes Hobby. Sie fahren nach Feierabend raus aufs Land und bewirtschaften ein Stück Ackerland. Zwei Stunden in der Woche wird gehackt, gepflanzt, gegossen oder gejätet. Lohn der schweißtreibenden Aktivitäten: knackfrisches Gemüse in Bio-Qualität.

REICHE ERNTE EINFAHREN

„Ackerhelden“ heißt ein neues BGM-Projekt, welches die BARMER GEK ihren Partnerfirmen anbietet. „Ackerhelden“ heißt auch ihr Kooperationspartner. Das Start-up-Unternehmen aus Essen – Partner von Deutschlands größtem ökologischen Anbauverband BIOLAND und auch selbst bio-zertifiziert – bietet Interessierten und neuerdings auch interessierten Firmen an aktuell 15 Standorten im Bundesgebiet die Möglichkeit, einen 40 Quadratmeter großen Bio-Mietgarten zu bewirtschaften. Zuvor werden die Parzellen ent-

„Ich muss heute pünktlich los – ich muss noch ackern.“

Feierabend-Kommentar einer „Ackerheldin“ vom „Steigenberger Hotel Treudelberg“ in Hamburg

weder im Auftrag der „Ackerhelden“ oder von dem Unternehmen selbst vorbepflanzt. Überdies bekommen die Hobby-Biobauern ein üppiges Info-Paket an die Hand. Es enthält neben vielen praktischen Ratschlägen beispielsweise auch eine Vielzahl

an pfiffigen Rezepten, was man mit selbstgezeigten, nachhaltig und umweltschonend erzeugten Möhren, Zucchini, Tomaten oder beispielsweise auch mit Spinat, Mangold oder Grünkohl in der Küche so alles anstellen kann. „Unsere Ackerhelden sind mit Feuereifer bei der Sache, obwohl alle blutige Anfänger sind“, beschreibt Carmen Albers, Personalchefin des „Steigenberger Hotel Treudelberg“, die famose Stimmung im Team.

MOTIVATIONSFÖRDERNDES BENEFIT

Sie interessieren sich für das Projekt? Gemeinsam mit dem Kooperationspartner „Ackerhelden“ unterstützen die BARMER GEK Beraterinnen und Berater die Partnerunternehmen gerne dabei, die Aktion in ihr betriebliches Gesundheitsmanagement einzubinden. Es lohnt sich, denn dieses Benefit fördert die Motivation, stärkt das Wir-Gefühl und ist zugleich ein erstklassiges Entschleunigungsprogramm mit viel Bewegung an frischer Luft. Auch lässt sich so Einfluss auf die Ernährungsgewohnheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen. Denn ob am Arbeitsplatz, in der Kantine oder zu Hause: Gesund kochen und essen sollte essenzieller Bestandteil eines gesunden Lebensstils sein.

→ www.barmer-gek.de/505043

→ www.ackerhelden.de





SIE DENKT, DIE BARMER GEK IST EINE EMPFEHLUNG WERT. WIR DENKEN, DANKESCHÖN!

Ob Bonusprogramm oder Angebote zur Entspannung – es gibt viele Gründe, die BARMER GEK weiterzuempfehlen. Werben Sie jetzt ein neues Mitglied und sichern Sie sich Ihre Wunschprämie. Noch mehr Auswahl finden Sie unter www.barmer-gek.de/empfehlungspraemien

Fußball Derbystar
Planet AP-S.
Für Fußballbegeisterte.



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



Landmann Edelstahlgrill-
besteck im Alukoffer.
Damit das Grillen gelingt.



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



BARMER GEK