

NAHD RAN

Magazin für Unternehmen

1.2019

Digitalisierung am Arbeitsplatz

**Regeln schützen
vor Überlastung**

Nebentätigkeiten

Was sagt das Arbeitsrecht?

Praxis-News

Alles Wichtige für das Jahr 2019



Moveguide-Wettbewerb

**Azubis helfen ihren Kollegen
auf die Sprünge**

BARMER

Inhalt

04	Meldungen Aktuelles	14	Meldungen Neue Gesetze im neuen Jahr
06	Azubi-Wettbewerb Moveguide Der Gesundheit auf die Sprünge helfen	16	Praxis-News Alles Wichtige für das Jahr 2019 auf einen Blick
08	Neue Studie zur Digitalisierung Spielregeln schützen vor Überlastung	22	Tabelle zum Heraustrennen Werte und Rechengrößen
10	Nebentätigkeit und Arbeitsrecht Der Job neben dem Job	23	BARMER exklusiv BARMER Bonus-App und App 7Mind
12	BARMER-Pflegereport 2018 Pflegen bis der Arzt kommt?		



Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

die BARMER baut ihr Leistungsportfolio kontinuierlich aus. So übernehmen wir für unsere Versicherten ab sofort alle Schutzimpfungen, die bei privaten Fernreisen vonnöten sind. Darüber hinaus haben wir unser Bonusprogramm für gesundheitsbewusstes Verhalten mit höheren Prämien noch attraktiver gestaltet. Und auch im Bereich der Digitalisierung erweitern wir unsere Angebotspalette. So bietet beispielsweise die BARMER-App Ihren Beschäftigten die Möglichkeit, uns die AU-Bescheinigung digital zu übermitteln oder sich an wichtige

Vorsorgetermine erinnern zu lassen. Erfreulich ist zudem, dass die BARMER auch im Jahr 2019 – und damit zum vierten Mal in Folge – ihren Beitragssatz stabil hält. Trotz stetig steigender Kosten im Gesundheitswesen bleiben wir auch weiterhin ein verlässlicher Partner für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ich wünsche Ihnen ein erfolgreiches und gesundes neues Jahr.

Ihr

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

Service

Expertenrat am
BARMER-Servicetelefon
0800 333 10 10

(aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei)

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

BARMER-Arbeitgeberportal
www.barmer.de/arbeitgeber

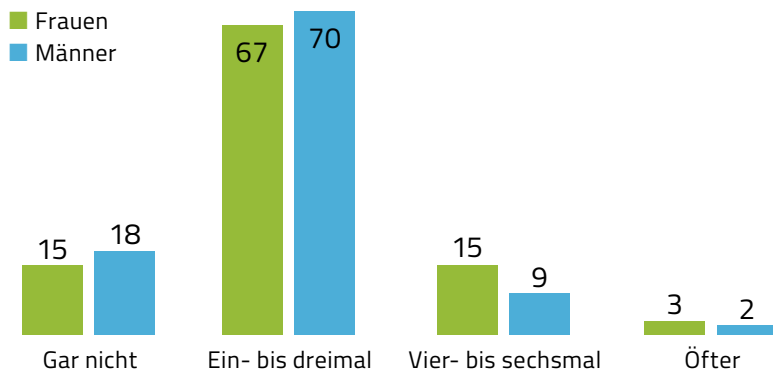
Fragen zu Themen in der
NAHDRAN, Feedback geben oder
Anschriftenänderungen mitteilen:
nahdran@barmer.de

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

Wie oft waren Sie in den letzten 12 Monaten erkältet?

Umfrage (1.400 erwachsene Befragte in Deutschland)

Angaben in Prozent



Gerade in der Erkältungszeit ist gründliches Händewaschen das A und O



**Interview mit
Dr. Utta Petzold,
Medizinerin bei der
BARMER**

NAHDRAN: In der kalten Jahreszeit haben Schnupfen, Husten und Co. Hochkonjunktur. Auch am Arbeitsplatz steigt das Ansteckungsrisiko. Warum eigentlich?

Utta Petzold: Das hat bei vielen Beschäftigten ganz sicher mit einer geschwächten Immunabwehr und insgesamt einem erhöhten Keimaufkommen zu tun. Aber auch mit mangelnder Hygiene, denn die Krankheitserreger lauern auf Türgriffen, Wasserhähnen oder Telefonhörern. Insbesondere durch das Händeschütteln werden Viren übertragen. Man reibt sie sich beispielsweise in die Augen, sie dringen in die Schleimhaut ein und kurze Zeit später läuft die Nase.

Wie sollten sich die Mitarbeiter verhalten? Atemwegserkrankungen verursachen laut aktuellem BARMER-Gesundheitsreport nach Rückenleiden und psychischen Erkrankungen die meisten krankheitsbedingten Fehlzeiten. Doch wer krank zur Arbeit geht, schadet seinem Brötchengeber noch mehr, denn dieser sogenannte Präsentismus bedingt neben verminderter Leistungsfähigkeit und Krankheitsverschleppung auch die Ansteckung der gesunden Kollegen.

Wieso ist das Phänomen Präsentismus dennoch so weit verbreitet?

Mitarbeiter, die zur Arbeit kommen, obwohl sie sich nicht gut fühlen, gelten immer noch sehr oft als Muster an Zuverlässigkeit und Loyalität. Fälschlicherweise, denn besser wäre es, kranke Beschäftigte nach Hause beziehungsweise zum Arzt zu schicken und als Chef oder Führungskraft auch selbst mit gutem Beispiel voranzugehen.

Wie lässt sich das Risiko minimieren, dass Viren im Büro reihumgehen?

Etwa indem man zu Kolleginnen und Kollegen, die gesundheitlich angeschlagen sind, räumlich Abstand hält, denn beim Husten oder Niesen fliegen Viren mitunter meterweit durch die Luft. Die Gefahr einer Tröpfcheninfektion steigt. Auch sollten neben regelmäßigem Lüften Türklinken oder Telefonhörern des Öfteren mit Desinfektionstüchern abgewischt und benutzte Papiertaschentücher nicht im offenen Papierkorb entsorgt werden. Das A und O aber ist das gründliche Waschen der Hände oder die Benutzung eines Handdesinfektionsmittels.

Wie kann man sonst noch vorbeugen?

Viel Bewegung und eine gesunde Ernährung stärken das Immunsystem, genauso wie die Vermeidung von Dauerstress das Erkrankungsrisiko minimieren kann. Mit ballaststoffreicher Kost, viel frischem Gemüse und Obst füttert man sozusagen die

guten Darmbakterien. Das Verdauungsorgan kommt in Schwung und Krankheitserreger werden schneller abtransportiert. Analog dazu können die Abwehrcellen eines sportlich aktiven und bewegungsfreudigen Menschen Krankheitserreger besser bekämpfen. Zudem verhindert die Vermeidung von permanentem Stress einen dauerhaften Anstieg des Cortisolspiegels im Körper, wodurch das Immunsystem weniger anfällig für Infekte wird.

Und was können die Unternehmen tun, damit ihre Mitarbeiter die Erkältungszeit gut überstehen und auch langfristig fit und gesund bleiben?

Da gibt es im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements viele Möglichkeiten. Konkret empfehle ich den BARMER-Aktionstag „Volle Kanne gegen Schnupfen“ in Anspielung an die BARMER-Nasenspülkanne. Dazu kommen unsere BGM-Beraterinnen und -berater sowie weitere qualifizierte Gesundheitspartner der BARMER gerne ins Unternehmen und geben im Rahmen von Impulsvorträgen oder Schnupperkursen wertvolle Hinweise zur Stärkung des Immunsystems in der kalten Jahreszeit.

Kontakt

... zum BARMER-BGM-Berater und nähere Infos:
www.barmer.de/bgm-ansprechpartner

Schutzimpfungen jetzt auch im Betrieb möglich

Neuer Vertrag von BARMER und DGAUM. Seit Jahresbeginn können sich BARMER-Versicherte auch am Arbeitsplatz von Betriebsärzten impfen lassen. Dies ermöglicht ein Vertrag der BARMER mit der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin e.V. (DGAUM). Er umfasst zum Beispiel Impfungen gegen Grippe, Diphtherie, Masern, Röteln, Tetanus oder Mumps sowie die ärztliche Anamnese und Beratung. An dem Vertrag können rund 12.500 Fachärzte für Arbeitsmedizin oder mit

der Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin in Deutschland teilnehmen und sich zu diesem Zweck bei der DGAUM einschreiben. BARMER-Versicherten eröffnet sich die Möglichkeit, mit ihrer elektronischen Gesundheitskarte zu eingeschriebenen Betriebsärzten ihres Arbeitgebers zu gehen und sich impfen zu lassen. Die Kosten der Impfung und des Impfstoffes rechnet der Betriebsarzt direkt mit der BARMER ab. Informationen unter:

www.dgaum.de/themen/impfungen-durch-betriebsaerzte



1,51 Mio.

Arbeitsplätze entstehen bis 2025
durch die Digitalisierung

1,54 Mio.

werden im gleichen Zeitraum
dadurch wegfallen.



Nachhaltige und strategische Partnerschaft für Gesundheit

Neue BGM-Kooperation von BARMER und Deutscher Telekom. Noch enger zusammenarbeiten werden BARMER und Deutsche Telekom AG künftig im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Weichen für eine „nachhaltige und strategische Partnerschaft für Gesundheit“ wurden bereits Anfang

Dezember 2018 gestellt. Die neue Kooperationsvereinbarung sieht vor, dass die beiden Partner bei ausgewählten Telekom-Projekten und -Aktionen fortan „gemeinsame Sache“ machen. Zu den von beiden Kooperationspartnern bereits auf den Weg gebrachten Gemeinschaftsprojekten gehört der „Mobile Fitness Coach“, ein Bewegungsprogramm, das unter Einbeziehung der Telekom-Mitarbeiter entwickelt wurde. Aktuell wird an neuen Pilotprojekten gearbeitet, wovon eines der Digital Health Guide ist. Er unterstützt Beschäftigte bei der Auswahl der individuell passenden Gesundheitsfördermaßnahme und später die Arbeitgeber bei der bedarfsgerechten Planung.



Zweigleisig fahren liegt im Trend

Neue Studie zur dualen Berufsausbildung. Immer mehr junge Menschen kombinieren das Studium an einer Hochschule mit einer Ausbildung im Betrieb. Einen deutlichen Anstieg hat es laut einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie bei den dualen Studiengängen gegeben. Während sich im Jahr 2005 weniger als ein Prozent aller Studienanfänger für ein solches Studium entschieden, waren es 2014 bereits fast fünf Prozent. Wie erklärt sich dieser bis heute anhaltende Trend? Die Forscher fragten bei den Studierenden nach. Dabei kam heraus, dass sie die Verzahnung von Theorie und Praxis beim dualen Studium besonders schätzen und sich davon überdies bessere Einstiegs- oder Aufstiegsmöglichkeiten erhoffen. Allerdings klagen die Studierenden auch über zu wenig Freizeit, weil beispielsweise das Vor- und Nachbereiten von Studieninhalten neben der Ausbildung im Betrieb sehr viel Zeit in Anspruch nehmen würde.

www.boeckler.de (Suchwort: **duales Studium**)

Job-Ticket wieder steuerfrei

Neue Regelungen für ÖPNV-Nutzer. Ob Barzuschüsse oder Sachbezüge: Seit Beginn des Jahres sind Leistungen der Arbeitgeber für Mitarbeiter, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit pendeln, wieder von der Steuer befreit. Gleiches gilt für private Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Steuerfrei bleiben allerdings nur Arbeitgeberleistungen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden und nicht solche, die durch Umwandlung des ohnehin geschuldeten Arbeitslohns finanziert werden. Dem Deutschen Steuerberaterverband (DStV) zufolge hat die Neuregelung für Arbeitgeber den Vorteil, dass sie das Job-Ticket nicht mehr in die monatliche 44-Euro-Freigrenze einbeziehen müssen. Auch eine etwaige pauschale Besteuerung sei dann überflüssig. Was im Detail zu beachten ist, darüber informiert der DStV auf seiner Homepage:

www.dstv.de



So lang ist die Arbeitswoche in ...

Durchschnittliche Anzahl der Wochenstunden bei Vollbeschäftigten

Großbritannien	Männer	43,4
Österreich		41,7
Polen		41,7
Tschechien		41,2
EU		40,9
Deutschland		40,7
Italien		40,1
Schweden		40,0
Frankreich		39,7
Niederlande		39,2
Dänemark		38,3
Österreich	Frauen	40,6
Großbritannien		40,2
Polen		40,1
Tschechien		40,1
Schweden		39,9
Deutschland		39,5
EU		39,3
Frankreich		38,3
Niederlande		38,2
Dänemark		37,1
Italien		37,0

Quelle: Eurostat, 2018



Der Gesundheit auf die Sprünge helfen

Moveguide-Wettbewerb: die Gewinner des Jahres 2018. Auszubildende werden kreativ und machen ihren Kolleginnen und Kollegen Lust auf ein gesundes und aktives Leben. Diese Philosophie verbirgt sich hinter dem von der BARMER initiierten Azubi-Wettbewerb Moveguide. Und wieder einmal stand die Moveguide-Jury vor der schwierigen Aufgabe, aus Dutzenden eingereicherter Projektmappen die drei besten Beiträge auszuwählen. NAHDRAN präsentiert die drei Sieger. Sie dürfen sich über attraktive Geldpreise freuen.

Platz **1**

Das Team von Arvato Bertelsmann am Standort Neubrandenburg



Mit einem professionell organisierten Geh-Wettbewerb gelang es dem dreiköpfigen Azubi-Team der Firma Arvato, das seine Ausbildung in einem Servicecenter des großen IT-Dienstleistungskonzerns in Neubrandenburg absolviert, die Kollegen vom Schreibtisch wegzulocken. Praktischerweise führte die „Wettkampfstrecke“ direkt um einen Teich vor dem Firmengebäude. Eine tolle Resonanz erzielten die Moveguides auch mit ihrer „Faktenwoche“, bei der jeder Arbeitstag unter einem anderen Gesundheitsmotto stand. So wurde beispielsweise für gesunde Alternativen zu fetten Snacks und viel zu koffeinhaltigen Energydrinks geworben. Ebenfalls gut angenommen

wurde die von den Azubis angebotene „Bewegte Pause“, die Gelegenheit bot, unter Anleitung eines Physiotherapeuten verspannte Nacken- oder Rückenmuskeln zu lockern. Entsprechend positiv fiel das Fragebogen-Feedback auf das Projekt aus, für das die Moveguides zusammen mit einem Karikaturisten sogar ein eigenes Logo (siehe Abb. links) entwarfen. „Angesichts des immensen Aufwands, den das Team betrieben hat und für ihre vorbildliche interne Kommunikation, die sehr vielen Lust gemacht hat, an den Aktionen teilzunehmen, haben sich die Arvato-Azubis Platz 1 redlich verdient“, betont die BARMER-Moveguide-Beauftragte Svenja Hohbach. Lohn der Anstrengungen: Platz 1, dotiert mit einem Preisgeld von 500 Euro.

Platz 2

Das Team der Deutschen Telekom AG im Hubverbund Nürnberg

Einen Gesundheitsblog entwickelten Azubis der Deutschen Telekom AG, die ihre Ausbildung im Hubverbund Nürnberg absolvieren. Ihr Mitmach-Slogan „Fit für die 1 – Magenta Move“ flimmert seitdem über die Computer-Bildschirme von fast 70.000 Kolleginnen und Kollegen. Und was könnte besser zu einem Multimedia-Konzern passen als diese neue digitale Form der Kommunikation. Die Azubis nutzen für ihren Blog das firmeneigene Intranet und publizieren über diese Plattform aktuelle Gesundheitsnews oder Videos aus den Präventionsbereichen Ernährung, Entspannung, Bewegung und Sucht. Wobei erst dann etwas gepostet wird, wenn sich die Blogger eingehend damit beschäftigt haben. Was der Jury besonders gefiel, ist die Nachhaltigkeit des Projekts, denn die nächste Azubi-Generation wird das Projekt fortführen und weiterentwickeln. Platz 2 und ein Preisgeld von 300 Euro gehen an das Telekom-Team Nürnberg.

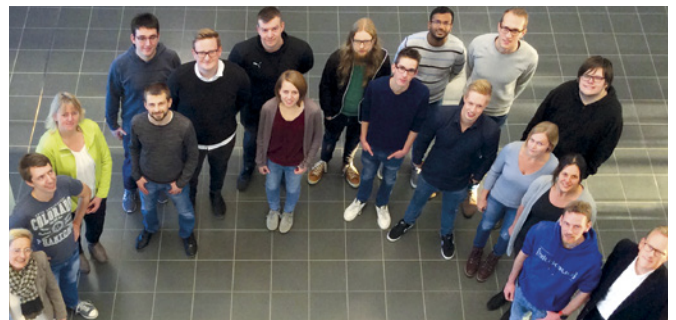


Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Telekom mit den BARMER-Beraterinnen für Firmengesundheit Kathrin Eck und Silvia Scheerbaum (2. u. 3. v. l.)

Platz 3

Das Team der Vectron Systems AG in Münster

Eine spezielle Sport- und Eventplattform entwickelte und programmierte das Moveguide-Team der Vectron Systems AG, einer der größten Hersteller von Kassensystemen. Das Portal ermöglicht Kolleginnen und Kollegen, sich über alle Aktivitäten im Unternehmen zu informieren, daran teilzunehmen und auch selbst Aktionen einzustellen. Um die Werbetrommel für das Portal zu rühren, wurde ein Schrittzählerwettbewerb ausgerufen, verbunden mit der Option, seine sonstigen sportlichen Aktivitäten im Portal selbst zu erfassen und sich in Schritte umrechnen zu lassen. Als besonders leistungsfördernd und motivierend entpuppte sich das im Portal abrufbare Live-Ranking, das so manchen „Schrittzähler“ zu sportlichen Höchstleistungen anspornte. Schnell stand fest: Das Sportportal muss den Moveguide-Wettbewerb überleben, so toll war und ist die Resonanz darauf. Nach Meinung der Jury haben die Vectron-Azubis mit ihrem Projekt ein besonders hohes Maß an Kreativität bewiesen. Der Lohn: Platz 3 und ein Preisgeld von 200 Euro.



Ilka Feldbrügge, BARMER-Beraterin für Firmengesundheit (3. v. l.), mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Vectron



Das Moveguide-Team von Arvato mit BARMER-Regionalgeschäftsführer Bernd Melech (r.)



Moveguide: Mitmachen – so geht's

Sie haben Lust, am BARMER-Moveguide-Wettbewerb teilzunehmen? Alles zum Ablauf oder zu den Mitmachmodalitäten inklusive Anmeldeformular finden Sie im BARMER-Arbeitgeberportal unter: www.barmer.de/moveguide

Spielregeln schützen vor Überlastung

Neue Studie „Digital arbeiten und gesund leben“. Die digitale Informations- und Kommunikationstechnik prägt den Alltag der Beschäftigten immer mehr. Zum Gesundheitsrisiko muss dieser digitale Wandel für sie aber nicht werden, wenn Unternehmen die sogenannte vierte industrielle Revolution als Chance begreifen. Das ist die Quintessenz einer neuen, von der BARMER in Auftrag gegebenen Studie. Nachfolgend die wichtigsten Erkenntnisse und Schlussfolgerungen auf einen Blick.



Digitalisierung als Chance

In einer von fortschreitender Digitalisierung geprägten Arbeitswelt werden flexible Arbeitsbedingungen immer selbstverständlicher. Bereits mehr als ein Viertel der Beschäftigten hat die Möglichkeit, mobil zu arbeiten und muss nicht nur an einem festen Arbeitsplatz tätig sein. Parallel dazu gehören flexible Arbeitszeiten für fast die Hälfte der Arbeitnehmer zu den Selbstverständlichkeiten.

Die Studie zeigt, dass diese flexiblen Arbeitsbedingungen sich positiv auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirken können. Sie leiden weniger unter Stress und emotionaler Erschöpfung, schlafen besser und gehen seltener krank zur Arbeit (s. obere Grafik). Wobei gerade auch Letzteres für die Unternehmen von Vorteil ist, denn dieser sogenannte Präsentismus schadet ihnen letztendlich mehr, als er nützt.

Fazit: Die Digitalisierung eröffnet den Unternehmen Chancen, weil sie flexibles, nicht mehr an feste Arbeitszeiten und -orte gebundenes Arbeiten möglich macht. Und dieses flexible Arbeiten wiederum wirkt sich positiv auf die Mitarbeitergesundheit aus.



Digitalisierung als Risikofaktor

Digitalisierung und flexibles Arbeiten können aber auch mit Risiken einhergehen, denn die Informations- und Kommunikationstechnik stellt für die Beschäftigten eine enorme psychische und physische Belastung dar. Laut Studie fühlen sich 15 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland digital überlastet. Bei Führungskräften sind es sogar 20 Prozent (s. untere Grafik). Einen der Hauptgründe für diese Überlastung sehen die Studienautoren darin, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privattem durch digitale Kommunikationsmöglichkeiten immer stärker verschwimmen. Rund 50 Prozent der Beschäftigten nutzen in ihrer Freizeit Informations- und Kommunikationstechnologien zu Arbeitszwecken, was sich nachweislich auf ihre Lebenszufriedenheit und Gesundheit auswirkt. Arbeitnehmer, die sich hier disziplinieren, sind hingegen weniger gestresst und emotional erschöpft. Auch erleben sie ihr Arbeits- und Privatleben als weniger konfliktträchtig.

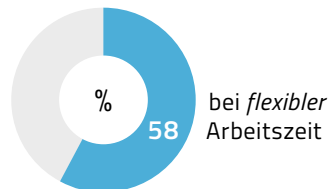
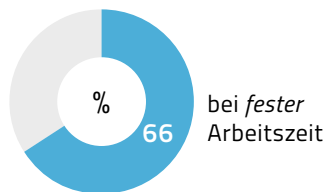
Fazit: Eine zu starke berufliche Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik in der Freizeit zählt eindeutig zu den Risiken der Digitalisierung, die den Betroffenen gesundheitliche Probleme bereiten kann. Auch büßt flexibles Arbeiten dadurch womöglich seine positiven Effekte ein.

Fakten aus der Studie

Flexibilität senkt Präsentismus*.

*krank zur Arbeit gehen

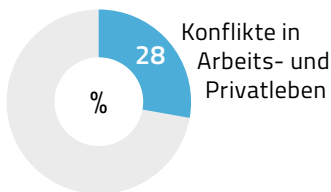
Präsentismusquote



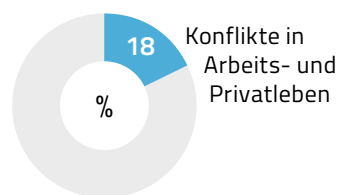
IKT*-Nutzung in der Freizeit fördert Konflikte.

*Informations- und Kommunikationstechnik

Beschäftigte, die IKT in der Freizeit nutzen

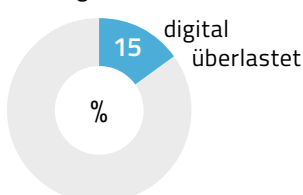


Beschäftigte, die IKT in der Freizeit *nicht* nutzen

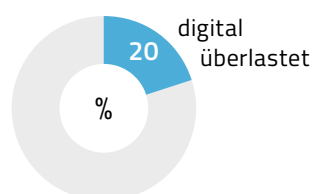


Digitalisierung kann zu Überlastung führen.

Beschäftigte insgesamt



Beschäftigte in der Unternehmensführung und -organisation



Fragen an Professor Böhm

Ist es gesund, wenn Führungskräfte und Mitarbeiter nur noch digital miteinander kommunizieren?

Stephan Böhm: Wie die Studienergebnisse zeigen, kann diese hoch digitale Kommunikation physisch und psychisch zu Überlastung führen. Wenn allerdings zum Beispiel dafür Sorge getragen wird, dass der persönliche Kontakt nicht zu kurz kommt, es individuelle Absprachen über Arbeitszeiten gibt und auf organisatorischer Ebene darauf geachtet wird, die Stärken der Mitarbeiter gezielt zu nutzen, dann können Beschäftigte auch in einem hoch digitalen Umfeld effektiv und gesund arbeiten.



Prof. Dr. Stephan Böhm, Studienleiter

Warum sind Absprachen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern im digitalen Zeitalter so wichtig?

Damit flexibles Arbeiten nicht zu einer Entgrenzung von Beruflichem und Privatem und zu Überlastung führt, sind Absprachen zentral. Noch hilfreicher sind Digitalisierungs-Spielregeln. So können die Vorteile des flexiblen Arbeitens voll genutzt, dennoch aber klare Erwartungen kommuniziert werden. Auch Richtwerte für mobiles Arbeiten oder Reaktionszeiten auf E-Mails können so beispielsweise vereinbart werden.

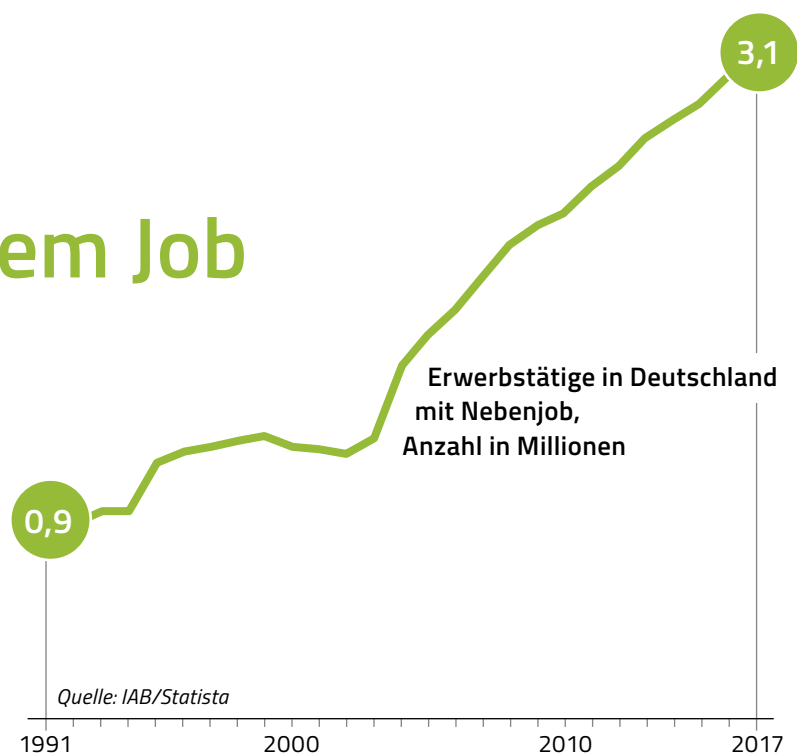
Die Studie

- Die repräsentative Studie „Digital arbeiten und gesund leben“ wurde erstellt vom Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen unter Leitung von Prof. Dr. Stephan Böhm.
- Befragt wurden über 8.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Als Längsschnittbetrachtung nimmt die Studie Bezug auf zwei Vorgängerstudien aus den Jahren 2016 und 2017.
- Die Studie kann als PDF heruntergeladen werden unter www.barmer.de/studie-digitalisierung

Der Job neben dem Job

Nebentätigkeit und Arbeitsrecht.

Über drei Millionen Arbeitnehmer in Deutschland haben einen Nebenjob. Nicht immer zur Freude jener Arbeitgeber, bei denen sie hauptberuflich tätig sind. Was Unternehmen akzeptieren müssen und was nicht, regelt das Arbeitsrecht. Nachfolgend ein paar Antworten auf die wichtigsten Fragen.



Benötigt der Arbeitnehmer die Zustimmung des Arbeitgebers, wenn er eine Nebentätigkeit aufnehmen möchte?

Nein. Grünes Licht vom Arbeitgeber braucht er für seine Nebentätigkeit nicht. Arbeitnehmer sind nicht dazu verpflichtet, dem Hauptarbeitgeber ihre gesamte Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Sie beziehen Lohn oder Gehalt für eine Arbeitsleistung, die sie in einem bestimmten Zeitraum erbringen. In ihrer Freizeit können die Beschäftigten machen, was sie wollen. Doch Achtung: Obwohl Nebentätigkeiten nicht genehmigungspflichtig sind, besteht für Arbeitnehmer eine Anzeigepflicht.

Darf der Arbeitgeber in den Arbeitsvertrag hineinschreiben, dass er seine Zustimmung verweigert, wenn Nebentätigkeiten gegen betriebliche Interessen verstoßen?

Ja, das ist möglich und sogar empfehlenswert. Allerdings darf dem Arbeitnehmer die Aufnahme einer Nebentätigkeit im Arbeitsvertrag nicht generell verboten werden. Genauso darf darin nicht stehen, dass ein Nebenjob nur mit seiner Zustimmung aufgenommen werden darf. So etwas verstößt gegen die im Grundgesetz verankerte Berufsfreiheit.

Warum müssen Arbeitnehmer Nebenbeschäftigungen beim Arbeitgeber anzeigen? Und wann kann der Arbeitgeber diese verbieten?

Durch die Anzeigepflicht soll sichergestellt werden, dass betriebliche Belange/Interessen durch eine Nebenbeschäftigung nicht beeinträchtigt werden. Zu einer solchen Interessenkollision käme es beispielsweise dann, wenn der Beschäftigte seinem Hauptarbeitgeber im Nebenjob auf dessen Geschäftsfeld Konkurrenz machen würde. Auch sollte die Nebentätigkeit nicht so kräftezehrend sein, dass der Arbeitnehmer seinen vertraglichen Pflichten im Hauptarbeitsverhältnis nicht mehr nachkommen kann, weil er beispielsweise übermüdet am Arbeitsplatz erscheint. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten den Nebenjob untersagen.

Zum Thema



Ein Bericht der Bundesagentur für Arbeit enthält interessante Zahlen, Daten, Fakten zu den aktuell mehr als drei Millionen Beschäftigten, die eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung mit einem geringfügig entlohnten Nebenjob kombinieren.

<https://statistik.arbeitsagentur.de>
(Suche: Arbeitsmarkt kompakt)

Wie sieht es mit der Fürsorgepflicht des Hauptarbeitgebers aus, wenn der Arbeitnehmer durch seinen Nebenjob die gesetzlich vorgeschriebene Höchst- arbeitszeit überschreitet?

Dann hat der Arbeitgeber ebenfalls das Recht, diese Neben- tätigkeit zu verbieten, denn er muss dafür Sorge tragen, dass der Arbeitnehmer die durch das Arbeitszeitgesetz vorgege- bene Höchst- arbeitszeit von durchschnittlich acht Stunden pro Werktag nicht überschreitet. Bei einer gesetzlich zuläs- sigen Sechstageswoche von Montag bis Samstag läge die Ar- beitsobergrenze bei 48 Stunden in der Woche. Wobei diese Höchst- arbeitszeit bei Gewährung eines Zeitausgleichs vor- übergehend und im Ausnahmefall auch auf zehn Stunden verlängert werden darf. Das wären bei einer Fünftageswo- che maximal 50 und bei einer Sechstageswoche maximal 60 Stunden. Ungeachtet dieser „Ausreißer“ muss der Arbeit- geber darauf achten, dass sein Arbeitnehmer die zulässige wöchentliche Höchst- arbeitszeit in aller Regel nicht über- schreitet und zudem die gesetzlich vorgeschriebene Ruhe- zeit von elf Stunden zwischen den Arbeitseinsätzen einhält.

Was müssen Arbeitgeber sozialversicherungsrechtlich beachten, wenn Beschäftigte nebenher jobben?

Der Arbeitgeber sollte sich bei jedem neuen Mitarbeiter schriftlich vergewissern, ob dieser bereits geringfügig oder versicherungspflichtig beschäftigt ist. So kann er eine kor- rekte versicherungsrechtliche Beurteilung des Beschäftig- ten vornehmen. Mehr noch: Sollte ein in seinem Unterneh- men geringfügig Beschäftigter beispielsweise eine weitere geringfügige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen, dann hat der Arbeitgeber sogar ein Recht darauf, dies zu erfahren. In diesem Falle sind nämlich die Entgelte aus den beiden Beschäftigungen zusammenzurechnen. Wird hierbei die Einkommensgrenze von 450 Euro überschritten, werden beide Jobs sozialversicherungspflichtig. Arbeitgeber, die davon keine Kenntnis haben, rechnen falsch ab. Mehr In- fos dazu im BARMER- Arbeitgeberportal.

www.barmer.de/mehrfachbeschaeftigung

Was tun, wenn ein Mitarbeiter an seinem Nebenjob festhält, obwohl dieser betriebliche Interessen verletzt?

Der Arbeitgeber darf ihn auffordern, seinen Nebenjob auf- zugeben. Sollte der Arbeitnehmer dem nicht nachkommen, kann er ihn abmahnen oder gar kündigen, in schweren Fällen auch fristlos. Überdies darf der Arbeitgeber von Mitarbeitern, die ihm Konkurrenz gemacht und somit womöglich finanziell geschadet haben, Schadenersatz verlangen.

Müssen Arbeitgeber es hinnehmen, wenn Nebenjobs auch bei Krankheit oder im Urlaub ausgeübt werden?

Nein, der Arbeitnehmer muss alles dafür tun, um wieder gesund zu werden beziehungsweise al- les vermeiden, was die Genesung verzögert. Wenn der Nebenjob der Genesung allerdings nicht schadet, darf der Arbeitnehmer ihn trotz Krankschreibung ausüben. Bei Beschäftigten, die im Urlaub einem Nebenjob nachgehen, darf die Nebentätigkeit gemäß Bundes- urlaubsgesetz dem Erholungszweck nicht zuwiderlaufen.





Pflegen bis der Arzt kommt?

BARMER-Pflegereport 2018. Immer mehr Berufstätige, die Angehörige pflegen, stoßen an ihre Belastungsgrenze. Die im BARMER-Pflegereport dokumentierten Ergebnisse einer repräsentativen Befragung verdeutlichen, dass die Betroffenen Unterstützung brauchen. Auch von ihren Arbeitgebern.

Aktuell gibt es in Deutschland rund 2,5 Millionen Menschen, die zu Hause Angehörige pflegen. 860.000 dieser sogenannten Hauptpflegerpersonen – also mehr als ein Drittel – gehen parallel dazu noch einer Berufstätigkeit nach. Doch es werden über kurz oder lang immer weniger sein, die diesen schwierigen Spagat zwischen Beruf und Pflege noch schaffen beziehungsweise sich zumuten wollen.

Belastungen sind auf Dauer zu groß

Einer repräsentativen Befragung im neuen BARMER-Pflegereport zufolge hat über die Hälfte der Pflegenden psychische Probleme, und nicht viel weniger von ihnen leiden unter Rückenbeschwerden, Gelenkschmerzen, Schlafstörungen oder klagen allgemein über eine Verschlechterung ihrer Lebensqualität (Grafik oben rechts). Kein Wunder, dass schon jetzt ein Viertel der pflegenden Angehörigen (also mehr als 600.000)

35

Prozent der Hauptpflegerpersonen waren im Jahr 2017 erwerbstätig.

Quelle: BARMER-Pflegereport 2018

die Arbeitszeit aufgrund der Pflege reduziert oder den Job sogar ganz aufgegeben hat.

Die Arbeitgeber sind gefordert

Angesichts dieses „Raus aus dem Beruf“-Trends und vor dem Hintergrund eines sich stetig verschärfenden Fachkräftemangels tun die Unternehmen gut daran, ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu unterstützen. Dass es in etlichen Firmen bei diesem wichtigen Thema noch viel Luft nach oben gibt, zeigen die Ergebnisse einer vom Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP)

durchgeführten Befragung unter Personalverantwortlichen (s. Grafik unten rechts). Danach erklären über 60 Prozent der Befragten die bisherige Zurückhaltung ihres Unternehmens bei Unterstützungsangeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege damit, dass man den tatsächlichen Bedarf der Betroffenen nicht

kenne und überdies nicht wisse, welche Angebote den pflegenden Mitarbeitern konkret helfen könnten. Das ZQP empfiehlt den Unternehmen, eigens dafür geschulte Mitarbeiter als Lotsen einzusetzen, um sowohl Informationsdefizite der Verantwortlichen in den Unternehmen als auch der Beschäftigten, die Angehörige pflegen, zu beheben.

Pflegende Mitarbeiter brauchen Unterstützung

Ein Pflegeelotse ist auch deshalb sinnvoll, weil Angehörige, die beispielsweise für ihre Mutter Pflegeleistungen beantragen wollen, anscheinend oft der Überblick fehlt, welche Leistungen es gibt und wie sie beantragt werden. Was wiederum eine Erklärung dafür sein könnte, dass etliche Unterstützungsangebote für Pflegebedürftige gar nicht genutzt beziehungsweise abgerufen werden. Laut aktuellem BARMER-Pflegereport wurde das Unterstützungsangebot Kurzzeitpflege in 440.000 Fällen nicht abgerufen. Tagespflege oder eine Betreuungs- und Haushaltshilfe wurden gar für rund 760.000 Pflegebedürftige nicht beantragt.

Informationen rund um die Pflege

Sie möchten dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Unternehmen einen größeren Stellenwert einräumen? Die BARMER unterstützt ihre Firmenpartner und insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörige pflegen, gerne dabei! Zum Beispiel mit kostenlosen Pflegeseminaren, die dabei helfen, den Pflegealltag besser zu meistern. Für die Mitarbeiter, die sich im Auftrag ihrer pflegebedürftigen Angehörigen um so manches kümmern, dürfte auch interessant sein, dass Hauptanträge auf Pflegeleistungen bei der BARMER jetzt auch online gestellt werden können.

Apropos online: Antworten auf alle Fragen rund um das Thema Pflege gibt es auch im BARMER-Pflegeportal unter:

www.barmer.de/pflege

BARMER-Pflegereport 2018

- Verfasst von Prof. Dr. Heinz Rothgang und Dr. Rolf Müller vom SOCIUM – Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen
- Untersucht wurde, wie (gesundheitlich) belastet die Pflegepersonen sind, welche Leistungen sie in Anspruch nehmen und als hilfreich bewerten und welche Wünsche sie hinsichtlich einer Weiterentwicklung der Pflege haben.
- Für den Report wurden Routinedaten der BARMER ausgewertet.
- An der Befragung haben von den fast 7.000 angeschriebenen pflegenden Angehörigen der BARMER rund 1.900 teilgenommen.
- Download und weitere Infos unter:
www.barmer.de/p008518

Gesundheitsbezogene Probleme Pflegender

Ergebnisse einer Befragung von pflegenden Angehörigen, in Prozent

Verdacht auf Depression

56

Verschlechterung der Lebensqualität

47

Rückenbeschwerden

44

Gelenkschmerzen

41

Schlafstörungen

34

Beeinträchtigung der seelischen Gesundheit

27

Beeinträchtigung der körperlichen Gesundheit

22

Magen-/Darm-/Verdauungsprobleme

16

Quelle: BARMER-Pflegereport 2018

„Wie ist es in Ihrer Firma um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bestellt?“

Ergebnisse einer Befragung von Personalverantwortlichen in über 400 Unternehmen mit mehr als 25 Mitarbeitern, in Prozent

Wissen nicht, welche Angebote für Betroffene konkret hilfreich sein könnten.

63

Würden gerne unterstützen, wissen aber nicht, welche Mitarbeiter tatsächlich Unterstützungsbedarf haben.

62

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind weder etabliert noch geplant.

58

Die Umsetzung solcher Angebote ist generell eher zu aufwendig.

43

Entsprechende Maßnahmen sind zu teuer.

34

Quelle: Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP), 2018

Neue Gesetze im neuen Jahr

Am 1. Januar 2019 ist eine ganze Reihe neuer Gesetze und Regelungen in Kraft getreten. Hier ein erster grober Überblick über das, was kommt und was im Einzelnen drinsteht. In den Praxis-News ab Seite 16 geht es dann ausschließlich um die sozialversicherungsrechtlich relevanten Änderungen und Neuerungen für das neue Jahr.

§ Neuer Anspruch auf Brückenteilzeit

Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts. Der Bundesrat hat am 23. November 2018 das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts und damit die neue Brückenteilzeit gebilligt.

Seit dem 1. Januar 2019 haben Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 45 Arbeitnehmern einen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit für ein bis fünf Jahre zu verringern, vorausgesetzt, ihr Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate und es sprechen keine schwerwiegenden betrieblichen Gründe gegen die „Brücke“. Beschäftigte dürfen von einer befristeten Teilzeit Gebrauch machen, ohne dafür besondere Gründe anführen zu müssen. Auch haben sie das Recht, später wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Während kleinere Betriebe von der Brückenteilzeit generell ausgenommen sind, gilt für Unternehmen, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, eine Zumutbarkeitsgrenze. Das heißt, sie müssen nur einem von 15 Arbeitnehmern eine Brückenteilzeit ermöglichen.

www.bmas.de



§ Rückkehr zur Beitragsparität

GKV-Versichertenentlastungsgesetz. Ebenfalls am 23. November 2018 hat der Bundesrat dem „Gesetz zur Beitragsentlastung der Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung“ zugestimmt, das zum 1. Januar in Kraft getreten ist. Das Gesetz sieht vor, dass die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung vom neuen Jahr an wieder zu gleichen Teilen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen werden. Auch Selbstständige mit geringem Einkommen werden erheblich entlastet (s. Seite 19). Zudem ermöglicht das Gesetz ehemaligen Zeitsoldaten einen einheitlichen Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung. Sie erhalten ein Beitrittsrecht zur freiwilligen Versicherung und nach Ende



ihrer Dienstzeit anstelle der Beihilfe einen Zuschuss zu den Krankenversicherungsbeiträgen. Auch verpflichtet das Gesetz die Kassen dazu, Beitragsschulden bei ungeklärten Mitgliedschaften abzubauen, indem sie die Versicherungsverhältnisse dieser „passiven“ Mitgliedern beenden.

www.bundesgesundheitsministerium.de

IMPRESSUM

Herausgeber BARMER

Postfach 110704, 10837 Berlin

Verantwortlich Athanasios Drougias,
Abteilung Unternehmenskommunikation

Redaktion Rainer Janzen (Ltg.),
Andreas Hipp

Layout/DTP Andreas Große-Stoltenberg

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

Telefon 0800 33 30 04 99 18 36*

Fax 0800 33 30 04 99 14 59*

*aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei

E-Mail nahdran@barmer.de

Internet www.barmer.de

Druck pva, Druck und Medien-Dienstleistungen GmbH, Landau in der Pfalz

Bildnachweis BARMER, strandperle (S.1, S.6), Dt. Telekom (S.4, S.7), Arvato (S.6, S.7), Vectron (S.7), Prof. Dr. Stephan Böhm (S.9), BA (S.10), 7Mind GmbH (S.23)

.../stock.adobe.com: indomercy (S.3), nikilitov (S.4), makc76 (S.4), sebra (S.5), Franziska (S.5), tynnyk (S.8), Firma V (S.11), Photographee.eu (S.12), strichfiguren.de (S.14), pict rider (S.14), _jure (S.15), Gorodenkoff (S.15), liuzishan (S.16)

NAHDRAN erscheint viermal jährlich.

§ Höheres Kindergeld, höhere Freibeträge

Familienentlastungsgesetz. Außerdem hat der Bundesrat dem neuen Familienentlastungsgesetz zugestimmt, das damit ebenfalls zum neuen Jahr in Kraft getreten ist. Es sieht für die Zeit von Juli bis Dezember 2019 eine Erhöhung des Kindergelds um 10 Euro pro Kind und Monat vor. Macht 204 Euro für das erste und zweite Kind, 210 Euro für das dritte weitere 235 Euro (jeweils monatlich) für das vierte und jedes weitere Kind. Analog dazu steigt für das gesamte Jahr 2019 der Kinderfreibetrag um 192 Euro auf 7620 Euro und im Jahr 2020 noch einmal um den gleichen Betrag auf 7812 Euro. Der Grundfreibetrag steigt im neuen Jahr um 168 Euro auf 9168 Euro und im Jahr 2020 um 240 Euro auf 9408 Euro. Erst ab dieser Grenze muss das Einkommen versteuert werden. Eine weitere Maßnahme ist der Ausgleich der kalten Progression, die auch als schleichende Steuererhöhung bezeichnet

wird, weil sich Einkommenssteigerungen im Falle einer Inflation im Geldbeutel gar nicht mehr bemerkbar machen. Um dies künftig zu verhindern, werden die Eckwerte bei der Einkommenssteuer ab Januar 2019 entsprechend der Inflation verschoben. Für dieses Jahr legt das Gesetz eine Inflationsrate von 1,84 Prozent und für das Jahr 2020 eine von 1,95 Prozent zugrunde.

www.bundesfinanzministerium.de



§ Rentenpaket auf den Weg gebracht

RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz. Ebenfalls am 1. Januar 2019 ist das „Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung“ in Kraft getreten – und damit ein umfangreiches Rentenpaket auf den Weg gebracht worden. Eine Rentengarantie stellt von nun an sicher, dass das Rentenniveau bis zum Jahr 2025 auf dem heutigen Stand von 48 Prozent bleibt. Zusätzlich sollen die

Beiträge bis dahin nicht über 20 Prozent des Bruttoverdienstes beziehungsweise der Bemessungsgrenze steigen. Eine „doppelte Haltelinie“ bis zum Jahr 2025 soll helfen, Rentenbeiträge und Rentenniveau auch langfristig abzusichern. Auch die Mütterrente ist zum 1. Januar 2019 kraft Gesetzes erneut gestiegen. Müttern und Vätern, deren Kinder vor 1992 geboren wurden und die ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, rechnet die Rentenversicherung nun

weitere sechs Monate Kindererziehungszeit an. Auch bei der Erwerbsminderungsrente sieht das Gesetz Verbesserungen vor. Zukünftige Bezieher dieser Altersversorgung werden jetzt so behandelt, als hätten sie bis zur Regelaltersgrenze weitergearbeitet. Entsprechend mehr Versicherungsjahre werden bei der Berechnung ihrer Rente zugrunde gelegt, was zu spürbar höheren Bezügen führt.

www.bmas.de

§ Mit Fortbildung der Digitalisierung trotzen

Qualifizierungschancengesetz. Der Deutsche Bundestag hat am 30. November 2018 das „Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung“ beschlossen. Das Gesetz sieht eine Senkung des Beitragsatzes zur Arbeitslosenversicherung vor. Darüber hinaus sieht es für Beschäftigte die Möglichkeit des beruflichen Auf- und Umstiegs durch Fortbildung vor. Arbeitnehmer, deren berufliche Tätigkeiten durch (neue) Technologien ersetzt werden können, die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf (zum Beispiel in der Pflege)



anstreben, erhalten eine entsprechende Weiterbildung. Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt gestaffelt nach Betriebsgröße Teile der Weiterbildungskosten und gibt Zuschüsse zum Arbeitsentgelt; den Rest finanziert der Arbeitgeber. Auch Betriebe, die gerne auf Saisonarbeitnehmer zurückgreifen, werden ab diesem Jahr dauerhaft entlastet (s. Seite 19). Weitere Regelungen betreffen die Mindestversicherungszeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld sowie eine Sonderregelung zur verkürzten Anwartschaftszeit des Arbeitslosengeldes für überwiegend kurzfristig Beschäftigte (die sogenannte „Künstlerregelung“).

www.bmas.de

Praxis-News

Alles Wichtige für das Jahr 2019 auf einen Blick

Ob neue Rechengrößen, Beitragssätze, Sachbezugswerte oder Erstattungsätze im Umlageverfahren – wir bringen Sie auf den aktuellen Stand. Auch, was weitere beitrags- und melde-relevante Neuerungen an-betrifft. Die BARMER freut sich auf eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit im neuen Jahr!

Beitragsbemessungsgrenzen 2019

Beitrags- bemessungsgrenzen

Kranken- und Pflegeversicherung
4.537,50 €/Monat

Renten- und Arbeitslosenversicherung
(alte Bundesländer)
6.700,00 €/Monat

Renten- und Arbeitslosenversicherung
(neue Bundesländer)
6.150,00 €/Monat

Am 23. November 2018 hat der Bundesrat die Verordnung über die Sozialversicherungs-**Rechengrößen** 2019 verabschiedet, die am 27. November im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wurde. Da die Brutto-Löhne und -Gehälter im Jahr 2017 im Westen um durchschnittlich 2,46 Prozent und im Osten um 2,83 Prozent angestiegen sind, wurden für das Jahr 2019 die maßgeblichen Rechengrößen in der Sozialversicherung angepasst. So auch die **Beitragsbemessungsgrenzen** (BBG), bis zu denen in der Sozialversicherung Beiträge erhoben werden. Die BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung steigt auf 4.537,50 Euro im Monat, die Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung in den alten Bundesländern auf monatlich 6.700 Euro im Monat und in den neuen Bundesländern auf 6.150 Euro im Monat.

Jahresarbeitsentgeltgrenze

2019

Auch die allgemeine **Jahresarbeitsentgeltgrenze** (JAEG) wurde an die Lohnentwicklung angepasst. Sie liegt im neuen Jahr in West und Ost bei 60.750 Euro im Jahr beziehungsweise bei 5.062,50 Euro im Monat. Arbeitnehmer scheidet nur dann aus der Krankenversicherungspflicht aus, wenn sie im Jahr 2018 die JAEG überschritten haben und in der vorausschauenden Betrachtung auch im Jahr 2019 die maßgebliche Versicherungspflichtgrenze überschreiten werden.

Bitte beachten! Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der JAEG versicherungsfrei und privat krankenversichert waren (sogenannte Bestandsfälle) gilt auch für das neue Jahr eine besondere JAEG.

Jahresarbeitsentgeltgrenze

KV (allgemein)

5.062,50 €/Monat

60.750,00 €/Jahr

KV (Bestandsfälle)

4.537,50 €/Monat

54.450,00 €/Jahr

Geringfügigkeitsgrenze

450,00 €/Monat

Geringverdienergrenze

(gültig nur für Azubis)

325,00 €/Monat

Beitragssätze in der Sozialversicherung

Der von Arbeitgebern und Arbeitnehmern paritätisch getragene Beitragssatz zur **gesetzlichen Rentenversicherung** bleibt stabil, liegt also auch im neuen Jahr bei 18,6 Prozent. Der ebenfalls hälftig finanzierte Beitragssatz zur **gesetzlichen Arbeitslosenversicherung** sinkt hingegen um 0,5 Prozentpunkte von 3,0 Prozent auf 2,5 Prozent, während der Beitragssatz zur **gesetzlichen Pflegeversicherung** auf Grundlage des zum neuen Jahr in Kraft getretenen Pflegeversicherungs-Beitragssatzanpassungsgesetzes von 2,55 Prozent auf 3,05 Prozent steigt. Auch hier gilt Parität, mit Ausnahme des Beitragszuschlags für Kinderlose von 0,25 Prozent, den trägt der Arbeitnehmer allein. Auch der Beitragssatz in der **gesetzlichen Krankenversicherung** (KV) wird nun wieder zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen. So sieht es das zum neuen Jahr in Kraft getretene GKV-Versichertenentlastungsgesetz vor. Der **durchschnittliche Zusatzbeitragssatz** für die gesetzliche

Krankenversicherung sinkt vom neuen Jahr an auf 0,9 Prozent (gemäß Veröffentlichung des Bundesgesundheitsministeriums im Bundesanzeiger am 26. Oktober 2018). Zur Erinnerung: Arbeitgeber müssen den zusätzlichen Beitragssatz in der Krankenversicherung gesondert berechnen und zusammen mit den anderen Sozialversicherungsbeiträgen an die Einzugsstellen abführen. Details dazu unter:

www.barmer.de/beitragssaetze

Beitragssätze

Rentenversicherung (RV)

18,6 %

Arbeitslosenversicherung (AV)

2,5 %

Pflegeversicherung (PV)

3,05 %

PV, Zuschlag für Kinderlose

0,25 %

Krankenversicherung (KV)

14,6 %

Krankenversicherung ermäßigt

14,0 %

Beitragssatz für Versorgungsbezieher

15,7 % (14,6 % + 1,1 %)

Mindestbezug für die Beitragspflicht von Versorgungsbezügen

155,76 €/Monat

BARMER-Umlage- und Erstattungssätze

U1 – Krankheit, 50 % Erstattung

1,5 % (wählbar)

U1 – Krankheit, 65 % Erstattung

2,2 % (Regelsatz)

U1 – Krankheit, 80 % Erstattung

3,6 % (wählbar)

U2 – Mutterschaft, 100 % Erstattung

0,43 %

Sachbezugswerte freie Verpflegung

Frühstück

53,00 €/Monat
1,77 €/Kalendertag

Mittag- oder Abendessen

99,00 €/Monat
3,30 €/Kalendertag

Gesamt

251,00 €/Monat
8,37 €/Kalendertag

Sachbezugswerte freie Unterkunft

Unterkunft allgemein

231,00 €/Monat
7,70 €/Kalendertag

Aufnahme in Arbeitgeberhaushalt/
Gemeinschaftsunterkunft

196,35 €/Monat
6,54 €/Kalendertag

AAG-Umlageverfahren

Auch im neuen Jahr kann die BARMER ihren Firmenpartnern wieder attraktive Umlagesätze nach dem Aufwendungsausgleichgesetz anbieten. Bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (U1) beläuft sich der Umlagesatz beim „Ermäßigten Erstattungssatz“ (50 Prozent) auf 1,50 Prozent, beim „Allgemeinen Erstattungssatz“ (65 Prozent) auf 2,20 Prozent und beim „Erhöhten Erstattungssatz“ (80 Prozent) auf 3,60 Prozent. Dass bei den U1-Erstattungssätzen eine leichte Anpassung nach oben vorgenommen werden musste, hängt mit der Anfang des Jahres 2018 grassierenden Grippewelle zusammen – der heftigsten seit zehn Jahren. Mit Folgen, die gerade auch die Arbeitgeber zu spüren bekommen haben dürften. Jedenfalls kletterten durch die ungewöhnlich hohen Krankenstände die Erstattungen an die Arbeitgeber bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf ein Rekordhoch. Ganz anders die Entwicklung beim U2-Umlageverfahren für Mutterschaftsleistungen. Hier liegt der BARMER-Umlagesatz für das neue Jahr bei 0,43 Prozent und damit um 0,02 Prozentpunkte unter dem Vorjahressatz. Die Geburtenzahlen sind in Deutschland nach einem Babyboom im Jahr 2016 wieder leicht rückläufig. Infolgedessen sanken auch die Aufwendungen in

der Umlage für die Mutterschaftsleistungen. Diese Einsparungen gibt die BARMER natürlich direkt an ihre Firmenpartner weiter.

Wahl eines neuen Erstattungssatzes:

Auch im neuen Jahr können die Arbeitgeber sich wieder für einen anderen der drei Erstattungssätze beim U1-Umlageverfahren (50 Prozent, 65 Prozent und 80 Prozent) entscheiden. Sollten Sie als Unternehmen von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen, dann muss der BARMER bis zum Fälligkeitstermin für die Januar-Beiträge – das ist der 29. Januar 2019 – eine Wahlerklärung vorliegen. Der neu gewählte Erstattungssatz gilt dann rückwirkend vom 1. Januar 2019 an. Machen Sie als Unternehmen von Ihrem Wahlrecht keinen Gebrauch, bleibt es im neuen Jahr bei dem bisherigen Erstattungssatz.

www.barmer.de/f000054

Sachbezugswerte

Der Bundesrat hat am 19. Oktober 2018 die Sozialversicherungsentgeltverordnung 2019 angenommen. Damit stehen die neuen Sachbezugswerte für 2019 fest. Die Werte für Verpflegung und Unterkunft werden jährlich an die Entwicklung der Verbraucherpreise angepasst. Der Verbraucherpreisindex für Verpflegung im Bereich Beherbergungs- und Gaststättendienstleistungen ist im maßgeblichen Zeitraum von Juni 2017 bis Juni 2018 um 2,2 Prozent gestiegen, der Wert für Unterkunft oder Mieten um 2,1 Prozent.

www.barmer.de/f000024

2019

Insolvenzgeldumlage

Die allein vom Arbeitgeber zu tragende Insolvenzgeldumlage bleibt im neuen Jahr stabil und liegt damit weiterhin bei 0,06 Prozent. Der Bundesrat hat der Insolvenzgeldumlage-satzverordnung 2019 am 21. September 2018 zugestimmt.

www.barmer.de/f000051

Künstlersozialabgabe

Der Abgabesatz für die Künstlersozialversicherung wird auch im neuen Jahr unverändert bei 4,2 Prozent liegen. Die entsprechende Künstlersozialabgabe-Verordnung 2019 wurde am 30. August 2018 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Die Künstlersozialabgabe ist von Unternehmen zu entrichten, die regelmäßig selbstständige Mitarbeiter aus dem Kreativbereich beschäftigen.

www.barmer.de/f000052

Neuerungen zum Thema ...

Midi-Jobber

Zum 1. Juli 2019 greift eine Neuregelung, welche die sogenannten Midi-Jobber betrifft, die über der 450-Euro-Grenze verdienen. Durch das bereits zu Jahresbeginn in Kraft getretene „Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung“ wandelt sich die bisherige Gleitzone ab 1. Juli 2019 sozialversicherungsrechtlich in einen „Übergangsbereich“. Die Obergrenze für die Midi-Jobs liegt dann nicht mehr bei 850 Euro, sondern bei 1.300 Euro. Beschäftigte,

deren regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt diese Grenze nicht überschreitet, profitieren von geringeren Sozialabgaben. Die geplante Neuregelung hat auch Auswirkungen auf die künftigen Rentenleistungen. Die reduzierte Beitragsbelastung der Arbeitnehmer führt nicht mehr zu geringeren Rentenansprüchen wie bisher. Vielmehr werden die Entgeltpunkte für Beitragszeiten aus einer Beschäftigung im Übergangsbereich künftig stets aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt.

Demzufolge müssen die Arbeitgeber vom 1. Juli 2019 an zusätzlich zum beitragspflichtigen Entgelt auch das tatsächliche Entgelt melden. Da die Neuregelung erst zum 1. Juli 2019 wirksam wird, bleibt für die Zeit bis 30. Juni 2019 zunächst alles beim Alten. Die vereinfachte Formel zur Berechnung des Gleitzoneentgelts (gültig bis 30. Juni 2019) und die Formel für den Übergangsbereich ab 1. Juli 2019 können Sie der Beitragstabelle auf S. 22 entnehmen.

www.barmer.de/f000096

Hauptberuflich Selbstständige

Hauptberuflich Selbstständige mit geringem Einkommen werden vom neuen Jahr an noch stärker entlastet, als es das neue GKV-Versichertenentlastungsgesetz ursprünglich vorsah. Zunächst war geplant, das fiktive Mindesteinkommen von ca. 2.284 Euro

auf ca. 1.142 Euro im Monat (Werte für das Jahr 2018) zu halbieren. Jetzt sinkt das fiktive Mindesteinkommen für das Jahr 2019 sogar auf 1.038,33 Euro. Mit der Konsequenz, dass sich der Mindestbeitrag für freiwillig versicherte Selbstständige bei

der BARMER nur noch auf ca. 156 Euro monatlich (ohne Anspruch auf Krankengeld) beläuft. Damit gilt für Selbstständige vom neuen Jahr an die gleiche Grenze wie für alle anderen freiwillig Versicherten.

www.barmer.de/a000147

Kurzfristige Beschäftigungen

Als im Jahr 2015 der gesetzliche Mindestlohn eingeführt wurde, sorgte dies insbesondere bei Betrieben in der Landwirtschaft und im Hotel- und Gaststättengewerbe für Unmut. Da sie für ihr Saisongeschäft häufig Saisonarbeiter rekrutieren, befürchteten sie angesichts der neuen Lohnuntergrenzen wirtschaftliche Nachteile. Um sie zu entlasten, hob der

Gesetzgeber die Zeitgrenzen für diese sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigungen übergangsweise von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen auf drei Monate oder 70 Arbeitstage an. Allerdings wurden diese höheren Zeitgrenzen bis zum 31. Dezember 2018 befristet, weil man damals mit einem deutlichen Anstieg bei diesen Beschäftigungen rechnete. Da diese

Entwicklung so nicht eingetreten ist, wird diese Übergangsregelung jetzt dauerhaft beibehalten. Es bleibt also bei der Zeitgrenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen. So steht es im „Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung“, das am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist.

www.barmer.de/saisonarbeiter

Meldeverfahren

2019

Zahlstellenmeldeverfahren

Durch das Terminservice- und Versorgungsgesetz (TSVG) wird die Beitragsabführungspflicht von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen durch die Zahlstellen auf alle versicherungspflichtigen Versorgungsempfänger ausgeweitet. Derzeit beschränkt sich diese Pflicht noch auf Personen, die zusätzlich eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen. Darüber hinaus entfällt mit dem TSVG auch die Ausnahmeregelung, wonach Zahlstellen mit regelmäßig weniger als 30 beitragspflichtigen

Versorgungsempfängern sich von der Beitragsabführungspflicht auf Antrag durch die Krankenkasse befreien lassen können. Zukünftig sind somit alle (auch bereits befreite) Zahlstellen in die Beitragsabführungspflicht eingebunden. Zum jetzigen Zeitpunkt steht noch nicht fest, ob die geplanten Änderungen bereits mit der Einführung des Gesetzes zum 1. April 2019 oder zu einem späteren Zeitpunkt in Kraft treten. NAHDRAN hält Sie auf dem Laufenden.

www.barmer.de/f000268

Maschinelles A1-Verfahren

Seit 1. Juli 2018 erstellen die Krankenkassen elektronische A1-Rückmeldungen, wenn elektronische A1-Anträge eingegangen sind. Seit 1. Januar 2019 ist das elektronische Antragsverfahren für die A1-Bescheinigungen verpflichtend anzuwenden. Das Interesse der Arbeitgeber an der Umsetzung und Nutzung des maschinellen Verfahrens A1 ist sehr hoch und es wird auch mit einem Anstieg der Antragszahlen gerechnet. Dies liegt zu einem daran, dass verstärkt Prüfungen in Österreich und Frankreich vorgenommen werden und entsprechende Sanktionen drohen, wenn die A1-Bescheinigung nicht vorgelegt werden kann. Zum anderen wurden bei kurzfristigen und kurzzeitigen Dienstreisen bislang in der Regel keine A1-Bescheinigungen beantragt. Darüber hinaus arbeiten Arbeitgeber und Softwareersteller daran, das maschinelle A1-Verfahren in betriebsinterne Strukturen einzugliedern. Aufgrund dieser Erkenntnislage haben sich die Sozialversicherungsträger dafür ausgesprochen, dass in begründeten Einzelfällen bis zum 30. Juni 2019 papiergebundene Anträge weiterhin eingereicht werden können. Die bestehende Übergangsregelung wurde verlängert.

www.barmer.de/f000686

Rückmeldeverfahren/ Bestandsprüfungen DEÜV

Seit 1. Januar 2018 ist das DEÜV-Verfahren um die Bestandsprüfungen ergänzt. Die vom Arbeitgeber übermittelte DEÜV-Meldung wird bei der Krankenkasse mit den gespeicherten Bestandsdaten abgeglichen. Stellt die Krankenkasse Abweichungen fest, sind diese mit dem Arbeitgeber abzuklären. Dabei sind Meldungen zu stornieren, wenn sie nicht zu erstatten waren oder bei einer unzuständigen Einzugsstelle erstattet wurden. Enthielt die Meldung unzutreffende Angaben, ist sie grundsätzlich zu stornieren und neu zu erstatten. Wird im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber die Meldung durch die Krankenkasse geändert, wird an den Arbeitgeber die Änderung mit dem Datenbaustein Bestandsabweichung (DBBM) zurückgemeldet. In diesen Fällen ist die fehlerhafte Meldung durch den Meldepflichtigen grundsätzlich nicht zu stornieren oder neu zu melden. Neu an dem Verfahren ist, dass ab 1. Januar 2019 die Krankenkassen das Einvernehmen in ihren Beständen entsprechend zu dokumentieren haben.

www.barmer.de/f000687

Termine für ...

- Beitragsnachweis-Übermittlung (das jeweils erstgenannte Datum)
- Beitragsnachweis-Datensatz (zweites Datum)
- Beitragszahlung (drittes Datum)

Januar

24. 25. 29.

Februar

21. 22. 26.

März

24. 25. 27.

April

23. 24. 26.

Mai

23. 24. 28.

Juni

23. 24. 26.

Juli

24. 25. 29.

August

25. 26. 28.

September

23. 24. 26.

Oktober

24. 25. 29.

November

24. 25. 27.

Dezember

18. 19. 23.

Beitragszahlung 2019

Fälligkeitstermine

Der Fälligkeitstag für die Zahlung der Beiträge ist der drittletzte Bankarbeitstag eines Monats. Der Datensatz des Beitragsnachweises muss zwei Bankarbeitstage vor Fälligkeit vorliegen (bis zum Beginn des fünftletzten Bankarbeitstages, 0.00 Uhr). Der Beitragsnachweis ist deshalb spätestens am Vortag, am sechstletzten Bankarbeitstag des Monats, zu übermitteln. Alle für das Jahr 2019 geltenden Abgabe- und Fälligkeitstermine entnehmen Sie bitte der nebenstehenden Auflistung.

Schätzungen

Falls Unternehmen den Beitragsnachweis nicht rechtzeitig übermitteln können, muss die Beitragsschuld geschätzt werden. Seit 2017 können Arbeitgeber allerdings von einer Vereinfachungsregel Gebrauch machen. Sie ermöglicht, statt einer Schätzung der Beiträge im laufenden Monat auf die tatsächliche Höhe der Beitragsschuld des Vormonats abzustellen und mögliche Differenzen im Folgemonat auszugleichen. Bislang durfte diese Vereinfachungsregelung nur ausnahmsweise von Unternehmen mit besonders schwankenden Lohnsummen angewendet werden.

Wichtig: An der Fälligkeit der Beiträge spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats ändert sich durch die Vereinfachungsregel nichts.

www.barmer.de/faelligkeitstermine

Überweisung der Beiträge

Bitte nutzen Sie für Ihre Beitragsüberweisungen eine unserer Bankverbindungen. Eine Liste mit allen zentralen Beitragsbankkonten finden Sie unter dem untenstehenden Link. Noch einfacher ist es, wenn Sie der BARMER ein gültiges SEPA-Lastschriftmandat erteilen.

www.barmer.de/bankkonten

Dauer-Beitragsnachweise

Bitte denken Sie daran: Auch im neuen Jahr sind für die Dauerbeitragsnachweisverfahren neue Beitragsnachweise zu übermitteln. Weitere Infos zur Beitragsfälligkeit beziehungsweise Vereinfachungsregelung unter:

www.barmer.de/faelligkeitstermine



Handlich und kompakt

BARMER Begleiter für das Personalwesen 2019. Bestellen Sie das kompakte Nachschlagewerk mit aktuellen Infos zum Sozialversicherungs-, Steuer- und Arbeitsrecht im handlichen DIN-A6-Format unter: www.barmer.de/personalbegleiter

Sie haben noch Fragen?

Unsere Firmenkundenberaterinnen und -berater helfen Ihnen gerne weiter. Nutzen Sie für eine Kontaktaufnahme auch unseren E-Mail- oder Rückruf-Service. Zudem steht Ihnen unser Online-Portal für Arbeitgeber zur Verfügung. Sie finden dort ausführliche Informationen, beispielsweise zu den Themen Beitragsfälligkeit oder Umlageverfahren. Auch können Sie Arbeitshilfen wie den Sozialversicherungs- oder Fristenrechner nutzen oder auf Anträge und Vordrucke zurückgreifen. Besuchen Sie auch unsere speziell für Arbeitgeber konzipierten Fachseminare. Und – last not least – nutzen Sie die attraktiven Bausteine unseres Firmenangebots Gesundheit. Wir freuen uns auf Sie!

www.barmer.de/arbeitgeber



Beitragsätze

Krankenversicherung (KV)	
allgemein	14,6 %
ermäßigt	14,0 %
BARMER-Zusatzbeitrag	1,1 %
Beitragsatz für Versorgungsbezieher	15,7 % (14,6 % + 1,1 %)
Mindestbezug für die Beitragspflicht von Versorgungsbezügen	155,76 €/Monat
Pflegeversicherung (PV)	
PV, Zuschlag für Kinderlose	0,25 %
Rentenversicherung (RV)	
Arbeitslosenversicherung (AV)	18,6 %
Arbeitslosenversicherung (AV)	2,5 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %

BARMER Umlage- und Erstattungssätze

U1 – Krankheit, 50 % Erstattung	1,5 % (wählbar)
U1 – Krankheit, 65 % Erstattung	2,2 % (Regelsatz)
U1 – Krankheit, 80 % Erstattung	3,6 % (wählbar)
U2 – Mutterschaft, 100 % Erstattung	0,43 %

Beitragsbemessungsgrenzen

Kranken- und Pflegeversicherung	4.537,50 €/Monat
Renten- und Arbeitslosenversicherung, alte Bundesländer	6.700,00 €/Monat
Renten- und Arbeitslosenversicherung, neue Bundesländer	6.150,00 €/Monat

Beiträge für versicherungsfreie Arbeitnehmer mit Krankengeld-Anspruch

Krankenversicherung	
Arbeitgeberanteil	356,20 €/Monat
Arbeitnehmeranteil	356,19 €/Monat
Gesamtbetrag	712,39 €/Monat
Pflegeversicherung	
für Eltern	138,39 €/Monat
für Kinderlose	149,74 €/Monat

Betriebsnummer BARMER: 42938966

Jahresarbeitsentgeltgrenzen

KV (allgemein)	
5.062,50 €/Monat	60.750,00 €/Jahr
KV (Bestandsfälle)	
4.537,50 €/Monat	54.450,00 €/Jahr
Geringfügigkeitsgrenze	Geringverdienergrenze (gültig nur für Azubis)
450,00 €/Monat	325,00 €/Monat

Berechnung in der Gleitzone

Faktor F	0,7566
vereinfachte Formel zur Ermittlung der Berechnungsgrundlage:	
beitragspflichtige Einnahme =	
1,273825 x Arbeitsentgelt	
– 232,75125 gilt bis 30.6.2019	
1,1288588* x Arbeitsentgelt	
– 167,5164706* gilt ab 1.7.2019	

*auf 7 Nachkommastellen gerundet

Abgabe- und Fälligkeitstermine

	①	②	③
Januar	24.	25.	29.
Februar	21.	22.	26.
März	24.	25.	27.
April	23.	24.	26.
Mai	23.	24.	28.
Juni	23.	24.	26.
Juli	24.	25.	29.
August	25.	26.	28.
September	23.	24.	26.
Oktober	24.	25.	29.
November	24.	25.	27.
Dezember	18.	19.	23.

① Beitragsnachweis-Übermittlung

Übermittlung des Beitragsnachweises bis spätestens ...

② Beitragsnachweis-Datensatz

Datensatz des Beitragsnachweises muss vorliegen am ...

③ Beitragszahlung

Fälligkeitstage für Gesamtsozialversicherungsbeiträge. Der dritte Bankarbeitstag kann aufgrund nicht-bundeseinheitlicher Feiertage unterschiedlich sein und richtet sich nach dem Sitz der Krankenkasse. Die BARMER hat ihren Sitz in Berlin.



BARMER exklusiv

Fit und gesund ins neue Jahr starten. Mit den neuen Apps der BARMER lassen sich gute Vorsätze Schritt für Schritt in die Tat umsetzen. Mit einer gewissen spielerischen Leichtigkeit und doch sehr nachhaltig und effektiv. Probieren Sie es aus! Hier nur zwei Angebote von vielen.

Punkten mit der BARMER Bonus-App

► Ob die Teilnahme an einer Vorsorgeuntersuchung oder die Mitgliedschaft in einem Sportverein: Prävention und ein gesunder Lebensstil zahlen sich aus. Bei der BARMER erst recht, denn sie belohnt gesundheitsbewusstes Verhalten mit Bonuspunkten, die sich wiederum in attraktive Prämien einlösen lassen. Jetzt steht Interessierten das Bonusprogramm der BARMER auch in digitaler Form zur Verfügung. Die Bonus-App lässt sich sowohl als webbasierte Version als auch im App Store (für iOS Geräte) oder Google Play Store (für Android Geräte) als kostenlose mobile Version herunterladen. Das Einlösen von Bonuspunkten und das

Bestellen von Prämien erfolgt direkt in der App. Vorher muss lediglich der Nachweis über eine Gesundheitsmaßnahme abfotografiert und in der App hochladen werden. Ein zusätzliches „Bonbon“ in der App ist die „Plus-Challenge“ des BARMER-Kooperationspartners Arvato. Mit ihr können sich Nutzer durch gesundheitsbewusste Aktivitäten „Deals“ erarbeiten, die ihnen Rabatte in Onlineshops bringen. Mit den Einwahl-Daten zu „Meine BARMER“ kann man sich in die Bonus-App einloggen. Ein Benutzerkonto lässt sich in wenigen Schritten schnell und problemlos anlegen. Alle Infos unter:

www.barmer.de/a002795



Runterkommen mit der Meditations-App 7Mind

► Smartphones können stressen, weil man ständig erreichbar sein muss oder will. Mit der richtigen App können die Mobiltelefone einem aber auch zu mehr Ruhe und Gelassenheit verhelfen. Die BARMER kooperiert mit der 7Mind GmbH, die Deutschlands beliebteste und meistgenutzte Meditations-App entwickelt hat. Die 7Mind-App fördert das Wohlbefinden von innen heraus und beugt stressbedingten Krankheiten vor. Sie enthält 200 Meditationen, Achtsamkeitsübungen und Klänge. Kleine Erinnerungshilfen unterstützen den Nutzer dabei, eine eigene Routine zu entwickeln. Auch können

Fortschritte direkt in der App dokumentiert werden. Gerade Meditations-Einsteigern werden durch 7Mind die grundlegenden Techniken der Meditation vermittelt, die dann anschließend in themenspezifischen Kursen wie zum Beispiel dem 7Mind-ABSM-Kurs (achtsamkeitsbasiertes Stressmanagement) vertieft werden können. Die 7Mind-App ist verfügbar über Smartphones und Tablets mit iOS und Android und kann von BARMER-Versicherten über den Mitgliederbereich „Meine BARMER“ zwölf Monate lang kostenfrei genutzt werden.

www.barmer.de/g101419





BARMER

**Damit internationale Teams
sofort durchstarten können.**

Unser Starthilfe-Service.

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

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