

NAHD RAN



Magazin für
Unternehmen

2.2018

Befristungen

Das plant die

Große Koalition

Interview

„Digitalisierung
braucht Regeln“

Mit der BARMER

fit in den Frühling starten

BARMER

Inhalt

04 Meldungen
Auf einen Blick

06 Neues Angebot „Bewegung & Ergonomie“
Mit der BARMER fit in den Frühling

10 Betriebsfeste und Steuerrecht
Feiern mit dem Fiskus

11 Rekrutierung ausländischer Fachkräfte
Willkommen an Bord

12 Interview mit Prof. Dr. Stephan Böhm
„Digitalisierung braucht Regeln!“

14 Meldungen
Auf einen Blick

16 Befristete Arbeitsverträge
„Unbefristet“ soll Regel werden

18 Neue EU-Datenschutz-Grundverordnung
Mehr Rechte, mehr Pflichten

19 Termine
Events, Messen, Kongresse ...

Service

Expertenrat am BARMER-Servicetelefon
0800 333 10 10*

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

BARMER-Arbeitgeberportal
www.barmer.de/arbeitgeber

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

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

*aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei

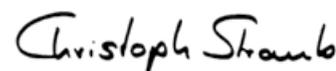
Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

seit Anfang März steht fest, dass die Regierungsgeschäfte wieder von einer Großen Koalition aus CDU, CSU und SPD geführt werden. Nach dem Votum der SPD-Mitglieder ist der vereinbarte Koalitionsvertrag Grundlage für die Regierungsarbeit in der 19. Legislaturperiode. Dabei haben sich die Verhandlungspartner auch auf Maßnahmen zur Stärkung des Arbeitsmarktes verständigt. Unter anderem sollen Selbstständige gezielt entlastet werden, indem die Mindestbemessungsgrenze für Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung um nahezu die Hälfte reduziert wird. Bislang liegt sie

bei rund 2.300 Euro. Die deutliche Absenkung der Bemessungsgrundlage stellt einen positiven Anreiz dar, den Weg in die Selbstständigkeit zu wagen. Auch aus Sicht einer gesetzlichen Krankenkasse ist diese Maßnahme grundsätzlich richtig, denn etliche Selbstzahler können die Mindestbeiträge nicht mehr zahlen. Lagen deren Beitragsrückstände im Jahr 2015 noch bei 3,26 Milliarden Euro, erhöhten sie sich in 2017 bereits auf 6,15 Milliarden Euro.

Es begrüßt Sie herzlich

Ihr

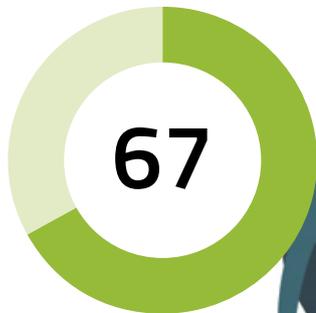


Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

Krank zur Arbeit – warum?

Angaben in Prozent

Im letzten Jahr schon einmal krank zur Arbeit gegangen



Pflichtgefühl



Rücksichtnahme auf Kollegen



Niemand anderes kann meine Arbeit tun



Zu viel Arbeit



Angst vor negativen Konsequenzen



Stress zu Hause



Kein Attest vom Arzt



Angst vor Arbeitsplatzverlust



Schon zu viele Fehltage



Betriebsklima soll nicht leiden



Ohne Arbeit ruhelos



Zeitdruck

Quelle: Studie der Uni St. Gallen, 2017

Präsentismus kann Unternehmen teuer zu stehen kommen



Kurzinterview mit Dr. Ursula Marschall, Leitende Medizinerin der BARMER

NAHDRAN: Menschen, die krank zur Arbeit gehen, scheinen Getriebene zu sein, die zu wenig auf Signale ihres Körpers achten. Wie riskant ist dieses Verhalten aus medizinischer Sicht?

Ursula Marschall: Leichte Kopfschmerzen müssen einen nicht gleich davon abhalten, arbeiten zu gehen. Doch wer stark erkältet ist oder sogar Fieber hat, gehört ins Bett und sollte sich gründlich auskurieren. Denn wer zu früh an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt oder die Krankheit verschleppt, dem drohen dauerhafte Schäden oder gar eine Chronifizierung der Krankheit. Der Arbeitnehmer fällt also umso länger aus. Und dann gibt es da ja noch die

Ansteckungsgefahr, die in der Firma zu einem Dominoeffekt führen kann.

Ist Präsentismus eine Krankheit?

Ja, dem ist tatsächlich so. Je nach Schwere der Krankheit wird in der Forschung zwischen krankheitsbedingtem und therapeutischem Präsentismus unterschieden. Von Letzterem spricht man, wenn der Arbeitnehmer auf ausdrückliche Empfehlung des Arztes arbeiten geht.

Das heißt, aus medizinischer Sicht kann es sinnvoll sein, krank zur Arbeit zu gehen?

Durchaus, denn Rückenerkrankungen oder Kniegelenk-Arthrose lassen sich durch Arbeit günstig beeinflussen. Hier kann durch Bewegung der vor allem morgens auftretende Anlaufschmerz reduziert werden. Auch bei psychischen Erkrankungen wie einer Depression oder bei Wiedereingliederungsmaßnahmen nach einer schweren Krebserkrankung kann ein strukturierter

Arbeitsalltag durchaus von Vorteil sein. Arbeit gibt schließlich Selbstbestätigung, und die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz tragen ebenfalls zum Wohlbefinden bei.

Studien belegen, dass Präsentismus die Unternehmen doppelt so teuer zu stehen kommt wie krankheitsbedingte Ausfälle. Wie können die Arbeitgeber vorbeugen?

Da gibt es viele Möglichkeiten! Da aber Angst offenbar ein Hauptgrund für Präsentismus ist, tun Arbeitgeber und Führungskräfte zum Beispiel gut daran, Druck nicht einfach nach unten weiterzugeben. Zudem zeigen Studien, dass es einen Zusammenhang zwischen Präsentismus und der Gesundheitskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt. Das heißt: Je verantwortungsbewusster die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer Gesundheit umgehen, desto weniger ist Präsentismus ein Problem.

Auf einen Blick



„Alexa, starte Schlafenszeit!“

Neuer BARMER-Sprachassistent. Zu viel Stress im Job, man kommt nachts nicht zur Ruhe, weil sich das Gedankenkarussell unaufhörlich weiterdreht. Mit dem sprachgesteuerten Programm „Schlafenszeit“ hat die BARMER einen sogenannten Alexa-Skill entwickelt. Dabei handelt es sich um eine kostenlose Audio-App für den Amazon-Sprachassistenten „Echo“. Der Skill soll Stress und Ruhelosigkeit mindern und so beim Einschlafen helfen. Nutzerinnen und Nutzer können das neue Programm der BARMER

auf Zuruf steuern und beispielsweise bei sanfter Musik oder entspannenden Geräuschen wie Meeresrauschen gut in den Schlaf finden. Weitere Informationen und ein Aktivierungslink finden sich unter:

www.barmer.de/schlafenszeit

Arbeitgeber muss Auskunft geben

Entgelttransparenzgesetz. Beschäftigte haben jetzt Anspruch auf Auskünfte des Arbeitgebers zum Lohn- und Gehaltsgefüge in ihrem Unternehmen. So regelt es das neue Entgelttransparenzgesetz, das für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen sorgen soll. Die Beschäftigten dürfen sich nach dem durchschnittlichen Bruttoentgelt und nach bis zu zwei Entgeltbestandteilen, wie zum Beispiel Leistungs- oder Erschwerniszulagen, für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit erkundigen. Dabei werden sie jedoch nicht erfahren, was einzelne Kollegen verdienen. Vielmehr darf der Arbeitgeber einen Mittelwert angeben, den er aus dem Entgelt von mindestens sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts errechnet, die eine gleiche oder vergleichbare Tätigkeit ausüben. Anfragen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss das Unternehmen innerhalb von drei Monaten schriftlich beantworten.

Ausführliche Infos unter:

www.bmfsfj.de



Buchtipps

Ist der klassische Chef ein Auslaufmodell?



Jedenfalls ist er kein Alleswisser und Allesentscheider mehr, sondern Coach und Netzwerker. Er löst die Probleme im Team und lässt sich an den gemeinsam erreichten Ergebnissen messen. In ihrem neu erschienenen Buch mit dem Titel „**Netzwerk schlägt Hierarchie**“ entfalten die Autorinnen Ines Gensinger (Führungskraft bei Microsoft Deutschland) und Christiane Brandes-Visbeck (Leiterin der Beratungsagentur Ahoi Consulting) ihre Vision des digitalen Führens.

„**Netzwerk schlägt Hierarchie: Neue Führung mit Digital Leadership**“, Redline Verlag 2017, ISBN 9783868816822, 24,99 Euro

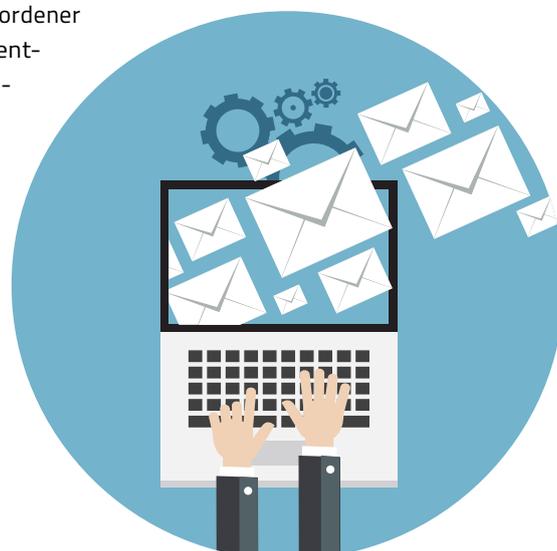


Rückkehr zur Parität

Finanzierung des GKV-Beitrages. Die Große Koalition hat sich auf eine Rückkehr zur hälftigen Finanzierung der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer verständigt. Sie soll ab 1. Januar 2019 eingeführt werden. „Der bisherige Zusatzbeitrag wird paritätisch finanziert“, heißt es dazu kurz und knapp im Koalitionsvertrag. Derzeit muss der Zusatzbeitrag von den gesetzlich Krankenversicherten noch alleine getragen werden. Weiterhin ist eine schrittweise Einführung kostendeckender Beiträge zur GKV für die Bezieher von Arbeitslosengeld II aus Steuermitteln geplant. Um Selbstständige zu entlasten, soll zudem die Mindestbemes-sungsgrenze in der GKV von heute 2.283,75 Euro auf 1.150 Euro monatlich abgesenkt werden.

Keine überflüssige Briefpost mehr

Rückmeldungen auf Erstattungsanträge. Arbeitgeber, die sich im Rahmen des U1/U2-Umlageverfahrens ihre Aufwendungen für Krankheit und Mutterschaft erstatten lassen wollen, bekommen von der Krankenkasse eine Rückmeldung. Via verschlüsselter Datenfernübertragung werden sie über Abweichungen informiert zwischen dem, was sie beantragt haben und dem, was die Krankenkasse ihnen erstattet, inklusive einer Begründung. Seit 1. Januar 2017 wird den Arbeitgebern auf diesem maschinellen Wege überdies mitgeteilt, dass ihrem Antrag entweder in vollem Umfang entsprochen wurde oder dieser abgelehnt werden musste. Da sich diese zeitnahe Eins-zu-eins-Rückmeldung in der Praxis bewährt hat, verzichtet die BARMER ab Mitte des Jahres auf das zusätzliche Verschicken überflüssig gewordener Briefpost. Das entlastet alle Beteiligten, spart Zeit und Geld.



Der größte Firmenlauf der Welt

26. J.P. Morgan Corporate Challenge in Frankfurt/Main. Am 7. Juni 2018 fällt in Frankfurt zum 26. Mal der Startschuss für den größten Firmenlauf der Welt. Das Event in der Mainmetropole ist Teil einer Laufserie, die in sieben amerikanischen Städten wie New York oder San Francisco sowie in Sydney, Johannesburg, Singapur, London und Shanghai ausgetragen wird. Auch in der City von „Mainhattan“ werden sich an diesem Tag wieder zehntausende Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus mehreren tausend Firmen und Institutionen auf die 5,6 Kilometer lange Strecke begeben. Eine moderate Laufdistanz, die zeigt, dass es bei der J.P. Morgan Corporate Challenge nicht um sportliche Rekorde geht, sondern um Fairness,



Gesundheit und Teamspirit. Gemeldet werden können Frauen-, Männer- oder Mixed-Teams, die nach getaner Arbeit reichlich Gelegenheit bekommen, miteinander zu feiern. Exakt 63.776 Teilnehmer aus 2.419 Firmen gingen im Vorjahr an den Start und erliefen stolze 255.000 Euro, denn pro Teilnehmer fließen vier Euro an die Stiftung Deutsche Sporthilfe und die Deutsche Behindertensportjugend. Die wiederum fördern mit dem Geld Sportprojekte für junge Menschen mit Behinderung. Ein Grund mehr, sich anzumelden und mitzulaufen. Meldeschluss für den 26. J.P. Morgan Corporate Challenge ist der 4. Mai 2018.

www.jpmtcc.de



Mit der BARMER

Neues Firmenangebot „Bewegung & Ergonomie“. Die BARMER bietet interessierten Firmen ab sofort ein breit gefächertes und qualitativ hochwertiges Portfolio an Bewegungsangeboten, Kursprogrammen, Workshops und Vorträgen an. Mitmachen ausdrücklich erwünscht!

Immer komplexere Leistungsanforderungen, langes Sitzen oder Fehlbelastungen führen bei Beschäftigten immer häufiger zu Rücken- und Nackenschmerzen. Hier lässt sich gegensteuern mit neuen Modulen aus den Bereichen Bewegung und Ergonomie, die gemeinsam von BARMER und moove GmbH angeboten werden. Sie können in den Unternehmen individuell auf



Info

Die moove GmbH ...

... ist entstanden aus einer Fusion der VIP-Training Variable Individuelle Prävention GmbH und der vitaliberty GmbH und gehört zur international agierenden vitagroup AG. Das Unternehmen mit Sitz in Köln und Mannheim ist deutscher Marktführer beim Entwickeln von individuellen Lösungen zur nachhaltigen Optimierung der Mitarbeitergesundheit. Die moove GmbH beschäftigt an bundesweit 34 Standorten 70 fest angestellte und mehr als 500 freiberufliche Mitarbeiter, darunter Sportwissenschaftler, Oecotrophologen, Psychologen und Wirtschaftswissenschaftler.

fit in den Frühling starten

die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten werden. Um die Umsetzung der Module beziehungsweise Maßnahmen kümmert sich qualifiziertes Fachpersonal nach einheitlichen Qualitätsstandards.

Bewegung in den Alltag integrieren

Wichtig: Die unterschiedlichen Programme, Bewegungsangebote, Kursprogramme, Workshops und Vorträge lassen sich problemlos in Unternehmensabläufe und den Alltag der Mitarbeiter integrieren. Auch ist das nach dem Baukastenprinzip konfektionierte Portfolio sowohl für kleinere Unternehmen mit begrenzten Ressourcen als auch für große Unternehmen geeignet, die konsequent auf ein ganzheitliches, besonders nachhaltiges BGM setzen. So oder so – die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch das neue BARMER-Firmenangebot gestärkt und sie werden professionell dabei unterstützt, ihre persönlichen Gesundheitsziele zu erreichen. Nicht nur gut für die Beschäftigten, die nach einem langen, dunklen Winter fit in den Frühling starten möchten, sondern auch für die Unternehmen.



Wir setzen auf eine enge Partnerschaft vor Ort und möchten BGM für die Unternehmen auf praxisnahe und innovative Weise erlebbar machen.

Bastian Schmidtbleicher,
Geschäftsführer moove GmbH

Denn schließlich bilden fitte und gesundheitsbewusste Mitarbeiter das wertvollste Firmenkapital und stärken das Unternehmen im Wettbewerb.

Umfassende Beratung vor Ort

Die BARMER bietet mit ihrem Firmenangebot Gesundheit ein spezielles wie auch breit gefächertes Gesundheitskonzept an, das sich individuell auf die Gegebenheiten und Anforderungen in den Unternehmen ausrichten lässt. Die fachlich qualifizierten Beraterinnen und Berater Gesundheitsmanagement der BARMER sind ►

Das Kursprogramm/die Module:

Screenings

- MediMouse®
- Koordinationstest (S3-Check)
- Ausdauercheck
- Analyse der Kraftfähigkeit (Rumpf Extension/Flexion)
- Analyse der Kraftfähigkeit (Hauptmuskelgruppen)



MediMouse®

Jahrelange Fehlbelastungen, etwa durch den täglichen Sitz-Marathon am Schreibtisch, können zu Haltungsschäden führen, bei denen die Beweglichkeit der Wirbelsäule eingeschränkt wird. Mit der MediMouse® lassen sich unter anderem Form und Beweglichkeit der Wirbelsäule im Rahmen einer strahlenfreien 3D-Messung erkennen. Dabei handelt es sich um einen Scanner, mit dem sich der Rücken manuell „abfahren“ lässt, um etwaige Wirbelverformungen feststellen zu können. Darüber hinaus bietet die BARMER den Unternehmen weitere Screenings zur Koordination (S3-Check), zur Ausdauer und zur Analyse der Kraftfähigkeit an. Informationen zu diesen Angeboten erhalten Arbeitgeber bei den BARMER-Beratern Gesundheitsmanagement.

Das Kursprogramm/die Module:

Aktionsmodule

- Schnupperkurs Ausdauertraining
- Kurs Ausdauertraining
- Richtig heben und tragen
- Functional Workout
- Rumpf ist Trumpf mit Kleinsttrainingsgeräten
- Aktive Minipause direkt am Arbeitsplatz



Ausdauertraining

Ob das klassische Walking, Nordic-Walking oder Jogging: Im Mittelpunkt dieses Ausdauertrainings stehen nicht persönliche Rekorde, sondern der Spaß an der Bewegung in der Gruppe. Es ist sowohl für Anfänger als auch für Fortgeschrittene geeignet. Was sonst oft zu kurz kommt, wird hier großgeschrieben: Das ist der aktive Austausch über das Thema Ausdauer, mit dem die Teilnehmer zusätzlich für ihre Gesundheit sensibilisiert werden. In diesem Kontext informieren die BARMER-/moove-Experten etwa über die physiologischen Wirkungen des Ausdauersports auf den menschlichen Organismus.

Richtig heben und tragen

Nicht selten fallen Mitarbeiter längere Zeit aus, weil sie Rückenbeschwerden haben.

Diese werden häufig durch falsches Heben und Tragen sowie einseitige Belastungen verursacht. Wie es richtig geht, wird den Teilnehmern im Rahmen dieses Aktionsmoduls vermittelt, zusammen mit praktischen Übungen, die direkt am Arbeitsplatz umgesetzt werden können.

Allerdings wird auch mit Vorurteilen aufgeräumt wie dem, dass durch falsches Bücken die Bandscheibe herausspringt oder dass Schonung für den Rücken besser ist als ihn zu belasten. Richtig ist: Nicht der Grad der Belastung an sich ist wichtig, sondern häufige Haltungs- und Belastungswechsel am Arbeitsplatz.



Functional Workout/Rumpf ist Trumpf

Ein Besprechungsraum wird kurzerhand zum Trainingsraum umfunktioniert. Für ein Functional Workout oder das Ganzkörpertraining „Rumpf ist Trumpf“ wird kein Geräteparcours benötigt wie im Fitnessstudio. Die Teilnehmer benötigen neben dem eigenen Körpergewicht nur noch Kleinsttrainingsgeräte wie Fitnessbänder und eine rutschfeste Trainingsmatte. Dabei geht es nicht um das gezielte „Stählen“ des Bizeps, sondern um das Trainieren ganzer Muskelgruppen und natürlicher Bewegungsabläufe. So werden zugleich Sehnen und Gelenke gesund erhalten und damit sinkt auch das Verletzungsrisiko im Alltag. Die moove-Coaches achten auf die richtige Ausführung der Übungen. Auf diese Weise kann binnen einer Stunde ein komplettes Zirkeltraining absolviert werden.



Workshops und Vorträge

- Impulsvortrag
„Der Mensch ist ein Bewegungstier“
- Berufsspezifisches Rückencoaching
- Workshop Grundlagen Bewegung



Impulsvortrag und Workshops

„Der Mensch ist ein Bewegungstier“ lautet der Titel eines Impulsvortrages. Doch die meisten Berufstätigen können diesen natürlichen Bewegungsdrang

kaum ausleben. Vielmehr dürfte sie der bewegungsarme Büroalltag mit seinen geringen oder einseitigen Belastungen eher unterfordern. Oder sie erliegen dem Reiz der Bequemlichkeit. Morgens mit dem Auto zur Arbeit, stundenlanges Sitzen am Schreibtisch beziehungsweise abends vor dem Fernseher. Die Referenten erläutern zum Beispiel, welchen positiven Einfluss regelmäßige körperliche Aktivität auf das Wohlbefinden und die physische und geistige Leistungsfähigkeit haben kann. Die BARMER-Workshops „Rückencoaching“ und „Grundlagen Bewegung“ vermitteln derweil in Theorie und Praxis, wie Risikofaktoren reduziert werden können, die bei Muskel-Skelett- oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen eine Rolle spielen.

dabei die persönlichen Ansprechpartner für die Unternehmen vor Ort.

Stets am Bedarf orientiert

Das Firmenangebot Gesundheit wird übrigens kontinuierlich weiterentwickelt und nach einer vorgeschalteten Analyse in Form eines Unternehmensreports Gesundheit oder einer Beschäftigtenbefragung stets an den jeweiligen Bedarf der Partnerunternehmen angepasst. Ansonsten wurde mit dem neuen Modulangebot dem stetig steigenden Interesse der Partnerunternehmen an dem Themenfeld Bewegung und Ergonomie im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung Rechnung getragen. Eine Nachfrage, die nicht wirklich überrascht, denn durch ergonomische und bewegungsfreundliche Arbeitsplatzgestaltung sowie regelmäßige körperliche Aktivitäten bei der Arbeit und in der Freizeit lassen sich Krankheitsrisiken insbesondere für das Muskel-Skelett- und das

Herz-Kreislauf-System nachhaltig reduzieren. Besonders erfolgsversprechend sind hierbei umfassende Programme, die sowohl auf die Gestaltung der Arbeitsumgebung als auch auf das individuelle Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen. Somit eine Kombination aus verhältnis- (also arbeitsplatzbezogenen) und verhaltensbezogenen Angeboten.

Unkomplizierter Zugang

Das Firmenangebot Gesundheit leistet genau das: Es gibt jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter genau die Unterstützung, die benötigt wird – ganz gleich, ob es um eine Verbesserung der Gesundheits- und Stresskompetenz, um mehr Bewegung oder einen gesunden Rücken geht. Auch ermöglicht das Programm jedem Beschäftigten einen persönlichen und unkomplizierten Zugang zu allen Gesundheitsangeboten im Unternehmen.

Kont@kt

Interessiert?

Die Beraterinnen und Berater Gesundheitsmanagement der BARMER informieren Sie gerne ausführlich und unterbreiten Ihnen passgenaue, individuelle Firmengesundheitsangebote, gerne auch aus dem neuen „Bewegung & Ergonomie“-Portfolio. Und sollten Sie in unserem Warenkorb kein passendes Modul gefunden haben, ist das auch kein Problem. Gerne erarbeiten wir mit Ihnen ein auf Ihre Wünsche noch passgenauer zugeschnittenes, neues Angebot.

www.barmer.de/bgm-ansprechpartner



Feiern mit dem Fiskus

Betriebsfeste und Steuerrecht. Ob Beförderungen, Dienstjubiläen oder Geburtstage, die Kosten für Festivitäten im Kollegenkreis können unter Umständen von der Steuer abgesetzt werden. Steuerexpertin Dr. Stephanie Thomas erklärt, wie das geht.

Noch vor Kurzem vertraten Finanzbehörden die Ansicht, dass Jubiläums- oder Geburtstagsfeiern im Unternehmen grundsätzlich privater Natur sind. Infolgedessen ließen sich Aufwendungen für diese Festivitäten nicht von der Steuer absetzen. Zwei Urteile des Bundesfinanzhofs (BFH) zwingen den Fiskus zum Umdenken. Im ersten Urteil vertreten die Richter die Ansicht, dass ein Dienstjubiläum immer ein berufsbezogenes Ereignis darstellt (Az. VI R 24/15). Damit sei eine Grundvoraussetzung für den Werbungskostenabzug gegeben. Das zweite BFH-Urteil (Az. VI R 7/16) geht noch weiter. Danach kann das Feiern von privaten Ereignissen wie etwa Geburtstagen ausnahmsweise steuerlich begünstigt sein, sofern die Feier „beruflich veranlasst“ ist. Dies allerdings gilt es nachzuweisen.

Arbeitgeber einbeziehen

Wichtig ist zunächst, dass Gastgeber immer die Einwilligung des Arbeitgebers für die Festivität einholen und ihn in die Organisation einbeziehen. Dazu zählt etwa die Festlegung des Zeitraums, der zumindest teilweise in der regulären Arbeitszeit liegen sollte. Auch bei der Auswahl geeigneter Räumlichkeiten sollte der Chef beteiligt sein. Nach Möglichkeit sollte die Feier aber im Unternehmen stattfinden. Lädt der Gastgeber hingegen in ein Lokal oder nach Hause ein, sieht das Finanzamt darin ein Indiz, dass die Veranstaltung „privat veranlasst“ ist.

Nicht persönlich einladen

Entscheidend ist auch der Teilnehmerkreis. Misstrauisch wird der Fiskus, wenn der Gastgeber gleichzeitig mit Arbeitskollegen, Freunden und Verwandten feiert. Sicherheitshalber sollte er deshalb nur Firmenangehörige einladen. Doch Vorsicht: Die Finanzbehörde könnte den Verdacht hegen, dass der ein oder andere Kollege zum Freundeskreis gehört. Um diese Stolperfälle zu umgehen, sollten deshalb keine persönlichen Einladungen

verschickt, sondern beispielsweise „alle Kollegen der Vertriebsabteilung“ eingeladen werden.

35-Euro-Grenze nicht überschreiten

Auch die Kosten für die Feier werden kritisch beäugt. Pro Person sollte die 35-Euro-Grenze nicht überschritten werden. Besondere Vorsicht ist bei Feiern aus rein privaten Anlässen wie Geburtstagen oder Hochzeiten geboten. Neben der Firmenfeier sollte eine weitere Feier im privaten Umfeld stattfinden. Dies wäre für den Fiskus ein sicheres Indiz dafür, dass die Veranstaltung im Unternehmen beruflich veranlasst war. Dabei sollte das Fest zu Hause nach Möglichkeit aufwendiger sein als die Veranstaltung in der Firma.

Belege sammeln und einreichen

Ebenfalls wichtig ist es, alle Belege aufzubewahren, auch die schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers oder das Einladungsschreiben. Zudem sollte anhand einer Gästeliste nachgewiesen werden können, wer an der Feier teilgenommen hat. Findet eine weitere Feier zu Hause statt, sollten Ausrichter beide Events überdies mit aussagekräftigen Fotos dokumentieren. Alle Belege und Nachweise sollten dem Finanzamt zusammen mit der jährlichen Einkommensteuererklärung unaufgefordert vorgelegt werden, dann klappt es auch mit dem Werbungskostenabzug!

Dr. Stephanie Thomas



Dr. Stephanie Thomas ist Rechtsanwältin, Steuerberaterin und Fachanwältin für Steuerrecht bei der Kanzlei WWS in Mönchengladbach. Die WWS ist eine überregional tätige mittelständische Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Rechtsberatungskanzlei, die mit rund 130 Mitarbeitern an drei Standorten am Niederrhein vertreten ist.

Willkommen an Bord

Rekrutierung ausländischer Fachkräfte. So manches Unternehmen wird bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften erst im Ausland fündig. Damit sich die „Neuen“ schnell akklimatisieren und ihr Team rasch verstärken, unterstützt die BARMER ihre Firmenpartner gerne beim sogenannten „Onboarding“.

„Lost in Translation“, so lautet der Titel eines Hollywood-Klassikers, in dem zwei Menschen tapfer versuchen, sich in einem ihnen völlig fremden Land zurechtzufinden, dessen Sprache und Gebräuche sie nicht kennen. Ein Scheitern scheint vorprogrammiert. So sollte es ausländischen Fachkräften, die von deutschen Unternehmen an Bord geholt werden, nicht ergehen. Vielmehr dürfte ihren Arbeitgebern sehr daran gelegen sein, dass sie sich in Deutschland rasch akklimatisieren und an ihrem Arbeitsplatz genauso schnell zur erhofften Verstärkung werden.

BARMER-Servicepaket „Perfekter Start“

Sogenannte Relocation-Agenturen kümmern sich um den Umzug und alle damit zusammenhängenden Formalitäten oder um die Beschaffung von Wohnraum. Diese und andere Dienstleistungen harmonisieren bestens mit den neuen BARMER-Services für einen perfekten

krankenversichert, übernimmt ein spezieller Telefonservice diesen Job. Dort können sich die ausländischen Arbeitnehmer unter einer Hotline-Nummer von BARMER-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern in Englisch beraten lassen. Ganz gleich, ob es um Fragen zu ihrem Versicherungsschutz oder um ihre Gesundheit geht.

Englischsprachige Infos online

Analog zur Hotline stehen der Zielgruppe im BARMER-Arbeitgeberportal auf speziellen Seiten englischsprachige Informationen zur Verfügung, die spannende Einblicke in das deutsche Sozialversicherungs- und Krankenversicherungssystem geben. Auch können bei Interesse ebenfalls in englischer Sprache verfasste Broschüren und Flyer heruntergeladen werden. Medien, die beispielsweise sehr ausführlich und umfassend über den

innovativen Gesundheitsschutz der BARMER als einer der größten Krankenkassen in Deutschland informieren oder allerlei Wissenswertes über das Leben und Arbeiten in Deutschland vermitteln (Broschüre „Welcome in Germany“).

Lost in Translation?
Nicht mit der BARMER!
Wir sind gerne für Sie da!



Checkliste

- 1 Wohnsitz anmelden
- 2 Steuernummer beantragen
- 3 Krankenkasse wählen
- 4 Sozialversicherungsnummer anfordern
- 5 Konto eröffnen

Start. Eine Fünf-Punkte-Checkliste und analog dazu ein Erklär-Video in englischer Sprache helfen den Arbeitgebern und ihren „Neuen“ dabei, die wichtigsten Formalitäten zu erledigen. Was insbesondere Jungunternehmern und Start-ups von Nutzen sein dürfte, denn schließlich verfügen sie noch über vergleichsweise wenig Erfahrung, was bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so alles zu beachten ist.

Neue BARMER-Hotline

Und da es nicht zum Kerngeschäft der Unternehmen gehört, ihren „Neuen“ zu erklären, was die gesetzliche Krankenversicherung leistet oder wie man sich

BARMER-Onboarding-Services

- BARMER-Telefonservice (englischsprachig) für ausländische Beschäftigte
0800 333 0060 (Anrufe aus dem deutschen Fest- und Mobilfunknetz sind kostenfrei)
- Spezielle Internetseiten (in englischer Sprache)
www.barmer.de/en
- Broschüren und Flyer (in englischer Sprache)
- Erklär-Video (in Englisch)

www.barmer.de/auslandsservice
www.barmer.de/arbeitgeber



Prof. Dr. Stephan Böhm vor dem zentralen Institutsgebäude der Universität St. Gallen.

„Digitalisierung braucht Regeln!“

Interview. Der technologische Fortschritt ist für Unternehmen eine Herausforderung, eröffnet zugleich aber auch große Gestaltungsspielräume am Arbeitsplatz. NAHDRAN sprach mit Prof. Dr. Stephan Böhm von der Universität St. Gallen über Chancen und Risiken der Digitalisierung.

NAHDRAN: Herr Professor Böhm, wie verändert Digitalisierung die Arbeitswelt?

Prof. Dr. Stephan Böhm: Die Digitalisierung führt zu Veränderungen im Bereich der Arbeitsinhalte, unter anderem zu höheren technologischen Anforderungen und zu einer höheren Informationsmenge. Im Arbeitskontext führt die Digitalisierung zum Beispiel zu mehr flexiblen Arbeitsorten und -zeiten sowie im sozialen Umfeld unter anderem zu einer Zunahme an virtueller Führung und Teamarbeit.

Muss diese Entwicklung die Beschäftigten nicht verunsichern oder gar ängstigen?

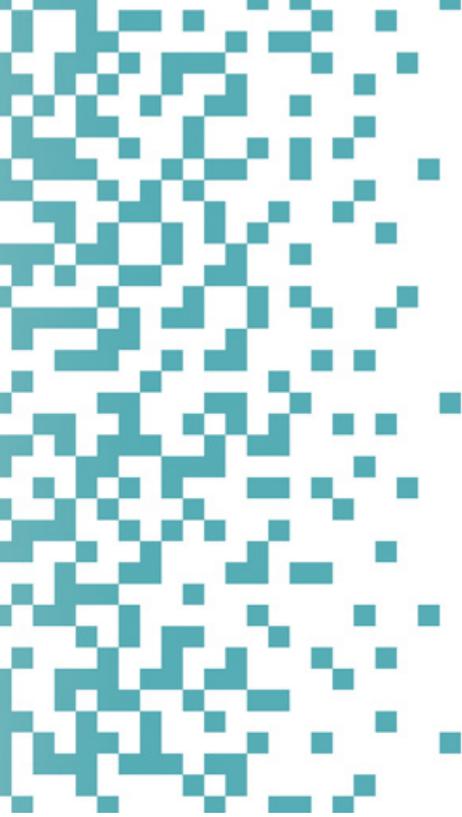
Natürlich können solche Ängste auftreten, wenn insbesondere die Herausforderungen der Digitalisierung thematisiert werden, zu denen etwa die Automatisierung, der technologische Anpassungsdruck und der mögliche Wegfall von Arbeitsplätzen gehören. Wir sehen in unseren Daten jedoch auch, dass in der Bevölkerung ein hoher Technologie-Optimismus vorhanden ist und ca. 90 Prozent der Bundesbürger angeben, dass neue Technologien zu einer höheren Lebensqualität beitragen und ihnen die Möglichkeit geben, dort zu leben und zu arbeiten, wo sie möchten.



Die Arbeit wird sich in nie dagewesener Form verändern. Umso wichtiger ist es für Unternehmen, ihre Zukunft aktiv mitzugestalten.

Sie plädieren für Digitalisierungsspielregeln im Unternehmen. Warum sind die wichtig und wie könnten sie konkret aussehen?

Wir stellen in unseren Studien und in Gesprächen mit Unternehmen fest, dass die Digitalisierung große Gestaltungsspielräume im Bereich der Flexibilisierung und Kommunikation eröffnet. Hierdurch ergibt sich aber auch zusätzlicher Abstimmungsbedarf zwischen Führungskraft und Mitarbeitern sowie zwischen den einzelnen Teammitgliedern. So ist oft unklar, welches Maß an Homeoffice-Nutzung tatsächlich erwünscht ist, ob diese Option auf bestimmte Tage beschränkt sein soll oder wieviel Zeit dem Einzelnen für die Beantwortung von E-Mails zugestanden wird. Spielregeln können hier konkrete Antworten geben und somit zu einer klaren Erwartungshaltung beitragen.



Was halten Sie in diesem Kontext von Betriebsvereinbarungen?

Unternehmensweite Vereinbarungen können nur den Rahmen vorgeben. Doch innerhalb dieses Rahmens sollten die Teams schon die Möglichkeit haben, ihre Regeln individuell und frei zu gestalten. Dies ist zentral, da sich die Arbeitsweisen, Prozesse und Präferenzen zwischen den Teams stark unterscheiden können. Wenn das Team selbst entscheiden kann, wie es mit Themen wie Homeoffice, Erreichbarkeit und virtueller Kommunikation umgehen will, so wird dies einerseits für die notwendige psychologische Sicherheit und Abstimmung sorgen, andererseits aber die Flexibilität vor Ort erhalten.

Inwieweit spielen bei Digitalisierungsspielregeln auch branchenspezifische Aspekte eine Rolle?

Branchen- und teamspezifische Aspekte spielen eine große Rolle. So kann zum Beispiel in Vertriebsteams die Nutzung von Homeoffice deutlich ausgeprägter sein als in Teams, die generell einen festen Arbeitsort haben, etwa bedingt durch Kundenkontakt oder einen Produktionsstandort. In solchen Teams stehen Homeoffice-Lösungen dann weniger im Vordergrund, dafür könnte aber die Arbeitszeitflexibilisierung wichtiger und damit auch regelungswürdiger werden, zum Beispiel durch die Einführung eines Schicht-Doodles. Das ist eine Anwendung, mit der sich Schichtpläne oder Mehrarbeit organisieren lassen. Die Beschäftigten bekommen eine SMS oder E-Mail zugeschickt und können sich für Arbeitszeiten eintragen, die ihnen am besten passen.

Wie sehen Ihre Erfahrungen in der Praxis aus? Fällt Ihr Anliegen, Digitalisierungsspielregeln zu etablieren, in den Unternehmen auf fruchtbaren Boden?

Aus zahlreichen Workshops und Interviews wissen wir, dass viele Beschäftigte sich solche teambasierten Spielregeln wünschen. Sie würden gerne mehr darüber erfahren, wie solche Regeln am besten erarbeitet werden können. Uns wiederum ist sehr daran gelegen herauszufinden, wie sich durch die Spielregeln die Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Teammitglieder verbessert werden können. Da wir dies in mehreren Unternehmen und Branchen erproben wollen, können sich interessierte Firmen gerne bei uns melden. Ferner planen wir, mit einer Reihe von klein- und mittelständischen Unternehmen zu kooperieren, um deren spezifische Herausforderungen im Bereich der Digitalisierung zu erforschen. Da diese oftmals über geringere Ressourcen und weniger etablierte Management-Prozesse verfügen, scheint hier ein Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Praxis besonders bedeutsam.

Werfen wir einen Blick in die Zukunft. Was glauben Sie, wie wird sich die Arbeit, wie werden sich Arbeitsformen verändern?

Ich denke, dass Digitalisierung und Automatisierung weiter zunehmen und noch an Intensität gewinnen werden. Themen wie künstliche Intelligenz könnten die Arbeit in nie dagewesener Form verändern und zu neuen Berufen, Erwerbsmodellen und Sozialsystemen führen. Auch hier wird es sowohl Chancen als auch Risiken geben. Umso wichtiger ist es, Wandelfähigkeit aufzubauen, das Selbstvertrauen von Firmen und Beschäftigten zu fördern und die Zukunft aktiv mitzugestalten.

Zur Person

Prof. Dr. Stephan Böhm ...

... ist Titularprofessor für Betriebswirtschaftslehre und Direktor des Center for Disability and Integration an der Universität St. Gallen. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Mitarbeiterführung, des Personal-, Diversitäts- und Change-Managements. Aktuell widmet er sich insbesondere dem Zusammenhang von Digitalisierung, neuen Arbeitsformen und der Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Auf einen Blick

70 Prozent

der Kollegen und Vorgesetzten in der IT-Branche duzen sich. Im öffentlichen Dienst tun dies nur 15 Prozent.

Quelle: Statista/Stepstone/Kienbaum 2016



BARMER Women's Run 2017 in Stuttgart

Mitläuferinnen gesucht

BARMER Women's Run 2018. Die Erfolgsgeschichte geht weiter. Auch in diesem Jahr wird der BARMER Women's Run – das größte deutsche Lauf-Event ausschließlich für Frauen – wieder zehntausende Teilnehmerinnen anlocken. Zusammen mit der Lieblingskollegin oder besten Freundin kann eine fünf oder acht Kilometer lange Laufstrecke in Angriff genommen werden. Darüber hinaus dürfen sich die „Mitläuferinnen“ auf tolle Aktionen und Gewinnspiele im Women's Village, auf ein buntes Bühnenprogramm mit viel Musik und auf kostenlose Entspannungs- und Wellnessangebote im Women's Day Spa freuen. Der Startschuss für die BARMER Women's Run-Serie 2018 (diesjähriges Motto „Glitzerflitzer“) fällt am 9. Juni in Stuttgart. Anmeldung und Infos unter: www.womensrun.de

Termine 2018

BARMER Women's Run

- 9. Juni: Stuttgart
- 23. Juni: Berlin
- 7. Juli: Hamburg
- 28. Juli: Frankfurt
- 4. August: Köln
- 8. September: München
- 29. September: Hannover

Übergangsfrist ist abgelaufen

Mindestlöhne. Seit Jahresbeginn müssen Unternehmen branchenübergreifend einen gesetzlichen Mindestlohn von einheitlich 8,84 Euro zahlen. Damit ist eine Übergangsfrist abgelaufen, die vorher noch für jene Tarifverträge galt, die Löhne unter dem gesetzlichen Mindestlohn vorsahen. Auch Sonderregelungen für Zeitungszusteller, die im Jahr 2017 lediglich einen Anspruch auf 8,50 Euro hatten, gehören der Vergangenheit an. Ausnahmen beim Mindestlohn gelten nur für Pflichtpraktikanten, Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende, ehrenamtlich tätige Mitarbeiter, Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung, Freiberufler und Selbstständige.

www.bmas.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

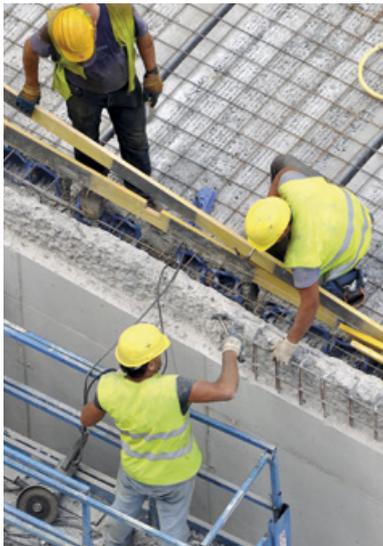
E-Mail nahdran@barmer.de

Internet www.barmer.de

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

Bildnachweis BARMER, sanieri/istock (S.1), Redline Verlag (S. 4), jpmcc.de (S. 5), WWS (S.10), N. Wilhelmi (S.14) .../stock.adobe.com: Huza (S. 2), WavebreakMediaMicro (S. 4), Strichfiguren.de (S. 4), Julien Eichinger (S.5), Kanate (S. 6-9), Timurock (S. 5), Robert Kneschke (S. 9), nd3000 (S.10), Nomad-Soul (S.8), Comanthor (S.11), yuravector (S.12), VRD (S.14), jogpro (S.15), PJDespa (S.15), gguy (S.15), goodluz (S.17), nikoendres (S.18)

NAHDRAN erscheint viermal jährlich.

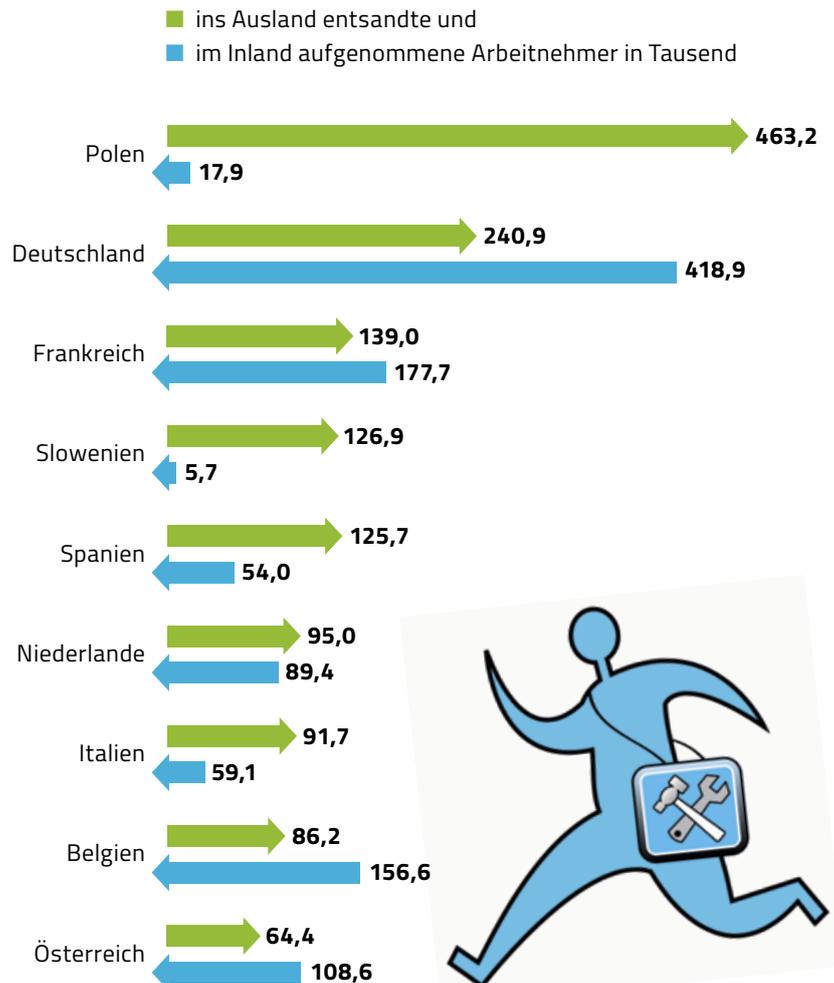


Schutz vor Lohndumping

Neue EU-Entsenderichtlinie. Die EU-Länder haben sich auf eine Reform der Entsenderichtlinie verständigt, die im Ausland arbeitende Beschäftigte besser vor Lohn- und Sozialdumping schützen soll. Künftig gilt das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit am gleichen Ort. Auch ist rechtlich nun klar geregelt, welche Lohnzuschläge mit der Entlohnung verrechnet werden dürfen und welche nicht. Zudem gilt für Langzeitentsandte mit wenigen Ausnahmen nach zwölf Monaten Arbeit im Gastland grundsätzlich das dortige Arbeitsrecht. Allerdings können Unternehmen, die Arbeitnehmer aus dem Ausland beschäftigen, eine Verlängerung dieser Frist auf maximal 18 Monate beantragen. Das Transportgewerbe bleibt bei der neuen Richtlinie erst einmal außen vor.

www.bmas.de

Polen ist Entsendemeister



Quelle: Europäische Kommission, 2015



Ab 1. Juli wird elektronisch geantwortet

A1-Bescheinigung bei Entsendungen. Arbeitgeber, die Beschäftigte vorübergehend in Staaten der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums oder in die Schweiz entsenden, benötigen eine A1-Bescheinigung. Entsprechende A1-Anträge können die Unternehmen an die Krankenkasse seit Jahresbeginn über ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm maschinell versenden. Neu ist, dass die Krankenkasse dem Antragsteller seine A1-Bescheinigung vom 1. Juli

2018 an ebenfalls elektronisch rückübermitteln, wenn ein maschineller A1-Antrag bei der Krankenkasse eingegangen ist. Obwohl das papierlose Antrags- und Bescheinigungsverfahren erst zum 1. Januar 2019 für alle verpflichtend wird, können daher schon jetzt die Vorteile des maschinellen Verfahrens genutzt werden. Weitere Details unter:

www.barmer.de/rundschreiben
(Rubrik: „Meldungen und Beitragszahlung“)

„Unbefristet“ soll wieder Regel werden

Befristete Arbeitsverträge. Neben der Wiedereinführung der Beitragsparität in der gesetzlichen Krankenversicherung hat sich die Große Koalition (GroKo) auf Änderungen bei befristeten Beschäftigungen und ein Recht auf befristete Teilzeit verständigt. Ein Überblick.

■ Befristungen ohne Sachgrund Neue Grenze

Befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund sollen auf 18 Monate statt bislang 24 Monate begrenzt werden. Überdies darf ein befristeter Arbeitsvertrag künftig nur noch einmal und nicht mehr bis zu dreimal verlängert werden, wie es derzeit noch der Fall ist. Zudem sollen Betriebe mit mehr als 75 Angestellten nur noch maximal 2,5 Prozent der Arbeitsverhältnisse sachgrundlos befristeten dürfen. „Unbefristet“ soll wieder zur Regel werden.

■ Keine Kettenbefristungen mehr

Eine Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverhältnissen will die neue GroKo künftig nicht mehr hinnehmen. Wenn ein Arbeitnehmer im Unternehmen insgesamt fünf Jahre oder mehr gearbeitet hat, soll ihm der Arbeitgeber künftig keinen befristeten Vertrag mehr anbieten dürfen. Erst nach einer dreijährigen Karenzzeit kann ein Arbeitsverhältnis erneut befristet werden.

■ Recht auf befristete Teilzeit

Aktuell gelten Teilzeitbeschäftigungen immer unbefristet. Ein Recht auf Rückkehr in Vollzeit gibt es nicht. Künftig sollen Beschäftigte, die in Unternehmen mit mehr als 45 Mitarbeitern arbeiten, für einen auf maximal fünf Jahre befristeten Zeitraum in Teilzeit arbeiten dürfen. Allerdings hat der Teilzeit-Beschäftigte keinen Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit. Auch kann er nicht vorzeitig zur früheren Arbeitszeit zurückkehren.

■ Befristungen mit Sachgrund Neue Grenze

Befristungen mit Sachgrund, für die derzeit noch keine zeitlichen Höchstgrenzen gelten, will der Gesetzgeber künftig auf maximal fünf Jahre begrenzen. Auf diese Maximaldauer sollen auch Entleihungen angerechnet werden.

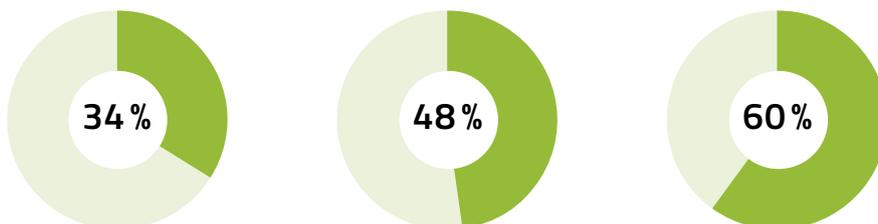
■ Zumutbarkeitsgrenze „Ü 45“

Für Unternehmen mit 46 bis 200 Mitarbeitern soll eine neue „Zumutbarkeitsgrenze“ eingeführt werden. Danach hat lediglich einer von 15 Mitarbeitern Anspruch auf befristete Teilzeit, wobei die ersten 45 Beschäftigten in die Berechnung mit einfließen. Auch darf das Unternehmen eine befristete Teilzeit ablehnen, wenn diese ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet. Überdies hat der Arbeitnehmer frühestens ein Jahr nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit die Möglichkeit, seine Arbeitszeit erneut zu verringern.

■ Öffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz

In das Arbeitszeitgesetz soll eine Tariföffnungsklausel aufgenommen werden. Tarifgebundenen Unternehmen sollen sich bei der Arbeitszeitgestaltung beziehungsweise der wöchentlichen Höchstarbeitszeit so größere Spielräume eröffnen.

Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen in Deutschland



2016, Quelle: Statista/IAB



■ Arbeit auf Abruf

Die gesetzlichen Regelungen zur „Arbeit auf Abruf“ sollen verschärft werden: Die neue Regierung möchte festschreiben, dass der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 Prozent unterschreiten oder 25 Prozent überschreiten darf. Fehlt eine Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart statt wie bisher von zehn Stunden. Im Krankheitsfall und an Feiertagen soll der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate verpflichtende Grundlage werden.

■ Mobile Arbeit

Im Zuge der Digitalisierung soll mobile Arbeit gestärkt beziehungsweise erleichtert werden. Dazu soll ein neuer Rechtsrahmen geschaffen werden, zu dem auch ein Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber gehören wird, sollte dieser mobile Arbeit ablehnen. Der Arbeitgeber soll dann verpflichtet sein, die Ablehnungsgründe ausführlich darzulegen.

■ Weiterbildung

Das Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung soll gestärkt werden. Auch ist eine Berufsbildungsnovelle geplant. Beschäftigte und Betriebsrat haben über Maßnahmen der Berufsbildung zu beraten. Können sich beide Seiten nicht einigen, kann jede Seite einen Moderator anrufen mit dem Ziel, eine Einigung zu erreichen. Ein Einigungszwang soll allerdings nicht bestehen. Weiterhin ist ein „Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz“ vorgesehen.

■ Betriebsräte

Die Gründung und Wahl von Betriebsräten soll künftig erleichtert werden. Dazu soll das vereinfachte Wahlverfahren für Betriebe mit fünf bis 100 (bisher waren es 50) wahlberechtigten Arbeitnehmern zur Pflicht gemacht werden. Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern sollen entweder das vereinfachte oder das allgemeine Wahlverfahren nutzen können.



Mehr Rechte, mehr Pflichten

Neue EU-Datenschutz-Grundverordnung. Vom 25. Mai an muss die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung von den Unternehmen verbindlich umgesetzt werden. Was müssen die Arbeitgeber beachten?

Die neue Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) vereinheitlicht das Datenschutzrecht innerhalb der EU und stärkt die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Unternehmen. Auf den Schutz ihrer personenbezogenen Daten, zu denen beispielsweise Name, Anschrift, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum, Kontodaten oder Kfz-Kennzeichen gehören, richtet die DSGVO ihren Hauptfokus.

Zweckbindung

Künftig dürfen die Arbeitgeber nur noch solche Daten erheben, die sie tatsächlich benötigen. Auch dürfen die Unternehmen diese Daten nur zu dem Zweck verarbeiten, für den sie von ihnen erhoben wurden (Zweckbindung). Zudem bedarf es einer Erlaubnis des Mitarbeiters, wenn Daten von ihm erhoben, verarbeitet und genutzt werden.

Datenminimierung

Das neue Recht verknüpft den Datenschutz sehr stark mit der Technik. IT-Verfahren müssen von Anfang an darauf ausgerichtet sein, möglichst wenig personenbezogene Daten verarbeiten zu können (Datenminimierung). Wie hoch der Aufwand hier für das Unternehmen ist, hängt letztlich von der Betriebsgröße oder beispielsweise von der Menge der personenbezogenen Daten ab, die verarbeitet werden.

Auskunftsrecht

Die Beschäftigten haben von nun an ein Auskunftsrecht, welche ihrer Daten der Arbeitgeber für welchen Zweck gespeichert oder ausgewertet hat. Darunter fallen zum Beispiel Angaben zur geplanten Speicherdauer. Auch wenn der Arbeitgeber auf Daten zu einem späteren Zeitpunkt erneut zurückgreift oder für andere

Zwecke auswertet, muss der betroffene Arbeitnehmer darüber informiert werden.

Recht auf Vergessenwerden

Erstmals haben die Mitarbeiter jetzt einen Rechtsanspruch darauf, personenbezogene Daten, für die es keine zwingenden gesetzlichen Aufbewahrungspflichten (mehr) gibt, löschen zu lassen (Recht auf Vergessenwerden). Verlangt ein Betroffener die Löschung seiner Daten, muss das Unternehmen organisatorisch und technisch dazu natürlich auch in der Lage sein.

Recht auf Datenportabilität

Die Beschäftigten haben nun einen Anspruch darauf, dass ihnen ihre beim Arbeitgeber gespeicherten Daten in strukturierter und maschinenlesbarer Form zurückgegeben werden, etwa wenn das Arbeitsverhältnis endet. Diese Datenportabilität muss technisch deshalb gewährleistet sein, damit der Arbeitnehmer seine Daten gegebenenfalls zu einem anderen Arbeitgeber „mitnehmen“ kann.

Rechenschaftspflicht

Experten raten gerade auch kleinen und mittleren Unternehmen dringend dazu, ihren Dokumentationspflichten beim Datenschutz nachzukommen, denn sie haben den Aufsichtsbehörden gegenüber eine Rechenschaftspflicht. Überhaupt sollten die neuen Datenschutzaufgaben sehr ernst genommen werden, denn bei Verstößen drohen Arbeitgebern Bußgelder in Höhe von bis zu 20 Millionen Euro oder vier Prozent des Umsatzes, den das Unternehmen weltweit erzielt. Ein gewichtiger Grund mehr, sich mit der neuen EU-Datenschutz-Grundverordnung noch einmal intensiv zu beschäftigen.

www.bmwi.de (Suchbegriff: EU-Datenschutz Checkliste)

Events, Messen, Kongresse ...

Termine

Zweites Quartal des Jahres 2018

Hannover, 12. bis 15. Juni

job and career at CEBIT 2018

Die „job and career at CEBIT 2018“ wird vor allem von Fach- und Führungskräften aus dem IT-Bereich sowie Studenten und Absolventen besucht. Arbeitgeber haben hier die Chance, wertvolle Kontakte zu knüpfen, um sich für die Zukunft personell gut aufzustellen.

www.cebbit.job-and-career.de

Hamburg, 15. und 16. Mai

Zukunft Personal Nord

„Disruptive Leadership – Führung im digitalen Zeitalter“ heißt das diesjährige Motto der führenden Messe für Personalmanagement in Norddeutschland. 250 Top-Aussteller präsentieren interessierten Personalern ihre Dienstleistungen und Innovationen etwa bei der Entwicklung agiler Geschäftsprozesse.

www.nord.zukunft-personal.com

Berlin, 24. bis 26. April

Connecticum 2018

Deutschlands große Karriere- und Recruitingmesse für Studenten, Hochschulabsolventen und Young Professionals. Unternehmen wird die Möglichkeit geboten, die Messebesucher im Rahmen von Firmenpräsentationen, Dialogevents und Einzelgesprächen für sich zu interessieren und über Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten zu informieren. Zu den Messe-Schwerpunkten zählen Management, IT und Engineering.

www.connecticum.de

Stuttgart, 24. und 25. April

Zukunft Personal Süd

Ob Personal-Recruiting, Mitarbeitergesundheit oder Fortbildung – die „Zukunft Personal Süd“ gibt Personalern die Möglichkeit, sich über diese und andere wichtige Fragen zu informieren. 300 Aussteller präsentieren die neuesten Lösungen im Bereich des Personalmanagements. Experten laden zu Fachvorträgen ein.

www.sued.zukunft-personal.com

Köln, 12. bis 15. April

FIBO Leitmesse für Fitness, Wellness und Gesundheit

Entscheider, Manager, aber auch Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Sportangebote unterbreiten, können sich auf dieser Messe über innovative Gesundheits-, Wellness- und Fitnessprodukte oder Dienstleistungen informieren.

www.fibo.com





BARMER

Lost in Translation?

Wir geben Einblick.

Verständigung ist wichtig im beruflichen Alltag. Besonders wenn internationale Teams zusammenarbeiten. Deshalb unterstützen wir Sie als Arbeitgeber beim Thema Onboarding. Zum Beispiel mit Online-Tutorials zum Thema Versicherung und Gesundheit. Oder mit Informationen in englischer Sprache. Ihre persönlichen Fragen klären wir selbstverständlich auch gern face to face.

Jetzt reinklicken unter: www.barmer.de/auslandsservice