

NAHD RAN

DAS BARMER GEK MAGAZIN FÜR UNTERNEHMEN

3 | 2016

GENERATION Z

WIE TICKT SIE?

ARBEITSRECHT

KONFLIKTE IM JOB

DIGITALISIERUNG

WAS MACHT SIE MIT UNS?



BARMER GEK

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

die nächste Bundestagswahl findet zwar erst im September 2017 statt, dennoch hat der Wahlkampf bereits begonnen. Angesichts weiter steigender Ausgaben für die medizinische Versorgung in unserem Land fordern einige Politiker eine Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der GKV und damit eine größere finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber.

Dass die Lasten im Gesundheitswesen fair verteilt werden müssen, steht außer Frage. Aus meiner Sicht sollte aber erst einmal darüber gesprochen werden, wie es gelingen kann, unser Gesundheitswesen insgesamt effizienter zu gestalten. Das Ziel aller beteiligter Akteure muss es sein, dass letztlich jeder Euro dort eingesetzt wird, wo er Patientinnen und Patienten einen Nutzen bringt. Das ist heute leider oft nicht so. Wir müssen uns also vorrangig mit Effizienzreserven beschäftigen ebenso wie mit der konkreten Vermeidung von Fehl- und Überversorgung. Denn sie stellt nicht nur eine Gefahr für die Patienten dar. Sie treibt auch die Ausgaben unnötig in die Höhe und belastet sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber.

Es grüßt Sie herzlich

Ihr

Christoph Straub

Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER GEK

→ INHALT

- 04 **Meldungen**
Auf einen Blick
- 06 **Neue Arbeitsplatz-Studie**
Digitalisierung – was macht sie mit uns?
- 10 **Azubi-Wettbewerb Moveguide**
Die Gewinner 2016
- 12 **Meldungen**
Auf einen Blick
- 14 **BARMER GEK Gesundheitsreport 2016**
Die Neuen kommen – „Hilfe!“ oder „Hurra!“?
- 16 **Steuerliche Behandlung von**
Mitarbeiterparkplätzen
Kostenlose Stellflächen helfen
Steuern sparen
- 17 **Investition in Wagniskapitalfonds**
Technologische Innovationen
aktiv mitgestalten
- 18 **Experten-Interview**
Konflikte im Job – was sagt das
Arbeitsrecht?

LESERSERVICE

Expertenrat am BARMER GEK Servicetelefon:

→ 0800 333 10 10*

Kontakt zu Ihrem BARMER GEK Firmenberater:

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

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

BARMER GEK Firmenportal:

→ www.barmer-gek.de/firmen

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

→ nahdran@barmer-gek.de

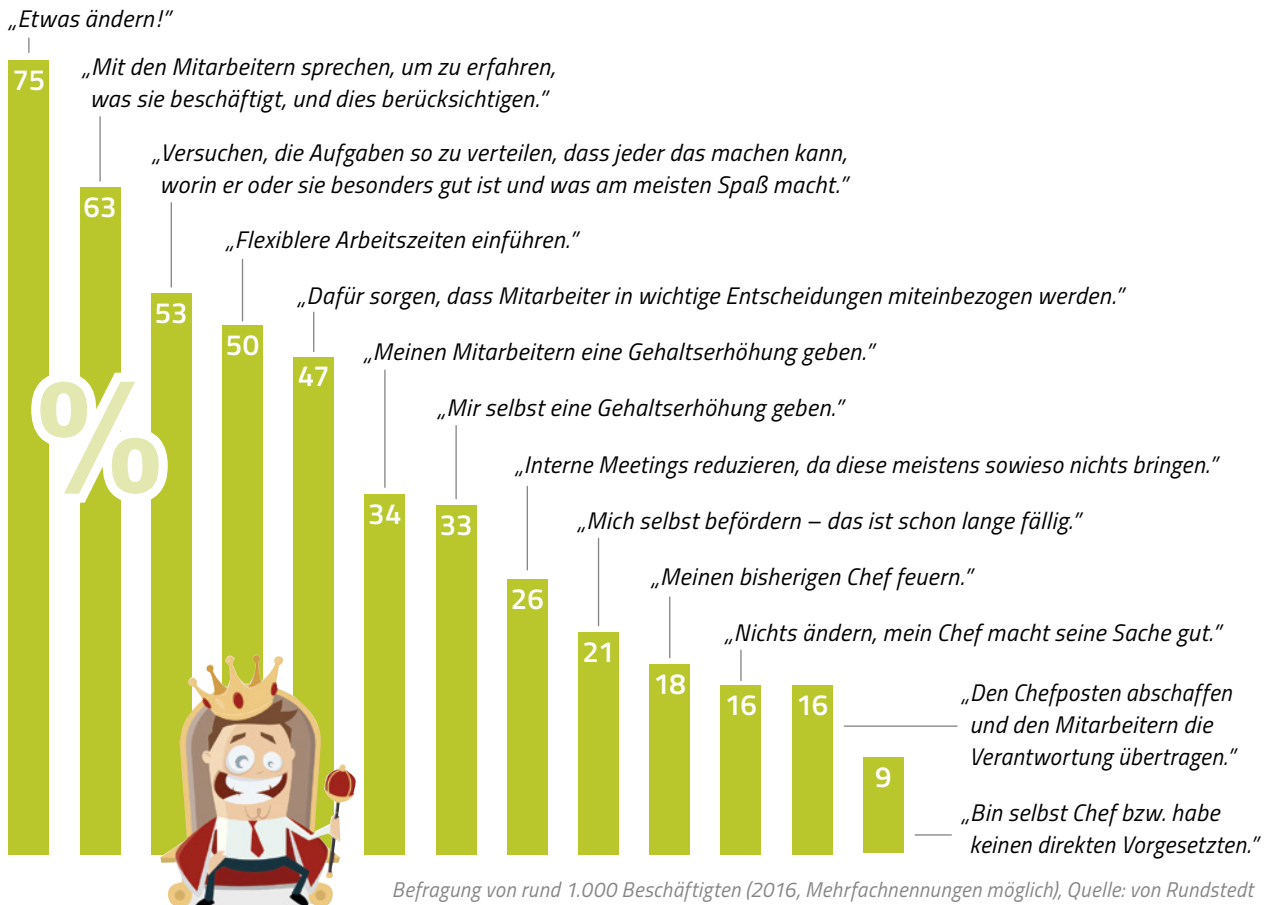
NAHDRAN digital (aktuelle Ausgabe
als E-Paper / PDF-Download / Archiv):

→ www.barmer-gek.de/500001

*aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei

→ AUF EINEN BLICK

CHEF FÜR EINEN TAG – WAS WÜRDEN SIE TUN?



MELDEVOLUMEN VERRINGERT SICH DRASTISCH

Optimiertes Zahlstellenverfahren ab 2017. Unternehmen, die einem ehemaligen Beschäftigten beispielsweise eine Betriebsrente zahlen und dafür an dessen Krankenkasse Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung abführen, bezeichnet man als Zahlstelle. Diese Zahlstellen haben sich mit den Krankenkassen jüngst auf eine Optimierung des maschinellen Zahlstellenverfahrens verständigt. Ab 1. Januar 2017 geben die Krankenkassen und damit auch die BARMER GEK Meldungen zum „maximal beitragspflichtigen Versorgungsbezug“ (die sogenannte VB-max-Meldung) nur noch ab, wenn die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) erreicht wird und gegebenenfalls ein oder mehrere Versorgungsbezüge teilweise oder vollständig beitragsfrei sind oder werden. Da dieser Sachverhalt nur auf fünf Prozent der Fälle zutrifft, verringert sich das Meldevolumen drastisch, was Krankenkassen wie Zahlstellen eine Menge Arbeit erspart. Um

beim Zahlstellenverfahren einen sauberen Schnitt machen zu können, setzt die BARMER GEK zum 1. Januar 2017 für alle betroffenen Fälle eine VB-max-Meldung mit 0,00 Euro ab. Die Zahlstelle weiß dann, dass der Versorgungsbezug in voller Höhe beitragspflichtig ist und sich weitere Änderungsmeldungen in Zukunft erübrigen. Auch hinsichtlich der Zahlstellennummer, mit der sich jede Zahlstelle eindeutig identifizieren lässt, ändert sich ab 1. Januar 2017 etwas. Diese Nummer muss künftig nicht mehr beim AOK-Bundesverband, sondern beim GKV-Spitzenverband beantragt werden. Übrigens: Bereits seit 1. Juli 2016 können Zahlstellen die Rentenversicherungsnummer (RVNR) direkt bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV Bund) abfragen. Sie müssen dazu also nicht mehr die BARMER GEK kontaktieren.

0,-

→ AUF EINEN BLICK

BREXIT: WOHIN BRITISCHE FACHKRÄFTE ABWANDERN

Als attraktivstes Ziel nannten von 600.000 potenziell abwanderungsbereiten Fachkräften ...

Deutschland	264.000
Frankreich	180.000
Spanien	174.000
Niederlande	156.000
Irland	144.000



Quelle: Stepstone, Befragung von 40.000 Fach- und Führungskräften im Juli 2016, Mehrfachnennungen möglich

DEMUTSHALTUNG IST UNGESUND

Phänomen Handy-Nacken. Mittlerweile Alltag: Menschen, die mit gesenktem Kopf auf ihr Smartphone oder ihren Tablet-PC starren. Unter ihnen auffällig viele junge Berufstätige, die gerne auch unterwegs arbeiten und ihre mobilen Endgeräte dabei besonders intensiv und ausdauernd nutzen. Diese stetig wachsende Gruppe läuft offenbar Gefahr, einen „Handynacken“ zu bekommen. Laut Deutscher Gesellschaft für Orthopädie und Unfallchirurgie (DGOU) ist dieses neue Phänomen darauf zurückzuführen, dass

bei einem für Handy- und Tablet-Nutzer typischen Kopf-Neigungswinkel von 45 Grad anstelle der vier bis sechs Kilogramm Kopfgewicht zusätzliche 20 Kilogramm auf die Halswirbelsäule drücken. Entsprechend groß ist bei dieser „Demutshaltung“ die Belastung für Nacken, Schultern und Rücken. Verspannungen und steifer Hals oder – weniger harmlos – stechende Schmerzen, die in Arme und Gelenke ausstrahlen, können die Folge sein. Sogar vor Langzeitfolgen wie Arthrose oder Haltungsschäden wird mittlerweile gewarnt. Die Empfehlung von Dr. Utta Petzold, Medizinerin bei der BARMER GEK, an die Adresse der Mobilgeräte-Nutzer lautet deshalb: „Unbedingt für einen gesunden Ausgleich sorgen, zum Beispiel mit Nordic Walking, Pilates, Yoga oder Rückengymnastik. Oder mit ein paar einfachen Dehn- und Lockerungsübungen im Rahmen einer aktiven Pause.“ Wobei nach Ansicht der Expertin die mit Abstand simpelste Handynacken-Präventionsmaßnahme darin besteht, Smartphone oder Tablet einfach ein wenig höher zu halten und lieber nur den Blick als gleich den gesamten Kopf zu senken. Weitere nacken- und rückenfreundliche Tipps unter:

→ www.barmer-gek.de/ruecken

SEIT JULI NICHT MEHR BEITRAGSPFLICHTIG

Abfindungen von bAV-Anwartschaften. Es kann vorkommen, dass Arbeitnehmer sich das aus einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) angesparte Kapital bereits vor Erreichen der Altersgrenze auszahlen lassen wollen.

Seit dem 1. Juli werden solche Abfindungsbeträge von Anwartschaften auf bAV nicht mehr als (einmalig gezahltes) beitragspflichtiges Arbeitsentgelt eingestuft, sondern als Versorgungsbezüge. Maßgeblich für diese Entscheidung ist die von der bisherigen Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger abweichende Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG, Urteile vom 25. August 2004 - B 12 KR 30/03 R - und 25. April 2012 - B 12 KR 26/10 R), die inzwischen als „gefes-tigt“ angesehen werden muss.

Für die Praxis heißt das: Bei Zahlungen bis zum 30. Juni 2016 werden solche Abfindungen von der BARMER GEK beitragsrechtlich noch als (einmalig gezahltes) Arbeitsentgelt behandelt. Anträgen auf Erstattung der Arbeitgeberanteile aus der Einmalzahlung für Zeiten vor dem 1. Juli 2016 wird entsprochen, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen. Arbeitnehmer, die mit einer Erstattung ihrer Beitragsanteile aus der Abfindung liebäugeln, sollten sich hingegen von der BARMER GEK besser noch einmal beraten lassen, denn möglicherweise ist für sie die Beitragsbelastung höher, wenn die Abfindung nicht mehr als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, sondern als Versorgungsbezug bewertet wird.

→ www.barmer-gek.de/500903
(Abfindungen auf betriebliche Altersversorgung)

VORLÄUFIGE* RECHENGRÖSSEN DER SOZIALVERSICHERUNG 2017

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze allgemeine Rentenversicherung	6.350 €	76.200 €	5.700 €	68.400 €
Beitragsbemessungsgrenze Arbeitslosenversicherung	6.350 €	76.200 €	5.700 €	68.400 €
Versicherungspflichtgrenze Kranken- u. Pflegeversicherung	4.800 €	57.600 €	4.800 €	57.600 €
Beitragsbemessungsgrenze Kranken- u. Pflegeversicherung	4.350 €	52.200 €	4.350 €	52.200 €
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	2.975 €**	35.700 €**	2.660 €	31.920 €

*Basis: Referentenentwurf des BMAS

**In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gilt dieser Wert bundeseinheitlich.

ENTLASTUNG BEIM BEITRAGSEINZUG

BARMER GEK hilft unwettergeschädigten Unternehmen. Sintflutartige Regenfälle haben insbesondere im Frühjahr dieses Jahres mancherorts zu Schäden geführt, die sowohl Arbeitgeber als auch selbstzahlende Mitglieder der Gesetzlichen Krankenversicherung finanziell überfordern oder gar in den Ruin treiben können. Sollten die Unwettergeschädigten ihren Beitragspflichten deshalb nicht nachkommen können, dürfen sie mit unbürokratischer Unterstützung rechnen: Wie schon bei der Hochwasserkatastrophe 2013 räumt ihnen die BARMER GEK die Möglichkeit ein, Beiträge, die bereits fällig sind oder demnächst fällig werden, für einen befristeten Zeitraum zu stunden. Auch Säumniszuschläge werden nicht berechnet. Überdies ist eine längerfristige Stundungsvereinbarung, verbunden mit einem Ratenzahlungsplan, möglich. Bei Selbstständigen kann aufgrund der „unverhältnismäßigen Belastung“ eine



Änderung der Beitragseinstufung geprüft werden. Wichtig: Nehmen Sie Kontakt zu Ihrem BARMER GEK-Ansprechpartner auf, damit gemeinsam nach praktikablen Lösungen gesucht werden kann. Noch ein zweiter wichtiger Hinweis: Auch das neue „Gesetz zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht bei hochwasser- und starkregenbedingter Insolvenz“ vom 26. Juli 2016 mildert Härten ab. Arbeitgeber, die infolge von

Hochwasser- und Starkregenschäden unverschuldet in Existenznöte geraten sind, können unter bestimmten Voraussetzungen noch bis zum Jahresende die notwendigen Finanzierungs- und Sanierungsverhandlungen führen oder Versicherungsleistungen einfordern, ohne dass zeitnah Insolvenzantrag gestellt werden muss.

→ www.barmer-gek.de/500903
(Beitragseinzug für Hochwassergeschädigte)



NEUE ARBEITSPLATZ-STUDIE

DIGITALISIERUNG – WAS MACHT SIE MIT UNS?

Über 33 Millionen Menschen arbeiten hierzulande an Computern und benutzen zudem eigene Tablets oder Smartphones. Wie wirkt sich die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt auf ihre Gesundheit aus? Eine von BARMER GEK und BILD am SONNTAG in Auftrag gegebene repräsentative Studie richtet den Fokus erstmals auf psychische und physische Belastungen, die mit der „Arbeit 4.0“ einhergehen. Mit im Projektboot: die Deutsche Telekom AG.

„Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit der Beschäftigten“ – so der genaue und vollständige Titel einer von BARMER GEK und BILD am SONNTAG bei Professor Dr. Stephan Böhm in Auftrag gegebenen Studie. Der Titularprofessor für Betriebswirtschaftslehre und Direktor des „Center for disability and integration“ an der Universität St. Gallen hat mit seinem Team im Zeitraum Juli/August dieses Jahres eine repräsentative Auswahl von 8.000 Beschäftigten online befragt. Die von Auszubildenden, Freiberuflern, Beamten, Arbeitern oder leitenden Angestellten auf die insgesamt 114 Fragen gegebenen Antworten haben den Wissenschaftlern interessante und aufschlussreiche

Einblicke in das Berufsleben der Beschäftigten gegeben. Ein Alltag, in dem die Technologie am Arbeitsplatz offenbar eine immer wichtigere Rolle spielt und in dem Handy, Computer oder Tablet-PC auch in der Freizeit anscheinend immer intensiver für berufliche Zwecke genutzt werden. Doch wie bewerten die Beschäftigten angesichts der fortschreitenden Digitalisierung ihren derzeitigen Gesundheitszustand? Die Macher der Studie wollten es genau wissen. „Wie oft haben Sie sich binnen der letzten zwölf Monate krank gemeldet?“ Oder: „Gab es im abgelaufenen Jahr Situationen, in denen Sie sich überfordert, müde oder gar ausgebrannt gefühlt haben?“ Mit Fragen wie diesen suchten die Forscher der Kernproblematik nach möglichen gesundheitlichen Auswirkungen der Digitalisierung auf den Grund zu gehen. Ihre daraus gewonnenen Erkenntnisse haben sie in Kernthesen zusammengefasst. Nachfolgend ein Überblick über die wichtigsten.

DIGITALISIERUNG IST LÄNGST REALITÄT

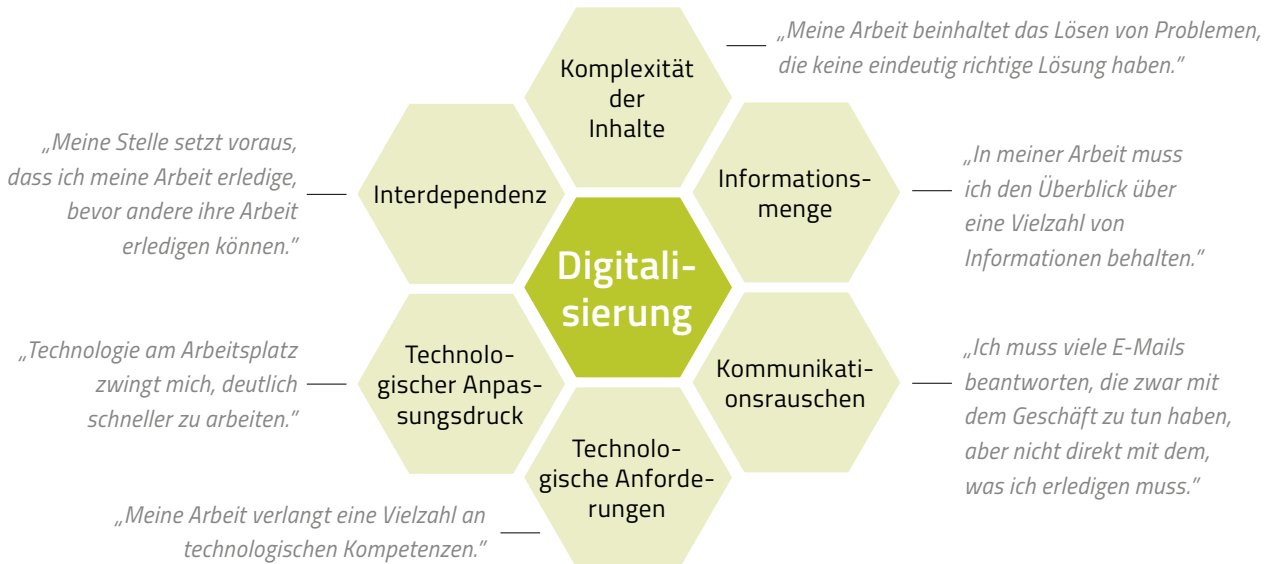
Die Digitalisierung ist längst betriebliche Realität. Als Bedrohung wird sie aber nicht empfunden. Die Mehrheit der Befragten steht der Digitalisierung sogar positiv gegenüber. „Technologie macht mich in meinem persönlichen Leben produktiver“,



Der Grad der Digitalisierung ist branchenübergreifend schon heute hoch: Liegt er im Gastgewerbe bei annähernd 50 Prozent, so ist er bei IT- und naturwissenschaftlichen Berufen mit über 60 Prozent am höchsten.

Das Wesen der Digitalisierung

Laut Studie geht die Digitalisierung mit wachsenden bzw. anderen oder gar neuen Anforderungen an die Beschäftigten einher. Worin diese genau bestehen, verdeutlichen Beispiel-Aussagen der Befragten.



sagen 53 Prozent der Befragten. Sogar 55 Prozent sind der Ansicht, dass Technologie den Menschen mehr Freiheit gibt, zu leben und zu arbeiten, wo sie wollen. Und ebenfalls mehr als jeder Zweite ist davon überzeugt, mit den neuesten technologischen Entwicklungen in seinem Fachgebiet Schritt halten zu können.

ERWERBSTÄTIGE SPÜREN VERÄNDERUNGSDRUCK

Trotz eines eher entspannten Verhältnisses zu Bits und Bytes verspürt ein Großteil der Befragten Druck. Vor allem jüngere, männliche Berufstätige und ganz besonders die Führungskräfte unter ihnen klagen darüber, dass die Technologie am Arbeitsplatz sie dazu zwingt, immer schneller zu arbeiten, was auch jeder Sechste insgesamt moniert. Zudem fühlt sich jeder Fünfte durch die permanente Anforderung gestresst, sich weiterbilden zu müssen. Auch hat ein Fünftel der Befragten, vornehmlich aus den Bereichen Unternehmensführung und Organisation, beispielsweise ein großes bis sehr großes Problem damit, täglich zu viel

kostbare Zeit in die Beantwortung von E-Mails und Sprachnachrichten investieren zu müssen.

TECHNOLOGIE-OPTIMISMUS BEI JUNG UND ALT

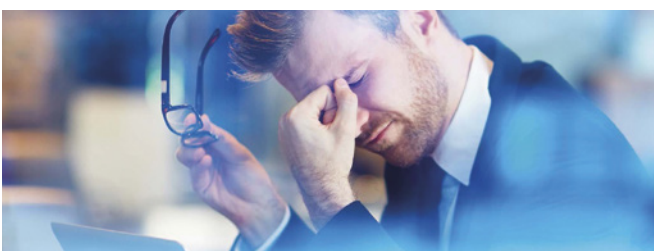
Sind ältere Berufstätige dem technologischen Fortschritt gegenüber weniger aufgeschlossen? Die Studie sagt: Nein! Danach unterscheiden sich ältere und jüngere Berufstätige nur unwesentlich voneinander, was ihren Technologie-Optimismus und ihre technologischen Fähigkeiten angeht. Sowohl das eine als auch das andere ist bei den über 60 Jahre alten Befragungsteilnehmern nicht minder stark ausgeprägt als bei den unter 30-Jährigen. Auch machen sie sich im Großen und Ganzen gleich viele Sorgen, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt ihren Arbeitsplatz gefährden könnte. Allerdings sind die durch den digitalen Wandel ausgelösten Arbeitsplatz-Verlustängste bei den 18- bis 29-Jährigen deutlich größer als bei den über 60-Jährigen.

DIGITALISIERUNG MACHT NICHT PER SE KRANK

Hat die Digitalisierung direkte Auswirkungen auf die Gesundheit? Bei dieser zentralen Frage kommt die Studie zu differenzierten Ergebnissen: Es gibt nur einen schwachen direkten Zusammenhang zwischen dem Grad der Digitalisierung im Job und gesundheitlichen Problemen. Einen stärkeren allerdings zwischen Digitalisierung und Burnout, denn 23 Prozent der Befragten klagen über emotionale Erschöpfung und fühlen sich ausgebrannt.

SPORT SCHÜTZT VOR KOPFSCHMERZEN

Die Joggingrunde nach Feierabend oder das Schwitzen im Fitnessstudio helfen offenbar dabei, die Nebenwirkungen des ►



Besonders Führungskräfte und jüngere Berufstätige spüren den Veränderungsdruck. 17 Prozent der Befragten klagen darüber, dass die Technologie sie zu immer schnellerem Arbeiten zwingt.

digitalen Wandels besser wegzustecken. Die Befragungsergebnisse zeigen: Sportmuffel haben deutlich öfter Kopfschmerzen als Beschäftigte, die regelmäßig sportlich aktiv sind. Auch dann, wenn sie von der Digitalisierung am Arbeitsplatz wenig betroffen sind. Und bei hoher Digitalisierung erst recht, denn dann dröhnt den Inaktiven der Schädel um so häufiger. Anders bei den sportlich Aktiven: Selbst eine hohe Digitalisierung stecken sie scheinbar locker weg. Häufiger Kopfschmerzen haben sie deshalb jedenfalls nicht.

FLEXIBEL ARBEITEN – BESSER SCHLAFEN

Zahlreiche Arbeitnehmer haben Schlafstörungen. Mit zunehmender Arbeitszeitflexibilität nehmen diese Probleme auch unter Digitalisierungsdruck offenbar ab, ist in der Studie zu lesen. Befragungsteilnehmer, die sich ihre Arbeitszeit frei einteilen können, hatten jedenfalls die vergleichsweise geringsten Einschlafschwierigkeiten, während Arbeitnehmer mit starren

Arbeitszeiten bereits bei geringer Digitalisierung über Schlafstörungen klagten, die unter hohem Digitalisierungsdruck zudem deutlich zunahmen.

AFTER-WORK-ARBEITER RISKIEREN BURNOUT

Viele Arbeitnehmer nutzen die ihnen privat zur Verfügung stehende Informations- und Kommunikationstechnik wie PC, Smartphone oder Tablet dazu, sich auch in der Freizeit beruflichem zu widmen. Die Studie kann einen Zusammenhang nachweisen zwischen Burnout-Risiko und hoher Nutzung von PC und Co zu Arbeitszwecken in der Freizeit. Wer digitale Medien über 17 Stunden pro Woche in seiner Freizeit beruflich nutzt, laufe Gefahr auszubrennen.

WICHTIG: GUTER DRAHT ZUM CHEF

Arbeitnehmer, die zur Arbeit erscheinen, obwohl sie krank sind, erweisen ihrem Unternehmen einen Bärendienst. Die Studie zeigt: Dieser so genannte Präsentismus lässt sich in Zeiten des



Zuhause im Bett noch schnell die Job-Mails abrufen: Wer digitale Medien in seiner Freizeit über 17 Stunden pro Woche beruflich nutzt, riskiert laut Studie einen Burnout.



Guter Draht zum Chef: Präsentismus lässt sich in Zeiten des digitalen Wandels besser in Schach halten, wenn das Verhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Vorgesetzten intakt ist.

Präsentation der neuen Studie

27. September 2016 im Axel-Springer-Haus in Berlin: Prof. Dr. Stephan Böhm stellt die neue Studie vor. Dr. Christoph Straub, Vorstandsvorsitzender der BARMER GEK, hält einen Impulsvortrag zum Thema „Gesund Arbeiten und Leben in einer digitalen Gesellschaft“.

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles, Telekom-Personalvorstand Dr. Hans-Christian P. Illek und Leuphana-Institutsleiterin Prof. Dr. Sabine Remdisch diskutieren über Chancen und Risiken des digitalen Wandels und die damit verbundenen besonderen Herausforderungen für die Arbeitswelt.



„Die Digitalisierung ist voll in der Erwerbsbevölkerung angekommen. Die Unterschiede zwischen einzelnen Berufen und Branchen fallen [...] eher gering aus.“

DR. STEPHAN BÖHM, Professor für Betriebswirtschaftslehre und Direktor des „Center for disability and integration“, Uni St. Gallen



„Die Digitalisierung des Arbeitslebens bietet nicht nur Chancen, falsch betrieben führt sie zu gesundheitlichen Risiken. Dem sollten Unternehmen [...] früh entgegensteuern.“

DR. CHRISTOPH STRAUB, Vorstandsvorsitzender der BARMER GEK



„Das Thema ‚always on‘ ist im Silicon Valley nicht negativ besetzt. Statt ‚Macht uns das krank?‘ wird dort gefragt: ‚Wie können wir unser Leben noch besser gestalten mit der Technik?‘“

PROF. DR. SABINE REMDISCH, Leiterin Institut für Performance Management, Leuphana Uni Lüneburg, Gastdozentin Stanford University

„Digitalisierung ist nicht per se schlecht und macht auch nicht krank. Viel hängt davon ab, wie man sie individuell im Unternehmen managt.“

PROF. DR. STEPHAN BÖHM

zur Arbeit. Selbst Arbeitnehmer, die sich angesichts des digitalen Wandels große Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen, schleppen sich nicht häufiger krank zur Arbeit, wenn ihre Beziehung zum Vorgesetzten gut ist. Ganz anders bei Beschäftigten,

digitalen Wandels besser in Schach halten, wenn das Verhältnis des Arbeitnehmers zum Vorgesetzten intakt ist. Beschäftigte, bei denen hierarchieübergreifend die Chemie stimmt, gingen an lediglich drei Tagen im Jahr krank

die ein eher gestörtes Verhältnis zu ihren Vorgesetzten haben. Sie gaben an, schon bei geringen, durch die Digitalisierung im Unternehmen geschürten Arbeitsplatz-Verlustängsten durchschnittlich neun Tage krank zur Arbeit gegangen zu sein. Gar auf 14 Präsentismus-Tage brachten es Beschäftigte, die unter dem Eindruck des digitalen Wandels von großen Arbeitsplatz-Verlustängsten geplagt werden.

MITARBEITER HABEN ES SELBST IN DER HAND

Angesichts der zentralen, wichtigen Befragungsergebnisse stellt sich die To-do-Liste für die Mitarbeiter, die dem digitalen Wandel „gesund“ Rechnung tragen und sich den besonderen Herausforderungen aktiv stellen wollen, fast von selbst auf: Informations- und Kommunikationstechnik privat eher seltener zu Arbeitszwecken nutzen, Job-Mails nicht permanent abrufen, sich von der Arbeit emotional abgrenzen und regelmäßig Sport treiben, lauten deshalb die Empfehlungen der Wissenschaftler an die unter Digitalisierungsdruck stehenden Arbeitnehmer. Das Burnout-Risiko sinke und der Arbeitgeber dürfe sich über gesündere Arbeitnehmer freuen, die krankheits- und vielleicht auch motivationsbedingt weniger oft der Arbeit fern blieben.

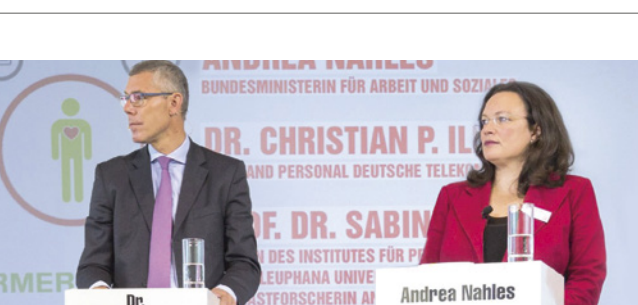
DIE TELEKOM AG MACHT VOR, WIE ES GEHT

Bei der Deutschen Telekom AG stehen die spezifischen Belastungen bei den Beschäftigten im Fokus. Auf einem zweitägigen Campus zum Thema „Digitalisierung und Gesundheit“ tauschten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen Funktionen aus verschiedenen Fachbereichen persönliche Erfahrungen aus und wurden kreativ. Aufbauend auf den Studienergebnissen sollen die Campus-Ergebnisse in konkrete Gesundheitsmaßnahmen einmünden. Zugleich werden sie das Portfolio der BARMER GEK im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement erweitern.

INTERVENIEREN MIT BGM

Zugleich stehen Arbeitgeber und Führungskräfte natürlich besonders in der Pflicht, wobei sich ihr Fokus auf das wichtige Instrument Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) richten sollte. Angebote zur Stressprävention oder psychischen Gesundheit oder Schulungen für Führungskräfte, Thema „Gesundes Führen“, könnten hier mögliche Stichwörter lauten. Und natürlich sind es letztlich die Unternehmen, die über flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte die organisatorischen Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass der Digitalisierungsdruck für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu groß wird, beziehungsweise dass die Chancen, die sich durch die Digitalisierung eröffnen, auch bestmöglich genutzt werden. Die Macher der Studie sehen hier jedenfalls zahlreiche Möglichkeiten, an diversen Stellschrauben zu drehen. Die komplette Studie ist auf der BARMER GEK Homepage abrufbar unter:

→ www.barmer-gek.de/studie-digitalisierung



„Die Menschen wissen, dass wir die zunehmende Digitalisierung nicht aufhalten können. Wir werden diesen Prozess in unserem Sinne aktiv und umsichtig gestalten.“

DR. HANS-CHRISTIAN P. ILLEK,
Personalvorstand der
Deutschen Telekom AG

„Der digitale Wandel stellt uns vor neue Herausforderungen. Wenn wir zu guten, langfristig tragfähigen Lösungen kommen wollen, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer diese gemeinsam gestalten.“

ANDREA NAHLES,
Bundesministerin für
Arbeit und Soziales

VEREINIGUNG ERWEITERT AKTIONSRADIUS

Zum 1. Januar 2017 vereinigen sich BARMER GEK und Deutsche BKK. Das neue Unternehmen **BARMER** wird den Aktionsradius in Sachen Betriebliches Gesundheitsmanagement erheblich ausweiten. Sowohl großen als auch kleinen und mittleren Unternehmen werden maßgeschneiderte Gesundheitsangebote unterbreitet. Insbesondere mit Blick auf den digitalen Wandel wird die neue BARMER ihre über 700.000 Firmenpartner bei der Gestaltung von BGM-Prozessen aktiv unterstützen.

move guide

AZUBI-WETTBEWERB MOVEGUIDE

DIE GEWINNER 2016

Azubis werden kreativ und machen ihren Kolleginnen und Kollegen Lust auf ein gesundes und aktives Leben. Auch im Zuge des jüngsten Moveguide-Wettbewerbs haben die Teilnehmer wieder so manch spannendes Projekt aus der Taufe gehoben. „In unserer Eingangspost sind wieder viele bunte Präsentationen gelandet“, freut sich die BARMER GEK Moveguide-Beauftragte Katharina Schade. Hier sind die Gewinner:

1 Raiffeisen Westfalen-Lippe AG in Lage: Sport- und Gesundheitstag

Unerschrocken machten sich die Azubis der Raiffeisen Westfalen-Lippe AG in der Stadt Lage an die Planung eines Sport- und Gesundheitstages im XXL-Format: ein Wohltätigkeitslauf im örtlichen Sportstadion. Erfolgreich begab sich das achtköpfige Moveguide-Team auf Sponsorsuche, holte bei der Stadtverwaltung die nötigen Genehmigungen ein und organisierte – ebenfalls mit behördlicher Unterstützung – einen Sanitäts- und Sicherheitsdienst. Zugleich stellten die Azubis ein attraktives Rahmenprogramm mit Tombola, Torwandschießen und einem gesunden Speise- und Getränkeangebot auf die Beine. Parallel dazu verschickten sie an die Kolleginnen und Kollegen sowie an die Mitglieder diverser Sportvereine eifrig Einladungen. Und auch sonst setzten die Organisatoren Himmel und Hölle in Bewegung, klebten Plakate, verteilten Flyer und „fütterten“ die Lokalpresse und soziale Netzwerke mit Informationen, um für ihr Event die Werbetrommel zu rühren. Mit Erfolg, denn so mancher schnürte am Aktionstag seine Laufschuhe und schwitzte mit. Zeitweilig herrschte sogar richtig Hochbetrieb auf der Tartanbahn. Und da pro gelaufener Stadionrunde jeweils eine

Geldspende für den guten Zweck fällig wurde, flossen nach unzähligen Lauf-Kilometern schließlich über 1.000 Euro an den Kinderschutzbund. Die Azubis der Raiffeisen Westfalen Lippe AG haben sich für ihr Organisationstalent und ihr Engagement Platz 1 redlich verdient (Preisgeld: 500 Euro).

2 Lufthansa: „5 to fit“-Aktion

Betriebliches Gesundheitsmanagement für die Kolleginnen und Kollegen „greifbar und erlebbar“ machen, Denkanstöße geben, wie sich der individuelle Lebensstil langfristig optimieren lässt: Mit dieser ehrgeizigen Zielsetzung ging das Moveguide-Team der Lufthansa-Verwaltung in Frankfurt an sein Projekt „Gesundheitstag“ heran. Zwei Aktionstage wurden vollgepackt mit unterschiedlichsten Mitmach- und Informationsangeboten rund um die Masterthemen Bewegung, Ernährung und Entspannung. Getreu ihrer „5 to fit“-Idee nahmen die Moveguides für ihre Themenbereiche *Nonstop Fun, ... Food, ... Care, ... Sports* und ... *You* gleich



Zufrieden und glücklich: das Team der Raiffeisen Westfalen-Lippe AG nach dem gelungenen Event.

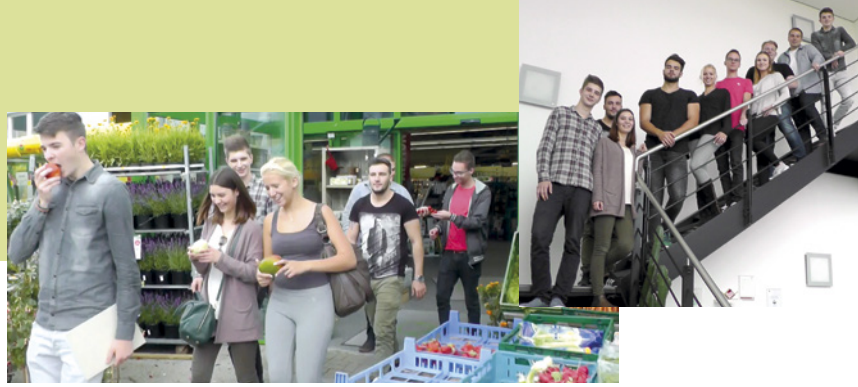
Zeitplan	
Gespräche mit der Stadt	Bis Ende Februar
Einladungen an die Sportvereine	Bis Ende März
Spendersuche	Bis Ende März
Anfragen wegen der Stände	Bis Ende März
Sanitätsdienst	Bis Ende März
Sicherheitsdienst	Bis Ende März
Sanitätsanlagen und Abfallbeseitigung	Bis 15.04.2016
Anmeldungen (intern)	Ab 01.05.2016 Bis 31.05.2016
Anmeldungen (Anmeldebüro öffentlich)	Ab 15.05.2016
Werbung	



Schwerpunktthema des Lufthansa-Teams: Ernährung; farbige Fußabdrücke dienten den Teilnehmern der Aktionstage als Orientierungshilfe.



Asklepios-Ausbildungsleiter Gustav Süsser (l.) und Dr. Michaela Czech (BARMER GEK, r.) freuen sich mit dem Moveguide-Team über die gelungenen Veranstaltungen.



Hauptdarsteller im selbstgedrehten Road-Movie: die Moveguides der PAKi Logistics GmbH.

fünf der sechs Etagen des Lufthansa Aviation Centers in Beschlag. Farbige Fußabdrücke und ein vielerorts ausgehängter, sehr detaillierter Programmplan dienten den Gesundheitstag-Besuchern als Orientierungshilfe. Außer auf viel Neues lenkten die Moveguides den Fokus auch auf bereits vorhandene Gesundheitsangebote des Unternehmens und ermunterten ihre Kolleginnen und Kollegen zu einem Feedback über das, was man sich sonst noch so vorstellen könnte. Mustergültig konzipiert und organisiert, meint die BARMER GEK und vergibt deshalb Platz 2 an das Azubi-Team der Lufthansa-Verwaltung (Preisgeld: 300 Euro).


3 Asklepios Psychiatrie Niedersachsen GmbH: „Wir machen Euch fit“-Workshop

Rauchen, zu wenig Bewegung, ungesunde Ernährung: Aktuelle Studien zeigen, dass gerade unter jungen Menschen, die eine Pflegeausbildung absolvieren, gehörig Nachholbedarf in Sachen gesunder Lebensstil besteht. Drei Krankenpflegeschülerinnen von der Asklepios Psychiatrie Niedersachsen GmbH in Göttingen wollten es genau wissen und führten im Rahmen ihres Moveguide-Projekts eine betriebsinterne Umfrage unter den 75 Azubis durch. Die Ergebnisse bestätigten nicht nur die Studien, sondern halfen zudem, Stress als „Hauptverantwortlichen“ für das suboptimale Gesundheitsbewusstsein zu identifizieren. Unter Anleitung ihres Ausbildungsleiters bereiteten die Moveguides diverse Themenworkshops vor, stellten den Teilnehmern die Befragungsergebnisse vor und eröffneten ihnen die Möglichkeit, Methoden zur Stressbewältigung (beispielsweise durch Achtsamkeit, Entspannungs-, Bewegungs- oder Atemübungen) kennenzulernen. Auch bestand Gelegenheit, dem Vortrag eines renommierten Burnout-Experten zu lauschen. Nicht nur die tolle Resonanz darauf dürfte die Moveguides gefreut haben, denn der Arbeitgeber möchte ihre Gesundheitsaktion künftig zum festen Ausbildungs-Bestandteil machen. Die BARMER GEK gratuliert und vergibt Platz 3 an das Moveguide-Team der Asklepios Psychiatrie Niedersachsen GmbH. (Preisgeld: 200 Euro)

Besonders „gesund“: der Tischkalender des Moveguide-Teams der Rentenversicherung Berlin-Brandenburg.

Kreativ-Sonderpreis

Akustisch begleitet von stampfenden Rock-Rhythmen erklären die Azubis der **PAKi Logistics GmbH** (Ennepetal/NRW) in einem selbstproduzierten Film, wie Gesundheit am Arbeitsplatz funktioniert beziehungsweise wie nicht. So zählen die Fahrt zum Drive-in-Schalter eines Fastfood-Restaurants und der anschließend im Auto hastig verschlungene Hamburger eher zu den No-Gos. Während es beim kleinen Pausen-Spaziergang mit den Kollegen zum nahegelegenen Obsthändler heißt: Daumen rauf! Die BARMER GEK belohnt das ungewöhnliche „Road-Movie“ (s. www.barmer-gek.de/moveguide) mit einem Kreativ-Sonderpreis (Prämie: 100 Euro).



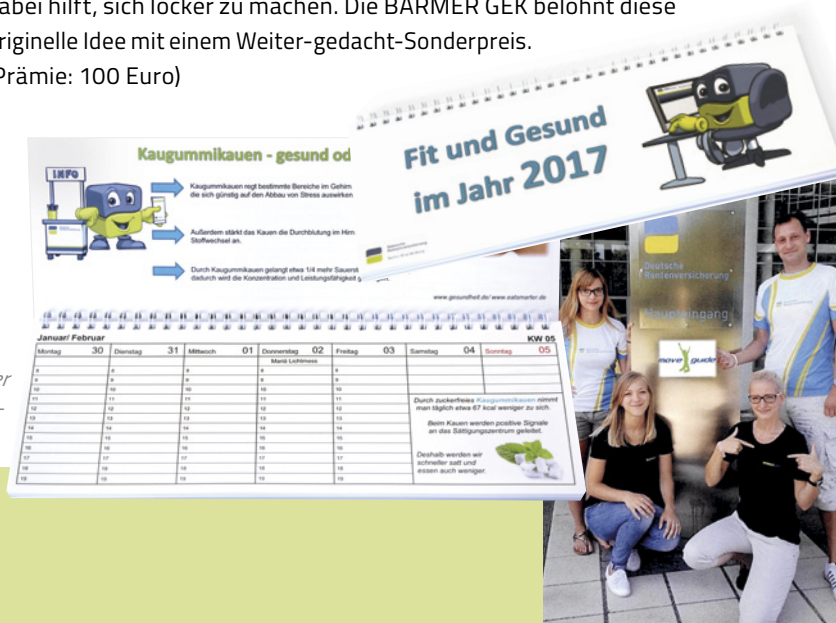
moveguide – SO GEHT ES WEITER!

Sie haben Lust bekommen, als Unternehmen am Moveguide-Wettbewerb teilzunehmen? Alles zu den Teilnahmemodalitäten finden Sie unter dem nachgenannten Link. Übrigens: Unsere Berater Gesundheitsmanagement coachen Ihre Azubis gerne und sind in jedem Fall die richtigen Ansprechpartner, wenn es um das Thema betriebliches Gesundheitsmanagement geht. Viel Spaß bei allen Vorhaben wünscht die BARMER GEK!

→ www.barmer-gek.de/moveguide

Weiter-gedacht-Preis

Einen besonders „gesunden“ Tischkalender kreierte das Moveguide-Team der **Deutschen Rentenversicherung Berlin-Brandenburg**. Dessen Kollegen wird es freuen, denn wenn sie für 2017 ihre Termine eintragen, bekommen sie künftig gratis ein Rezept oder einen Ernährungstipp dazu. Oder sie erfahren, wie Bürogymnastik ihnen dabei hilft, sich locker zu machen. Die BARMER GEK belohnt diese originelle Idee mit einem Weiter-gedacht-Sonderpreis. (Prämie: 100 Euro)



→ AUF EINEN BLICK

OFFLINE ODER ONLINE – ENTSCHEIDEN SIE SELBST

BARMER GEK Seminare zur Jahreswende. Was gibt es Neues im Bereich Sozialversicherung? Was ändert sich im Arbeits- und Steuerrecht? Das BARMER GEK Seminar zur Jahreswende gibt Selbstständigen, Personalern, Steuerberatern, Ausbildungsleitern und Fachlehrern Gelegenheit, sich über wichtige Neuerungen zum Jahreswechsel zu informieren. Rund 19.000 Interessierte sind im letzten Jahr der Einladung der BARMER GEK gefolgt, um sich fachlich fit zu machen. Ab November ist dazu erneut Gelegenheit. Optional gibt es in diesem Jahr ab Dezember auch die Möglichkeit, das Seminarsgeschehen online zu verfolgen und den Referenten per Mail Fragen zu stellen. Ob Seminar oder Webinar, der Besuch der Veranstaltungen ist natürlich kostenlos! Näheres zu den aktuellen Seminar/Webinar-Themen finden Sie in Kürze im Firmenportal auf der BARMER GEK Homepage, zuzüglich Infos



zu den Terminen und Anmeldemodalitäten für die Webinare beziehungsweise Auskünfte, wo und wann in Ihrer Nähe Seminare stattfinden.

Wir freuen uns auf Sie!

Übrigens: Über die neuen Rechengrößen, Entgeltgrenzen, Beitragsfälligkeitstermine und alles andere Wichtige aus dem Steuer- und Arbeitsrecht informiert auch der neue **BARMER GEK Begleiter für das Personalwesen 2017**. Das kompakte Nachschlagewerk im handlichen DIN A6-Format ist aufgebaut wie ein Lexikon und enthält alle Suchbegriffe in alphabetischer Reihenfolge. Eine neue,

kostenlose Ausgabe dieses tollen „Büroassistenten“ kann ab Ende November ebenfalls online bestellt werden. Bitte zugreifen, solange der Vorrat reicht!

→ www.barmer-gek.de/501357 (Seminare zur Jahreswende)

→ www.barmer-gek.de/501020 (Personalbegleiter 2017)



EMPFEHLUNG ZURÜCKGENOMMEN

Unterbrechungsmeldung bei Elternzeit. Bitte auch für Elternzeiten von weniger als einem Kalendermonat Unterbrechungsmeldungen abgeben, unabhängig vom Versicherungsstatus des Arbeitnehmers! So lautete die Empfehlung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger an die Arbeitgeber (s. NAHDRAN Ausgabe 2.16, S.5). Auf diese Weise sollten die Krankenkassen prüfen können, ob freiwillig krankenversicherte Beschäftigte, die sich in Elternzeit befinden, die Voraussetzungen erfüllen, um beitragsfrei bleiben zu können. Jetzt haben die Spitzenverbände ihre Empfehlung bis auf weiteres zurückgenommen. Der Grund: Die Neuregelung kann mit dem 6. SGB IV-Änderungsgesetz nicht mehr auf den Weg gebracht werden.

IMPRESSUM

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

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

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

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

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

Bildnachweis BARMER GEK, plainpicture (S.1), Dirk Bleicker (S. 2,9), Bild am Sonntag (S. 8,9), Raiffeisen Westfalen-Lippe (S.10), Lufthansa (S.10),

Asklepios Niedersachsen (S.11), PAKi Logistics (S.11), DRV Berlin-Brandenburg (S.11), Thom Rasche (S.17), Hogan Lovells (S.19);

...-fotolia.com: shockfactor.de (S. 3), Franjo (S. 3), paseven (S. 4), logo3in1 (S. 4), electriceye (S. 4), Gudellaphoto (S. 5), Andrey Popov (S. 6),

Kim Schneider (S.8), Brad Pict (S.10), Kolinko_tanya (S.12), momimus (S.13), asierronero (S.14), Monet (S.16), pgottschalk (S.17), Drobot Dean (S.18)

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

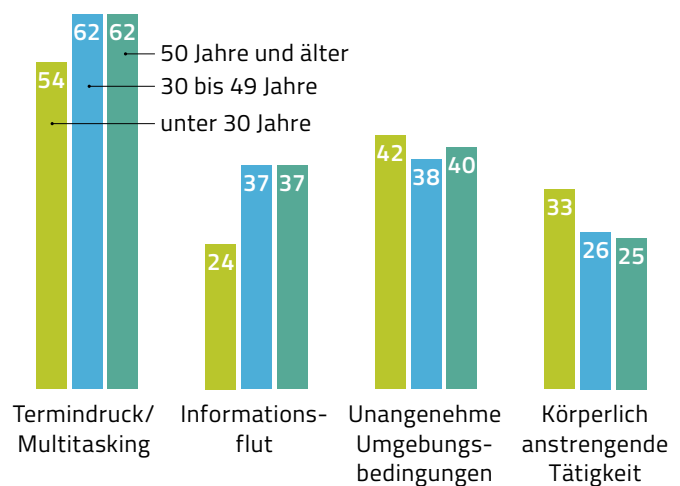
NACH ZÄHEM RINGEN

Mindestlohn steigt ab 2017. Erstmals seit seiner Einführung zum 1. Januar 2015 wird der Mindestlohn angehoben. Ab 2017 klettert er von 8,50 Euro auf 8,84 Euro pro Stunde. Diese neue Lohnuntergrenze wurde von der Mindestlohnkommission, die sich aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzt, nach zähem Ringen beschlossen. Die Höhe des Mindestlohns, der alle zwei Jahre neu festgelegt wird, orientiert sich am durchschnittlichen Tariflohn. Allerdings wird dem Gremium ein Spielraum zugestanden, den es aktuell auch genutzt hat, denn gemessen an den Tarifabschlüssen der letzten eineinhalb Jahre (im Mittel plus 3,2 Prozent) hätte der neue Mindestlohn lediglich 8,77 Euro betragen dürfen. Wichtig: Arbeitgeber sollten die Wochenarbeitszeit ihrer Minijobber überprüfen, denn sofern sie die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro im Monat nicht überschreiten sollen, dürfen sie vom 1. Januar 2017 an statt der bislang zwölf nur noch maximal 11,5 Stunden in der Woche arbeiten.

→ www.bmas.de

Was belastet Jüngere, was Ältere?

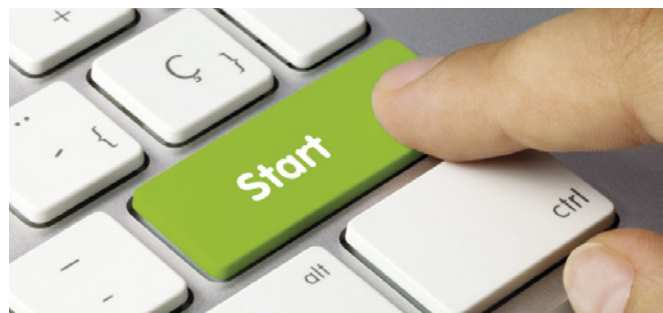
Befragung von Beschäftigten 2015, Angaben in Prozent



Befragung von ca. 7.000 Beschäftigten in Deutschland,
Quelle: Linked Personnel Panel

ELEKTRONISCHE POST MÖGLICHST ZEITNAH ABHOLEN UND VERARBEITEN

Neue gesetzliche Regelungen bei der Nutzung des GKV-Kommunikationsservers. Bereits seit 2010 fungiert der GKV-Kommunikationsserver als zentrale Schaltstelle des elektronischen Datenaustausches zwischen Arbeitgebern und Krankenkassen. Der Super-Verteiler sorgt dafür, dass der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Meldepflichten auf elektronischem Wege schnell und sicher nachkommen kann und auch dafür, dass die Krankenkasse ihren Firmenpartnern eine entsprechende Rückmeldung beispielsweise in Form einer Annahmequittung, Verarbeitungsbestätigung oder aber auch einer Fehlermeldung geben kann, falls es mit dem Datentransfer nicht geklappt haben sollte. Ein Projekt zum optimierten Meldeverfahren in der sozialen Sicherung (OMS) trägt dafür Sorge, dass der Nutzen des GKV-Kommunikationsservers für alle Beteiligten weiter wächst. Diverse Vorschläge des OMS haben bereits Eingang in das Fünfte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (5. SGB IV-ÄndG) gefunden. So ist seitdem gesetzlich geregelt, dass die Arbeitgeber ihre Eingangspost mindestens einmal wöchentlich vom Kommunikationsserver abrufen und verarbeiten müssen. Was deshalb wichtig ist, weil die dort aufgelaufenen



Meldungen, zu denen auch Rückmeldungen und Quittierungen der BARMER GEK etwa aus dem AAG-Verfahren, aus dem qualifizierten Meldedialog oder dem Zahlstellenmeldeverfahren gehören, 30 Tage nach ihrer Bereitstellung ersatzlos gelöscht werden. Die Bitte der BARMER GEK an ihre Firmenpartner lautet deshalb, den GKV-Kommunikationsserver stets im Auge zu behalten, um nichts Wichtiges zu verpassen und entsprechend reagieren zu können.

→ www.itsg.de > Öffentliche Services

BARMER GEK GESUNDHEITSREPORT 2016

DIE NEUEN KOMMEN – „HILFE!“ ODER „HURRA!“ ?

Sie beginnen gerade eine Ausbildung oder ein Studium. Doch wie gesund und fit sind die „jungen Wilden“ eigentlich, die jetzt mit Macht in den Beruf drängen? Und: Mit welchen Hoffnungen, Wünschen und Erwartungen gehen die Berufstätigen an ihre neuen Aufgaben heran? Spannende Antworten darauf liefert der aktuelle BARMER GEK Gesundheitsreport, der sich schwerpunktmäßig mit jungen Menschen am Start ihres Berufslebens befasst. Was ihn gerade für Arbeitgeber zu einer lohnenden Lektüre macht.

Gerade die Schulzeit beendet und schon krank? Ganz so dramatisch steht es um die Gesundheit junger Menschen nicht, die jetzt oder demnächst eine Ausbildung beginnen oder ein Studium aufnehmen. Doch ein wenig nachdenklich stimmen müssen sie schon, die Zahlen, Daten und Fakten im aktuellen BARMER GEK Gesundheitsreport, der sich schwerpunktmäßig mit der Gesundheit und dem daraus resultierenden aktuellen Arbeitsunfähigkeitsgeschehen von jungen Berufsstartern in der Altersgruppe von 15 bis 29 Jahren befasst.

EIN FÜNFTTEL HAT „RÜCKEN“

So hat bereits ein Fünftel der „Newcomer“ mit Wirbelsäulen- und Rückenkrankheiten zu kämpfen, davon plagen mehr als 16 Prozent Rückenschmerzen. Ein Ergebnis, das verdeutlicht, wie wichtig es ist, den jungen Beschäftigten Gesundheitskompetenz zu vermitteln und möglichst frühzeitig gesundheitsfördernde Maßnahmen anzubieten. Inwieweit diese wichtige Erkenntnis schon in den Praxisalltag der Unternehmen Einzug gehalten hat, lässt sich an den ebenfalls im Gesundheitsreport abgebildeten Ergebnissen des Firmenkundenmonitors Gesundheit ablesen: Eine seit 2008 von der BARMER GEK regelmäßig durchgeführte Online-Befragung, die Aufschluss darüber gibt, welche Gesundheitsangebote die Unternehmen ihren Mitarbeitern aktuell unterbreiten, welche Erfahrungen sie damit gemacht haben – insbesondere

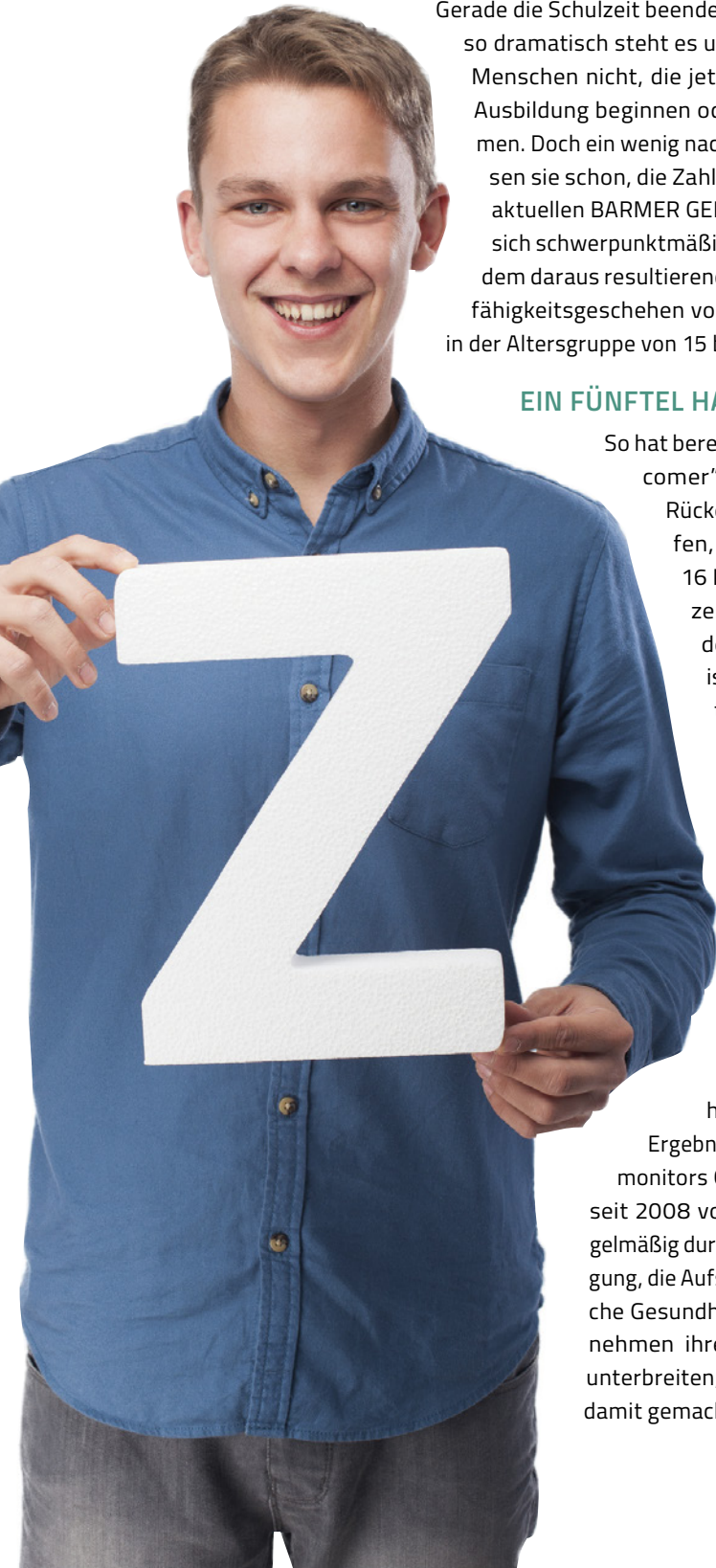
**„[Die Generation Z] will nicht länger im betrieblichen Hamster-
rad laufen, weshalb sie klar
zwischen Arbeitswelt und
Privatleben trennt, aber in
beidem völlig aufgeht.“**

PROFESSOR DR. CHRISTIAN SCHOLZ

mit spezifischen BARMER GEK Angeboten – und was sie sich von ihrem Partner BARMER GEK sonst noch so wünschen. Dieses Mal wurden die insgesamt 245 teilnehmenden Firmen in einem zehn Fragen umfassenden Themenblock zusätzlich dazu befragt, inwieweit sie bei firmenspezifischen Gesundheitsaktivitäten auch ihre jungen Berufsstarter im Blick haben. Das Ergebnis zeigt: Es gibt Luft nach oben, denn obwohl 13 Prozent der befragten Unternehmen ihren 15 bis 29 Jahre alten Mitarbeitern bereits spezielle Angebote wie Azubi-Aktionstage zur gesunden Ernährung, Bewegung oder Stressbewältigung angeboten haben und weitere acht Prozent solches planen, hatten 80 Prozent der Unternehmen dieser Altersgruppe zum Zeitpunkt der Befragung noch keine speziellen Angebote unterbreitet.

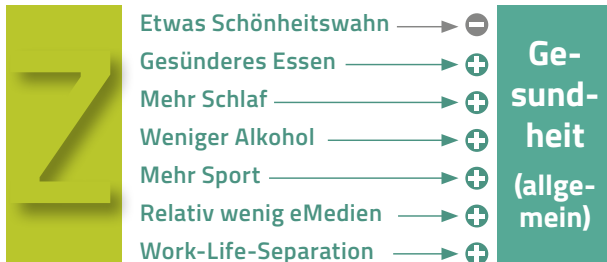
WIE TICKT DIE NEUE GENERATION?

Junge Berufsstarter: In der Wissenschaft wird die Altersgruppe der ab 1990 Geborenen als Generation Z bezeichnet. Professor Dr. Christian Scholz, Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre an der Universität des Saarlandes, hat sich mit dieser Zielgruppe intensiv beschäftigt und für den aktuellen BARMER GEK Gesundheitsreport einen Gastbeitrag zum gleichnamigen Schwerpunktthema beige-steuert. Seine Erkenntnisse geben Aufschluss darüber, wie diese Altersgruppe im Unterschied zu ihrer Vorgängerin,

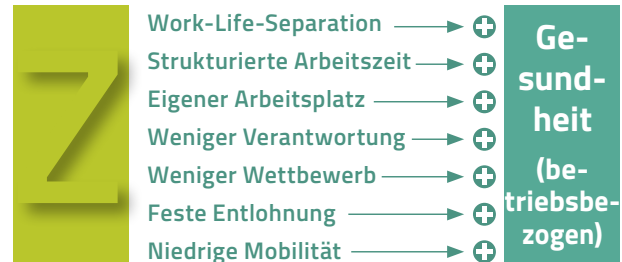


Generation Z und Gesundheit: So lebt sie – so arbeitet sie

Leben



Arbeiten



Quelle: Prof. Dr. Christian Scholz, BARMER GEK Gesundheitsreport 2016

der Generation Y, „tickt“, mit welchen Hoffnungen, Wünschen und Erwartungen sie an ihre Aufgaben herangeht. Professor Scholz: „[Die Generation Y] sucht in der Arbeit Sinn, persönliche Weiterentwicklung und Selbstentfaltung. Hier verschmelzen Privat und Beruf. [...] Die Generation Z ist aber völlig anders: Sie will nicht länger im betrieblichen Hamsterrad laufen, weshalb sie klar zwischen Arbeitswelt und Privatleben trennt, aber in beidem völlig aufgeht.“ Parallel dazu hat der Lehrstuhl an der Universität des Saarlandes im Rahmen einer Befragung unter anderem herausgefunden, dass die Gründung einer Familie bei den Z'lern eine große Rolle spielt (76 Prozent) und sie deshalb Beruf und Familie unbedingt miteinander kombinieren wollen (82 Prozent).

Vielleicht erklärt das, warum Überstunden bei der Zielgruppe denkbar unbeliebt sind. Lediglich zwei Prozent gehen entspannt mit diesem Thema um. Deutlich lieber sind ihnen feste Arbeitszeiten. Da passt es irgendwie ins Bild, dass Führungspositionen von den Z'lern nicht unbedingt angestrebt werden. Über 50 Prozent würden sich damit begnügen, Angestellte zu sein.

BARMER GEK GESUNDHEITSREPORT

Der vom Göttinger Institut für angewandte Qualitätsförderung und Forschung im Gesundheitswesen (AQUA) im Auftrag der BARMER GEK erstellte Gesundheitsreport analysiert das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen aller 3,6 Millionen bei der BARMER GEK versicherten Erwerbstätigen, aufgeschlüsselt nach Krankheitsarten, Diagnosen, Alter oder Geschlecht. Für jedes Bundesland gibt es einen Länderreport, der sowohl das AU-Geschehen im Bund als auch AU-Daten und regionale Besonderheiten aus Land, Kreis und Kommune abbildet. Außerdem enthält der Report das auf diesen Seiten anmoderierte Schwerpunktthema „Junge Menschen am Start ihres Berufslebens“. Download unter

→ www.barmer-gek.de/501306



POSITIVES VERHÄLTNIS ZUR GESUNDHEIT

Auf viele Vorstellungen lässt sich gut aufbauen: Die Generation Z, die im Übrigen keine „Null-Bock-Generation“ ist, wie Prof. Dr. Christian Scholz ausdrücklich betont, hat ein durchaus positives Verhältnis zur eigenen Gesundheit, Interesse an gesunder Ernährung (63 Prozent), am selber Kochen (57 Prozent). Alkohol und Zigaretten hingegen spielen bei ihr keine große Rolle. Durchaus denkbar, dass diese bis auf einen übertriebenen Schönheitswahn vorbildliche Lebenseinstellung der Gesundheitsförderung im Unternehmen Flügel verleiht. So wird aus einem „Hilfe, die Neuen kommen“ am Ende doch noch ein „Hurra!“.

Übrigens: Die BARMER GEK unterstützt diesbezügliche Aktivitäten in den Unternehmen gerne mit maßgeschneiderten Lösungen für mehr Gesundheitsbewusstsein. Zu den speziellen Angeboten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) gehört zum Beispiel der eintägige Workshop AZUBIAKTIV. Er unterstützt die Auszubildenden dabei, Kompetenzen zu erwerben, die ihnen helfen, ihre Gesundheit zu erhalten, etwa beim Umgang mit Stress. Ein weiterer Workshop TALENTAKTIV richtet sich mit ähnlicher Zielvorgabe an die so genannten High Potentials, also die künftigen Leistungsträger im Unternehmen. Ausführliche Informationen erhalten Sie bei unseren Beratern Firmengesundheit.

→ www.barmer-gek.de/505043



INTERVIEW ZUR STEUERLICHEN BEHANDLUNG VON MITARBEITERPARKPLÄTZEN

KOSTENLOSE STELLFLÄCHEN HELFEN STEUERN SPAREN

Etliche Arbeitgeber ersparen ihren Mitarbeitern die stressige Suche nach einem Parkplatz, indem sie ihnen Parkraum zur Verfügung stellen. Was ist dabei steuerrechtlich zu beachten? NAHDRAN sprach mit Stefan Rattay von der Steuerberatungsgesellschaft WWS.

NAHDRAN: Nehmen wir einmal an, ein Unternehmen mietet für seine 30 Mitarbeiter in einem nahegelegenen Parkhaus Stellplätze und beteiligt die Beschäftigten zur Hälfte an den Kosten von monatlich 50 Euro pro Stellplatz. Muss der Arbeitgeber die Einnahmen von 9.000 Euro, die er unter dem Strich so jährlich erzielt, versteuern?

Stefan Rattay: Klares Ja! Ob auf dem Firmengelände oder im nahegelegenen Parkhaus, wenn Unternehmen ihren Mitarbeitern gegen Kostenbeteiligung Stellplätze anbieten, dann ist auf die daraus erzielten Einnahmen Umsatzsteuer zu entrichten. Ansonsten drohen hohe Nachforderungen. Um bei Ihrem Beispiel zu bleiben: Sollte bei einer Betriebsprüfung auffallen, dass die Firma für ihre Stellplatz-Einnahmen fünf Jahre lang keine Umsatzsteuer entrichtet hat, müsste das Unternehmen rückwirkend und auf einen Schlag 8.550 Euro Umsatzsteuer nachzahlen – zuzüglich sechs Prozent Nachzahlungszinsen pro Jahr.

Müssen Arbeitgeber auf ihre Stellplatz-Einnahmen auch Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge entrichten?

Das kann durchaus sein – und zwar unabhängig davon, ob die Mitarbeiter an den Stellplatz-Kosten teilweise beteiligt werden oder nicht. Insbesondere, wenn der Parkraumüberlassung kein überwiegend betriebliches Interesse zugrunde liegt, wertet das Finanzamt den Parkraum schnell als geldwerten Vorteil. Auch ist erhöhte Vorsicht geboten, wenn der Stellplatz nicht in unmittelbarer Nähe der Firma liegt. Schnell hegen die Betriebsprüfer den Verdacht, dass der Parkraum auch privat genutzt wird. Dann werden Lohnsteuer und Sozialabgaben fällig. Mitunter sind das rund 30 Prozent von dem, was der Arbeitgeber für den

Parkplatz zuschießt. Dazu zählen aber auch Kostenerstattungen für Parkplätze, die der Mitarbeiter selbst angemietet hat. Stutzig werden die Betriebsprüfer auch, wenn Stellplätze nur einem ausgewählten Personenkreis, wie etwa den Führungskräften, zugestanden werden. Die Prüfer vermuten dann schnell eine entgeltliche Parkraumüberlassung im Rahmen der Vergütung. Kann das Unternehmen diesen Verdacht nicht widerlegen, werden automatisch Lohnsteuer- und Sozialabgaben fällig.

Und was gilt steuerlich, wenn der Arbeitgeber auf dem Firmengelände kostenfreie Kfz-Stellplätze zur Verfügung stellt?

Unternehmen, die sich Ärger mit dem Fiskus und einen hohen bürokratischen Aufwand ersparen wollen, kann ich diese Lösung nur empfehlen. Wer trotzdem andere Regelungen rund um die Parkraumüberlassung favorisiert, sollte besser steuerlichen Rat einholen.

→ STEFAN RATTAY



Stefan Rattay ist Steuerberater und Fachberater für internationales Steuerrecht bei der WWS, einer überregional tätigen, mittelständischen Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Rechtsberatungskanzlei, die mit rund 130 Mitarbeitern an drei Standorten am Niederrhein vertreten ist.

→ www.wws-gruppe.de

BARMER GEK INVESTIERT IN WAGNISKAPITALFONDS

MEDIZINISCHE INNOVATIONEN AKTIV MITGESTALTEN

Die BARMER GEK geht neue Wege. Als erste Krankenkasse beteiligt sie sich an einem Wagniskapitalfonds, der aufstrebende Unternehmen, die modernste Medizintechnologien entwickeln, mit Kapital ausstattet. Gut für die Marktchancen dieser Start-ups, gut für die Patientinnen und Patienten, die dank innovativer Produkte künftig noch besser versorgt werden können.

Die Digitalisierung des Gesundheitswesens ist das Mega-Thema des 21. Jahrhunderts. Technologische Innovationen nicht nur begleiten, sondern aktiv mitgestalten: Dieses Ziel verfolgt die BARMER GEK mit ihrer Beteiligung an einem Wagniskapitalfonds. Der so genannte Health-Tech-Fonds, der vom europaweit tätigen Venture-Capital-Investor Earlybird speziell für Investitionen in Innovationen auf dem Gebiet der Medizintechnologie aufgelegt wurde, hat eine Zielgröße von 100 bis 120 Millionen Euro.

RENDITE STATT WAGNIS

Wagniskapitalfonds? Das klingt riskant, ist es für die BARMER GEK aber nicht, denn das von ihr in dem Fonds angelegte Geld ist zu hundert Prozent über Bürgschaften des Bundes und privater Kapitalanleger abgesichert. Doch die Anlage ist nicht nur sicher, sie erwirtschaftet sogar eine Rendite. Die ist zwar auf maximal zwei Prozent pro Jahr gedeckelt, was vor dem Hintergrund der aktuellen Niedrigzinsphase aber immer noch eine recht ansehnliche Verzinsung ist. Was nicht heißt, dass die BARMER GEK hauptsächlich nach Gewinnen schießt. Vielmehr betrachtet sie ihre Direktbeteiligung am



OP-Raum für Herzchirurgie: die Digitalisierung des Gesundheitswesens schreitet rasant voran.

Venture-Capital-Fonds als Investition in die Weiterentwicklung der medizinischen Versorgung, in neue Produkte und innovative Versorgungsformen, die letztlich den Versicherten zugutekommen.

GELD UND KNOW-HOW

Deshalb engagiert sich die BARMER GEK nicht nur monetär. Sie bringt auch ihr Know-how ein. So liefert sie bei der Auswahl geeigneter, über den Health-Tech-Fonds für förderungswürdig gehaltener

Technologiefirmen und deren Produkten fachlich einen entscheidenden Input. Denn über den Fonds sollen in den kommenden Jahren zwölf bis 15 Unternehmen identifiziert und bei der weiteren Entwicklung unterstützt werden, wobei der Fokus auf Medizintechnik, Digital Health und Diagnostik liegt. Und damit auf IT-Technologien, die mit als die größten Innovationstreiber im Gesundheitswesen gelten. NAHDRAN wird weiter berichten.

→ www.earlybird.com

„Unser Ziel ist es, mit dieser Kooperation den medizinischen Fortschritt aktiv voranzutreiben und letztlich neue Versorgungsformen zu ermöglichen, von denen die Patienten profitieren.“



DR. CHRISTOPH STRAUB,
Vorstandsvorsitzender
der BARMER GEK

Diese Unternehmen beteiligen sich ebenfalls am Fonds:

- NRW BANK
- Versicherungsgruppe Generali
- Haushalts- und Medizingerätehersteller Miele
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)

„Durch die strategische Kooperation mit der BARMER GEK können wir gezielter die vielversprechenden Unternehmen identifizieren, um diesen zur Marktreife zu verhelfen.“



THOM RASCHE,
Partner bei
Earlybird



EXPERTEN-INTERVIEW

KONFLIKTE IM JOB – WAS SAGT DAS ARBEITSRECHT?

Beleidigen, drohen, handgreiflich werden: Schnell landen Unruhe stiftende Mitarbeiter auf der Abschlusliste. „Oft zu schnell“, meint Dr. Kerstin Neighbour, Arbeitsrechtsexpertin bei der Anwaltssozietät Hogan Lovells. Wegen hoher rechtlicher Hürden rät sie den Arbeitgebern von sofortigen Kündigungen eher ab. Besser sei es, maßvoll vorzugehen und verbindliche Regeln für ein kollegiales Miteinander aufzustellen.

NAHDRAN: Frau Dr. Neighbour, Studien belegen, dass sich harmlose Meinungsverschiedenheiten am Arbeitsplatz immer häufiger hochschaukeln, bevor sie sich in Beleidigungen, Drohungen oder gar Handgreiflichkeiten entladen. Wie können Arbeitgeber und Führungskräfte darauf reagieren?

Dr. Kerstin Neighbour: Die Verantwortlichen sollten die Vorfälle zügig und konsequent aufklären und dabei systematisch vorgehen. Zuallererst sollte das Geschehene aufgearbeitet werden, um die längst nicht immer eindeutige Schuldfrage klären zu können: Wer hat was gesagt oder getan? Ging dem Vorfall eine Provokation voraus? Auf solche und ähnliche Fragen sollten Antworten gefunden werden. In einem zweiten Schritt sollten Beweise gesammelt und Zeugen befragt werden: Decken sich die Aussagen, sind sie glaubwürdig? Auch sollten gegebenenfalls Videoaufnahmen ausgewertet werden. Das macht aber nur Sinn, wenn diese vor Gericht auch als Beweismittel dienen können.

Sie meinen, wenn der Gekündigte eine Kündigungsschutzklage anstrengt?

Ja, ganz recht, denn vor Gericht liegt die Beweislast beim Arbeitgeber. Er muss die Richter davon überzeugen, dass die Kündigung eine angemessene Reaktion auf das Geschehene ist, sonst hat das Unternehmen schlechte Karten. Die Crux: Selbst bei

„Vor Gericht liegt die Beweislast beim Arbeitgeber!“

DR. KERSTIN NEIGHBOUR

gewalttätigen Übergriffen, die eine Kündigung durchaus rechtfertigen, entscheiden letztlich die individuellen Umstände. So macht es für die Arbeitsgerichte zum Beispiel einen großen Unterschied, ob der Unruhestifter ein langjähriger, vertragstreuer Mitarbeiter oder ein junger und überdies uneinsichtiger Berufseinsteiger ist.

Klingt nach einem schwierigen Unterfangen?

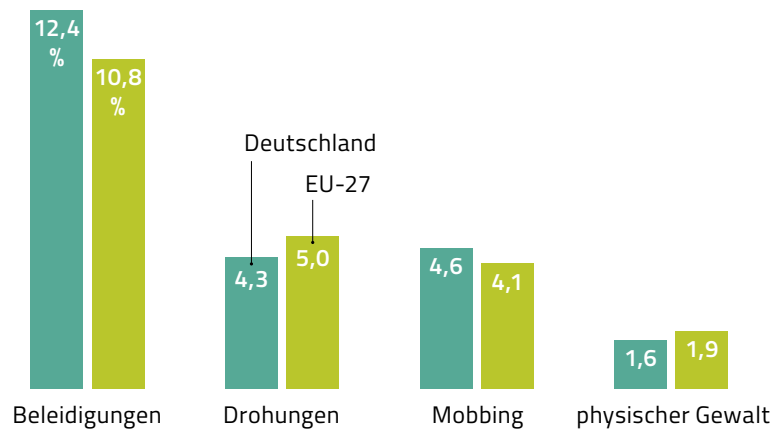
Allerdings, deshalb besser nicht gleich mit Kanonen auf Spatzen schießen! Denn Arbeitgeber, die vorschnell kündigen, riskieren langwierige Kündigungsschutzprozesse mit ungewissem Ausgang. Auch angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels sollten Kündigungen wohlüberlegt sein.

Welche Sanktionen kommen außer „Kanonen“ denn sonst noch in Betracht?

Eine Ermahnung tut es bei einmaligen leichten Fehlverhalten zunächst auch. Damit missbilligen Arbeitgeber vertragswidriges Verhalten, verzichten aber auf arbeitsrechtliche Konsequenzen. Bei wiederholten oder schweren Vorfällen sollten Arbeitgeber eine Abmahnung aussprechen. Hier wird der Sachverhalt dokumentiert und zur Personalakte genommen. Kommt es erneut zu Vorfällen, ist eine ordentliche Kündigung möglich. Erst bei sehr gravierenden, den Betriebsfrieden gefährdenden

Meistens bleibt es bei Beleidigungen

Anteil der befragten Arbeitnehmer, die in den 12 Monaten vor der Befragung betroffen waren von ...



Quelle: EWCS 2010

Geschehnissen kann dem Verursacher sofort und fristlos gekündigt werden.

Wenn vom potenziellen Konfliktherd Arbeitsplatz die Rede ist, heben Psychologen oder Personaltrainer oft die große Bedeutung einer Kommunikations- und Konfliktkultur im Unternehmen hervor. Gibt es aus arbeitsrechtlicher Sicht Möglichkeiten, Konflikten am Arbeitsplatz vorzubeugen?

Unbedingt! Damit es am Arbeitsplatz nicht zu verbalen oder gar körperlichen Entgleisungen kommt, kann das Aufstellen allgemeiner Regeln für eine kollegiale Zusammenarbeit – etwa in Form eines Verhaltenskodex – durchaus hilfreich sein. Hierbei verpflichten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer, für ein partnerschaftliches Klima am Arbeitsplatz zu sorgen. Wichtig: Diese Null-Toleranz-Strategie gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sollte von Geschäftsführung, Betriebsrat und Belegschaft gemeinsam getragen und vielleicht sogar in eine Betriebsvereinbarung gegossen werden. Damit erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass die Regeln auch eingehalten werden. Im Rahmen dieser Vereinbarung kann zudem verbindlich festgeschrieben werden, an welche Ansprechpartner im Unternehmen sich Betroffene wenden können, die Opfer von Übergriffen geworden sind. Und andererseits, an wen sich Arbeitnehmer wenden können, die an sich Veränderungen oder Verhaltensauffälligkeiten bemerken oder solches von anderen gespiegelt bekommen.

Leitlinie, Betriebsvereinbarung ... ist das für kleine Unternehmen nicht eine Nummer zu groß?

Mag sein, aber sie stehen gleichermaßen in der Pflicht, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten. Dazu gehört auch, im Falle von Übergriffen am Arbeitsplatz der Fürsorgepflicht nachzukommen und in angemessener Weise für Abhilfe zu sorgen. Genauso sind Beschäftigte verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß

der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Zudem müssen sie die Sicherheit und Gesundheit jener Personen gewährleisten, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind. Sollten sie dazu selbst nicht in der Lage sein, muss ihnen der Arbeitgeber dabei helfen und seine Unterstützung anbieten.

Pflichte und Rechte per Gesetz zu formulieren ist schön und gut. Doch der Betriebsalltag schreibt letztlich seine eigenen Gesetze. Stehen insbesondere Führungskräfte nicht schnell auf verlorenem Posten, wenn es darum geht, Paragraphen mit Leben zu füllen? Das ist für sie gewiss nicht leicht. Doch ein wertschätzender, mitarbeiterorientierter Führungsstil – kurzum ein gesundes Führen – kann dazu beigetragen, dass sich Frust und Unmut bei einzelnen Mitarbeitern gar nicht erst anstauen. So kann beispielsweise ein Mehr an Teamarbeit zu mehr Abhängigkeiten führen. Und zwar im positiven Sinne, denn die Notwendigkeit, sich abzustimmen und auszutauschen, wächst. Zugleich sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass Konflikte eskalieren.

→ www.barmer-gek.de/145476
(Handlungsleitlinie „Psychische Erkrankung am Arbeitsplatz“ mit Ratschlägen für „gesundes Führen“)

→ DR. KERSTIN NEIGHBOUR



Dr. Kerstin Neighbour leitet die deutsche Arbeitsrechtspraxis von Hogan Lovells, einer international renommierten Anwaltssozietät, die weltweit Unternehmen in allen Bereichen des Arbeitsrechts betreut. Mit über 330 Anwälten an vier Standorten gehört die Sozietät in Deutschland zu den 15 größten ihrer Branche.

→ www.hoganlovells.de



JETZT MITGLIED WERBEN UND PRÄMIE SICHERN!

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

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



CinemaxX Gutschein
Geschenkbox
(2 Kinogutscheine 2D,
1 Popcorn-Gutschein)



Unsere Bargeld-Prämie
für Sie in Höhe von 20,- €



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



BARMER GEK