

Das Magazin für Unternehmen und Selbstständige ●

praxis + recht

Flüchtlinge: Was Sie bei der Integration beachten müssen

DAK-Gesundheitsreport: Frauen und Männer sind anders krank

Ehrenamt: Wenn die Hilfe zum Job wird

Beruflich ins Ausland

Eine Entsendung sollte gut vorbereitet werden, damit die Reise ein Erfolg wird

Alles was zählt!

**Freie Auswahl aus über
100.000 Sport- und Outdoorartikeln!**

Voilà: VAOLA, der Online-Sportshop für Running, Outdoor, Lifestyle und andere Sportartikel.



Mit diesem 25-Euro-Gutschein sind Sie gemeinsam auf dem richtigen Weg: Bei VAOLA erwarten Sie ein breites Sortiment, erstklassige Preise, schnelle Lieferzeiten und ein freundlicher Kundenservice.



Sichern Sie sich jetzt Ihre Prämie!

www.dak-kundenwerben.de

DAK Gesundheit

Im Berufsleben zählen Leistung, Qualität und Service, um im Wettbewerb Schritt zu halten – Sie wissen selbst am besten, nach welchen Kriterien ein Unternehmen gemessen und von den Kunden beurteilt wird.

Um die Auszeichnungen und Qualitätssiegel der DAK-Gesundheit in diesen Bereichen aufzuzählen, braucht man schon zwei Hände. Ihre Entscheidung für die DAK-Gesundheit war also genau richtig.

Wenn Sie einmal im Kollegenkreis über die DAK-Gesundheit sprechen, zählt Ihre Stimme besonders – weil Ihr Know-how gefragt und Ihre Meinung wichtig ist. Was für Sie vielleicht auch noch zählt, ist die Prämie im Wert von 25 Euro, mit der wir uns für jedes neue DAK-Mitglied bedanken.

Coupon ausfüllen und abschicken

Sichern Sie sich Ihren Gutschein mit diesem Coupon. Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an und senden Sie den Coupon ausgefüllt **bis zum 30.09.2016 an die DAK-Gesundheit** (siehe Anschrift unten) oder nutzen Sie das Internet unter www.dak-kundenwerben.de

Ja, ich habe einen DAK-Gesundheit-Kunden geworben und erhalte bei Bestätigung der Mitgliedschaft meinen Gutschein.

Ja, ich werde Kunde der DAK-Gesundheit.

Vorname/Name

Vorname/Name Geburtsdatum

Krankenvers.-Nr.

Straße/Hausnummer

Straße/Hausnummer

Plz/Ort

Plz/Ort

Telefonnummer

Ort/Datum

Unterschrift

E-Mail

- Ich willige ein, dass meine freiwilligen Angaben für weitere Kontaktaufnahmen zur Information und Beratung über aktuelle bzw. besondere Leistungen und Serviceangebote durch die DAK-Gesundheit gespeichert und genutzt werden dürfen. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nicht.
- Ich bin damit einverstanden, dass die DAK-Gesundheit mich per...**
- Telefon elektronischer Post (E-Mail, SMS)
- über Leistungen, Produkte und Serviceangebote informiert bzw. berät. Meine Einwilligung kann ich jederzeit – ganz oder in Teilbereichen – bei der DAK-Gesundheit widerrufen.

Ort, Datum, Unterschrift
(Hinweis: bei unter 15-Jährigen Unterschrift des Erziehungsberechtigten)

**Senden Sie den ausgefüllten Coupon bis zum 30.09.2016 an:
DAK-Gesundheit, Redaktion: Kunden werben,
Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg**



Prof. Dr. h. c. Herbert Rebscher

Vorsitzender des Vorstandes der DAK-Gesundheit

Grenzübergreifend arbeiten

Neue Länder – andere Regeln

Über die Grenzen hinaus sind inzwischen viele Unternehmen international aktiv. Fremde Kulturen und Sprachen verbinden sich, neue Arbeitsplätze entstehen. Deutschland profitiert vom globalen Handel: Die Wirtschaft floriert und die Arbeitslosigkeit sinkt stetig.

Reisen ist heute um ein Vielfaches einfacher geworden – ein Ergebnis aus der Zusammenarbeit europäischer Länder. Unternehmen können in der globalisierten Welt ihre Produkte und Dienstleistungen überall anbieten. Gehen Mitarbeiter für das Unternehmen einige Jahre ins Ausland, ist jedoch eine Reihe von Vorkehrungen zu treffen. Unsere Titelgeschichte „Auf neuen Pfaden“ gibt Ihnen einen Überblick, worauf Sie als Arbeitgeber achten sollten.

Umgekehrt bringt die Flüchtlingskrise ganz neue grenzübergreifende Probleme nach Deutschland. Die Bereitschaft vieler kleiner und mittelständischer Betriebe, Flüchtlinge einzustellen, ist groß, aber ebenso der Bürokratieaufwand. Was muss geregelt werden, um überhaupt eine Arbeitserlaubnis zu bekommen? Die wichtigsten Aspekte hat praxis+recht für Sie zusammengetragen.

Wenn auch auf EU-Ebene so schnell keine solidarische Einigung in der Flüchtlingskrise in Sicht ist, so zeigt sich Deutschland als starke Gemeinschaft insgesamt offen und hilfsbereit und jeder übernimmt auf seine Art eine große Verantwortung, auf die wir stolz sein können.

Herbert Rebscher

ZU DIESER AUSGABE

Auf unseren Seiten im Onlinebereich finden Sie viele weitere Hinweise und praktische Tipps rund um das Thema „Beruflich ins Ausland“ unter www.dak.de/mitarbeiterentsendung



Hier geht's zum
Online-Magazin:



Weiterlesen im
Netz – nutzen Sie
unser Magazin
auch unterwegs



Mitarbeiterentsendung:
Für die Firma ins Ausland

08 Titelgeschichte

Auf neuen Pfaden

In Zeiten der Globalisierung werden viele Unternehmen international aktiv und setzen ihre Mitarbeiter zeitweise im Ausland ein. Allzu oft scheitern berufliche Auslandsaufenthalte, weil das Unternehmen sie nicht richtig geplant hatte und der Mitarbeiter schlecht vorbereitet entsandt wurde. Kleine und mittelständische Betriebe verfügen häufig noch nicht über das nötige Wissen und die Erfahrungen, die eine solche berufliche Veränderung bezüglich Planungsaufwand für sie und den Bewerber voraussetzt. Dabei geht es

nicht nur um die rechtlichen Bestimmungen, die eingehalten werden müssen. Vielmehr sollte der Mitarbeiter auch mental unterstützt werden, zum Beispiel wenn es darum geht, sich schon im Vorfeld mit der Kultur des neuen Landes vertraut zu machen. Geht die Familie mit, ist ihre gelungene Integration ein entscheidender Faktor für den Erfolg. Genauso wichtig ist auch, dem Arbeitnehmer während des Auslandsaufenthalts zur Seite zu stehen und ebenso die Rückkehr ins heimische Unternehmen sorgfältig zu begleiten.

arbeit & recht



14

Ehrenamt: Wann eine gemeinnützige Tätigkeit zum Job wird

06 News

Pflege: Unterstützung für Angehörige/ Fälligkeitstermine 2016/Fusion: DAK-Gesundheit mit BKK Beiersdorf AG/Elektronische Betriebsprüfung

07 Impressum

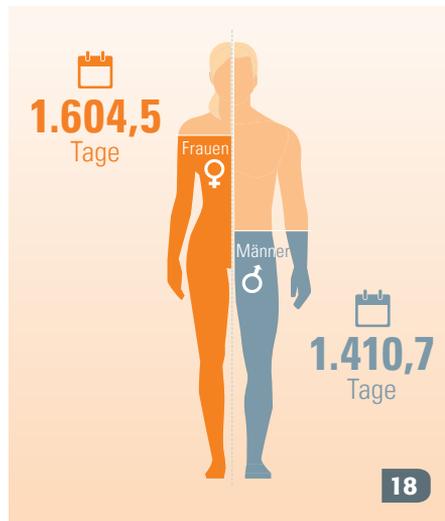
12 Schöne Urlaubsbescherung

Sonderzahlungen – wie beispielsweise Urlaubsgeld – können nicht einfach eingestellt werden. Arbeitnehmer erwerben einen Rechtsanspruch darauf.

14 Vom Ehrenamt auch finanziell profitieren

Das Ehrenamt gewinnt in Deutschland durch die Flüchtlingskrise verstärkt an Bedeutung. Lesen Sie, wie sich die gemeinnützige Tätigkeit auf die Sozialversicherung auswirkt.

arbeit & gesundheit



18

DAK-Gesundheitsreport: Warum Männer und Frauen anders krank sind

16 News

Krankschreibung 2015/B2RUN-Lauf/ Fitnesspause/DAK Ärzte-Videochat/ Der fremde Tropfen in meinem Blut

18 Der große Unterschied

Frauen und Männer ticken anders – auch bei der Gesundheit. Das zeigt der DAK-Gesundheitsreport.

20 Kraftvoll durch den Tag

Gesund bleiben – das ist das Wichtigste, um den Alltag zu bewältigen. Das Bauunternehmen Gebr. Schütt KG verrät uns ihre Geheimrezepte.

22 Positive Kultur für den Handel

Beschäftigte im Handel müssen viel aushalten im Umgang mit Kunden. Was hilft, um die Belastung abzufedern?

arbeit & personal



28

Flüchtlinge: Das sollten Sie bei der Einstellung wissen

24 News

Mit Schwung gesund zur Arbeit/ BGM-Förderpreis/Frauen Gewinner am Arbeitsmarkt/Teilzeit bei berufstätigen Müttern

26 Zu 50 Prozent krank

Sondergutachten zum Krankengeld: Expertenrat im Gesundheitswesen schlägt „Teilkrankengeld“ nach Grad der Arbeitsunfähigkeit vor. Was spricht dafür und was dagegen?

28 Flüchtlinge einstellen – Wissenswertes für Arbeitgeber

In der Praxis ist es derzeit schwierig und auch rechtlich kompliziert, Flüchtlinge zu beschäftigen. Welche Bedingungen müssen erfüllt sein und auf was sollten Arbeitgeber achten?

UNSER SERVICE

DAK-Fachexperten informieren und beraten Firmen kompetent zu allen Fragen zum Versicherungsrecht, Beitragsrecht und Aufwendungsausgleichsgesetz. Rufen Sie uns an unter **DAK Arbeitgeber-Hotline** 040 325 325 810. 24 Stunden an 365 Tagen – zum Ortstarif.

Pflege: Unterstützung für Angehörige

Im ersten Jahr nach Einführung der Familienpflegezeit haben nur wenige Menschen in Deutschland von den neuen Angeboten Gebrauch gemacht. Neben dem bereits seit längerem bestehenden Anspruch auf sechs Monate Pflegezeit ohne Darlehen haben Arbeitnehmer 2015 einen Rechtsanspruch auf 24 Monate Familienpflegezeit. Dies gilt allerdings nur in Unternehmen mit mindestens 25 Beschäftigten. In diesen zwei Jahren können Beschäftigte ihre Wochenarbeitszeiten auf bis zu 15 Stunden reduzieren. Eine zehntägige Auszeit gab es bis Ende 2014 nur unbezahlt. Seit 2008 existiert die Familienpflegezeit in einigen Unternehmen. Zum 01.01.2012 wurde ein Rechtsanspruch per Gesetz daraus.

Mehr Informationen zur Familienpflegezeit finden Sie unter www.dak.de/pflegezeit



Termine

Für Ihre Planung

Fälligkeitstermine 2016

Monat	Beitragsnachweise übermitteln bis	Fälligkeit GSV-Beitrag
5/16	25.05.2016	27.05.2016
6/16	24.06.2016	28.06.2016
7/16	25.07.2016	27.07.2016
8/16	25.08.2016	29.08.2016
9/16	26.09.2016	28.09.2016
10/16	25.10.2016	27.10.2016
11/16	24.11.2016	28.11.2016
12/16	23.12.2016	28.12.2016

Fusion beschlossen

DAK-Gesundheit mit BKK Beiersdorf AG

Die DAK-Gesundheit wird zum 01.07.2016 mit der BKK Beiersdorf AG verschmelzen. Das haben die Verwaltungsräte beider Kassen beschlossen. Bei dem neuen Fusionspartner handelt es sich um die Betriebskrankenkasse des bekannten NIVEA-Herstellers aus Hamburg. Sie versichert rund 10.400 Menschen. Hans Bender, Vorsitzender des Verwaltungsrats der DAK-Gesundheit, sieht die neue Fusion als Erfolg des Geschäftsmodells der DAK-Gesundheit: „Unsere Kombination aus kundennaher Beratung und kompetenter betrieblicher Betreuung überzeugt.“ Große Krankenkassen mit vielen Versicherten können in Verhandlungen mit Pharmaunternehmen, Kliniken oder Arztnetzwerken bessere Konditionen durchsetzen. „Wir sind offen für Vereinigungen und wachsen weiter, damit viele von unserer Größe profitieren“, so Bender.



Datenübermittlung **Elektronisch unterstützte** **Betriebsprüfung**

Alle vier Jahre überprüft die Deutsche Rentenversicherung bei Arbeitgebern die richtige Abwicklung aller Sozialversicherungsdaten und bietet schon seit Längerem die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) an. Seit Anfang des Jahres besteht nun auch die Möglichkeit, das Prüfergebnis über eine Art elektronisches Postfach bei der Rentenversicherung abzurufen.

Die euBP ist ein Serviceangebot der Rentenversicherungsträger und Betriebe haben die Möglichkeit, die für die Prüfung relevanten Daten direkt aus dem Entgeltabrechnungs- und Buchhaltungssystem elektronisch an die Rentenversicherung zu übermitteln. Das erspart oft Zeit und Geld.

Mehr Informationen über das Verfahren bekommen Sie unter www.deutsche-rentenversicherung.de

praxis+recht 02/2016

Das Magazin der DAK-Gesundheit für Unternehmen und Selbstständige

Herausgeber

DAK-Gesundheit – Gesetzliche Krankenversicherung, Nagelsweg 27–31, 20097 Hamburg, www.dak.de

Verantwortlich

Jörg Bodanowitz (V. i. S. d. P.),
Leiter Unternehmenskommunikation
Rüdiger Scharf, Leiter Public Relations

Redaktion

Sabine Langner
Postfach 10 14 44, 20009 Hamburg
Telefon 040-2396 1466,
Fax 040-2396 3466
E-Mail: sabine.langner@dak.de

Herstellung & Versand

Volker Gauer
E-Mail: volker.gauer@dak.de

Redaktionelle Mitarbeit

Rainer Busch, Helge Dickau, Silke Fitschen,
Reinhild Haacker, Nadine Kraft, Nina Osmer,
Märthe Walden, Dorothea Wiehe

Produktion und Gestaltung

Martina von Corvin (Grafik)
Litho Service Lübeck

Litho

Litho Service Lübeck

Druck

Evers Druck, Meldorf
Gedruckt auf 100 Prozent Recyclingpapier

Anzeigen

Gesamtanzeigenleiter (V. i. S. d. P.): Heiko Hager
(G+J Media Sales), Tel. 040-3703 5300,
Anzeigenleiter und Anzeigenverkauf:
Jan-Eric Korte, Tel. 040-3703 5310
Anzeigendisposition: Anja Babendererde,
Tel. 040-3703 5311. Es gilt die Anzeigenpreis-
liste Nr. 5. Gültig ab 01.01.2016. Alle Anzeigen
G+J Media Sales, außer Seiten U2, 25, U4.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe ist der 23.03.2016. Diese Zeitschrift informiert zu Themen aus Sozialversicherung und Gesundheitsförderung. Sie erscheint drei Mal im Jahr und wird kostenlos verschickt. Keine Verantwortung für unverlangte Einsendungen. Nachdruck, Aufnahme in Onlinedienste und Internet sowie Vervielfältigung auf Datenträgern nur mit schriftlicher Zustimmung der Redaktion.

Auf neuen Pfaden

Auch mittelständische Unternehmer setzen ihre Mitarbeiter verstärkt im Ausland ein. Allerdings muss eine Entsendung gut vorbereitet werden, damit sie den gewünschten Erfolg bringt – für beide Seiten

Die Arbeitswelt wird immer globaler und auch den Mittelstand zieht es ins Ausland: Durch die gute Konjunktur nahm die Zahl der kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), die im Ausland tätig sind, laut Mittelstandspanel der KfW-Bank in den vergangenen Jahren beständig zu. Zuletzt von 20 Prozent im Jahr 2013 auf 23 Prozent im Folgejahr. Warum Unternehmen ihre Beschäftigten ins Ausland entsenden, hat vielfältige Gründe. Sie reichen vom Bautrupps, der im grenznahen Gebiet zwischen Baustellen pendelt, bis zu Angestellten, die ihre internationale Kompetenz erhöhen sollen. Einzelunternehmer entsenden Mitarbeiter in Wachstumsmärkte, weil dort die entsprechenden Fachkräfte fehlen. Beschäftigte gehen für einige Jahre ins Ausland, um ihre Karriereaussichten

in der Heimat zu verbessern. Freiberufler nehmen Aufträge in anderen Ländern an, weil es ihr Renommee erhöht. Konkrete Zahlen zu diesen sogenannten Expatriates werden nicht erhoben. Die Mobilität der Arbeitnehmer lässt sich lediglich an den Bescheinigungen über eine bestehende Sozialversicherungspflicht im Herkunftsland ablesen. Europaweit wurden 2014 rund 1,5 Millionen dieser sogenannten A1-Bescheinigungen erstellt. Deutschlandweit waren es immerhin 230.000.

Zwar ist das Arbeiten in Europa und einer globalisierten Welt vergleichsweise einfach geworden. Doch gibt es insbesondere sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Vorschriften, die manchen Unternehmer überraschen, der zum ersten Mal Mitarbeiter ins Ausland schickt. Learning by Doing

kann aber sehr teuer werden. Deshalb sollten gerade kleine und mittlere Unternehmen nicht spontan entsenden, sondern die Entsendung langfristig gut vorbereiten. Dazu gehören Kenntnisse über sämtliche rechtlichen Vorschriften ebenso wie die gezielte Vor- und Nachbereitung der Expatriates.

Sozialversicherungsrechtliche Hintergründe

Grundsätzlich gilt: Ob die Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland einen Tag dauert oder zwei Jahre – die Sozialversicherungspflicht bleibt bestehen. „In der Praxis wird jemand auf einer kurzen Dienstreise selten nach dem Formular A1 gefragt. Und wenn doch, kann er es im Nachhinein vorlegen“, erläutert DAK-Expertin Carolin Kröger. Für längere Auslandsaufenthalte

Bei Auslandsentsendungen sind besondere Regeln zu beachten

jedoch muss noch vor der Entsendung geklärt werden, in welchem Land Beiträge bezahlt werden müssen. Prinzipiell wird das Recht des Landes angewendet, in dem der Entsendete arbeitet. Doch in der Praxis bleiben viele Expatriates in der deutschen Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Diese sogenannte Ausstrahlung des deutschen Sozialversicherungsrechts hat handfeste Vorteile. So bleiben dem Versicherten alle Ansprüche auf Versorgung nach dem deutschen Recht erhalten. Arbeitgeber sparen dadurch in der Regel Geld, weil zum Beispiel die Lohnbuchhaltung weiter in Deutschland stattfinden kann.

Für die Weiterversicherung in Deutschland gibt es klare Regeln. So müssen Mitarbeiter, die ins Ausland entsendet werden, ihren Wohnsitz in

Deutschland gehabt haben. Sie müssen für das Unternehmen mit Firmensitz in Deutschland tätig sein, dürfen also beispielsweise nicht bei einer ausländischen Tochterfirma beschäftigt werden. Der Ortswechsel muss in der Tätigkeit des Entsandten begründet liegen, der

*Viele Arbeitnehmer
bleiben nach deutschem
Recht versichert*

Lohn muss in Deutschland abgerechnet werden und auch die Weisungen müssen von dort kommen. Wichtiges Kriterium ist zudem, dass der Auslandsaufenthalt von vornherein zeitlich befristet wird und der Entsendete keinen anderen Entsendeten vor Ort ablöst. Unternehmen

dürfen aber Mitarbeiter gezielt für eine Entsendung einstellen.

Ob im Zweifelsfall eine Entsendung vorliegt oder nicht, klären die Sozialversicherungsexperten der DAK-Gesundheit oder der DVKA (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland) für Sie.

Am unkompliziertesten ist die Entsendung von Mitarbeitern in andere Länder der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraumes EWR, zu dem Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz zählen. So dürfen Mitarbeiter längstens 24 Monate innerhalb der Staatengemeinschaft arbeiten und dennoch in ihren deutschen Versicherungen bleiben. Mit anderen Staaten wie den USA und Kanada, China und Indien hat Deutschland gesonderte Abkommen zur Sozialversicherungspflicht



Entsendungen innerhalb der EU sind relativ unkompliziert

geschlossen, die vor allem Doppelzahlungen in die Sozialkassen verhindern. „Häufig gibt es mit diesen Ländern auch Obergrenzen für die Dauer einer Entsendung“, erläutert Expertin Kröger.

Private Absicherung im vertragslosen Ausland

Wer in sogenanntes vertragsloses Ausland entsandt wird, kann hingegen meistens nicht nach deutschem Sozialversicherungsrecht weiter versichert werden. Dann sind private Absicherungen beziehungsweise Zusatzversicherungen notwendig, etwa eine Krankenversicherung, die auch die Familienangehörigen umfasst. Denn als entsendender Unternehmer müssen Sie finanziell für die medizinische Versorgung Ihrer Mitarbeiter im vertragslosen Ausland sowie für die seiner mitreisenden oder ihn besuchenden Familie aufkommen.

„Der Rücktransport im Krankheitsfall muss übrigens immer privat abgesichert werden“, weist Carolin Kröger auf den Ernstfall hin. Gegebenenfalls ist eine Anwartschaftsversicherung bei der gesetzlichen Krankenkasse empfehlenswert, zum Beispiel zur Sicherung der Vorversicherungszeiten für den Leistungsanspruch in der gesetzlichen Pflegeversicherung.

Geklärt werden muss für die Zeit des Auslandsaufenthaltes auch, ob der Arbeitnehmer weiter in die deutsche Rentenkasse einzahlen kann. In vielen Fällen geht das zumindest auf freiwilliger Basis. Gleiches gilt für die Arbeitslosenversicherung. Ein besonderer Fall ist die Unfallversicherung, die meistens privat geregelt werden muss. Informationen dazu erteilen die Berufsgenossenschaften.

Interkulturelle Vorbereitung und gelungene Rückkehr

Längst nicht jeder, der in Deutschland einen guten Job macht, kommt auch im

Ausland zurecht. Deshalb ist auch die genaue Auswahl geeigneter Mitarbeiter für einen Auslandseinsatz wichtig. Doch selbst wer tolerant, kommunikativ und anpassungsfähig ist, Führungsqualitäten und Engagement zeigt, muss nicht problemlos ankommen. „Man kann nicht einfach voraussetzen, dass Mitarbeiter aus dem einen Land die Traditionen und Regeln eines Mitarbeiters aus einem anderen Land kennen und verstehen“, sagt Antje Brüggemann von PROPELLO-Coaching. Das Unternehmen hat sich auf die Vorbereitung und die Wiedereingliederung des Entsandten nach dem Auslandsaufenthalt spezialisiert. Jedes Land habe ungeschriebene Regeln, Gewohnheiten, Gesten, so Brüggemann. Sowohl die Organisatoren der Entsendung als auch die ins Ausland entsendeten Mitarbeiter und deren Angehörige sollten daher nicht nur die Kultur des Gastlandes kennenlernen, sondern auch die Besonderheiten ihres eigenen Herkunftslandes beschreiben können.

Damit Arbeitnehmer sich in dem neuen Land besser zurechtfinden, sollten sie sich über ein unternehmensinternes Netzwerk mit ehemaligen Expatriates austauschen. Gibt es solche im Unternehmen nicht, helfen auch unabhängige Plattformen im Internet wie www.internations.org

Mitreisende Angehörige nicht vernachlässigen

Die größere Anpassungsleistung im Ausland müssen übrigens meistens die mitreisenden Angehörigen erbringen. Sie fallen oft ganz aus ihrem gewohnten Alltag heraus. Mehr als 60 Prozent der vorzeitig abgebrochenen Auslandsaufenthalte führt das Beratungsunternehmen

Mercer LLC daher auch auf die Unzufriedenheit des Expat-Partners zurück. Ein Abbruch kostet Unternehmen viel Geld: Schätzungsweise ein Jahresgehalt geht verloren, wenn ein Expatriate nicht durchhält. Die gelungene Integration der Angehörigen ist dementsprechend ein wichtiger Erfolgsfaktor. Last but not least gehört auch die Rückkehr oder Repatriierung der Entsandten zu einer erfolgreichen Entsendung. Denn die Integration eines Mitarbeiters, der längere Zeit nach ganz anderen Regeln gearbeitet hat und nun in ein bestehendes Team zurückkeh-

Genauere Auswahl geeigneter Mitarbeiter ist wichtig

ren soll, ist manchmal schwieriger als seine Entsendung. Viele Rückkehrer fühlen ihre gesammelten Erfahrungen und den Wissenszuwachs nicht angemessen berücksichtigt. So wundert es kaum, dass 40 Prozent aller ehemaligen Expatriates innerhalb von nur zwei Jahren nach der Rückkehr das Unternehmen wechseln. Ein herber Schlag für das Unternehmen, das nicht nur Geld, sondern auch Wissen verliert. Der Grund liegt für Expertin Antje Brüggemann auf der Hand: „Die Personalverantwortlichen haben die im Ausland Arbeitenden häufig nicht mehr auf dem Zettel. Sie berücksichtigten sie nicht in der laufenden Personalplanung und vernachlässigten so die erfolgreiche Etablierung nach der Rückkehr im deutschen Unternehmen.“

Nadine Kraft



Mehr
Informationen



Viele weitere Hinweise und praktische Tipps rund um das Thema Mitarbeiterentsendung ins Ausland finden Sie unter www.dak.de/mitarbeiterentsendung

& Kurz und kompakt



Erfolgreich entsenden – so gelingt es:

- Vor der Entsendung klären, welches Sozialversicherungsrecht angewendet werden muss.
- Eventuell den Arbeitsvertrag des künftigen Expats anpassen.
- Checken, welche Zusatzversicherungen notwendig oder sinnvoll sind.
- Den Expat sorgfältig auswählen und auf die Gegebenheiten in der neuen Heimat vorbereiten.
- Mitreisende Angehörige bei der Integration unterstützen, etwa durch ein Visum, das zum Arbeiten berechtigt.
- Während der Entsendung regelmäßig Kontakt zum Expat halten. Regelmäßige Heimatbesuche vereinbaren und ermöglichen.
- Spätestens sechs Monate vor der Rückkehr die Repatriierung beginnen: passende Positionen im Unternehmen suchen, Rückreiseformalien vorbereiten, eventuell Umzugshilfe und Coaching nach der Rückkehr anbieten.
- Kollegen in der Heimat auf den Rückkehrer vorbereiten. Einarbeitungszeit großzügig bemessen.

Schöne Urlaubsbescherung

Unternehmer, die ihren Beschäftigten Urlaubsgeld zahlen oder Sonderurlaub gewähren, können dazu auch in den Folgejahren verpflichtet sein – selbst wenn die Abmachung kein Bestandteil des Arbeitsvertrages ist

Sonderzahlung:

Arbeitnehmer können einen Rechtsanspruch darauf haben



Jedes Jahr gab es im Mai Urlaubsgeld, seit vielen Jahren. Und dann hing plötzlich ein Anschlag am schwarzen Brett. „Liebe Kollegen“, stand darauf, „aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage ist es uns dieses Jahr leider nicht möglich, Urlaubsgeld an alle Mitarbeiter auszuzahlen.“ Der Geschäftsführer wünschte noch eine schöne Zeit. Doch damit war auch nichts mehr zu retten. Die Stimmung im Unternehmen war mies.

Es ist immer schmerzhaft, wenn Mitarbeiter auf eine Zahlung verzichten müssen, mit der sie fest gerechnet haben. Die Frage ist aber, ob sie überhaupt darauf vertrauen durften, dass das Extrageld kommt. Ist es vertraglich vereinbart, steht ein solcher Anspruch außer Frage. Doch auch, wenn der Arbeitsvertrag nichts über Urlaubsgeld oder andere Sonderzahlungen sagt, kann ein Anspruch darauf entstanden sein.

Beschäftigte können einen Rechtsanspruch auf Sonderzahlung haben, wenn der Arbeitgeber diese mindestens drei Mal hintereinander gezahlt hat. Juristen nennen das „betriebliche Übung“.

Anspruch auf Freizeit, Fortbildung oder Fahrtkostenzuschuss

Eine betriebliche Übung ist für Unternehmen eine gute Möglichkeit, die Kollegen mit zusätzlichen Zahlungen und

Gratifikationen für ihr Engagement zu belohnen, am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben zu lassen oder eine besonders familienorientierte Unternehmenspolitik aufzubauen.

Durch die betriebliche Übung entstehen Ansprüche auf Leistungen, die vom Arbeitgeber ursprünglich freiwillig und ohne Rechtspflicht gewährt wurden. Dies gilt insbesondere für das Urlaubsgeld, aber auch nicht nur für Sonderzahlungen. Der Anspruch kann auch ein verbilligtes Kantinenessen umfassen, Fahrtkostenzuschüsse, Fortbildungskosten oder Freizeit an bestimmten Feiertagen. Eine betriebliche Übung kann auch hinsichtlich der privaten E-Mail- und Internetnutzung entstehen.

Faustregel: Eine solche betriebliche Übung ist entstanden, wenn die Sonderzahlung über einen mindestens drei Jahre währenden Zeitraum in gleichförmiger Weise geleistet wurde. Das bedeutet für die Arbeitnehmer, dass sie ab dem vierten Jahr eine entsprechende Leistung beanspruchen können. Auch wenn der Arbeitgeber zum Beispiel jedes Jahr zu Rosenmontag freigegeben hat, kann ein Rechtsanspruch entstanden sein. Allerdings lässt nicht allein die wiederholt gewährte Freistellung auf seinen Bindungswillen schließen. Zeitliche Vergünstigungen sind zwar Annehmlichkeiten. Sie berühren die Lebensgrundlage des Arbeitnehmers aber weit weniger als materielle Zuwendungen. Vor allem führen sie nicht zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen Lage. Daher entsteht auch durch eine wiederholte Freistellung nicht ohne Weiteres ein Vertrauenstatbestand. Ein Bindungswille kann allenfalls angenommen werden, wenn der Arbeitgeber den Urlaub jedes Jahr kommentarlos gewährt hat. Hat er die Faschingsfreizeit am Rosenmontag

hingegen jedes Jahr beispielsweise durch einen Aushang am Schwarzen Brett neu angekündigt, ist davon auszugehen, dass dies auch nur für das jeweils aktuelle Jahr Gültigkeit haben soll – und eben nicht für alle Zukunft am Rosenmontag.

Arbeitgeber kann Sonderzahlung nicht einfach streichen

Ist eine solche betriebliche Übung einmal entstanden, haben die Arbeitgeber es schwer, diese Praxis wieder zu ändern. Denn die Mitarbeiter müssen darauf vertrauen können, dass sich ihre wirtschaftliche Situation oder die Arbeitsbedingungen nicht unversehens wieder ändern. Deshalb darf der Arbeitgeber den Sonderurlaub oder die Sonderzahlung nicht kommentarlos wieder streichen. Die betriebliche Übung hat schließlich einen Rechtsanspruch begründet und der kann nur durch eine Änderungskündigung oder betriebliche Vereinbarung wieder aufgehoben werden.

Möchte ein Unternehmen eine dauerhafte Bindung deshalb von vornherein vermeiden, muss es die Gratifikation unter den sogenannten Freiwilligkeitsvorbehalt stellen. Dann kann der Arbeitgeber von Jahr zu Jahr entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen etwa Urlaubsgeld ausgezahlt wird.

Ob ein solcher Freiwilligkeitsvorbehalt zulässig ist, hängt stark davon ab, inwieweit es sich bei einer Sonderzahlung um Arbeitsentgelt im engeren Sinne handelt. Gilt die Sonderzahlung rechtlich als Lohn, hat der Unternehmer das Recht, sich die Freiwilligkeit der Leistung vorzubehalten. Bei einer betrieblichen Altersversorgung hingegen wird eine solche unverbindliche und flexible Handhabung als unzulässig eingestuft.

Wenig Spielraum haben Arbeitgeber auch bei Sonderzuwendungen, die

für eine bestimmte Leistung des Arbeitnehmers gezahlt werden. Denn die Zuwendungen stehen im Gegenseitigkeitsverhältnis zur Leistung. Stellt der Arbeitgeber nun einen Vertragsbestandteil unter Vorbehalt der Freiwilligkeit, greift er in dieses Gegenseitigkeitsverhältnis ein und entzieht die Sonderzahlung der strikten Verknüpfung. Dies widerspricht dem Prinzip der Vertragsbindung und ist deshalb unzulässig.

Neben dem Freiwilligkeitsvorbehalt haben Arbeitgeber zudem die Möglichkeit, einen Widerrufsvorbehalt zu erklären. Der Arbeitnehmer bekommt also zunächst einen Anspruch auf die Leistung, der unter bestimmten Umständen jedoch wieder abgeschafft werden kann.

Dafür darf der widerrufliche Anteil aber nicht mehr als 25 bis 30 Prozent des Gesamtverdiensts betragen. Gleichzeitig muss die Widerrufsregelung angemessen und zumutbar sein und der Widerruf darf nicht ohne Grund erfolgen.

Auch neue Mitarbeiter profitieren von der Regelung

Ein Anspruch aus betrieblicher Übung kommt grundsätzlich auch den Mitarbeitern zugute, deren Arbeitsverhältnis erst begonnen hat, als das Recht auf die Sonderleistung im Unternehmen schon bestand. Neu eintretende Mitarbeiter profitieren nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sofort mit dem Eintritt in den Betrieb davon. Die Teilnahme an der betrieblichen Übung ist nur ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber das bereits vor Arbeitsbeginn im Vertrag durch eindeutige einseitige Erklärung klargestellt hat. Die Ankündigung, dass neu eintretende Mitarbeiter kein Urlaubsgeld erhalten, ist zwar nicht fair – bei eindeutiger Erklärung aber legitim. *Silke Fitschen*

Vom Ehrenamt auch finanziell profitieren

Ohne freiwillige Helfer würde in vielen Bereichen nichts mehr gehen. Deshalb fördert der Gesetzgeber ehrenamtliche Tätigkeiten mit Freibeträgen. Worauf dabei zu achten ist

Ob in kulturellen oder kirchlichen Einrichtungen, in Sportvereinen, der Pflege oder der Flüchtlingshilfe – rund jeder dritte Bundesbürger engagiert sich ehrenamtlich. Den Dienst an den Mitmenschen belohnt die Politik auch finanziell mit Freibeträgen, die wiederum Auswirkungen haben auf das sozialversicherungsrechtliche Einkommen und die Versicherungspflicht. Denn für die Aufwandsentschädigungen werden bis zur Höhe des Freibetrages keine Sozialabgaben oder Steuern fällig.

Einer dieser Freibeträge ist die Ehrenamtpauschale. Seit 2013 dürfen Helfer als Entschädigung für ihre freiwillig geleistete Mitarbeit einen Betrag von 720 Euro im Jahr von der Steuer absetzen. Die Pauschale kann fast für jede Tätigkeit in einer gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Einrichtung geltend gemacht werden, sofern tatsächlich ein Entgelt für das Engagement gezahlt wird.

Vereinsvorstände, Schatzmeister, Jugendleiter oder auch Platzwarte können sie in ihrer Steuererklärung ansetzen, vorausgesetzt, ihre Tätigkeit wird im idealen Bereich oder in „Zweckbetrieben“ ausgeübt. Dazu zählen neben Alten- und Pflegeheimen oder Jugendherbergen auch öffentlich-rechtliche oder gemeinnützige Körperschaften wie Universitäten,

Schulen, Volkshochschulen, Sportvereine oder Sportverbände.

Ausdrücklich nicht zu den begünstigten Einrichtungen gehören Parteien, Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände. Auch Tätigkeiten im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb wie der Verkauf von Speisen und Getränken bei Vereinsveranstaltungen oder die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen, für die ein Eintrittsgeld erhoben wird, gelten nicht als begünstigt. Genau ist dies in den Paragraphen 52 bis 54 der Abgabenverordnung festgelegt.

Von dem Freibetrag profitiert nur, wer das Ehrenamt nebenberuflich ausübt. Bezogen auf das ganze Jahr darf es zeitlich nicht mehr als ein Drittel eines vergleichbaren Vollzeitjobs in Anspruch nehmen. Auch Studenten, Rentner, Arbeitslose oder Hausfrauen, die keinen Hauptberuf im steuerlichen Sinn nachgehen, können eine nebenberufliche Tätigkeit ausüben.

Anders als die Ehrenamtpauschale ist der Übungsleiterfreibetrag auf eine engere Personengruppe begrenzt. Dafür ist er mit 2.400 Euro im Jahr deutlich höher. Anspruch auf diesen Freibetrag hat, wer nebenberuflich als Ausbilder, Erzieher, Betreuer, Dozent oder Übungsleiter arbeitet. Künstlerische Tätigkeiten

und die Pflege kranker, behinderter oder alter Menschen werden ebenso anerkannt.

Für beide Entschädigungen gilt: Es muss lediglich der den Freibetrag übersteigende Teil versteuert werden und auch nur dieser ist gegebenenfalls beitragspflichtig. Wie die Entschädigung gezahlt wird, ob in Form einer regelmäßigen Vergütung oder eines einmaligen Honorars, ist dabei unerheblich.

Beide Pauschalen können miteinander bis zum jeweils maximalen Freibetrag kombiniert werden, sofern es sich um verschiedene Tätigkeiten handelt, die getrennt vergütet werden, beispielsweise als Jugendleiter bei der Feuerwehr und Kassenwart in einem Sportverein. Für ein und dieselbe Tätigkeit dürfen die Freibeträge nicht gleichzeitig genutzt werden.

Anspruch auf die Pauschalen hat auch, wer nach dem Mindestlohngesetz beschäftigt ist. Allerdings kann es hier zu Abgrenzungsproblemen kommen. Denn das Gesetz gilt nur für Arbeitnehmer, nicht aber für ehrenamtliche Tätigkeiten. Wann aber gilt der Betreffende als Arbeitnehmer – auch Minijobber und wann übt er ein Ehrenamt aus? Das legt das Gesetz nach Ansicht von Experten nicht zweifelsfrei fest.

Eindeutig geklärt ist dies nur für Sportler aus dem Amateurbereich. Sie werden vom Gesetzgeber nicht als Arbeitnehmer angesehen, wenn die sportliche Betätigung im Vordergrund steht. Für alle anderen sei immer dann von einer ehrenamtlichen Tätigkeit auszugehen, wenn sie nicht von der Erwartung einer adäquaten finanziellen Gegenleistung, sondern von dem Willen geprägt sei, sich für das Gemeinwohl einzusetzen, heißt es in der entsprechenden Drucksache des Bundestags.

Die richtige Einordnung ist für den Arbeitgeber nicht unwichtig. Denn er trägt das Risiko der Fehlbeurteilung. In diesem Fall können Beitragsnachzahlungen fällig sein, unter Umständen bis zu vier Jahre, denn in der Regel wird eine Fehleinstufung spätestens bei der Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung festgestellt. Bei Vereinen droht bei einem Verstoß gegen das Mindestlohngesetz sogar der Entzug der Gemeinnützigkeit. Im umgekehrten Fall der Einstufung einer ehrenamtlichen Tätigkeit als Beschäftigung ergibt sich hingegen ein Erstattungsanspruch.

Sollten Unsicherheiten in der Beurteilung einzelner Tätigkeiten bestehen, können Sie vorsorglich über die zuständige Krankenkasse feststellen lassen, ob ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt oder nicht.

Rainer Busch



Mehr
Informationen

Für weitere Fragen zum Thema stehen Ihnen unsere Fachexperten telefonisch unter **DAK Arbeitgeber direkt 040 325 325 810** zur Verfügung.



Ehrenämter
finden Anerkennung

Krankschreibungen

Erkältungswelle erhöht Krankenstand

Deutschlands Arbeitnehmer meldeten sich 2015 wieder häufiger krank. Nach einer aktuellen Auswertung der DAK-Gesundheit kletterte der Krankenstand mit 4,1 Prozent auf den höchsten Stand seit 16 Jahren. Insbesondere Atemwegserkrankungen machten den Deutschen zu schaffen. Die Anzahl der Fehltage aufgrund von schweren Erkältungen wie Bronchitis stieg um mehr als ein Viertel. Ausfälle durch psychische Erkrankungen nahmen um knapp drei Prozent zu. Jeder zweite Berufstätige bundesweit war 2015 mindestens einmal krankgeschrieben. Gut die Hälfte aller Arbeitsunfähigkeitstage ging auf das Konto von drei Diagnosen: Rückenschmerzen (21,7 Prozent), Atemwegserkrankungen (16,6 Prozent) und psychische Erkrankungen (16,2 Prozent).

Ausführliche Informationen der DAK-Analyse finden Sie in unserem diesjährigen Gesundheitsreport unter www.dak.de/gesundheitsreport

Firmenlaufsaison

Startschuss: B2RUN 2016

Ihre Mitarbeiter sind gute Teamplayer und laufen gern? Dann machen Sie mit bei Deutschlands größtem Firmenlauf B2RUN, bei dem Azubis ebenso begeistert mit von der Partie sind wie der Chef. Der erste Startschuss war am 10.05.2016 in Hamburg. Es folgen 17 weitere Großstädte. Die rund sechs Kilometer langen Läufe enden jeweils mit einem spektakulären Ziellauf in Deutschlands größten Stadien. Das große B2RUN Finale mit allen Städte-Gewinnern endet am 14.09.2016 im Berliner Olympiastadion. Jeder B2RUN Teilnehmer hat die Chance, sich für den großen Finallauf in Berlin zu qualifizieren. Da es bei B2RUN neben Schnelligkeit um das Engagement der teilnehmenden Unternehmen geht, werden drei unterschiedliche Kategorien zusätzlich gewürdigt: Die Fittesten, die Schnellsten und die Originellsten. Die DAK-Gesundheit unterstützt B2RUN im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements für mehr Fitness und zur Verbesserung einer positiven Teamentwicklung.

B2RUN[®]
Deutsche Firmenlaufmeisterschaft

Mehr Informationen zu Terminen und Anmeldeformularen finden Sie unter www.dak.de/b2run

Fitnesspause im Büro

Acht Stunden am Schreibtisch – das ist der Alltag in vielen Büros. Die Folgen: Verspannungen im Nacken, Ziehen im Rücken und müde Beine. Legen Sie öfter mal direkt am Schreibtisch eine Fitnesspause ein. Unser kleines Fitnessprogramm ist speziell für Pausen im Büro zusammengestellt. Die Übungen sind kurz, leicht zu erlernen und sehr effektiv. Im Fokus stehen dabei Dehnung, Mobilisation, Kräftigung und Aktivierung sowie Entspannung.

Die kurzen Videos ohne Ton – und damit ideal für Gemeinschaftsbüros – finden Sie unter www.dak.de/fitnesspause





Online-Sprechstunde DAK Ärzte-Videochat

Hausbesuch mal anders: Die DAK-Gesundheit hat ein neues Online-Angebot und bietet jetzt eine virtuelle Sprechstunde an. DAK-Versicherte können sich kostenlos und bequem von zu Hause aus von Fachärzten in einem speziellen Videochat beraten lassen. Die Nachfrage nach solchen digitalen Beratungsangeboten ist groß: Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung würde fast jeder zweite Deutsche gern per Video mit seinem Arzt sprechen können. Bei dem Online-Angebot nehmen Ärzte aller Fachrichtungen teil. So steht dem Patienten immer der richtige Experte zur Verfügung. Dabei bietet das Medium Video große Vorteile: Ärzte können zum Beispiel aus der Ferne Hautveränderungen einschätzen. Der Videochat bietet eine sehr persönliche Beratung ohne langes Warten auf einen Termin.

Das kostenfreie Angebot erreichen DAK-Versicherte unter www.dak.de/aerzte-videochat

Der fremde Tropfen in meinem Blut Die Geschichte einer erfolgreichen Krebstherapie

Krebs ist eine Diagnose, die den daran Erkrankten in voller Härte und meistens unvorbereitet trifft, seine Angehörigen mit tiefer Sorge erfüllt, die Freunde und Kollegen ratlos lässt, ob und wie sie ihm helfen oder überhaupt darüber reden können. Den Autoren Rudolf Hauke trifft die Diagnose eines Non-Hodgkin-Lymphoms nicht ganz unvorbereitet, da er sie bereits zum dritten Mal gestellt bekommt. Er fällt eine konsequente Entscheidung, um sich nun vollständig auf den Therapieplan zu konzentrieren: Er verabschiedet sich vorläufig aus dem Berufsleben, wechselt den Wohnort und empfängt auch keine Besuche. Sein Buch enthält die Tagebuchaufzeichnungen aus der halbjährigen Kernphase von Diagnose und Therapie sowie einen Ausblick auf den weiteren Heilungsverlauf.

Lesen Sie mehr:

Häufig hilft es Menschen, sich mit ihrer Krebserkrankung auseinanderzusetzen, wenn sie von Betroffenen hören, was diese bewegt und wie sie mit ihrem Schicksalsschlag den Kampf gegen den Krebs aufgenommen haben. Sie haben Interesse an dem Thema und möchten das Buch gewinnen? Schreiben Sie eine Mail an fitgewinnspiel@dak.de, Tagebuch, Einsendeschluss: 10.06.2016. Das Los entscheidet. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Wer kein Losglück hat, kann das Buch beim Verlag Pro BUSINESS bestellen. Für jedes verkaufte Buch ergeht eine Spende an den Verein für krebskranke Kinder in Hannover.

Der große Unterschied

Frauen und Männer „ticken“ anders – auch bei der Gesundheit. Dass das auch eine Herausforderung für Betriebe sein kann, zeigt der DAK-Gesundheitsreport

Es liegt auf der Hand, doch geforscht wird noch immer: Frauen und Männer sind einfach anders. Sie gehen Aufgaben oft völlig unterschiedlich an, lösen Konflikte meist verschieden – und selbst wenn es um die Gesundheit geht, sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern größer als gedacht. Das wirkt sich auch auf den Arbeitsplatz aus und stellt Unternehmen vor die Aufgabe, Frauen und Männer möglichst gendersensibel anzusprechen – beispielsweise beim betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Herzinfarkt und Depression

Sowohl Fehlzeiten im Job als auch die Erkrankungen selbst unterscheiden sich zwischen Frauen und Männern deutlich. Im Rahmen des aktuellen Gesundheitsreportes hat die DAK-Gesundheit deshalb ganz genau hingeschaut und den Unterschied im Krankheitsgeschehen analysiert. So fehlen weibliche Beschäftigte häufiger als ihre männlichen Kollegen wegen Krankheit (im Schnitt 14 Prozent). Frauen engagieren sich andererseits beruflich sehr und gaben bei der Befragung im Rahmen des DAK-Reports an, auch bei Krankheit häufig zur Arbeit zugehen: Sie betrieben demnach 21 Prozent mehr Präsentismus als Männer. Beim Blick auf die Erkrankungen selbst zeigt die Analyse: Männer feh-

len deutlich häufiger am Arbeitsplatz wegen Herz-Kreislauf-Erkrankungen (plus 65 Prozent). Sie fallen auch häufiger wegen Verletzungen aus als Frauen (plus 48 Prozent). „Das liegt zum einen an der größeren Risikobereitschaft von Männern, zum anderen an unterschiedlichen Tätigkeiten im Berufsleben“, erläutert DAK-Chef Herbert Rebscher. Frauen sind hingegen öfter von psychischen Erkrankungen betroffen. Sie fehlen deshalb 67 Prozent häufiger am Arbeitsplatz. Auch schränken Krankheitssymptome Frauen öfter ein. „Grund dafür sind zu einem großen Teil Berufe mit viel Kundenkontakt. In denen können sie mit offensichtlichen Krankheitssymptomen, wie beispielsweise einer starken Erkältung, nicht zur Arbeit gehen“, so Rebscher. All das trägt zum höheren Krankenstand der Frauen bei. Weiterer Grund: Die Hauptlast in der Kinderbetreuung tragen anscheinend nach wie vor die Frauen. Auch das wirkt sich direkt auf die Unternehmen aus. Denn es sind meist die Frauen, die die kranken Kinder daheim hüten. Mehr als jede Vierte (27 Prozent) sagte im Rahmen des DAK-Gesundheitsreportes sogar, dass sie sich bei einer Erkrankung des Kindes schon einmal selbst krankgemeldet hat, weil sie sich nicht anders zu helfen wusste. Von den Männern sagten das nur 17,5 Prozent.

Passgenaue Angebote

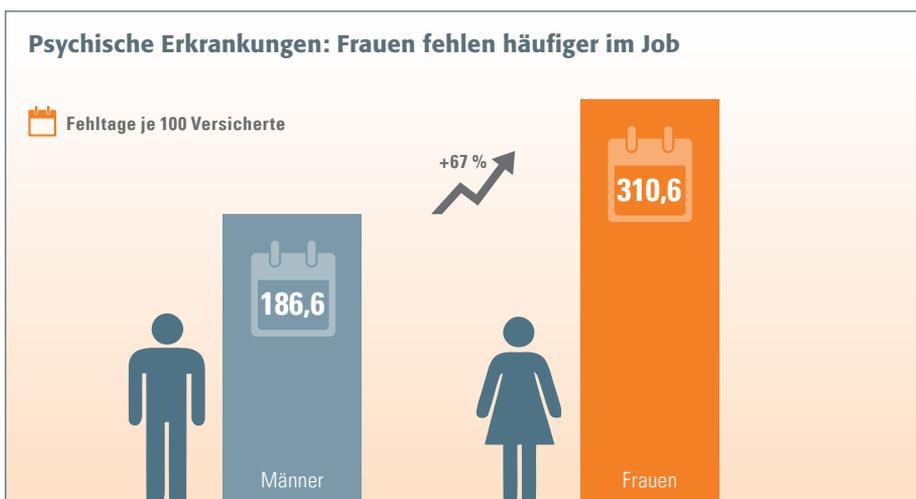
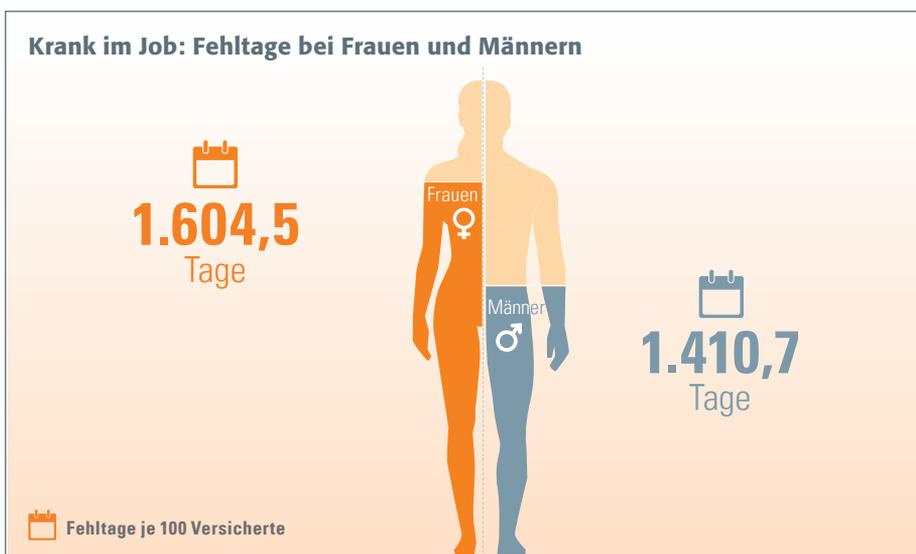
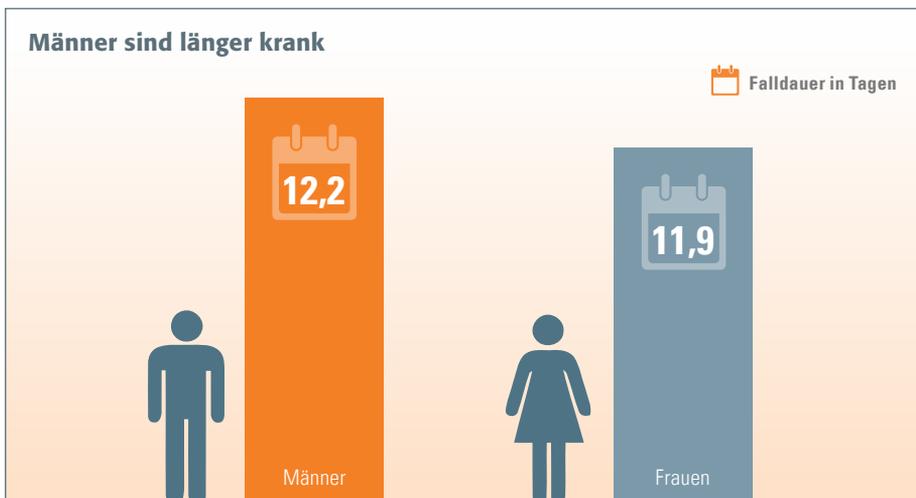
Vor diesem Hintergrund sieht Herbert Rebscher für Frauen und Männer auch bei der Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements Potenzial. „Denn je genauer wir die jeweiligen Erkrankungen zum individuellen Verhalten und den spezifischen Verhältnissen in Beziehung setzen können, umso gezielter können wir präventiv wirken. Hier spielen die verschiedenen Zugänge und Bedürfnisse eine große Rolle.“ Konkret heißt das: Eine möglichst geschlechtergerechte Ansprache von Frauen und Männern, aber auch geschlechtergerechte Angebote der Unternehmen für ihre Mitarbeiter. „Die konkreten Daten des DAK-Reports sind für die Entwicklung geeigneter Maßnahmen sehr hilfreich“, sagt Petra Kolip, Professorin für Prävention und Gesundheitsförderung an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld. „Und diese Maßnahmen können dann Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen zugutekommen.“ *Nina Osmer*



Mehr
Informationen



Betriebliches Gesundheitsmanagement lohnt sich. Unser Angebot finden Sie unter www.dak.de/bgm



60 Sekunden Wissen

Geschlechter im Vergleich

14 Tage pro Jahr fehlt jeder Mann im Schnitt wegen Krankheit im Job, jede Frau **16 Tage**.

Präsentismus ist bei Frauen um **21 Prozent** höher.

Herzinfarkt, Schlaganfall & Co: **Fast jeder zehnte** Mann erkrankt zwischen 45 und 64 Jahren daran.

Frauen haben **zwei Drittel** mehr Fehltage im Job wegen psychischer Erkrankungen als Männer.

Männer haben **48 Prozent** mehr Ausfalltage aufgrund von Verletzungen als Frauen.

Frauen erkranken **früher** an Krebs als Männer. Am weitesten verbreitet ist Brustkrebs.

25 Prozent der berufstätigen Männer schlucken Antibiotika oder entzündungshemmende Medikamente.

Jede achte berufstätige Frau bekommt eine Verordnung für Psychopharmaka.



#SOWASVONGESUND

Kraftvoll durch den Tag!

Das Leben in vollen Zügen genießen, sich fit, energetisch und gesund fühlen. praxis + recht hat das Bauunternehmen Gebr. Schütt KG in Schleswig-Holstein besucht und nach den Geheimrezepten von Mitarbeitern und Chef gefragt

Lange nicht gesehen ... Gut schaust Du aus!“ Ein solches Kompliment zaubert uns sofort ein breites Lächeln ins Gesicht. Denn es fühlt sich einfach großartig an, wenn die eigene Ausstrahlung von anderen positiv wahrgenommen wird. Entspannt, wohlrig, rundum gesund auszusehen und vor allem sich so zu fühlen, macht glücklich. Denn wer auf den eigenen Körper vertrauen, mit ihm durch dick und dünn gehen kann, ohne sofort die Quittung dafür zu kassieren, und wessen innere Gelassenheit und gute Laune auch alltäglichen Widrigkeiten trotzen – der ist gut dran. Er bewältigt den Job besser und hat dazu noch genug Energie für Familie, Partner, Freunde, Freizeit.

Gesund bleiben – das möchte jeder. Und jeder kann auch etwas dafür tun – frei nach der Devise: Selbst ist die Frau/der Mann! Denn gut für sich zu sorgen – körperlich wie mental –, das haben wir alle selbst in der Hand. Wirklich schwierig ist das nicht, man muss nur anfangen, etwa mit ausreichend Schlaf. Bei sieben bis acht Stunden täglich hat der Organismus genügend Zeit, sich zu regenerieren, was extrem wichtig ist, denn sein Reparaturmechanismus läuft nachts im Turbo-Takt. Aber auch eine gute Ernährung, ausreichendes Trinken, Bewegung, Frischluft, Entspannung, die Pflege von Beziehungen und eine optimistische Grundhaltung helfen, lange fit und vital zu bleiben.

Gesunder Ernährung kommt dabei ein hoher Stellenwert zu. Das belegte gerade der Ernährungsbericht 2016 des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft. Aber, so wurde hierin auch deutlich, es gibt ein Wissensdefizit, wenn es um ausgewogene Ernährung geht. Naturbelassen und vitalstoffreich – so sollten wir essen. Auf Fastfood und Fertigprodukte weitestgehend verzichten und lieber selber kochen. Mit vielen frischen

Zutaten, wenig Fleisch, etwas Fisch und viel Obst und Gemüse.

„ICH SETZE AUF REGIONALE PRODUKTE, ESSE GERN OBST UND GEMÜSE, DAS STÄRKT MEINE KONDITION“

MICHAEL MAASS, 46, BETRIEBSSCHLOSSER

Wer wie Michael Maaß eine im wahren Sinne des Wortes bunte Mischung aus Gemüse- und Obstsorten auf den Teller zaubert, für Ballaststoffe etwa in Form von Kartoffeln und Vollkornprodukten sorgt, das Ganze ein wenig mit Nüssen und Ölen, die reich an Omega-3-Fettsäuren sind, garniert, stärkt sein Immunsystem – den besten Schutz gegen Krankheiten. Auch die Waage wird dann zu unserem Freund. Gut so, denn noch immer steigt die Zahl der übergewichtigen Deutschen. Zu viel, zu fett, zu süß: Das Resultat zeigt sich im kneifenden Hosenbund und in Kurzatmigkeit auf der Treppe.

„NO SWEETS, VIEL SPORT!“

TIM-NIKLAAS ALPEN, 21, BAUZEICHNER

Essen und Trinken hält Leib und Seele zusammen. Wie wahr. Nur eben alles in Maßen. Beim Trinken gilt, vor allem auf Wasser und Kräutertees zu setzen. Mit etwa zwei Litern (8 Gläsern) am Tag unterstützt man alle lebenswichtigen Prozesse im Körper, verbessert seine Gehirnleistung und die Konzentrationsfähigkeit. Wer sich zudem noch bewusst macht, dass Kaffee und Alkohol keine Lebens-, sondern Genussmittel sind, ist gesundheitlich schon auf der sicheren Seite.

Wir sitzen viel, zu viel – ob im Auto, am Schreibtisch oder vor dem Fernseher. Nein danke, sagt der Rücken. Und nicht nur dieser. Bewegung bringt den Körper auf Touren, stärkt das Herz-Kreislauf-System, fördert die Abwehrkräfte, kräftigt die Muskulatur und minimiert Stress.

„MEIN GEHEIMREZEPT? ZIMMERMANN WERDEN!“

NICO CLAUSSEN, 27, ZIMMERMANN

Wer sich wie Nico Claussen während seiner Arbeitszeit schon viel bewegt, ist klar im Vorteil. Wen wundert's, dass dem Zimmermann „die Puste so schnell nicht ausgeht“, sportliche Trockenübungen im Fitnesscenter nicht seine Sache sind und er sich „fitter fühlt als mit 17“. Überwiegend an der frischen Luft tätig zu sein, ist ein zusätzliches Plus. Eines, das sich sehr positiv auf die Gesunderhaltung auswirkt.

„BOULE-SPIELEN HÄLT MICH FIT – WEIL ES DRAUSSEN STATTFINDET, SPASS MACHT UND MEINE KONZENTRATION SCHULT.“

MAIKE PAUSTIAN, 44, BUCHHALTERIN

In der Natur tanken wir Sauerstoff und Licht – wichtig für die Aufnahme von Vitamin D, das starke Knochen garantiert. Das bringt Schwung in jede Zelle, senkt den Blutdruck, hebt die Stimmung, baut Stress ab und hält uns jung.

Fitness im Freien, gemeinsam mit anderen – dabei schlägt man nicht nur zwei, sondern sogar drei Fliegen mit einer Klappe: Denn für die seelische Gesundheit, die innere Balance sind liebevolle Beziehungen unabdingbar, sie steigern die Lebensqualität enorm.

„BEI MEINER FAMILIE – MEINER FRAU UND UNSEREN DREI KINDERN – KANN ICH MENTAL ENTSPANNEN. HIER ZÄHLT NUR LIEBE UND WÄRME.“

TILLMANN SCHÜTT, 45, UNTERNEHMER

So richtig gut zu sich selber zu sein, den Körper zu pflegen wie sonst vielleicht nur das Auto. Ihm und der Seele die gleiche Aufmerksamkeit zu schenken wie sonst nur dem Smartphone – das lohnt sich auszuprobieren. Denn selbstverständlich ist Gesundheit nicht. Sie zu erhalten eigentlich schon. Und mal ehrlich, nichts fühlt sich doch so gut an, wie fit und strahlend das Leben zu genießen.

Märthe Walden

60 Sekunden Wissen

Mach es: Einfache Tipps für den Alltag

1. Trinken Sie genug. Stellen Sie Wasser oder Tee griffbereit. Das Handy hilft: Wasser-Memo alle 30 Minuten programmieren.



2. Nicht neu, aber effizient: Treppen steigen – das bringt schon mal deutlich mehr Bewegung in den Alltag.



3. Pausen machen. Mindestens alle 90 Minuten kurz innehalten und beispielsweise aus dem Fenster schauen und abschalten.



4. In Ruhe essen, nicht neben dem Rechner oder in Hetze.



5. Beim Telefonieren immer stehen, nie sitzen.



6. Die Mittagspause öfter mal im Freien verbringen. Ohne Kollegen, allein und bei jedem Wetter.



7. Einen Kochkurs buchen: Man trifft neue Leute, wird inspiriert, das gemeinsame Kochen macht Spaß – vielleicht ist das sogar der Beginn einer neuen Leidenschaft.





Die Arbeit mit Kunden
kann sehr stressig sein

Positive Kultur für den Handel

Kunden können belasten. Eine positive Gesundheits- und Sicherheitskultur hält Mitarbeiter gesund

Der Kunde ist König! Das alte Sprichwort beschreibt zutreffend die für den Handel spezifische Situation: An erster Stelle bestimmen der Kunde und seine Wünsche die Arbeit. Das kann bei den Mitarbeitern zu Fehlbelastungen führen und auf Dauer negative Folgen für die Arbeitsfähigkeit haben. Muss es aber nicht. Die DAK-Gesundheit und die Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik haben vom Berliner IGES Institut untersuchen lassen, welchen Einfluss die Sicherheits-

und Gesundheitskultur hat. Das Ergebnis liegt jetzt im Branchenreport Handel vor: Demnach stellt eine positive Sicherheits- und Gesundheitspolitik für die Mitarbeiter eine wichtige Ressource dar, die helfen kann, negative Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit abzuf puffern.

Im Einzelhandel arbeiten neun von zehn Beschäftigten ausschließlich oder überwiegend mit Kunden (87,3 Prozent). Im Großhandel sind es etwa zwei Drittel (64,9 Prozent). Die Arbeit mit Kunden kann sehr stressig sein: Ein Drittel der

befragten Beschäftigten sagt, dass sie häufig bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen. Das Arbeitstempo und der Leistungsdruck sind hoch. Vor allem ist die erforderliche Interaktionsarbeit emotional anspruchsvoll: Die Beschäftigten müssen ihre eigenen Gefühle unterdrücken und dem Kunden gegenüber eine positive Haltung einnehmen, etwa Freundlichkeit zeigen, obwohl ihnen unter Umständen nicht danach ist. Sie erleben in der Auseinandersetzung mit anspruchsvollen Kunden oft emotional belastende Situationen.

Immer nur lächeln

Immer lächeln zu müssen ist kein Kinderspiel, sondern emotionale Schwerstarbeit! Gibt es jedoch eine positive Sicherheits- und Gesundheitskultur, fällt es leichter, mit Belastungen umzugehen. Eine positive Kultur steuert indirekt das Handeln in einem Unternehmen und richtet das Verhalten auf die Förderung von Sicherheit und Gesundheit aus. Drei Aspekte sind für eine positive Kultur in einem Betrieb besonders relevant: der Stellenwert von Sicherheit und Gesundheit, gesundes Führen und der konstruktive Umgang mit Fehlern.

Je stärker positiv diese Werte und Normen ausgeprägt sind, desto besser ist es um die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter bestellt. In einem Betrieb, in dem Gesundheit und Sicherheit ein hohes Ansehen genießen, ist auch die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter hoch. Ein Arbeitgeber, der deutlich macht, dass in seinem Betrieb Gesundheit immer Vorrang hat, kann damit rechnen, dass die Arbeitsfähigkeit seiner Mitarbeiter auf Dauer ansteigt.

Sicherheit und Gesundheit

Sicherheit und Gesundheit sollten in einem Betrieb in jeder Situation ernst genommen werden. Denn ist gerade besonders viel zu tun oder der Kundenandrang groß, achten die Mitarbeiter seltener auf regelmäßige Pausen oder ein sicheres Wegräumen der Ware. Ein steigendes Unfallrisiko kann die Folge sein.

Gesundes Führen

In stressigen Situationen ist die Führungskraft gefordert. Dann sollten Prioritäten gesetzt und klare Anweisungen gegeben werden. Ganz wichtig: Mitarbeiter immer ausreichend informieren und

Kritik in konstruktiver Weise üben. Gute Leistungen verdienen Lob und Anerkennung. Bei Konflikten mit Kunden sollten die Führungskräfte hinter ihrem Mitarbeiter stehen und sich stark machen für ihn. Wenn die Führungskraft an dieser Stelle sensibel reagiert, werden gesundheitliche Belastungen und damit verbundene Risiken der Beschäftigten bei der täglichen Arbeit schon verringert.

Fehlerkultur

In einem Unternehmen mit guter Fehlerkultur herrscht ein offenes Klima, nicht eine Kultur des Wegsehens und Schweigens. Die Mitarbeiter können Fehler, Unfälle oder Beinaheunfälle unbesorgt melden, weil sie ihnen nicht zur Last gelegt werden. Ein konstruktiver Umgang mit den Fehlern befördert den Austausch und die Entwicklung von schützenden Maßnahmen.

Über diese drei skizzierten Stellschrauben lässt sich indirekt einiges am Denken und Verhalten der Beschäftigten im Groß- und Einzelhandel korrigieren. Das ist wichtig, denn an den hohen Arbeitsanforderungen in der Handelsbranche wird sich kaum etwas ändern. Kein Unternehmen kann sich Wunschkunden heranziehen, die den Mitarbeitern das Leben leichter machen. Umso wichtiger ist es, die entscheidenden Kulturstellschrauben zu kennen und zu nutzen – zum Wohle aller. Dorothea Wiehe



Mehr
Informationen



Den vollständigen Branchenreport Handel finden Sie im Internet unter www.dak.de/branchenreport



60 Sekunden Wissen

Der Branchenreport Handel zeigt:

Im Einzelhandel war der Krankenstand 2014 mit **4,0 Prozent** in etwa so hoch wie in der gesamten DAK-Gesundheit (3,9 Prozent).

Im Großhandel hatten die bei der DAK-Gesundheit versicherten Beschäftigten mit **3,4 Prozent** einen unterdurchschnittlichen Krankenstand.

Für mehr als

die Hälfte aller Fehltage

im Groß- und Einzelhandel waren drei Krankheitsarten verantwortlich: Leiden am Muskel-Skelett-System, psychische Erkrankungen und Krankheiten des Atmungssystems.

Im Einzelhandel ging genau

1/4 aller Fehltage

auf das Konto von Muskel-Skelett-Erkrankungen, etwa Rückenleiden.

Die Depressive Episode

fürte die Liste der Einzeldiagnosen an. 2014 war sie im Einzelhandel für

6,3 Prozent aller Fehltage verantwortlich, im Großhandel für **5,8 Prozent.**

Bewegung

Mit Schwung gesund zur Arbeit

Den Chef herausfordern, einzelne Teams oder ganze Firmen können gegeneinander antreten: Bei der Aktion „Gesund zur Arbeit“ zählt jeder Schritt. Ob zu Fuß oder per Fahrrad sammeln alle Teilnehmer möglichst viele „bewegte Minuten“ auf ihrem Weg zur Arbeit, um den bewegungsarmen Arbeitsalltag zu überlisten. Mit diesem Ziel starten die DAK-Gesundheit und die HanseMerkur mit dem Mobilitätsdienstleister company bike solutions auch 2016 erneut eine Fitnessaktion für Beschäftigte. In diesem Jahr gibt es wieder einen digitalen CO₂-Rechner auf der Aktionsplattform im Internet. Er gibt mit wachsenden Bäumen an, wie viel CO₂ die Teilnehmer einsparen, wenn sie beispielsweise statt des Autos ihre eigenen Beine für den Arbeitsweg nutzen. Am Ende der sogenannten Challenge-Monate – Juni und Oktober – werden die besten Teams mit einer Baumpatenschaft belohnt. Der Aktionspartner PRIMAKLIMA-welt-e.V. pflanzt dann ihnen zu Ehren neue Bäume an. Am besten gleich starten und anmelden unter www.dak.de/gesundzurarbeit



BGM-Förderpreis

Aufruf zum Wettbewerb



DEUTSCHER | BGM | FÖRDERPREIS

Die DAK-Gesundheit und die Kommunikationsberatung MCC schreiben zum zweiten Mal den DEUTSCHEN BGM-FÖRDERPREIS aus. Die Krankenkasse und der Kongressveranstalter wollen Firmen würdigen, die sich mit kreativen Maßnahmen nachhaltig für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) einsetzen. Das diesjährige Schwerpunktthema für ein in der Zukunft geplantes Projekt lautet: „Personelle Vielfalt – Diversität

und Gesundheit“. Der Förderpreis ist auf insgesamt 60.000 Euro, in Form von Leistungsarten, wie im Leitfadent Prävention beschrieben, dotiert und wird die Gewinner bei der Umsetzung ihrer innovativen Ideen unterstützen. Bewerber können sich Unternehmen, Dienstleister oder lokale Netzwerke im BGM, die eine neue Idee im Gesundheitsmanagement entwickelt haben. Einsendeschluss ist der 08.08.2016.

Weitere Informationen, Teilnahmebedingungen und das Anmeldeformular zum DEUTSCHEN BGM-FÖRDERPREIS finde Sie unter www.dak.de/bgm-foerderpreis

Arbeitsmarkt

Frauen sind die Gewinner

Frauen sind nach einer Untersuchung des Kölner Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) die Gewinner des Strukturwandels am Arbeitsmarkt. Rund zwei von drei neu geschaffenen Jobs gingen an weibliche Bewerber, so die Studie. Unter dem Strich hätten Frauen in Deutschland zwischen 2001 und 2015 rund 64 Prozent der neu entstandenen Arbeitsplätze aufgefangen. Die Arbeitslosenquote von Frauen liege mit 4,1 Prozent unter der von Männern mit 4,9 Prozent. Hintergrund sei der andauernde Strukturwandel mit mehr Stellen im Dienstleistungsbereich, etwa im Gesundheits- und Erziehungswesen. Zudem seien wegen der Flüchtlingskrise neuerdings Berufe wie Sozialarbeiter und Grundschullehrer gefragt, die traditionell ebenfalls vor allem von Frauen ergriffen würden.



Eltern mit Job

Teilzeit bei berufstätigen Müttern immer noch die Regel

Die Teilzeitbeschäftigung ist bei berufstätigen Müttern in Deutschland immer noch das am meisten genutzte Arbeitsplatzmodell: Im Jahr 2014 waren 62,3 Prozent aller Eltern mit Kindern unter sechs Jahren erwerbstätig. 94 Prozent der erwerbstätigen Väter waren dabei vollzeitbeschäftigt. Nur sechs Prozent gingen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Anders bei den Müttern: Hier gingen 27 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung nach, 73 Prozent waren teilzeitbeschäftigt. Steigt allerdings die Kinderzahl, so stieg auch der Anteil der Väter in Teilzeitjobs. 6,4 Prozent der Väter mit zwei Kindern im Vorschulalter haben eine Stelle mit reduziertem Stundenumfang. Wenn drei Kinder in der Familie leben, steigt der Anteil auf 7,8 Prozent.

Quelle: Statistisches Bundesamt



**Bis 31.05.2016
ohne Gesundheitsfragen!**

Anzeige

Zahnarztkosten bis auf 0 Euro senken.

Das Beste für ein strahlendes Lächeln

Als Kunde der DAK-Gesundheit profitieren Sie auch beim Zahnarzt von umfangreichen Leistungen. Da trotzdem Eigenanteile anfallen können, empfehlen wir Ihnen den DAK Zusatzschutz der HanseMerkur.

Die wichtigsten Vorteile

- **Exklusiv für Sie: bis 31.05.2016 Zahntarife ohne Gesundheitsfragen**
- Reduzierung Ihrer Eigenanteile
- Höhe der Absicherung individuell wählbar
- Ausgezeichnet von der Stiftung Warentest

Gehen Sie noch heute online und sichern Sie sich Ihre Vorteile!



14AW67

+++ www.dak.de/zusatz-zahn +++

Kooperationspartner DAK Zusatzschutz

HanseMerkur
Versicherungsgruppe



Fragen beantwortet Ihnen gerne die

HanseMerkur-Hotline
040 4119-2999

Montag bis Freitag von 8.00 bis 20.00 Uhr.

Zu 50 Prozent krank

Ist eine teilweise Arbeitsunfähigkeit sinnvoll? Ein Vorstoß des Gesundheitsministers sorgt für Debatten – mit stichhaltigen Argumenten auf beiden Seiten

Es ist bislang nur ein Vorschlag, aber der wird in Fachkreisen hitzig diskutiert: Ärzte sollen ihren Patienten eine Teil-Arbeitsunfähigkeit (Teil-AU) attestieren können. Der Plan sieht vor, dass zusätzlich zur einhundertprozentigen Krankschreibung auch eine Arbeitsunfähigkeit zu 25, 50 oder 75 Prozent möglich ist. Arbeitnehmer würden ihre Arbeitszeit entsprechend reduzieren. Ihren Lohn bekämen sie zum Teil vom Arbeitgeber und zum Teil in Form von Krankengeld von ihrer Krankenkasse. Die Teilzeit-Krankschreibung wird in einem Gutachten empfohlen, das Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe in Auftrag gegeben hatte. Hintergrund des Vorstoßes sind steigende Kosten im Gesundheitssystem. Laut Gutachten haben die Krankenkassen in den ersten drei



Teilweise arbeitsunfähig
zur Arbeit gehen

Quartalen 2014 mehr als acht Milliarden Euro für Krankengeld ausgegeben. Größe ist auf der Suche nach Maßnahmen, um hier gegenzusteuern.

Schweden ist Vorreiter

Gegner und Befürworter haben sich schnell in der Debatte positioniert. Letztere verweisen darauf, dass die Idee nicht neu ist. In Schweden gibt es das Modell bereits und wird seit dem Ende der 80er Jahre angewandt. Dänemark, Norwegen und Finnland haben es übernommen. Gegner der Teil-AU hingegen warnen davor, dass die schwedische Kultur nicht einfach auf Deutschland übertragbar sei. Sie befürchten, dass sich noch mehr Arbeitnehmer unter Druck setzen, krank zur Arbeit zu gehen. Tatsächlich ist der sogenannte Präsenzismus in Deutschland ein Problem: Der aktuelle DAK-Gesundheitsreport belegt, dass zwei Drittel aller Arbeitnehmer in den vergangenen zwölf Monaten zur Arbeit gegangen sind, obwohl sie sich besser hätten krankmelden sollen. Das hat konkrete Nachteile für Arbeitgeber: Wer krank arbeitet, macht häufiger Fehler, steckt Kollegen an und verschleppt sein Leiden – was unterm Strich zu mehr Ausfalltagen führt.

Stufenweise Eingliederung

Andererseits gibt es die Teil-AU in Deutschland bereits: in Form des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Die gesetzlich vorgeschriebene Fürsorgepflicht des Arbeitgebers setzt dann ein, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen

ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Die Arbeitszeit wird, abhängig von den individuellen Voraussetzungen, langsam gesteigert. Das Modell wird in Deutschland schon lange praktiziert. Die Vorteile: Der Arbeitnehmer wird langsam wieder an seine Arbeitsbelastung herangeführt. Der Betrieb profitiert von einer Image- und Betriebsklimaverbesserung, weil der Arbeitnehmer sich mit seiner Krankheit nicht allein gelassen fühlt. Und es ist eine Erleichterung für die Betroffenen – oft hilft es beim Umgang mit einer Krankheit, wenn sich die Lebens- und Arbeitsumstände nicht komplett ändern.

Arbeit fördert die Gesundheit

Diese Vorteile sehen Befürworter der Teil-AU auch, wenn schon ab Beginn einer Krankheit eine teilweise Wiederaufnahme der Arbeit möglich ist. Zum Beispiel bei Rückenbeschwerden oder psychischen Erkrankungen – diese führen die Statistik der häufigsten Langzeiterkrankungen an. Es ist denkbar, dass Büroarbeiten zum Teil auch mit Rückenleiden erledigt werden können. Und gerade bei psychischen Problemen, so argumentieren die Befürworter der Teil-AU, ist es sinnvoll, dass Betroffene nicht sechs Wochen lang ohne Aufgabe und soziale Kontakte zu Hause bleiben.

Bei vielen Erkrankungen ist eine teilweise Krankschreibung jedoch nicht möglich. Bei Grippe, Erkältung oder anderen ansteckenden Infekten ist es notwendig, dass Betroffene bis zur vollständigen Genesung zu Hause bleiben. Auch bestimmte Berufsgruppen scheiden

für das Modell aus: Zwar können etwa sitzende Bürotätigkeiten auch erledigt werden, wenn der Arbeitnehmer zum Beispiel durch ein gebrochenes Bein eingeschränkt ist. Dachdecker oder Krankenpfleger hingegen müssen zu hundert Prozent fit sein, um ihren Beruf ausüben zu können. Hierin sind sich beide Seiten grundsätzlich einig. Kritiker der Teil-AU jedoch befürchten trotzdem, dass der Druck, zu früh wieder zur Arbeit zu gehen, steigt. Befürworter halten dagegen, dass die Entscheidung über eine teilweise Krankschreibung allein zwischen Arzt und Patient diskutiert würde.

Mehr Bürokratie

Nicht zuletzt dreht sich die Debatte auch um Mehrarbeit. Wo die einen eine flexible und praxisnahe Lösung sehen, fürchten andere, nicht zuletzt die Arbeitgeber, unnötigen bürokratischen Aufwand. Und ob die Teil-AU tatsächlich Kosten senkt – darauf gibt es offenbar auch in Schweden keine Antwort. Denn es ist denkbar, dass Arbeitnehmer durch das flexible Modell länger krankgeschrieben sind, sodass die Kosten letztlich doch höher ausfallen, als wenn sie komplett zu Hause geblieben wären. *Helge Dickau*



Mehr
Informationen



Was Sie über die neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wissen sollten, lesen Sie unter www.dak.de/arbeitsunfaehig

Flüchtlinge einstellen – Wissenswertes für Arbeitgeber

Unter welchen Bedingungen dürfen Flüchtlinge arbeiten? Auf was sollten Arbeitgeber achten? Die wichtigsten Aspekte und aktuellen Regelungen hat praxis + recht für Sie zusammengestellt

Wer darf arbeiten?

Entscheidend für diese Frage ist der Aufenthaltsstatus des Flüchtlings. Folgende drei Gruppen werden unterschieden (in Klammern die jeweilige Bezeichnung im Aufenthaltsdokument):

- Anerkannte Flüchtlinge („Aufenthalts-erlaubnis“): Sie dürfen ohne Einschränkungen einen Job annehmen oder eine Ausbildung beginnen.
- Asylbewerber („Aufenthalts-gestattung“), bei denen über den Asylantrag noch nicht entschieden ist: Sie dürfen in den ersten drei Monaten nicht arbeiten. Danach müssen sie die Genehmigung der Ausländerbehörde einholen, wenn sie ein Jobangebot annehmen wollen.
- Geduldete („Aussetzung der Abschie-

bung“): Sie haben einen ablehnenden Asylbescheid erhalten, dürfen aber vorerst in Deutschland bleiben. Um zu arbeiten, benötigen Geduldete aber ebenfalls die Genehmigung der Ausländerbehörde. Im Ausweis-dokument oder auf einem Zusatzblatt vermerken die Beamten oftmals die Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme.

Für alle Aufenthaltsdokumente gilt: Sie werden befristet ausgestellt, können aber verlängert werden. Nähere Infos gibt es unter www.arbeits-agentur.de und www.bamf.de

Vorrangprüfung

Wollen Geduldete oder Asylbewerber arbeiten, muss der Ausländerbehörde ein konkretes Angebot für eine Arbeitsstelle vorliegen. Der Antrag wird auch an die örtliche Arbeitsagentur weitergeleitet, die jede einzelne geplante Stellenbesetzung mit Blick auf folgende Fragen prüft:

- Hat die Besetzung möglicherweise Nachteile für den Arbeitsmarkt?
- Gibt es „bevorrechtigte Arbeitnehmer“ – zum Beispiel Deutsche oder EU-Bürger –, die für den Job zur Verfügung stehen?

- Sind Verdienst und Arbeitszeiten vergleichbar mit den Bedingungen von deutschen Kollegen oder EU-Ausländern?

Die Prüfung dauert in der Regel einige Wochen, kann sich aber auch über Monate hinziehen. Bei Flüchtlingen, die schon länger als 15 Monate in Deutschland leben, werden nur noch die Arbeitsbedin-gungen gecheckt. In Berufen mit hohem Fachkräftebedarf, die auf der Positiv-liste stehen, gibt es Sonderregelungen. www.arbeitsagentur.de/positivliste

Nachweispflicht

Wer in Deutschland einen Ausländer beschäftigt, muss für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie des Aufent-haltsdokuments aufbewahren (Aufent-haltserlaubnis, Aufenthaltsgestattung oder Aussetzung der Abschiebung). Dies kann elektronisch oder in Papierform geschehen.

Qualifikationen

Einige Flüchtlinge haben in ihrer Heimat einen Beruf erlernt oder ein Stu-dium absolviert. Um die Ausbildung zu bewerten und dies für den Einstieg

Anerkannte Flüchtlinge

mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen in Deutschland arbeiten



in den deutschen Arbeitsmarkt zu nutzen, gibt es unter www.anererkennung-in-deutschland.de hilfreiche Informationen. Regionale Ansprechpartner für Unternehmen bietet außerdem das Netzwerk IQ auf einer interaktiven Karte unter www.netzwerk-iq.de. Eine Datenbank mit Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise finden Sie unter www.anabin.kmk.org

Praktikum

Die Hürden für die Aufnahme eines Firmenpraktikums sind bereits gesenkt worden – bei Asylbewerbern und Geduldeten muss aber immer noch die Ausländerbehörde zustimmen. Die Vorrangprüfung durch die Agentur für Arbeit entfällt ebenso wie die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns, solange eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- Das Praktikum (bis zu 3 Monate) dient der Berufsorientierung oder der Aufnahme eines Studiums und es wurde im Heimatland kein Berufsabschluss erworben.
- Es handelt sich um ein Pflichtpraktikum für Schule, Ausbildung, Hochschule oder es wird im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie gefordert.
- Das Praktikum (bis zu 3 Monate) begleitet eine Berufs- oder Hochschulausbildung und der Auszubildende hat nicht bereits vorher in dem Betrieb ein Praktikum absolviert.

Hospitation

Für die Hospitation eines Flüchtlings im Unternehmen benötigt man keinerlei Genehmigung – allerdings darf diese nicht mehr sein als ein „Über-die-Schulter-Schauen“. Auch eine zeitliche Befristung gibt es nicht, solange keine Eingliederung in den Betriebsablauf erfolgt und der Flüchtling „keine betriebliche Arbeitsleistung von wirtschaftlichem Wert“

Ausbildung:
*Programme helfen
jungen Menschen beim
Start in Deutschland*



verrichtet. Im Zweifel sollten Betriebe vorher die Ausländerbehörde informieren. www.arbeitsagentur.de

Die Berufsausbildung

Eine betriebliche Ausbildung bietet jungen Flüchtlingen die Chance zur Integration – und manchem Unternehmen die Möglichkeit, freie Lehrstellen zu besetzen. „Die Motivation der jungen Flüchtlinge ist hoch“, bestätigt der Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Hans Peter Wollseifer. Für anerkannte Flüchtlinge gibt es keine Einschränkungen. Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung dürfen ab dem vierten Monat starten, Geduldete direkt ab der Erteilung der Duldung – vorausgesetzt, die Ausländerbehörde stimmt zu. Eine Vorrangprüfung ist nicht notwendig. Anerkannte Flüchtlinge haben – ebenso wie deutsche Schulabgänger ohne Lehrstelle – Zugang zur Einstiegsqualifizierung – „EQ“. Diese dauert zwischen sechs und zwölf Monaten und bereitet sie für eine Ausbildung vor. Weitere Informationen zum Thema Ausbildung gibt es bei der Arbeitsagentur oder bei vielen Handelskammern.

Suche nach Kandidaten

Der Arbeitgeber-Service der örtlichen Agentur für Arbeit (BA) beantwortet Fragen von Unternehmern in den Arbeitsagenturen vor Ort und hilft auf Wunsch bei der Suche nach geeigneten Bewerbern. Informationen über die Voraussetzungen für eine Beschäftigung gibt es unter der gebührenfreien Rufnummer 0800 4 5555 20.

Bewährt hat sich in vielen Fällen der direkte Kontakt zwischen Unternehmen, Kommunen, Arbeitgeberverbänden und den oft von Ehrenamtlichen begleiteten Hilfsorganisationen vor Ort. In einigen Städten gibt es zudem Jobpaten,

die die Bewerber begleiten und beim Start in die Arbeitswelt helfen. Die Arbeitsagentur empfiehlt Arbeitgebern, zu den lokalen Aufnahmeeinrichtungen Kontakt aufzunehmen, um Kandidaten zu finden.

Wer darf nicht arbeiten?

In bestimmten Fällen dürfen Flüchtlinge nicht arbeiten. Dabei handelt es sich um Flüchtlinge mit Aufenthaltsgestattung, die in einer Aufnahmeeinrichtung wohnen müssen. Diese sogenannte „AE-Wohnverpflichtung“ kann bis zu sechs Monate betragen. Ausländer aus sicheren Herkunftsländern, die ihren Asylantrag nach dem 31. 08. 2015 gestellt haben, dürfen generell nicht in Deutschland arbeiten.

*Ohne Deutsch
haben Flüchtlinge bei
uns null Chance*

Förderprogramme

Unternehmen können öffentliche Förderungen in Anspruch nehmen, wenn sie Flüchtlinge beschäftigen oder ausbilden. Einen Überblick über die einzelnen Programme und Möglichkeiten bietet das Portal „Neustart in Deutschland für Arbeitgeber“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). www.bmas.de

Hilfreiche Links

Die Broschüre „Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen“ der BA informiert über alle Aspekte der Beschäftigung. Sie kann unter www.arbeitsagentur.de aufgerufen werden.

Unter dem Stichwort „Neustart in Deutschland“ hat das Bundesministeri-

um für Arbeit und Soziales einen Bereich geschaffen, in dem Arbeitgeber Informationen rund um das Thema Beschäftigung von Flüchtlingen finden. www.bmas.de

Das Förderprogramm IQ unterstützt in allen 16 Bundesländern Menschen mit Migrationshintergrund aktiv in Sachen Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen. Rund 100 Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen gibt es bundesweit, von denen einige auch Arbeitgeber beraten. www.iq-netzwerk.de

Flüchtlinge einstellen

Nach einer Umfrage des Ifo-Instituts wollen 34 Prozent der deutschen Unternehmen in diesem und im kommenden Jahr geflüchtete Menschen einstellen. Von den Firmen, die bereits Flüchtlinge als Mitarbeiter beschäftigen, wollen 68 Prozent in den kommenden zwei Jahren weitere Geflüchtete akquirieren. Befragt wurden bundesweit rund 1000 Personalleiter.

Sprache

Die mit Abstand größte Hürde sehen die vom Ifo-Institut befragten Personalchefs in den Sprachkenntnissen (89 Prozent). „Ohne Deutsch haben Flüchtlinge bei uns null Chance auf Integration in die Arbeitswelt und in die Gesellschaft“, sagt Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer. Anerkannte Asylbewerber haben Anrecht auf einen Integrationskurs in Deutschland, der neben den wichtigsten Sprachkenntnissen erste Grundlagen für das Zusammenleben in der Gesellschaft enthält. Auch Asylbewerber und Geduldete mit guter Bleibeperspektive haben seit Kurzem Zugang zu diesen Kursen. Weitere Informationen: www.bamf.de/FAQ-Integrationskurse-Asylbewerber

Reinhild Haacker

DAK Arbeitgeber-Hotline
040 325 325 810*

*24 Stunden an 365 Tagen zum Ortstarif



Die DAK-Gesundheit liefert klimafreundlich und umweltbewusst

Vorausschauen. Für Ihre Gesundheit.

Mein
Fitnesskurs -

MIT ZUSCHUSS VON DER
DAK-GESUNDHEIT

Ja, die DAK macht sich für Ihre Gesundheit stark.
Mit außergewöhnlichen Leistungen wie:

- **Hautscreenings schon ab 18 Jahren** ✓
- **100% Kostenübernahme für künstliche Befruchtungen** ✓
- **Viele Zuschüsse, z. B. für Reiseschutzimpfungen** ✓

Noch mehr Vorteile unter: dak-vorteile.de



DAK
Gesundheit