

ORIGINAL

Der AOK-Newsletter für Betriebs- und Personalräte



10/05/2012



ALLES FREIWILLIG

Wie ist das mit der Einladung des Arbeitgebers zu einem Betriebsausflug: Ist das dienstlich - oder privat? Kann ich mit - oder muss ich mit? Und was passiert, wenn ich nicht mit will? Oder wenn ich einen Unfall habe? Fragen über Fragen. >>

News!

Im vergangenen Jahr sind deutlich mehr Menschen nach Deutschland zu- als fortgezogen. Wie das Statistische Bundesamt Mitte Mai mitteilte, verlegten im Jahr 2011 etwa 958.000 Menschen ihren Wohnsitz vom Ausland in die Bundesrepublik. Das seien 160.000 Zuzüge mehr als im Jahr 2010. Zuletzt habe es eine solch hohe Zuwanderungszahl im Jahr 1996 gegeben.

Aus Deutschland fort zogen den Angaben zufolge im vergangenen Jahr insgesamt 679.000 Menschen, 8.000 mehr als im Jahr 2010.

■ **Angehörigen** von schwer erkrankten Familienmitgliedern will die AOK helfen

Seite 3 >>

■ **Alte** werden von Firmen kaum gesucht

weiter auf Seite 4 >>

■ **Gewinnspiel**

auf der letzten Seite >>

Goldene Regeln für den Betriebsausflug



Für viele Arbeitnehmer der Höhepunkt des Jahres, für einige Kollegen ein normaler Arbeitstag. Bevor die Haupturlaubszeit beginnt, laden viele Arbeitgeber zum Betriebsausflug ein.

Die gut gemeinten Einladungen zur Förderung des Betriebsklimas haben auch schon dazu geführt, dass sich die Arbeitsgerichte einschalten mussten. Dabei war zum Beispiel zu klären, ob Arbeitnehmer verpflichtet sind, an der Veranstaltung teilzunehmen, oder ob sie den Tag auch ohne ihre Kollegen verbringen dürfen.

Konkrete Gesetzesvorgaben gibt es zu diesem Thema nicht. Zu ihrem „Glück“ gezwungen werden dürfen die Arbeitnehmer – zum Beispiel durch Abzug eines Tages vom Erholungsurlaub – jedenfalls nicht.

Fest steht: Wer die Einladung des Arbeitgebers ablehnt, hat seiner Arbeit nachzugehen. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Möglichkeit dazu besteht. Arbeitnehmer, die zu Hause geblieben sind und nicht zur Arbeit gehen – obwohl sie es könnten – haben einen Urlaubstag zu nehmen. Andererseits: Ist für Daheimgebliebene keine Arbeit zu tun, ist dies nicht erforderlich.

Keinen Streit mehr mit dem Fiskus gibt es dank einer

Entscheidung des Bundesfinanzhofs darüber, ob der Arbeitgeber seinen Aufwand steuerlich abrechnen kann. Vorausgesetzt wird allerdings, dass diese Regeln beachtet werden:

Der Teilnehmerkreis: In der Regel muss die Veranstaltung der gesamten Belegschaft „zugänglich“ sein. Unschädlich ist es, wenn abteilungsweise gereist oder gefeiert wird. Bei einer abteilungsübergreifenden Zusammenkunft müssen wiederum sämtliche Arbeitnehmer der betreffenden „Reise-Gruppen“ teilnehmen können. „Schädlich“ ist hier eine Bevorzugung bestimmter Arbeitnehmergruppen. Von daher stellen so genannte Incentive-Essen (als Belohnung nur für ausgewählte Mitarbeiter) keine begünstigte Betriebsveranstaltung dar. Die Teilnahme von Angehörigen, Lebensgefährten oder sonstigen Gästen ist möglich.

Die Häufigkeit: Als „üblich“ werden vom Finanzamt zwei Veranstaltungen pro Jahr angesehen (zum Beispiel ein Betriebsausflug und eine Weihnachts-

feier). Und das unabhängig davon, ob der einzelne Arbeitnehmer auch an beiden Veranstaltungen teilnimmt.

Die Höhe der Zuwendung: Von einem bestimmten Betrag an erhält der geldwerte Vorteil durch die Kostenübernahme des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer ein solches Gewicht, dass von einem „überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse“ des Arbeitgebers nicht mehr gesprochen werden kann.

Die Grenze beträgt 110 Euro inklusive Umsatzsteuer, und zwar auch bei mehrtägigen Veranstaltungen. Wird dieser Betrag überschritten, dann ist die gesamte Zuwendung (und nicht nur der Teil, der über 110 Euro hinausgeht) Arbeitslohn.

Und wenn während eines Betriebsausflugs/Betriebsfestes ein Unfall passiert, oder auf einem der Wege dorthin beziehungsweise von dort nach Hause?

Finanziell gesehen muss sich kein Arbeitnehmer deswegen sorgen. Denn diese Veranstaltungen sind „dienstlich“ – und damit zählen solche Unfälle als „Arbeitsunfälle“.

Mehr dazu hier >>

Wer nicht am Betriebsausflug teilnehmen will, muss auch nicht. Aber er hat auch keine Freizeit: Er muss arbeiten

Ein starkes Netz für Angehörige von Kranken

Die Krankheit eines Familienmitglieds verändert das Leben der gesamten Familie und stellt die Angehörigen vor neue, auch berufliche Herausforderungen. Bei der Bewältigung dieser Herausforderungen unterstützt die AOK Bayern die Angehörigen mit einer neuen Initiative.

Ziel der Initiative „Ein starkes Netz – AOK fördert familienorientierte Selbsthilfe“ ist es, Familien gemeinsam mit Selbsthilfegruppen, -kontaktstellen und -organisationen in schwierigen Zeiten zu begleiten.

„Angehörige von schwer Erkrankten müssen von heute auf morgen zu Gesundheitsmanagern werden und ungewohnte Rollen übernehmen,“ erklärt Alexandra Krist, die bei der AOK Bayern für Selbsthilfeförderung verantwortlich ist. Dabei stellten diese ihre eigenen Bedürfnisse oft hinten an. Hier kann die Selbsthilfe auch für Angehörige von Erkrankten zu einer wichtigen Stütze werden. Noch gibt es allerdings zu wenige passende Angebote für sie.

„Wir wollen auf die Situation betroffener Familien und Lebensgemeinschaften aufmerksam machen und Hilfestellung initiieren“, so Krist.

Als Unterstützungsangebote sind Angehörigenforen im Internet vorgesehen. Zudem gibt es vor Ort Entspannungs- und Rückenschul-Kurse.

Die Gesundheitskasse hat zur familienorientierten Selbsthilfe auch das Faltblatt „Selbsthilfe: Ein starkes Netz“ mit nützlichen Adressen entwickelt, das ab sofort bei allen AOK-Geschäftsstellen **auch für Versicherte anderer Kassen** erhältlich ist (nebenstehend abgebildet). Darüber hinaus plant die AOK Bayern an verschiedenen Standorten im Freistaat Aktionstage.

Für interessierte Bürger, insbesondere aber auch Ärzte, Selbsthilfekontaktstellen, Kommunen und karitative Einrichtungen gibt es einen Film, der die Situation von drei betroffenen Familien und ihre Erfahrungen mit familienorientierter Selbsthilfe beschreibt. Die DVD



und weitere Informationen gibt es bei der AOK vor Ort und im Internet unter:

>> http://www.aok-bv.de/politik/versicherte/index_06914.html .

Unter dieser Adresse erfahren Betroffene auch, warum Prof. Gesine Schwan die Schirmherrschaft für die Kampagne übernommen hat.



BAG

Der Gang in die Altersteilzeit muss nicht immer eine geringere Betriebsrente bedeuten. Wenn es keine betrieblichen Regelungen gibt, wie die Altersteilzeit bei der Betriebsrente anzurechnen ist, sind die betroffenen Beschäftigten genauso gut zu stellen wie Vollzeit-Arbeitnehmer, urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt. Damit bekam ein Chemiarbeiter von den obersten Arbeitsrichtern Recht. Der Arbeitgeber gewährte seinen Beschäftigten eine Betriebsrente. Diese berechnete sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad und Arbeitseinkommen der zehn Jahre vor ihrer Verrentung. Für Teilzeitbeschäftigte gab es eine Sonderregelung. Bei ihnen wurde eine regelmäßige Arbeitszeit von 70 Prozent angenommen. Der Kläger ging vom 1. Juni 2002 bis zum 31. Mai 2008 in Altersteilzeit und reduzierte seine Arbeitszeit auf 50 Prozent. In der Folge erhielt er eine geringere Betriebsrente. Das wollte er jedoch nicht hinnehmen. Wie nun das BAG entschied, hängt es jeweils von der konkreten Regelung ab, ob Arbeitnehmer trotz Altersteilzeit Anspruch auf eine volle Betriebsrente haben. Im Streitfall müsse der Arbeitnehmer wie ein Vollzeitbeschäftigter behandelt werden.

ÄLTERE SIND WENIG GESUCHT

Nur jedes zwölfte Unternehmen fahndet gezielt nach Arbeitnehmern über 50 Jahre. Das belegt eine Studie des Beratungs- und Dienstleistungsunternehmens Mercer und der Bertelsmann Stiftung bei 200 Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Bei der Suche nach neuen Mitarbeitern falle auf, dass nur acht Prozent der Betriebe gezielt Arbeitnehmer über 50 Jahre ansprechen. Zwar würden viele Betriebe die durch den demografischen Wandel verursachten Probleme erkennen. An Lösungen mangle es jedoch, betonen die Experten. So sehe jede zweite befragte Firma zwar die betrieblichen Konfliktpotenziale, die konsequente Förderung des Miteinanders der Generationen werde indes häufig vernachlässigt. Nur für ein Drittel der Unternehmen sind der Aufbau und die Optimierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements vordringlich, mit dem Ältere länger in der Firma gehalten werden könnten. Die AOK Bayern hilft den Firmen hierbei.

ÄLTER WERDEN WIRD TEUER

Deutschland und andere Industrienationen sind unzureichend auf die steigende Lebenserwartung der Menschen vorbereitet. Das geht aus Berechnungen des Internationalen Währungsfonds (IWF) hervor. Wenn jeder Deutsche im Jahr 2050 drei Jahre länger leben würde, kämen auf den Staat zusätzliche Kosten von zwei Dritteln der Wirtschaftsleistung zu. Legt man das Bruttoinlandsprodukt von 2010 zugrunde, wären dies 2,245 Billionen Euro. Die Schuldenlast könnte von aktuell 80 Prozent auf 150 Prozent steigen. Im internationalen Vergleich schneidet Deutschland besonders schlecht ab. Dramatischer sieht die Lage nur noch in Japan aus. Wenn dort die Menschen im Jahr 2050 drei Jahre länger lebten, würde die Staatsverschuldung auf 300 Prozent steigen. Der IWF empfiehlt, dass die Regierungen rechtzeitig die Risiken einer höheren Lebenserwartung berücksichtigen. Das gesetzliche Renteneintrittsalter müsse sich mit der Lebenserwartung entwickeln.

Infos: www.imf.org > Publications > Global Financial Stability Report



INTERESSANTE LINKS

- Das geht nicht nur Männer an: www.aok.de/bayern/nachrichten/index_195916.php
- Bayern Tour Natur: www.aok.de/bayern/nachrichten/index_194768.php



FRAGE - ANTWORT

Wer hat die Schirmherrschaft der Initiative „Ein starkes Netz?“

Gewinnen* Sie einen
50-Euro-Schein!
Zugestellt per Post.

Einsendeschluss:
1. Juni 2012

Antwort (mit Adresse) an:
aok-original@kompart.de

Gewinner des letzten Preisrätsels:
Gabi Seling, 87435 Kempten



Newsletter abonnieren:
einfach hier klicken



Newsletter abbestellen:
einfach hier klicken

*Die Gewinne sind gesponsort und stammen nicht aus Beitragseinnahmen

