

# Newsletter Januar 2019

## Inhalt

1.	Aktuelles .....	1
1.1	Die Techniker senkt ihren Zusatzbeitrag..	1
1.2	Ab 2019: Kennbuchstabe "M" ist für gewährte Mahlzeiten Pflicht.....	1
1.3	Aufbewahrungsfristen: Was 2019 verjährt?	
2.	Recht .....	3
2.1	BMF: Briefkastenanschrift für Rechnung ausreichend .....	3
2.2	DSGVO: Welche Datenpannen müssen gemeldet werden? .....	4
3.	Termine.....	4
3.1	Lohn- und Gehaltsabrechnung.....	4
3.2	TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an ....	5
4.	Panorama .....	5
4.1	Bundestag beschließt Weiterbildungsförderung.....	5
4.2	Deutsches Ausbildungsforum 2019: Workshops von Führung bis Medienkompetenz .....	6
5.	Gesundheit.....	6
5.1	Betriebliche Gesundheitsförderung 2019: Änderung bei Steuerbefreiung.....	6
5.2	Wunschzeit 35 Stunden: Beschäftigte möchten nicht so lange arbeiten.....	6

Sehr geehrte Damen und Herren,

sind Sie gut ins neue Jahr gestartet? Wir – die Techniker – auf jeden Fall: Denn die TK senkt ihren Zusatzbeitrag ab 2019 auf 0,7 Prozent.

Weitere News zum Jahresbeginn: Gewährte Mahlzeiten bei Auswärtstätigkeiten müssen gekennzeichnet werden, für Rechnungen sind Briefkastenanschriften ausreichend, der Bundestag hat die Weiterbildungsförderung beschlossen, und es gibt Änderungen bei der Steuerbefreiung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Freundliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Aktuelles

### 1.1 Die Techniker senkt ihren Zusatzbeitrag

**2019 bleibt der TK-Zusatzbeitragssatz nicht nur unter dem Durchschnittswert von 0,9 Prozent, sondern wird noch weiter abgesenkt: um 0,2 Prozentpunkte auf 0,7 Prozent.**

Der Verwaltungsrat der Techniker Krankenkasse hat am 13. Dezember 2018 festgelegt, dass der TK-Zusatzbeitragssatz um 0,2 Prozentpunkte auf 0,7 Prozent sinkt. Damit liegt der Zusatzbeitragssatz der TK auch 2019 unter dem vom Bundesministerium für Gesundheit festgelegten Durchschnitt der gesetzlichen Krankenversicherung.

Der neue Beitragssatz der TK zur Krankenversicherung beträgt 15,3 Prozent. Er setzt sich zusammen aus dem allgemeinen Beitragssatz von 14,6 Prozent und dem kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz von 0,7 Prozent.

Ab 2019 tragen die Arbeitgeber aufgrund einer Gesetzesänderung wieder die Hälfte des gesamten Krankenkassenbeitrags, also 7,65 Prozent. Bis Ende 2018 zahlen Mitglieder den kassenindividuellen Zusatzbeitrag allein.

### Der TK-Verwaltungsrat

Der ehrenamtliche Verwaltungsrat ist das höchste Entscheidungsgremium der Techniker Krankenkasse und trifft alle Entscheidungen von zentraler Bedeutung für das Unternehmen. Die 30 Mitglieder vertreten paritätisch Versicherte und Arbeitgeber.

### Beiträge und Rechengrößen 2019

Alles Wichtige zur Beitragsberechnung, die neuen Beitragssätze, Grenzwerte und Rechengrößen finden Sie im TK-Jahreswechselportal unter [firmenkunden.tk.de/jahreswechsel](http://firmenkunden.tk.de/jahreswechsel).

Quelle: TK

### 1.2 Ab 2019: Kennbuchstabe "M" ist für gewährte Mahlzeiten Pflicht

**Ab 2019 muss der Kennbuchstabe "M" im Lohnkonto aufgezeichnet werden, wenn Mahlzeiten vom Arbeitgeber bei Auswärtstätigkeiten gewährt werden.**

Stellt ein Arbeitgeber während der Auswärtstätigkeit eines Mitarbeiters diesem Mahlzeiten zur Verfügung, für die der Sachbezugswert angesetzt werden muss, ist der Großbuchstabe "M" im Lohnkonto

aufzuzeichnen. In der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung muss er ebenfalls bescheinigt werden.

Auswärtstätigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang

- während einer beruflichen Tätigkeit
- außerhalb der Wohnung und
- der ersten Tätigkeitsstätte oder
- im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung.

Die Pflicht zur Aufzeichnung und Bescheinigung gilt unabhängig von der Anzahl der bereitgestellten Mahlzeiten pro Kalenderjahr. Es kommt auch nicht darauf an, ob die Besteuerung der Mahlzeiten ausgeschlossen ist oder ob die Mahlzeiten pauschal oder individuell besteuert wurden (BMF-Schreiben v. 24.10.2014 zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts).

### Übergangsregelung bis Ende 2018

Seitdem die Aufzeichnungspflicht 2014 eingeführt wurde, galt eine immer wieder verlängerte – und vom Betriebsstättenfinanzamt abhängige – Ausnahme- beziehungsweise Übergangsregelung. Diese Regelung ist jetzt abgelaufen: und zwar endgültig zum 31. Dezember 2018.

Seit dem 1. Januar 2019 muss die Kennzeichnung "M" eingetragen werden.

### In welchen Fällen ist die Kennzeichnung "M" im Lohnkonto nicht erforderlich?

Für Mahlzeiten,

- die vom Arbeitgeber gewährt werden und
- die keinen Arbeitslohn darstellen oder
- die mehr als 60 Euro kosten (Sachbezugswert ist dann nicht anzusetzen),

muss die Kennzeichnung "M" im Lohnkonto und in der Lohnsteuerbescheinigung nicht angegeben werden.

### Wann müssen die Sachbezugswerte angesetzt werden?

#### Arbeitstägliche Mahlzeiten

Die Sachbezugswerte müssen angesetzt werden, wenn die Mahlzeiten

- durch eine Kantine oder Gaststätte bereitgestellt werden, die vom Arbeitgeber selbst betrieben wird.
- in einer Einrichtung bereitgestellt werden, die zwar vom Arbeitgeber nicht selbst betrieben wird, für die er aber Barzuschüsse oder andere Verbilligungen vertraglich vereinbart hat.

Zahlt der Mitarbeiter einen geringeren Brutto-Preis als der entsprechende Sachbezugswert, ist ein geldwerter Vorteil als Arbeitslohn zu erfassen.

#### Essensgutscheine

Gibt ein Arbeitgeber an die Mitarbeiter Essensmarken, -gutscheine oder -schecks aus, muss die

entsprechende Mahlzeit mit dem Sachbezugswert bewertet werden. Und zwar, wenn

- tatsächlich eine Mahlzeit abgegeben wird,
- für jede Mahlzeit nur ein Essensgutschein täglich in Anspruch genommen wird und wenn
- der Verrechnungswert des Essensgutscheins den Sachbezugswert um maximal 3,10 Euro überschreitet. Für 2019 bedeutet das: Der Gutschein darf maximal 6,40 Euro wert sein.

Im BMF-Schreiben vom 24. Februar 2016 nimmt das Bundesfinanzministerium (BMF) außerdem Bezug auf die Verwendung von elektronischen Essensgutscheinen.

### Auswärtstätigkeiten

Die Sachbezugswerte gelten auch für Mahlzeiten, die einem Mitarbeiter während einer beruflichen Auswärtstätigkeit zur Verfügung gestellt werden – vorausgesetzt, die Mahlzeit kostet nicht mehr als 60 Euro.

Die Besteuerung als Arbeitslohn ist ausgeschlossen, wenn der Mitarbeiter für die Auswärtstätigkeit auch eine Verpflegungspauschale geltend machen würde: nämlich bei einer über-achtstündigen Abwesenheit und bei mehrtägigen Reisen. Der Sachbezugswert kann nur angesetzt werden, wenn die Auswärtstätigkeit eintägig ist und unter acht Stunden dauert.

### Wie hoch sind die Sachbezugswerte für 2019?

Die aktuellen Sachbezugswerte finden Sie im TK-Firmenkundenportal unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2046788.

Quelle: Haufe

### 1.3 Aufbewahrungsfristen: Was 2019 verjährt

**Möglicherweise haben auch Sie den Neujahrsvorsatz gefasst, zum Jahresbeginn alte Unterlagen zu entrümpeln? Falls ja, haben wir hilfreiche Tipps für Sie, damit Sie nichts vorschnell entsorgen.**

Das Finanzamt gibt beispielsweise Aufbewahrungsfristen von sechs bis zehn Jahren vor. Für andere Unterlagen gelten andere Fristen. Was kann also 2019 weg?

### Steuerlich relevante Unterlagen

Viele steuerlich relevante Unterlagen können Sie ab 1. Januar 2019 entsorgen. Dabei gilt der folgende Grundsatz: Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem die letzten Eintragungen in die Unterlage gemacht wurden oder in dem die Unterlage erstellt wurde.

Bei laufenden Prüfungen wie Betriebs-, Umsatz- oder Lohnsteuerprüfungen dürfen die Unterlagen auch nicht weggeworfen werden, wenn die Aufbewahrungsfrist eigentlich abgelaufen wäre. Genauso ist es bei strafrechtlichen oder bußgeldrecht-

lichen Ermittlungen oder bei Rechtsbehelfs- oder Klageverfahren.

### **Aufbewahrungsfrist 10 Jahre**

Der letzte Eintrag in den Unterlagen erfolgte 2008. Zu den Unterlagen, die Sie 2019 entsorgen können, gehören dann zum Beispiel:

- Jahresabschlüsse
- Buchungsbelege wie Ausgangs- und Eingangsrechnungen, Kassenzettel, Lieferscheine
- Kontoauszüge
- Jahresbilanzen
- Inventare
- Kassenberichte
- Kredit- und Steuerunterlagen

### **Aufbewahrungsfrist 6 Jahre**

Der letzte Eintrag in den Unterlagen erfolgte 2012. Zu den Unterlagen, die Sie 2019 entsorgen können, gehören dann zum Beispiel:

- Geschäftsbriefe
- Versicherungspolice nach Ablauf
- Verträge
- Mahnungen
- Verträge

Eine ausführliche Auflistung, welche Unterlagen wie lange aufbewahrt werden müssen und wann sie entsorgt werden können, hat beispielsweise die Deutsche Handwerks Zeitung zusammengestellt: [deutsche-handwerks-zeitung.de](http://deutsche-handwerks-zeitung.de).

### **Mindestlohngesetz: Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten**

Arbeitgeber müssen dokumentieren, dass sie den gesetzlichen Mindestlohn einhalten. Die Unterlagen, die nötig sind, damit der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er die Mindestlohnbestimmungen einhält, müssen über die gesamte Beschäftigungsdauer, mindestens aber für die Dauer von zwei Jahren, bereitgehalten werden (§ 17 MiLoG).

### **Lebenslange Aufbewahrung: Was Sie niemals wegwerfen sollten**

Bestimmte Unterlagen sollten Privatpersonen unbegrenzt aufbewahren. Dazu gehören:

- Unterlagen zur Rentenberechnung sowie die dazu gehörenden Arbeitsverträge, Gehaltsabrechnungen und Sozialversicherungsunterlagen
- ärztliche Gutachten
- Ausbildungsurkunden
- Abschlusszeugnisse
- Geburts-, Heirats- und Sterbeurkunden, Taufscheine

### **Weitere Tipps und Übersichten**

Weitere Hinweise zu Registrierkassen, verlorenen Belegen, papierlosen Aufzeichnungen und eine ausführliche Auflistung der wichtigsten Urteile und Verwaltungsanweisungen finden Sie zum Beispiel auf der Seite [deutsche-handwerks-zeitung.de](http://deutsche-handwerks-zeitung.de).

Quelle: Deutsche Handwerks Zeitung; Impulse; Haufe

## **2. Recht**

### **2.1 BMF: Briefkastenanschrift für Rechnung ausreichend**

**Für den Vorsteuerabzug ist eine ordnungsgemäße Rechnung Voraussetzung. Unter anderem muss sie die vollständigen Adressen von Rechnungssteller und Rechnungsempfänger enthalten. Was unter einer solchen Adresse zu verstehen ist, wurde jetzt neu festgelegt.**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) und der Bundesfinanzhof (BFH) haben festgestellt, dass für Rechnungen Absenderadressen ausreichend sind, unter denen der Rechnungssteller postalisch erreichbar ist.

Mit dem Rundschreiben vom 7. Dezember 2018 übernimmt die Finanzverwaltung die Rechtsprechung von EuGH und BFH und setzt sie für alle noch offenen Fälle um. Der Umsatzsteueranwendungserlass (UStAE) wurde entsprechend geändert.

Nun gilt: Als ordnungsgemäße Rechnung muss auch eine Rechnung anerkannt werden, die eine sogenannte Briefkastenanschrift enthält. Voraussetzung ist lediglich, dass der Rechnungssteller unter der Absenderadresse postalisch erreichbar ist. Damit akzeptiert die Finanzverwaltung nun auch Postfachangaben, Großkundenadressen oder c/o-Adressen. Dies gilt auch für die Adresse des Rechnungsempfängers.

Bisher war der BFH davon ausgegangen, dass eine Absenderadresse nur ordnungsgemäß war, wenn der Rechnungssteller unter dieser Adresse auch seine wirtschaftlichen Tätigkeiten vornahm. Hatte ein Unternehmer keinen eindeutigen Ort der wirtschaftlichen Tätigkeit, konnte dies zu Problemen und rechtlicher Unsicherheit führen.

### **Ordnungsgemäße Rechnung**

Als ordnungsgemäße Rechnung gilt eine Rechnung, die nach § 14 Abs. 4 UStG erstellt wurde. Die wichtigsten notwendigen Rechnungsbestandteile sind:

- der vollständige Name und die vollständige Anschrift von Rechnungssteller und Rechnungsempfänger
- die Steuernummer oder Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (Umsatzsteuer-ID)
- das Ausstellungsdatum
- eine fortlaufende Rechnungsnummer
- Menge, Art, Umfang der Leistung
- Lieferzeitpunkt oder Zeitpunkt der Dienstleistung
- der Rechnungsbetrag
- Skonto oder Preisnachlässe, sofern vereinbart
- der gültige Umsatzsteuersatz oder der Hinweis auf die Umsatzsteuerbefreiung

Die Echtheit der Herkunft der Rechnung, die Unversehrtheit ihres Inhalts und ihre Lesbarkeit müssen gewährleistet sein. Wie er das umsetzt, legt jeder Unternehmer selbst fest.

Quelle: BMF; Haufe

## 2.2 DSGVO: Welche Datenpannen müssen gemeldet werden?

**In der Praxis herrscht immer wieder Unklarheit darüber, welche Datenpannen gemeldet werden müssen und welche nicht. Der Hamburger Datenschutzbeauftragte hat dafür jetzt eine Entscheidungshilfe herausgegeben.**

Artikel 33 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) legt fest, dass Vorfälle, die zu einer Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten führen, spätestens 72 Stunden nach ihrem Bekanntwerden der zuständigen Aufsichtsbehörde durch die Verantwortlichen gemeldet werden müssen. Eine Ausnahme davon ist nur möglich, wenn die Datenpanne nicht zu einem Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen führt.

Ob eine Datenschutzverletzung meldepflichtig ist oder ob sie zu den Ausnahmen zählt – diese Einschätzung müssen die Verantwortlichen selbst vornehmen. Außerdem müssen sie entscheiden, ob sie die von der Panne Betroffenen informieren müssen oder nicht (Art. 34 DSGVO).

Um mögliche Haftungs- und Schadenersatzrisiken zu vermeiden, könnten Verantwortliche eher dazu neigen, Datenpannen – auch Data Breaches genannt – eher einmal zu viel als einmal zu wenig zu melden.

### Konkrete Situationen und Fallbeispiele als Entscheidungshilfe

Der Hamburgische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (HmbBfDI) hat daher eine Entscheidungshilfe veröffentlicht: den Leitfaden "Data-Breach-Meldungen nach Art. 33 DSGVO" (Stand: 15. November 2018).

Im Leitfaden wird erklärt, was genau unter einer meldepflichtigen Datenschutzverletzung zu verstehen ist: Nämlich ein Vorfall, bei dem "Daten unrechtmäßig Dritten offenbart werden oder infolge eines Sicherheitsbruchs gelöscht oder zeitweise unzugänglich gemacht werden."

Konkrete Vorfälle sind zum Beispiel

- Hacking,
- Datendiebstahl,
- SQL-Lücken,
- verlorene USB-Speichersticks oder Rechner,
- unrechtmäßige Datenübermittlung oder
- Einbrüche in Serverräume, bei denen Hardware zerstört oder gestohlen wird oder bei denen Datenträger ausgelesen werden.

Anhand von Situationen und Fallbeispielen können Verantwortliche leichter entscheiden, ob sie Behörden und Betroffene informieren müssen. Solche Situationen sind beispielsweise:

- Ein USB-Stick mit wirksam verschlüsselten Daten wird entwendet. Dies löst dies wahrscheinlich keine Meldepflicht aus.
- Wenn Hacker Nutzernamen, Passwörter oder weitere Kundendaten stehlen, muss das den

Behörden gemeldet werden. Die Betroffenen sind ebenfalls darüber zu informieren.

- Auch das Versenden von Werbemails mit einem offen einsehbaren Mailverteiler kann zur Meldepflicht führen: zum Beispiel wenn es ein großer Verteiler ist und sensible Inhalte übermittelt wurden.

In den meisten Fällen handelt es sich um Einzelfallentscheidungen. Die im Leitfaden genannten Beispiele können nur Anhaltspunkte für eine Beurteilung liefern.

### Wann beginnt die Meldefrist von 72 Stunden?

Wenn der Verantwortliche mit einem "angemessenen Grad an Sicherheit davon auszugehen hat, dass ein Data Breach vorliegt", beginnt die Meldefrist.

Gleichzeitig darf die Datenpanne nicht erst gemeldet werden, wenn alle zu meldenden Informationen vorliegen, wie die Datenkategorie oder die Anzahl der Betroffenen. Gegebenenfalls muss die Meldung schrittweise erfolgen, und die fehlenden Informationen werden nach und nach geliefert.

### Den Leitfaden nachlesen

Den Leitfaden und weitere Informationen zur Meldung von Datenpannen finden Sie auf der Seite [datenschutz-hamburg.de](https://datenschutz-hamburg.de) unter "Datenschutz" in den "Informationen zur DSGVO".

Quelle: TK; HmbBfDI

## 3. Termine

### 3.1 Lohn- und Gehaltsabrechnung

#### Ihre Termine für Januar und Februar 2019 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

##### Januar 2019

- 10. Januar: Lohnsteueranmeldung Kalenderjahr 2018
- 10. Januar: Lohnsteueranmeldung Dezember 2018
- 25. Januar: SV-Beitragsnachweis Januar 2019
- 29. Januar: Fälligkeit der SV-Beiträge Januar 2019

##### Februar 2019

- 11. Februar: Lohnsteueranmeldung Januar 2019
- 22. Februar: SV-Beitragsnachweis Februar 2019
- 26. Februar: Fälligkeit der SV-Beiträge Februar 2019

### Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

Alle Termine finden Sie auch in unserem elektronischen Kalender unter "Termine" auf [tk-lex.tk.de](https://tk-lex.tk.de).

Quelle: TK

### 3.2 TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an

Die TK-Webinare bieten Ihnen einen schnellen Überblick über wichtige arbeitgeberrelevante Themen. Melden Sie sich einfach zu einem der Termine an und verfolgen Sie das Webinar an Ihrem PC oder mobil – natürlich kostenfrei.

#### Änderungen zum Jahreswechsel

##### Termin

Freitag, 11. Januar 2019 – 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr

##### Inhalt

Zahlreiche Änderungen begleiten den Jahreswechsel in der Entgeltabrechnung. In diesem TK-Webinar erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Änderungen in den Themenbereichen Lohnsteuer und Sozialversicherung. So sind Sie gut gerüstet für Ihre Arbeit in der Entgeltabrechnung im neuen Jahr.

#### Minijobs aktuell: Was Arbeitgeber wissen müssen

##### Termine

Mittwoch, 20. Februar 2019 – 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr

##### Inhalt

Bei der Beschäftigung von Minijobbern sind Besonderheiten in der Sozialversicherung – unter Berücksichtigung des gesetzlichen Mindestlohns – zu beachten.

In diesem Webinar erfahren Sie unter anderem, welche das sind und wie Sie die Berufsmäßigkeit kurzfristig Beschäftigter richtig beurteilen.

##### Anmeldung

Anmelden können Sie sich über [webinare.tk.de](http://webinare.tk.de). Die Teilnahme ist wie immer kostenlos.

Quelle: TK

## 4. Panorama

### 4.1 Bundestag beschließt Weiterbildungsförderung

**Recht auf Weiterbildungsberatung, Beratung für Arbeitgeber und finanzielle Förderung: Die Bundesregierung möchte Arbeitnehmer und Unternehmen fit für den digitalen Wandel machen.**

Mit dem neuen Qualifizierungschancengesetz will die Bundesregierung Beschäftigte dazu anregen, ihre beruflichen Kompetenzen zu erweitern – vor allem im Hinblick auf den digitalen Wandel.

#### Recht auf Weiterbildung

Durch Weiterbildungen sollen Arbeitnehmer so unterstützt werden, dass sie dem zunehmend

digitalisierten und automatisierten Arbeitsmarkt gewachsen sind. Das soll für alle Beschäftigten gelten, unabhängig von ihrer Ausbildung, ihrem Alter oder der Größe des Unternehmens, in dem sie arbeiten.

Mit dem neuen Gesetz erhalten Arbeitnehmer nun das Recht auf Weiterbildungsberatung bei der Agentur für Arbeit.

Auch Arbeitgeber können sich beraten lassen: Die neue Qualifizierungsberatung soll Anpassungs- und Qualifizierungsbedarfe im Unternehmen transparent machen.

#### Finanzielle Förderung

Zusätzlich zu den bisherigen "Umschulungen" sollen jetzt auch Weiterbildungen finanziell gefördert werden, die die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer erhalten oder erweitern. Die Arbeitsagentur trägt dann einen Teil der Weiterbildungskosten, sofern sich auch der Arbeitgeber an den Kosten beteiligt. Arbeitgeber können außerdem Lohnkostenzuschüsse erhalten, wenn der Beschäftigte während der Weiterbildung freigestellt wird und weiter seinen Lohn bekommt.

Weitere Voraussetzungen für eine finanzielle Förderung sind:

- Die vermittelten Kompetenzen gehen über rein arbeitsplatzbezogene, kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinaus.
- Der Beschäftigte hat seinen Ausbildungsabschluss vor mindestens vier Jahren erworben, und seine Ausbildung hat mindestens zwei Jahre gedauert.
- Die letzte Weiterbildung, die nach dem neuen Gesetz gefördert wurde, liegt mindestens vier Jahre zurück.
- Die Weiterbildung wird außerhalb des Unternehmens durchgeführt oder intern von einem zugelassenen Träger, und sie dauert mindestens 160 Stunden.
- Maßnahme und Träger der Maßnahme sind für die Förderung zugelassen.

Arbeitgeber müssen sich "in angemessenem Umfang an den Lehrgangskosten beteiligen", so das Gesetz. Die konkrete Beteiligung ist abhängig von der Unternehmensgröße:

- Arbeitgeber mit zehn bis 250 Mitarbeitern müssen mindestens 50 Prozent der Kosten tragen.
- Arbeitgeber mit 250 bis 2.500 Mitarbeitern müssen mindestens 75 Prozent der Kosten tragen.
- Arbeitgeber mit 2.500 oder mehr Mitarbeitern müssen mindestens 85 Prozent der Kosten tragen.

## Der Hintergrund des neuen Gesetzes

Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) steigt der Anteil der Jobs, die durch Maschinen und neue Technologien ersetzt werden könnten, weiter an.

2016 lag er bereits bei 25 Prozent – 2013 waren es noch 15 Prozent. Fertigungsberufe sind noch stärker betroffen: Dort lag der Anteil 2016 sogar bei bis zu 83 Prozent.

Bis 2025 sollen außerdem rund 2,1 Millionen neue Jobs entstehen – mit völlig neuen Anforderungen an die Arbeitnehmer. Daher will die Bundesregierung mit dem neuen Gesetz dafür sorgen, dass die Beschäftigten von heute auch die Arbeit von morgen machen können, so Bundesarbeitsminister Hubertus Heil. Es gehe darum, aus technologischem Wandel sozialen Fortschritt zu machen.

Den Gesetzentwurf finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unter [bmas.de](http://bmas.de) in den Services.

Quelle: Haufe; Deutschlandfunk; BMAS

### 4.2 Deutsches Ausbildungsforum 2019: Workshops von Führung bis Medienkompetenz

**Workshops für Ausbilder zu allen wichtigen Themen: Die TK unterstützt das Deutsche Ausbildungsforum erneut mit Referenten und Gesundheitsaktionen.**

Im Deutschen Ausbildungsforum bekommen Ausbilder Informationen und Praxishilfen zu allen wichtigen Themen: Die Workshops reichen von der Führung bis zur Medienkompetenz.

Zum Start des Forums findet erstmalig die gesonderte Veranstaltung "NEXT LEARN" statt, in der es ausschließlich um die Digitalisierung in der Ausbildung geht. Der Thementag wird vom Ausbildungsportal AUBI-plus im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ausgerichtet.

Das Deutsche Ausbildungsforum findet vom 20. bis 21. Februar 2019 in Berlin statt. Der Thementag "NEXT LEARN" startet bereits am Vortag, 19. Februar 2019.

Die Techniker ist exklusiver Gesundheitspartner des Deutschen Ausbildungsforums. Für beide Veranstaltungen stellt die TK Referenten und führt Gesundheitsaktionen durch.

#### Informationen und Anmeldung

Weitere Informationen zu allen Veranstaltungen, Referenten und zur Anmeldung finden Sie auf den Seiten [deutsches-ausbildungsforum.de](http://deutsches-ausbildungsforum.de) und [nextlearn.de](http://nextlearn.de).

Quelle: TK

## 5. Gesundheit

### 5.1 Betriebliche Gesundheitsförderung 2019: Änderung bei Steuerbefreiung

**Neu ab 2019: Die Steuerbefreiung für Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung gilt nur noch, wenn diese zertifiziert sind.**

Maßnahmen, die vom Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt werden und das Ziel haben, den allgemeinen Gesundheitszustand zu verbessern, sind steuerlich befreit – und zwar bis zur Höhe von 500 Euro jährlich (§ 3 EStG).

Damit die Steuerbefreiung 2019 gilt, müssen diese Maßnahmen nun zertifiziert sein. Unter die Steuerbefreiung fallen Maßnahmen zur verhaltensbezogenen Prävention und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen.

Die Zertifizierung war bisher nicht Voraussetzung für die Steuerbefreiung und sorgt daher für eine leichte Verschärfung.

#### Übergangsregelung für 2018 begonnene Maßnahmen

Für Gesundheitsmaßnahmen, die vor dem 1. Januar 2019 begonnen wurden und die nach der neuen Regelung unsertifiziert sind, hat der Gesetzgeber deshalb eine Übergangsregelung getroffen: Für bereits laufende Maßnahmen ist das Zertifizierungsverfahren erstmals maßgeblich für Sachbezüge, die nach dem 31. Dezember 2019 gewährt werden.

Das "Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuer ausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerliche Vorschriften" tritt in weiten Teilen zum 1. Januar 2019 in Kraft.

#### Betriebliche Gesundheitsförderung: die Techniker unterstützt

Alles Wichtige zur betrieblichen Gesundheitsförderung finden Sie im TK-Firmenkundenportal unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031426.

Quelle: TK; Deutscher Bundestag

### 5.2 Wunschzeit 35 Stunden: Beschäftigte möchten nicht so lange arbeiten

**Wie lange möchten Beschäftigte wirklich arbeiten? Wie flexibel sollen die Arbeitszeiten sein? Und stimmen Arbeitszeiten und Wünsche überein? Eine Analyse der BAuA zeigt Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitwünschen und Wohlbefinden.**

Eine Arbeitszeit, die auf individuelle Bedürfnisse abgestimmt ist, kann die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erleichtern, Überlastungen vorbeugen, die Einkommenssituation verbessern und dem Arbeitskräftemangel entgegenwirken.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat daher untersucht, wie Wunsch und Realität bei den Beschäftigten in Deutschland aussehen. Und zwar in Bezug auf

- die wöchentliche Arbeitszeit,
- den zeitlichen Handlungsspielraum und
- die Trennung von Arbeit und Privatleben.

Ebenso analysiert der Bericht, welche Rahmenbedingungen bei der Umsetzung helfen und welche Hinderungsgründe es gibt.

### **Wunscharbeitszeit: die 35-Stunden-Woche**

Die Ergebnisse: Besonders bei der wöchentlichen Arbeitszeit klaffen Wunsch und Realität auseinander.

Die meisten Beschäftigten würden ihre Arbeitszeit gern verkürzen (etwa 50 Prozent). Wenn sie ihre Wochenarbeitszeit selbst wählen könnten, läge sie im Schnitt bei 35 Stunden – vier Stunden unter der tatsächlichen Arbeitszeit.

Viele Beschäftigte wünschen sich eine Arbeitszeit, die ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit entspricht. Das deutet darauf hin, dass sich viele die dauerhafte Verringerung von Überstunden und Mehrarbeit wünschen.

Wer seine Arbeitszeit hingegen verlängern möchte (etwa zwölf Prozent), kann eher darauf zählen, dass der Wunsch umgesetzt wird.

### **Beschäftigte wollen Urlaub selbst bestimmen**

Auch beim zeitlichen Handlungsspielraum stimmen Wunsch und Realität in vielen Fällen nicht überein: Mehr als acht von zehn Beschäftigten möchten gern Einfluss darauf haben, wann sie freinehmen können. Auch ein selbstbestimmter Arbeitsbeginn beziehungsweise Arbeitsende sowie die Möglichkeit, ein paar Stunden freizunehmen, sind den meisten wichtig (knapp zwei Drittel). Etwa die Hälfte der Befragten möchte selbst festlegen, wann sie Pause machen. Die tatsächliche Arbeitssituation sieht jedoch bei den meisten anders aus.

Die Trennung von Privat- und Arbeitsleben ist drei Viertel der Befragten wichtig – und ebenso vielen auch möglich.

### **Fehlende Autonomie kann zu gesundheitlichen Beschwerden führen**

Insgesamt zeigen sich deutliche Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitdiskrepanzen und dem Wohlbefinden der Beschäftigten: Wer über seine Arbeitszeit souverän verfügen kann, schätzt seinen Gesundheitszustand positiver ein und ist weniger häufig von gesundheitlichen Beschwerden betroffen. Diese Beschäftigten sind häufiger zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance und der Arbeit insgesamt.

Wer seine Arbeitszeit beeinflussen möchte, dies aber nicht kann, schätzt Gesundheitszustand, Work-Life-Balance und Zufriedenheit am ungünstigsten ein.

Eine gute Arbeitszeitgestaltung sollte sich an den Wünschen der Belegschaft orientieren. So kann sie dabei helfen, die vielfältigen Anforderungen im Arbeits- und Privatleben in Einklang zu bringen – besonders in Lebensphasen, in denen Familienaufgaben wie die Kinderbetreuung im Mittelpunkt stehen.

### **Den Bericht nachlesen**

Den kompletten Bericht finden Sie auf der Seite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin unter [baua.de](http://baua.de) in den Publikationen.

Quelle: BAuA

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de).

Vertiefte Informationen, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie in unserem Online-Lexikon zur Sozialversicherung TK-Lex zusammengestellt unter [tk-lex.tk.de](http://tk-lex.tk.de).