

Newsletter Februar 2019

Inhalt

| | | |
|-----|--|---|
| 1. | Aktuelles | 1 |
| 1.1 | Verjährungsfristen: Wann verjähren SV-Beitragsansprüche? | 1 |
| 1.2 | Elektronisches A1-Verfahren 2019: Ausnahmeregelung | 2 |
| 2. | Recht | 3 |
| 2.1 | BAG: Mehrarbeitszuschläge stehen auch Teilzeitkräften zu | 3 |
| 2.2 | Geringfügigkeits-Richtlinien überarbeitet .. | 3 |
| 2.3 | Intern oder extern – wie müssen Arbeitgeber offene Stellen ausschreiben? | 5 |
| 3. | Termine | 5 |
| 3.1 | Lohn- und Gehaltsabrechnung | 5 |
| 3.2 | TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an | 5 |
| 4. | Panorama | 6 |
| 4.1 | Sieben Jahre TK-Workshops "Vielfalt gewinnt!" – 2019 geht's weiter | 6 |
| 4.2 | "Dienst nach Vorschrift" – Was Unternehmen gegen innere Kündigungen tun können | 6 |
| 5. | Gesundheit | 7 |
| 5.1 | Resilienz in der Betrieblichen Gesundheitsförderung – ein Überblick | 7 |

Sehr geehrte Damen und Herren,

2019 verjähren die Beitragsansprüche aus dem Jahr 2015, sofern kein Vorsatz bestand oder eine Prüfung läuft. Welche Beiträge das betrifft und inwiefern auch die Arbeitnehmer herangezogen werden dürfen, erfahren Sie in diesem Newsletter.

Außerdem haben wir Antworten auf die Fragen zusammengestellt, ob Mehrarbeitszuschläge auch Teilzeitkräften zustehen, wie Arbeitgeber freie Stellen ausschreiben müssen und was Unternehmen gegen die innere Kündigung von Mitarbeitern tun können.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Aktuelles

1.1 Verjährungsfristen: Wann verjähren SV-Beitragsansprüche?

In der Sozialversicherung gilt grundsätzlich eine Frist von vier Jahren, um Beitragsansprüche geltend zu machen. Bei vorsätzlich vorenthaltenen Beiträgen gilt die Frist auch darüber hinaus. Wir haben zusammengestellt, was Arbeitgeber beachten müssen.

Beitragsansprüche gegenüber Arbeitgebern werden in der Regel von den Einzugsstellen und dem Betriebsprüfamt der Rentenversicherung geltend gemacht.

Allgemeine Verjährungsfrist von vier Jahren

Für die allgemeine Verjährungsfrist von SV-Beitragsansprüchen gilt: Die Verjährung von Ansprüchen auf Sozialversicherungsbeiträge orientiert sich an der Beitragsfälligkeit.

Der Sozialversicherungsträger muss Beitragsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber grundsätzlich bis zum Ablauf des vierten Kalenderjahres geltend machen, das auf das Kalenderjahr folgt, in dem die Beiträge fällig geworden sind. Da die Beiträge am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Entgeltabrechnungsmonats fällig werden, beginnt die Verjährungsfrist für die Beiträge von Januar bis Dezember eines Jahres immer am 1. Januar des Folgejahres und endet vier Jahre später am 31. Dezember.

Ist ein Beitrag beispielsweise im Jahr 2014 fällig geworden, gilt er 2019 bereits als verjährt. Bis zum 31. Dezember 2019 können also letztmalig Beitragsansprüche für das Kalenderjahr 2015 geltend gemacht werden.

Verjährungsfrist von 30 Jahren bei Vorsatz

Vorsätzlich vorenthalte Beiträge verjähren allerdings erst 30 Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind.

Nach der Rechtsprechung genügt für die Annahme dieser Frist, dass der Zahlungspflichtige die Beiträge mit bedingtem Vorsatz vorenthalten hat. Er hat also seine Beitragspflicht nur für möglich gehalten und die Nichtabführung der Beiträge billigend in Kauf genommen. Der Tatbestand des Vorsatzes ist insbesondere bei aufgedeckten Fällen illegaler Beschäftigung erfüllt.

RV: Betriebsprüfung mindestens alle vier Jahre

Die Betriebsprüfdienste der Rentenversicherung (RV) prüfen die Richtigkeit der Beitragszahlung bei den Arbeitgebern mindestens alle vier Jahre. Sie orientieren sich dabei an der Verjährungsregelung.

Ansprüche werden daher spätestens im Dezember des vierten Kalenderjahres nach der Beitragsfälligkeit per Prüfbescheid angemeldet.

Was fällt alles unter den Beitragsanspruch?

Unter Beitragsansprüchen versteht man grundsätzlich die Summe aller Abgaben an die Sozialversicherung.

Dies beinhaltet den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, der sich aus den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitragsanteilen zur

- Krankenversicherung,
- Rentenversicherung,
- Arbeitslosenversicherung und
- Pflegeversicherung

zusammensetzt, sowie sämtliche vom Arbeitgeber zu zahlenden Umlagen.

Hierzu gehören die Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen wegen

- Krankheit (U1) und
- Mutterschaft (U2) sowie
- die Insolvenzgeldumlage.

Für 450-Euro-Minijobs gilt dies auch in Bezug auf die einheitliche Pauschsteuer, die sich an den Beiträgen zur Rentenversicherung orientiert.

SV-Beiträge: Beitragsschuldner ist der Arbeitgeber

Arbeitgeber schulden der Sozialversicherung Beiträge – das ist gesetzlich so festgelegt. Sie haften damit für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitragsanteilen, für die Umlagen und bei 450-Euro-Minijobs für die einheitliche Pauschsteuer.

Wichtig: Dies gilt auch dann, wenn später nacherhobene Beiträge zur Sozialversicherung vom Arbeitnehmer zu verantworten sind, weil er beispielsweise unvollständige Angaben gemacht oder wichtige Angaben unterlassen hat.

Schutz für Arbeitnehmer: nachträgliche Berechnung nur begrenzt möglich

Arbeitgeber haben einen Anspruch darauf, dass ihre Beschäftigten einen Teil der Beiträge selbst tragen: die Arbeitnehmerbeitragsanteile. Die Anteile werden direkt vom Arbeitsentgelt abgezogen. Ein unterbliebener Abzug – zum Beispiel aufgrund eines Rechtsirrtums – darf grundsätzlich nur bei den nächsten drei Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden.

Wichtig: Hat ein Arbeitgeber diesen Zeitpunkt versäumt, muss er die Beitragsanteile des Arbeitneh-

mers selbst tragen. Es handelt sich um eine Schutzvorschrift für die Beschäftigten.

Gibt es von dieser Schutzregelung Ausnahmen?

Das Abzugsrecht des Arbeitgebers kann ausgedehnt werden, wenn den Arbeitgeber am versäumten Abzug der Beitragsanteile keine Schuld trifft. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn er eine unzutreffende Auskunft vom Versicherungsträger erhalten hat.

Ein Zugriff auf das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers ohne zeitliche Begrenzung ist außerdem möglich, wenn der Arbeitnehmer

- den Beitrag allein trägt, weil er beispielsweise freiwillig gesetzlich versichert ist,
- er nur Sachbezüge erhält oder
- seinen Auskunftspflichten gegenüber dem Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nachkommt.

Beiträge, Meldungen & Co.: mehr dazu im TK-Firmenkundenportal

Alles Wichtige rund um Beitragszahlungen, Fälligkeiten und Meldungen finden Sie im TK-Firmenkundenportal unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2028380.

Quelle: TK

1.2 Elektronisches A1-Verfahren 2019: Ausnahmeregelung

Seit dem 1. Januar 2019 müssen Arbeitgeber A1-Bescheinigungen elektronisch beantragen. Die Nutzung des Papierverfahrens ist nur noch in Ausnahmefällen möglich.

Um bei Entsendungen eine doppelte Beitragszahlung sowohl im Heimat- als auch im Entsendeland zu vermeiden, gibt es bestimmte Regelungen des europäischen Gemeinschaftsrechts. Diese sehen vor, dass bei einer Entsendung in einen anderen EU-Staat oder nach Island, Liechtenstein, Norwegen oder in die Schweiz unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin allein die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Dies muss der entsandte Mitarbeiter im Beschäftigungsstaat mit einer A1-Bescheinigung nachweisen.

Elektronisches Antragsverfahren für Arbeitgeber Pflicht

Bereits ab 2018 konnten A1-Bescheinigungen aus einigen Abrechnungsprogrammen heraus beantragt werden. Seit dem 1. Januar 2019 ist das Antrags- und Bescheinigungsverfahren für Arbeitgeber nun verpflichtend.

Ausnahmeregelung in begründeten Einzelfällen

In der ersten Phase des maschinellen Dialogverfahrens kann es trotz der Bemühungen der Arbeitgeber, Softwareersteller und der Sozialversicherung vereinzelt zu Problemen in der Umsetzung kommen.

Arbeitgeber werden möglicherweise im Einzelfall noch nicht in der Lage sein, maschinelle Anträge zu stellen. In der Konsequenz werden sie auf etablierte Wege und auf den Papiervordruck zurückgreifen.

Um die Zurückweisung von Papieranträgen ab dem 1. Januar 2019 zu vermeiden, haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in den Gemeinsamen Grundsätzen zum A1-Verfahren eine Ausnahmeregel geschaffen.

Dies gilt für alle Anträge gegenüber den Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung, der Arbeitsgemeinschaft für berufsständische Versorgungseinrichtungen sowie für Anträge, die die DVKA entgegennimmt.

A1-Arbeitskreis gestaltet das Verfahren weiter aus

Zur weiteren Ausgestaltung des Verfahrens wurde der neue Arbeitskreis A1 gegründet. Er ist mit Vertretern der antragsannahmenden Stellen, mit Arbeitgebervertretern und Experten der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung besetzt und will Anpassungen im Verfahren bewerten sowie praxisingerecht umsetzen. Am 12. Dezember 2018 war der Startschuss für die erste Sitzung.

Immer auf dem Laufenden mit der Techniker

Mit dem TK-Auslands-Newsletter "International beschäftigt" bleiben Arbeitgeber immer auf dem Laufenden. Jetzt kostenlos anmelden: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2032116.

Quelle: TK

2. Recht

2.1 BAG: Mehrarbeitszuschläge stehen auch Teilzeitkräften zu

Wenn Teilzeitkräfte über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten, können sie dafür Mehrarbeitszuschläge verlangen – so das Bundesarbeitsgericht (BAG). Das Benachteiligungsverbot für Teilzeitkräfte verlange, eine Tarifregelung für Mehrarbeitszuschläge entsprechend auszulegen.

Der Fall

Im verhandelten Fall arbeitet die Klägerin als stellvertretende Filialeiterin in Teilzeit in der Systemgastronomie. Für das Arbeitsverhältnis gilt der entsprechende Manteltarifvertrag. Dieser regelt unter anderem Mehrarbeitszuschläge und erlaubt es, für die Mitarbeiter eine Jahresarbeitszeit festzulegen.

Die Beschäftigte erhielt für den Zeitsaldo, der nach Ablauf von zwölf Monaten bestand, die tarifliche Grundvergütung. Mehrarbeitszuschläge bekam sie von der Arbeitgeberin nicht, weil ihr Zeitsaldo zwar die vereinbarte Arbeitszeit überschritt, nicht aber die einer Vollzeitstätigkeit.

Die Arbeitnehmerin sah das anders und klagte auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit, die über ihre vereinbarte Arbeitszeit hinausging.

BAG: Teilzeitkräfte dürfen nicht benachteiligt werden

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigte, dass der Klägerin und den Arbeitnehmern in vier weiteren Verfahren die Mehrarbeitszuschläge zustehen.

Denn die Auslegung des Tarifvertrags ergebe, dass Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Jahresarbeitszeit einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit haben, die über ihre individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht.

Diese Auslegung entspreche höherrangigem Recht und sei mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vereinbar (§ 4 Abs. 1 TzBfG): Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Arbeitsentgelt oder andere geldwerte Leistungen müssen ihnen anteilig mindestens so gewährt werden, wie es vergleichbare Vollzeitmitarbeiter auch bekommen.

Mehr Recht bei TK-Lex

Gesetzestexte, wichtige Urteile und News aus Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht finden Sie bei TK-Lex unter tk-lex.tk.de.

Quelle: Bund-Verlag; BAG-Urteil v. 19.12.2018, AZR 231/18

2.2 Geringfügigkeits-Richtlinien überarbeitet

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die Geringfügigkeits-Richtlinien überarbeitet: Die neue Fassung gilt seit Januar 2019. Ein Überblick über die wichtigsten Regelungen.

Zeitgrenzen für kurzfristige Minijobs dauerhaft verlängert

Die Zeitgrenzen für kurzfristige Minijobs wurden dauerhaft auf drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres verlängert.

Diese Regelung wirkt sich auch auf "normale" 450-Euro-Minijobs aus: Wird die Entgeltgrenze zum Beispiel durch eine Krankheitsvertretung unvorhersehbar vorübergehend bis zu drei Monate lang überschritten, wirkt sich das auch bei einem Arbeitsentgelt von mehr als 5.400 Euro pro Jahr unschädlich aus.

Monatliche Entgeltgrenze gilt auch für anteilige Monate

Bei der Entgeltgrenze von 450 Euro handelt es sich um einen Monatswert. Unabhängig von der Dauer der Beschäftigung muss kein anteiliger Monatswert gebildet werden. So kann beispielweise auch ein Minijob vorliegen, wenn die Beschäftigung nur einen Tag dauert und das Entgelt bis 450 Euro beträgt.

Ehrenamt & Co. : steuerfreie Aufwandsentschädigungen

Ehrenamtszuschüsse (720 Euro pro Kalenderjahr) oder Übungsleiterzuschüsse (2.400 Euro pro Kalenderjahr) sind steuerfreie Aufwandsentschädigungen und zählen nicht zum sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt.

Ob ein Minijob vorliegt, wird geprüft, indem man das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ermittelt. Dafür rechnet man zunächst aus, welchen Gesamtverdienst der Beschäftigte in dem Jahr voraussichtlich haben wird. Davon wird der jährliche Steuerfreibetrag in voller Höhe abgezogen. Beträgt der Monatsdurchschnitt dann nur einen Verdienst von maximal 450 Euro, handelt es sich um einen Minijob.

Ausländische Minijobber: Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung

Sind 450-Euro-Minijobber aus dem Ausland ausschließlich in Deutschland beschäftigt, unterliegen sie den deutschen Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit: Wenn sie in Deutschland gesetzlich versichert sind, ist der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung zu zahlen.

Ausgenommen von dieser Krankenversicherungspflicht sind nur Personen, die zuletzt privat krankenversichert waren. Bei Minijobbern aus der EU beziehungsweise dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und der Schweiz kann das auch eine private Krankenversicherung sein, die zuletzt in ihrem Heimatland bestand.

Trifft der Sachverhalt zu, müssen Arbeitgeber vom Beschäftigten einen entsprechenden Nachweis verlangen und zu den Entgeltunterlagen nehmen. Fehlt der Nachweis, sind Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu zahlen.

Meldegründe für kurzfristige Minijobs

Kurzfristige Minijobs sind grundsätzlich mit diesen Abgabegründen zu melden:

- Abgabegrund 10: Anmeldung wegen Beginn einer Beschäftigung
- Abgabegrund 30: Abmeldung wegen Ende einer Beschäftigung
- Abgabegrund 40: Gleichzeitige An- und Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung

Bei Rahmenvereinbarungen bestehen keine Bedenken, wenn eine Anmeldung mit Abgabegrund 10 zum Beginn der Rahmenvereinbarung und eine Abmeldung mit Abgabegrund 30 zum Ende der Rahmenvereinbarung vorgenommen wird.

Die Meldegründe können bei Rahmenvereinbarungen selbst dann genutzt werden, wenn nicht in

jedem Kalendermonat ein Arbeitseinsatz gegen Arbeitsentgelt erfolgt.

Weitere Angaben zu Meldungen bei kurzfristigen Minijobs finden Sie unter minijob-zentrale.de in der Rubrik "minijobs gewerblich".

Jahreszeitraum für die Beurteilung eines 450-Euro-Minijobs beginnt am Monatsersten

Das regelmäßige Arbeitsentgelt zur Beurteilung eines 450-Euro-Minijobs ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die die Beschäftigung besteht. Dabei ist maximal ein Jahreszeitraum von zwölf Monaten zugrunde zu legen.

Neu geregelt wurde, dass der Jahreszeitraum auch dann am ersten eines Monats beginnt, wenn die Beschäftigung erst im Laufe des Monats erfolgt. zum Beispiel:

- Beginn der Beschäftigung am 15. Februar
- Beginn Jahreszeitraum ab 1. Februar

SV-pflichtige Beschäftigung wird zu Minijob: Resturlaub fließt in Beurteilung ein

Geht eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in einen Minijob über, besteht häufig noch Resturlaub. Dieser muss mit dem erhöhten Entgeltanspruch aus der bisherigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vergütet werden.

Der erhöhte Urlaubsentgeltanspruch muss bei der Ermittlung des voraussichtlichen regelmäßigen Arbeitsentgelts berücksichtigt werden. Liegt das zu erwartende Jahresentgelt über der Grenze von 5.400 Euro, handelt es sich weiterhin um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Arbeitgeber können die Beschäftigung jedoch ab dem 1. Januar des Folgejahres erneut versicherungsrechtlich beurteilen und prüfen, ob ein Minijob vorliegt.

Aktuelle Geringfügigkeits-Richtlinien nachlesen

In den Geringfügigkeits-Richtlinien (GeringfügigRL) erläutern die Sozialversicherungsträger, wie geringfügige Beschäftigungen oder auch Minijobs versicherungs-, beitrags- und melderechtlich zu behandeln sind.

Die überarbeitete Fassung trägt das Datum vom 21. November 2018 und gilt ab dem 1. Januar 2019. Sie enthält die Änderungen, Ergänzungen und Klarstellungen, die sich seit der letzten Fassung vom 12. November 2014 aufgrund von Rechtsänderungen, Rechtsprechung und Rechtsauslegung ergeben haben.

Sie finden das Dokument unter minijob-zentrale.de in der Rubrik "minijobs basiswissen".

Quelle: Haufe; Minijob-Zentrale

2.3 Intern oder extern – wie müssen Arbeitgeber offene Stellen ausschreiben?

Unternehmen können freie Stellen in der Regel nicht einfach so in öffentliche Jobportale setzen, sondern müssen sie zunächst intern ausschreiben – denn der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht.

Gibt es in einem Unternehmen keinen Betriebsrat, können private Arbeitgeber freie Stellen jederzeit extern besetzen, beispielsweise über Jobbörsen.

Anders sieht es aus, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist. Laut Betriebsverfassungsgesetz kann der Betriebsrat nämlich verlangen, dass offene Stellen auch innerhalb des Unternehmens ausgeschrieben werden (§ 93 BetrVG).

Die Regelung stellt jedoch keineswegs sicher, dass eine freie Stelle auch von einem internen Mitarbeiter besetzt wird. Personalverantwortliche können neben der internen Jobausschreibung auch noch einen externen Bewerbungsprozess starten.

BAG: Leiharbeiter statt interne Ausschreibung nicht zulässig

Ein Arbeitgeber darf eine interne Stellenausschreibung nicht vermeiden, indem er zum Beispiel Leiharbeiter einsetzt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt in einer Entscheidung klar, dass sich § 93 BetrVG auf die interne Ausschreibung von allen Stellen bezieht – eine Ausnahme für den Einsatz von Leiharbeitern ist nicht vorgesehen.

Im verhandelten Fall hatte ein Arbeitgeber mehrere Monate lang 130 Leiharbeitnehmer eingesetzt, um die Produktion zu sichern. Die Stellen wurden vorher nicht intern ausgeschrieben. Der Betriebsrat ging dagegen mit Erfolg an.

Interne Ausschreibungen weniger formell

Auch wenn interne Ausschreibungen informeller als externe durchgeführt werden können, müssen sich Arbeitgeber an bestimmte Vorgaben halten. Zum Beispiel:

- Interne Stellenausschreibungen müssen allen Mitarbeitern zugänglich gemacht werden.
- Die konkrete Ausgestaltung der Stellenausschreibung können Arbeitgeber selbst festlegen.
- Die Ausschreibung sollte das Jobprofil sowie die Anforderungen an den Bewerber enthalten, um auch innerhalb des Unternehmens geeignete Personen anzusprechen.
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist einzuhalten. Diskriminierungen in der Ausschreibung zum Beispiel wegen Alters oder Geschlechts sind nicht zulässig.

Der Betriebsrat kann die Zustimmung zur Einstellung verweigern

Wenn eine Stelle besetzt wurde, obwohl die Ausschreibung nicht intern erfolgt ist oder nicht gesetzeskonform war, kann der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung des ausgesuchten Mitarbeiters verweigern (§ 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG).

Mehr Recht bei TK-Lex

Weitere Informationen, Hintergründe und News zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht finden Sie bei TK-Lex unter **tk-lex.tk.de**.

Quelle: anwalt.de; TK

3. Termine

3.1 Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für Februar und März 2019 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Februar 2019

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

März

- 11. März: Lohnsteueranmeldung Februar 2019
- 25. März: SV-Beitragsnachweis März 2019
- 27. März: Fälligkeit der SV-Beiträge März 2019

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

Alle Termine finden Sie auch in unserem elektronischen Kalender unter "Termine" auf **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.

Minijobs aktuell: Was Arbeitgeber wissen müssen

Termin

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.

Ausland und Entsendung kompakt

Termin

Dienstag, 26. März 2019 – 10:00 bis 12:00 Uhr

Inhalt

Der aktuelle Mangel an Fachkräften hat dazu geführt, dass vermehrt Mitarbeiter aus dem Ausland rekrutiert werden. Doch welche Rahmenbedingungen sind dabei zu beachten?

Das Webinar stellt die Grundlagen der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter dar und zeigt außerdem, was Arbeitgeber beachten müssen, wenn die eigenen Mitarbeiter im Ausland tätig sind.

Anmeldung

Anmelden können Sie sich über webinare.tk.de. Die Teilnahme ist wie immer kostenlos.

Quelle: TK

4. Panorama

4.1 Sieben Jahre TK-Workshops "Vielfalt gewinnt!" – 2019 geht's weiter

Vor sieben Jahren ging's los: 2012 startete die Techniker ihre Workshopreihe "Vielfalt gewinnt!" mit Workshops zu wechselnden Schwerpunkten rund um die kulturelle Vielfalt in Unternehmen. Inzwischen gibt's sogar den eGuide zur Willkommenskultur.

Unternehmen rekrutieren immer häufiger Fachkräfte im Ausland und richten sich zunehmend international aus. Deswegen ist das Thema "Vielfalt" auch heute noch aktuell – sieben Jahre nach dem ersten Workshop.

Deshalb hat die TK auch 2018 wieder Personalverantwortliche aus Unternehmen, Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen zu den bundesweiten Workshops eingeladen.

In insgesamt 20 Workshops mit über 320 Teilnehmern aus ganz Deutschland wurde sehr intensiv über die Chancen und Risiken, die Diversität bietet, diskutiert – zusammen mit namhaften wissenschaftlichen Experten und erfahrenen Moderatoren.

Einen kurzen Einblick in die Workshops bekommen Sie mit unserem Video unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2042416.

Neu: der eGuide zur Willkommenskultur

2018 hat die Techniker außerdem den eGuide zur Willkommenskultur ins Leben gerufen: Der eGuide ist eine Online-Anwendung mit Anregungen und Lösungsansätzen rund um kulturelle Diversität in Unternehmen: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2036296.

An den TK-Workshops teilnehmen

Weitere Informationen zu den "Vielfalt gewinnt!"-Workshops finden Sie im TK-Firmenkundenportal unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2042400.

Und die Reihe geht natürlich weiter: Wenn Sie an einem der neuen Workshops 2019 teilnehmen möchten, wenden Sie sich bitte an gesundheitsmanagement@tk.de.

Quelle: TK

4.2 "Dienst nach Vorschrift" – Was Unternehmen gegen innere Kündigungen tun können

Wenn Arbeitnehmer sich zurückziehen: 20 Prozent der Arbeitsleistung von deutschen Unternehmen gehen aufgrund der sogenannten inneren Kündigung von Beschäftigten verloren. Was Unternehmen tun können, damit es gar nicht erst so weit kommt, zeigen drei neue Podcasts.

"Dienst nach Vorschrift": Wer innerlich gekündigt hat, distanziert sich von seinen Arbeitsinhalten, Aufgaben und von den Kollegen. Die Einsatzbereitschaft lässt nach, die Resignation gegenüber der Arbeitssituation nimmt zu. Die Identifikation mit dem Unternehmen fehlt.

Innerlich Gekündigte sind dauerhaft unmotiviert, desinteressiert und unzufrieden. Ihre Tätigkeit erfüllt sie nicht oder nicht mehr und erscheint ihnen zunehmend sinnlos.

Häufig ziehen sich diese Mitarbeiter zurück, sie nehmen zum Beispiel nicht mehr an Veranstaltungen des Unternehmens oder der Abteilung teil. Dafür nehmen die kurzen und die längeren Arbeitsunfähigkeiten zu.

Diese Haltung kann auch auf die Kollegen ausstrahlen, sodass die Stimmung und Motivation im gesamten Team sinken.

Kosten in Höhe von 100 Milliarden Euro jährlich

Für die deutsche Wirtschaft entstehen nach einer Studie des Beratungsunternehmens Gallup Kosten in Höhe von rund 100 Milliarden Euro jährlich durch die innere Kündigung von Beschäftigten.

Warum wechseln diese Personen nicht einfach ihren Job? Die "richtige Kündigung" wird von ihnen in der Regel nicht in Betracht gezogen, da sie keine Alternativen zur aktuellen Tätigkeit sehen und finanzielle oder andere Einbußen befürchten.

Woher kommt die innere Kündigung?

Die Ursachen liegen in der Regel im Arbeitskontext und können zum Beispiel sein:

- das Führungsverhalten der Vorgesetzten
- das Abgeben von verantwortungsvollen Tätigkeiten

- eine Zurücksetzung bei Beförderungen
- die Abnahme von beruflichen Perspektiven
- die Unzufriedenheit mit der Gesamtsituation im Unternehmen, zum Beispiel durch einschneidende Umstrukturierungen

Bevor es zu einer inneren Kündigung kommt, wird meist eine Reihe von Erwartungen dauerhaft nicht erfüllt, wie zum Beispiel der Wunsch nach einer sinnvollen Tätigkeit, dem respektvollen Umgang miteinander oder nach Arbeitsanforderungen, die zu bewältigen sind.

Daraus entsteht ein Teufelskreis: Das Unternehmen erfüllt die Erwartungen des Mitarbeiters nicht, der Mitarbeiter zieht sich zurück, verringert seine Arbeitsleistung und erfüllt dadurch nicht die Erwartungen des Unternehmens.

Wege aus der inneren Kündigung

In drei jeweils 20-minütigen Podcasts informiert die Initiative Arbeit und Gesundheit (iga) über die Ursachen und Folgen der inneren Kündigung und zeigt Gegenmaßnahmen für Unternehmen auf. Der Dreiteiler mit dem Titel "Innere Kündigung" richtet sich an betroffene Beschäftigte und Führungskräfte.

In der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) arbeiten gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung zusammen. Ziel der Initiative ist es, die Gesundheit im Arbeitsleben zu fördern.

In der ersten Episode "Der Mensch" erfahren die Hörer, was man unter innerer Kündigung versteht und welche Signale es gibt.

Die zweite Episode "Das Unternehmen" beschäftigt sich damit, welche Auswirkung innere Kündigungen auf das Unternehmen haben.

Im dritten Teil "Die Wege heraus" werden Möglichkeiten zur Vorbeugung vorgestellt und wie man negative Auswirkungen für Mitarbeiter und Unternehmen vermeidet.

Die Beiträge basieren auf den Ergebnissen des Studienprojekts "Engagement erhalten – innere Kündigung vermeiden", das im iga.Report 33 erschienen ist. Für das Projekt wurden rund 380 Personalverantwortliche und Führungskräfte in Unternehmen befragt.

Die Podcasts können Sie auf der Seite iga-info.de in den Veröffentlichungen kostenlos anhören oder herunterladen.

Den vollständigen Report "Engagement erhalten – innere Kündigung vermeiden" finden Sie ebenfalls unter iga.info.de in den Veröffentlichungen unter dem Punkt "iga.Reporte".

Quelle: iga

5. Gesundheit

5.1 Resilienz in der Betrieblichen Gesundheitsförderung – ein Überblick

Wie kann man Resilienz im Arbeitskontext stärken, und was ist das überhaupt? Ein Überblick über Modelle und Ansätze – und welche Rolle Resilienz in der Betrieblichen Gesundheitsförderung spielen kann.

Als Resilienz wird die Widerstandsfähigkeit eines Menschen gegenüber Belastungen, Dauerstress, Veränderungen und Traumata bezeichnet. Sie ist die Fähigkeit, sich von Krisensituationen zu erholen, ohne unter anhaltenden Beeinträchtigungen zu leiden.

Welche Eigenschaften oder Verhaltensweisen damit genau gemeint sind, ist nicht eindeutig. In einigen Konzepten wird der Wachstumsgedanke genannt: Danach gelten vor allem die Menschen als besonders resilient, die an Krisen wachsen und Veränderungen als Chance begreifen.

Man geht davon aus, dass Resilienz zu einem gewissen Teil genetisch bestimmt ist. Zu ihr gehören aber auch Einstellungen, Verhaltensweisen und Fähigkeiten, die gefördert und trainiert werden können.

Resilienz in der betrieblichen Gesundheitsförderung

In der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) gewinnt das Resilienzkonzept immer mehr an Bedeutung: Es soll psychischer Beanspruchung, negativen Stressfolgen und Burnout vorbeugen.

Kritiker befürchten, dass wichtige Baustellen wie die Verbesserung von Arbeitsbedingungen oder die Reduzierung der Stressbelastung durch Resilienzförderung aus dem Fokus geraten – Arbeitnehmer also möglicherweise nur für eine psychisch immer belastendere Arbeitswelt fit gemacht werden sollen.

Resilienzförderung kann aber zusätzlich zur Verringerung von belastenden Faktoren einen sinnvollen Interventionsansatz in der Gesundheitsförderung bieten. Denn werden die Widerstandsfähigkeit und die Fähigkeit zur Krisenbewältigung gefördert, hat das weitere positive Auswirkungen auf das Gesamtfinden der Menschen, nämlich

- weniger körperliche Beschwerden,
- eine schnellere Erholung,
- weniger Ängste,
- weniger Depressionen sowie
- mehr Lebenszufriedenheit.

Da es verschiedene Resilienzkonzepte gibt, ist es wichtig für die praktische Arbeit, sich auf ein bestimmtes Konzept festzulegen. So werden Maßnahmen nicht beliebig, sondern nachvollziehbar durchgeführt.

"Die sieben Säulen der Resilienz"

Ein sehr bekanntes und häufig verwendetes Modell ist das der sieben Säulen nach Ursula Nuber:

1. Säule – Optimismus

Grundlage jeder Krisen- und Konfliktbewältigung ist der Glaube daran, dass Krisen zeitlich begrenzt und überwindbar sind. Optimismus beinhaltet außerdem die Überzeugung, auf die Ereignisse im Leben Einfluss ausüben zu können.

2. Säule – Akzeptanz

Krisen werden akzeptiert und den Tatsachen wird ins Auge geblickt, sodass Schritte zur Bewältigung unternommen werden können.

3. Säule – Lösungsorientierung

Es werden Lösungen für die Krise gesucht und der Versuch unternommen, die Kontrolle über das Leben zurückzugewinnen.

4. Säule – Opferrolle verlassen

Wer die Opferrolle verlässt, kann sich wieder auf die eigenen Stärken besinnen und die Realität angemessen interpretieren. Er verhält sich wie ein "Stehaufmännchen".

5. Säule – Verantwortung übernehmen

Man schiebt die Schuld weder auf andere, noch macht man sich selbst zum Sündenbock. Stattdessen übernimmt man in angemessener Weise Verantwortung für das eigene Handeln.

6. Säule – Netzwerkorientierung

Es wird ein stabiles Netzwerk aufgebaut und gepflegt.

7. Säule – Zukunftsplanung

Durch gute Vorbereitung sollen zukünftige Krisen idealerweise vermieden, zumindest aber möglichst gut bewältigt werden.

Stufenmodell von Al Siebert

Die Besonderheit dieses Resilienzmodells ist sein stufenweiser Aufbau. Er stellt nicht alle Faktoren wie die oben genannten Säulen nebeneinander, sondern benennt eine Grundstufe mit Basisfertigkeiten und -verhaltensweisen, die sich erlernen lassen. Darüber steht eine Aufbaustufe, die fortgeschrittene Fähigkeiten und Einstellungen umfasst.

Für die einzelnen Stufen empfiehlt Siebert jeweils Übungen zur Förderung resilienter Verhaltensweisen oder Einstellungen.

Resilienz stärken und trainieren

Je nachdem, welches Modell zugrunde gelegt wird, ergeben sich daraus unterschiedliche Möglichkeiten zur Förderung der Resilienz. Sinnvoll scheint auf jeden Fall ein möglichst frühzeitiges und präventives Vorgehen zu sein.

Da wahrscheinlich jeder Mensch eine eigene Mischung aus Fähigkeiten und Einstellungen hat, die seine persönliche Resilienz ausmachen, gibt es keinen Fähigkeitskanon, über den jeder verfügen muss.

Die Förderung sollte deswegen eher eine Art Werkzeugkoffer darstellen, aus dem sich jeder Mensch die für ihn passenden Methoden in geeigneter Ausprägung zusammenstellt.

Führt man Resilienztrainings durch, können sie in verschiedenen Settings angeboten werden, zum Beispiel als offene Seminare oder für spezielle Mitarbeitergruppen oder Führungskräfte.

Unternehmen und Organisationen

Nicht nur einzelne Personen können resilient sein, sondern auch Gruppen, Organisationen und Unternehmen. Sogar natürliche (Öko-) oder technische (Wirtschafts-) Systeme können Resilienz aufweisen. Auch hier unterscheiden sich die Definitionen und Konzepte zur Resilienz.

Hilfreiche Strategien zu Stärkung der Resilienz in Organisationen könnten zum Beispiel sein:

- Analyse der eigenen Stärken und Schwächen
- Reduktion von Risiken, Aufbau von Kraftquellen und Reservesystemen
- Krisenszenarien und Frühwarnsysteme aufbauen und für die gravierendsten Risiken Aktionspläne erstellen
- Problemlösefähigkeiten von Mitarbeitern, Führungskräften und Teams stärken
- soziale Kontakte und den Zusammenhalt innerhalb der Organisation stärken
- Resilienz der Führungskräfte fördern
- Resilienz in die Personalauswahl und -entwicklung integrieren
- gemeinsame Werte entwickeln und eine Kultur der gegenseitigen Unterstützung leben.

Betriebliche Gesundheitsförderung – die Techniker unterstützt Sie dabei

Alles Wichtige zur betrieblichen Gesundheitsförderung und wie die Techniker Sie dabei unterstützt, finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031426.

Quelle: TK

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