

Newsletter April 2019

Inhalt

1.	Aktuelles	1
1.1	Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung: Kann es zukünftig entfallen?.....	1
1.2	sv.net: So einfach ist der digitale A1- Antrag	2
2.	Recht.....	3
2.1	BSG-Urteil: Krankenkassenwahlrecht bei Arbeitgeberwechsel	3
2.2	Midijobs: Aus Gleitzone wird Übergangsbereich	3
3.	Termine.....	5
3.1	Lohn- und Gehaltsabrechnung.....	5
3.2	TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	5
4.	Panorama	6
4.1	Führung im Wandel: Was wird zukünftig von Führungskräften erwartet?	6
4.2	Multitasking: kleine Unterbrechungen mit Folgen.....	6
5.	Gesundheit.....	7
5.1	Mitarbeitergesundheit: Generation Z steht nicht für Work-Life-Blending.....	7

Sehr geehrte Damen und Herren,

aktuell gibt es Überlegungen, das Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung in den SV-Meldungen zu streichen. Wir halten Sie auf dem Laufenden. Außerdem erklären wir, wie Sie ganz einfach einen A1-Antrag für Entsendungen in europäische Länder online stellen können.

Weitere Themen in diesem Newsletter: Aus der Gleitzone wird der Übergangsbereich, wie Führungskräfte sich auf die neue Arbeitswelt einstellen können und warum Multitasking doch keine so gute Idee ist.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Aktuelles

1.1 Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung: Kann es zukünftig entfallen?

Eine Mehrfachbeschäftigung muss vom Arbeitgeber in der Meldung zur Sozialversicherung gekennzeichnet werden. Dabei kommt es immer wieder zu Problemen. Es wird daher überlegt, auf das Kennzeichen zukünftig zu verzichten.

Häufig üben Beschäftigte neben ihrer Hauptbeschäftigung weitere Jobs aus. In einigen Konstellationen ist die Hauptbeschäftigung dabei nicht eindeutig zu erkennen, zum Beispiel wenn mehrere wechselnde Beschäftigungen nebeneinander ausgeübt werden.

Im Gesetz ist festgelegt, dass die Mehrfachbeschäftigung gemeldet werden muss. Die weitere Ausgestaltung ist allerdings nicht klargestellt.

Im Jahr 2012 formulierte die Sozialversicherung eine Konkretisierung: "Der Hinzutritt einer weiteren Beschäftigung stellt keinen meldepflichtigen Tatbestand dar, daher kann grundsätzlich nur der Arbeitgeber zur Angabe des Kennzeichens verpflichtet werden, der mit seiner Beschäftigung zur Hauptbeschäftigung hinzutritt" (Gemeinsames Rundschreiben "Meldeverfahren zur Sozialversicherung", Punkt 1.1.11).

Kennzeichnung weiterhin problematisch

In vielen Fällen mussten sich die Arbeitgeber der Hauptbeschäftigungen nun nicht mehr mit dem Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung auseinandersetzen: Wird eine zusätzliche Beschäftigung aufgenommen, muss nur der neu hinzutretende Arbeitgeber in der Anmeldung das Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung setzen.

Bleiben jedoch beide Beschäftigungen nebeneinander bestehen, sind beide Arbeitgeber dazu verpflichtet, in den zukünftigen Meldungen – zum Beispiel in den Jahresmeldungen – das Kennzeichen zu setzen.

Ist dem Hauptarbeitgeber hingegen bekannt, dass die hinzutretende Beschäftigung bereits geendet hat, muss er sich nicht mehr um das Kennzeichen kümmern.

Weiterhin bleiben die Fälle problematisch, in denen die Hauptbeschäftigung wegfällt und die Nebenbeschäftigung übrigbleibt. Oder in denen sich Beschäftigungen nur tageweise überschneiden.

Die erste Auswertung des neuen Bestandsprüfungsverfahrens hat gezeigt: von Januar bis Juni 2018 haben die Krankenkassen 73,5 Millionen Meldungen verarbeitet. Davon mussten 333.000 Meldungen korrigiert werden – und jede fünfte Meldung wegen einer fehlerhaften Mehrfachbeschäftigungskennzeichnung.

Wegfall Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung?

Die hohe Fehlerquote führte dazu, dass der Prozess kritisch hinterfragt wird. Aktuell wird geklärt, ob das Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung für den Rentenversicherungsträger tatsächlich notwendig ist oder ob eine Karenzzeit geschaffen werden kann. Damit ist gemeint, dass das Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung wegfallen könnte, wenn sich zwei Beschäftigungen für eine bestimmte – kurze – Dauer überschneiden.

Es gibt aber auch Überlegungen, das Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung ganz wegfallen zu lassen. Der Beschluss ist voraussichtlich für den 26. Juni 2019 vorgesehen.

Quelle: TK; Haufe

1.2 sv.net: So einfach ist der digitale A1-Antrag

Eine A1-Bescheinigung für europäische Auslandseinsätze muss seit Anfang des Jahres elektronisch beantragt werden. Wem kein zertifiziertes Abrechnungsprogramm zur Verfügung steht, der kann den Antrag über die Browser-Anwendung sv.net/standard stellen. Wir zeigen, wie's geht.

sv.net steht allen Arbeitgebern zur Verfügung, die kein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm verwenden. Mit sv.net können Sie Sozialversicherungsmeldungen, Beitragsnachweise und weitere Formulare elektronisch übermitteln.

Es gibt zwei Varianten: sv.net/comfort wird auf dem Computer installiert und ist für die regelmäßige Nutzung gedacht. Die Browser-Variante sv.net/standard eignet sich eher für die gelegentliche Nutzung. Für eine Betriebsnummer, einen Benutzer und bis zu 100 Meldungen pro Jahr sind beide Varianten – also sv.net/standard und sv.net/comfort – kostenfrei. Wer mehr nutzen möchte, zahlt einen geringen Jahresbetrag.

Wir erklären Schritt für Schritt, wie Sie den A1-Antrag über sv.net/standard stellen können:

1. Für sv.net/standard registrieren

Sie können sich mit Ihrer Betriebsnummer und Ihren Firmenangaben auf der sv.net-Seite unter standard.gkvnet-ag.de/svnet/ registrieren. Dafür klicken Sie auf den Button "Neuen Benutzer registrieren" und geben die erforderlichen Daten ein. Die Zugangsdaten für das Portal erhalten Sie unmittelbar per E-Mail. Und nach dem Klick auf den Aktivierungslink kann es schon losgehen.

2. Mit Ihren Zugangsdaten anmelden

Sie geben Ihre Betriebsnummer und Ihre Zugangsdaten unter standard.gkvnet-ag.de/svnet/ in das entsprechende Feld ein und melden sich an.

3. Formular ausfüllen

Unter dem Reiter "Formulare" gibt es den Punkt "Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1". Diesen klicken Sie an und erhalten den direkten Zugang zum Formular "A1-Antrag Entsendung".

Neben den Angaben zur Firma müssen einige Angaben zur Person, zum Einsatzland und zur beruflichen Tätigkeit im Ausland gemacht werden. Sobald rechts neben dem Ausfüllfeld ein Dreieck erscheint, stehen mehrere Optionen zur Verfügung und können per Mausclick ausgewählt werden.

Bei der Suche nach dem Tätigkeitsschlüssel gibt es ein Freitext-Suchfeld, mit dem Sie durch das Eingeben von Stichwörtern die Berufsbezeichnung auswählen können.

4. Prüfen und Vorschau

Nachdem Sie alle Felder ausgefüllt haben, können Sie oben unter "Prüfen und Vorschau" die Korrektheit Ihrer Angaben überprüfen. Fehlende Felder oder falsche Angaben wie zum Beispiel eine unvollständige Sozialversicherungsnummer werden durch das System erkannt.

5. Senden

Durch Klick auf das Symbol "Senden" ist Ihr Antrag unterwegs zur Krankenkasse beziehungsweise zum zuständigen Sozialversicherungsträger.

6. A1-Bescheinigung im Postfach aufrufen

Schauen Sie einfach in den nächsten Tagen in Ihr Postfach von sv.net: Hier können Sie im "Posteingang" Ihre A1-Bescheinigung als PDF herunterladen. Unter "Gesendete Objekte" finden Sie auch Ihre gestellten Anträge.

7. Aktuelle Produktänderungen und Wartungstermine

Wenn Sie auf der Anmeldeseite auf den Link zu den aktuellen Produktänderungen und Wartungsterminen klicken, erhalten Sie wichtige Hinweise zur Nutzung von sv.net: zum Beispiel zu neuen Versionen oder zu Zugriffsunterbrechungen wegen Wartungsarbeiten.

Alles Wichtige zu sv.net

sv.net steht für "Sozialversicherung im Internet" und wird im Auftrag der Gesetzlichen Krankenversicherung durch die Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) betreut.

Alle wichtigen Informationen zu den sv.net-Varianten, deren Leistungsumfang und zu den Nutzungsmöglichkeiten finden Sie im TK-Firmenkundenportal unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2042546**.

Quelle: TK; ITSG

2. Recht

2.1 BSG-Urteil: Krankenkassenwahlrecht bei Arbeitgeberwechsel

Ein Wechsel von einer gesetzlichen Krankenkasse zu einer anderen gesetzlichen Krankenkasse ist grundsätzlich nur mit Einhaltung der Kündigungsfrist und nicht vor Ablauf einer Bindungsfrist möglich. Es gibt jedoch Ausnahmen, die auch Arbeitgeber kennen sollten.

Das Bundessozialgericht hat im September 2018 entschieden, dass ein Wechsel von einer gesetzlichen Krankenkasse zu einer anderen möglich ist, wenn eine Änderung im Versicherungsverhältnis erfolgt ist. Das kann zum Beispiel ein Arbeitgeberwechsel sein. Die weitere Voraussetzung ist, dass zu diesem Zeitpunkt die 18-monatige Mindestbindungsfrist abgelaufen ist.

In der Regel ist eine Kündigung erforderlich

In der Regel ist ein Krankenkassenwechsel nur möglich, wenn das Mitglied eine Kündigung ausspricht. Diese kann dann frühestens zum Ende des übernächsten Kalendermonats erfolgen. Außerdem muss die Mitgliedschaft bei der bisherigen Krankenkasse seit mindestens 18 Monaten bestehen.

Eine Ausnahme davon besteht, wenn die Krankenkasse ihren kassenindividuellen Zusatzbeitrag erhöht. In diesem Fall besteht ein Sonderkündigungsrecht auch vor Ablauf der Mindestbindungsfrist. Die Kündigung muss bis zum Ende des Monats, in dem der Zusatzbeitrag erhöht wird, erfolgen.

Die Krankenkasse, bei der die Kündigung erfolgt, stellt dem Mitglied eine Kündigungsbestätigung aus. Das Mitglied kann damit eine neue Kasse wählen. Die Mitgliedsbescheinigung der neuen Krankenkasse muss bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bei der meldenden Stelle vorliegen – bei Arbeitnehmern ist das der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber übernimmt dann die Meldungen bei den betroffenen Krankenkassen.

Krankenkassenwahlrecht bei Arbeitgeberwechsel

Bei einem nahtlosen Arbeitgeberwechsel – also ohne zeitliche Unterbrechung zwischen den beiden Beschäftigungen – kann durch das Urteil nun eine neue Krankenkasse gewählt werden. Eine Kündigung ist nicht erforderlich. Bedingung dafür ist, dass die Mitgliedschaft bei der bisherigen Krankenkasse seit mindestens 18 Monaten besteht. Die Mitgliedsbescheinigung der neugewählten Krankenkasse muss dem Arbeitgeber innerhalb der ersten zwei Beschäftigungswochen vorgelegt werden. Wird diese Frist versäumt, erfolgt die Anmeldung bei der bisherigen Krankenkasse.

Das Urteil nachlesen

Das BSG-Urteil (Az. B 1 KR 10/18 R, 11.9.2018) können Sie auf der Seite des BSG in der Rubrik "Presse" nachlesen: bsg.bund.de.

Quelle: BSG-Urteil v. 11.9.2018, B1 KR 10/18 R

2.2 Midijobs: Aus Gleitzone wird Übergangsbereich

Die Obergrenze für Midijobs wird zum 1. Juli 2019 von aktuell 850 Euro auf 1.300 Euro angehoben. Die Reform soll Beschäftigte entlasten: Zukünftig profitieren mehr Arbeitnehmer von günstigeren Sozialabgaben. Wir haben zusammengestellt, welche Besonderheiten Sie bei der Entgeltabrechnung beachten müssen.

Midijobber sind eigentlich Geringverdiener. Da ihr Arbeitsentgelt jedoch über der 450-Euro-Minijobgrenze liegt, sind sie voll sozialversicherungspflichtig. Der Vorteil eines Midijobs: Für ihn müssen bis zu einer festgelegten Verdienstobergrenze nur verringerte Arbeitnehmerbeiträge gezahlt werden. Durch diese Regelung wird vermieden, dass der Sozialversicherungs-Beitragsanteil des Arbeitnehmers abrupt ansteigt, sobald er mehr als 450 Euro verdient. Stattdessen steigt die Abgabenlast für Midijobber progressiv an.

Ob ein Job als Midijob gilt, ist abhängig vom durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelt. Um dies zu ermitteln, werden alle laufenden und einmaligen Einnahmen, die für die nächsten zwölf Monate mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sind, zusammengezählt und durch zwölf geteilt. Liegt der Wert zwischen 450,01 Euro und der Midijobobergrenze, liegt er innerhalb der Gleitzone beziehungsweise im Übergangsbereich ab 1. Juli 2019.

Die Berechnung erfolgt bei Beschäftigungsbeginn und bei jeder dauerhaften Änderung in den Verhältnissen.

Neu: Aus Gleitzone wird Übergangsbereich

Das RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz entwickelt nun die bisherige Gleitzone zu einem sozialversicherungsrechtlichen Übergangsbereich weiter. Zudem wird sichergestellt, dass die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge nicht mehr zu geringeren Rentenleistungen führen.

Die Midijob-Obergrenze wird zum 1. Juli 2019 von 850 Euro auf 1.300 Euro angehoben. Damit werden Arbeitnehmer, die aktuell knapp über 850 Euro verdienen, ab Juli entlastet. Denn die volle Abgabenlast trifft Arbeitnehmer dann erst ab einem monatlichen Arbeitsentgelt von 1.300 Euro.

1. Juli 2019 – was Arbeitgeber wissen müssen

Vorausschauende Betrachtung des Arbeitsentgelts

Mit Inkrafttreten des Gesetzes müssen Arbeitgeber eine neue vorausschauende Betrachtung des regelmäßigen Arbeitsentgelts für betroffene Arbeitnehmer vornehmen. Auf dieser Basis entscheiden sie, ob das Arbeitsentgelt innerhalb des neuen Übergangsbereichs liegt und ob verminderte Beiträge zu zahlen sind.

Kennzeichen Midijob

Zum 1. Juli 2019 wird das bisherige Kennzeichen Gleitzone in den Meldungen geändert. Das neue Kennzeichen heißt "Midijob".

Die bestehenden Auswahlziffern 0, 1 und 2 lauten dann

- 0 = kein Arbeitsentgelt innerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV/Verzicht
- 1 = Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV
- 2 = Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV

Keine An- und Abmeldung bei Eintritt in den Übergangsbereich

Befindet sich ein Arbeitnehmer ab dem 1. Juli 2019 erstmalig mit seinem Gehalt innerhalb des Übergangsbereichs, muss der Arbeitgeber keine Ab- und Anmeldung vornehmen, um das Kennzeichen Midijob zu setzen. Das Kennzeichen ist erst bei der nächsten anstehenden Entgeltmeldung – zum Beispiel bei der Jahresmeldung oder Unterbrechungsmeldung – zu setzen.

Nachteile in der Rentenversicherung werden ausgeglichen

Midijobber erwerben heute geringere Rentenleistungen, weil ihre Rentenversicherungsbeiträge nicht aus ihrem tatsächlichen Arbeitsentgelt gezahlt werden, sondern aus einer fiktiven reduzierten beitragspflichtigen Einnahme. Um diese Nachteile in der Rentenversicherung zu vermeiden, können sie gegenüber ihrem Arbeitgeber schriftlich erklären, dass sie volle Rentenversicherungsbeiträge zahlen möchten.

Diese Regelung ist ab 1. Juli 2019 nicht mehr vorgesehen: Die geringere Beitragsbelastung führt dann nicht mehr zu geringeren Rentenleistungen. Stattdessen werden Entgeltpunkte für Beitragszeiten aus einer Beschäftigung im Übergangsbereich immer aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt.

Umgang mit bestehenden Verzichtserklärungen

Wie müssen Arbeitgeber mit den bestehenden Verzichtserklärungen umgehen, die in den Entgeltunterlagen hinterlegt sind? Mit der Aufgabe der Verzichtsmöglichkeit in der Beitragsverfahrensverordnung ist auch die Pflicht zur Aufbewahrung gestrichen worden. Dennoch ist es ratsam, die bestehenden Verzichtserklärungen erst nach der nächsten Betriebsprüfung zu vernichten.

"Verzicht" auch im Kennzeichen Midijob hinterlegt

Wieso findet man weiterhin die Angabe "Verzicht" in der Auswahlziffer 0 im neuen Kennzeichen Midijob? Im Jahr 2019 sind noch Entgeltmeldungen möglich für Meldezeiträume des Jahres 2018 – in dem der Verzicht noch möglich war. Deswegen muss für diese Meldungen die Möglichkeit bestehen, den Verzicht anzugeben.

Angabe des zusätzlichen Arbeitsentgelts in den Meldungen

Arbeitgeber müssen ab dem 1. Juli 2019 zusätzlich das tatsächliche Arbeitsentgelt in den Entgeltmeldungen für Midijobber angeben.

So können die Rentenversicherungsträger das tatsächliche Arbeitsentgelt für die Rentenberechnung verwenden. Dabei werden die Meldezeiträume bis zum 30. Juni 2019 und über den 30. Juni 2019 hinaus unterschieden:

Meldezeiträume bis 30. Juni 2019

Beim Kennzeichen Midijob muss das tatsächliche Entgelt nicht angegeben werden, wenn die Entgeltmeldung ausschließlich Zeiträume bis zum 30. Juni 2019 umfasst.

Dies gilt für die Auswahlziffern:

- 0 = Verzicht auf die Anwendung der Gleitzone
- 1 = monatliche Arbeitsentgelte, die durchgehend in der Gleitzone liegen
- 2 = monatliche Arbeitsentgelte, die sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gleitzone liegen

Meldezeiträume über den 30. Juni 2019 hinaus

Umfassen die Entgeltmeldungen Zeiträume, die über den 30. Juni 2019 hinausgehen, muss beim Kennzeichen Midijob zusätzlich das Entgelt angegeben werden, das der Rentenberechnung zugrunde zu legen ist.

Und zwar bei Auswahlziffer

- 0, wenn auf die Anwendung der Gleitzone bis zum 30. Juni 2019 verzichtet wird,
- 1, wenn das monatliche Entgelt durchgehend in der Gleitzone oder ab dem 1. Juli 2019 im Übergangsbereich liegt,
- 2, wenn das Entgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gleitzone oder ab dem 1. Juli 2019 im Übergangsbereich liegt.

Für Beschäftigungen in der Gleitzone bis zum 30. Juni 2019 handelt es sich um das verminderte beitragspflichtige Entgelt – das sogenannte Gleitzone-Entgelt.

Für Beschäftigungen im Übergangsbereich ab dem 1. Juli 2019 handelt es sich um das nicht verminderte Entgelt – das tatsächliche Entgelt.

Diese Regelung betrifft insbesondere die Jahresmeldung für 2019, die im Jahr 2020 abzugeben ist. Aber auch bei allen übrigen Entgeltmeldungen, die über den 30. Juni 2019 hinausgehen, muss die Regelung berücksichtigt werden.

Umfasst die Meldung auch Zeiträume, in denen keine Beschäftigung in der Gleitzone oder im Übergangsbereich vorlag, fließen die beitragspflichtigen Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungszeiten in die zusätzliche Angabe des Entgelts mit ein, das der Rentenberechnung zu Grunde gelegt wird.

Meldezeiträume ab dem 1. Juli 2019

Umfassen die Entgeltmeldungen ausschließlich Zeiträume ab dem 1. Juli 2019, muss das tatsächliche Entgelt beim Kennzeichen Midijob zusätzlich angegeben werden.

Und zwar für die Auswahlziffer

- 1, wenn die monatlichen Arbeitsentgelte durchgehend im Übergangsbereich liegen,
- 2, wenn die monatlichen Arbeitsentgelte sowohl innerhalb als auch außerhalb des Übergangsbereiches liegen.

Umfasst die Meldung auch Zeiträume, in denen keine Beschäftigung im Übergangsbereich vorlag, fließen die beitragspflichtigen Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungszeiten in die zusätzliche Angabe mit ein.

Regelungen zur Umsetzung beschlossen

Die Regelungen zur Umsetzung des neuen Übergangsbereichs wurden in der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens am 28. Februar 2019 beschlossen.

Beratung kompakt: Beschäftigungen im Niedriglohnbereich

Weitere Informationen rund um das Thema Midijob finden Arbeitgeber in unserem kompakten Beratungsblatt Beschäftigung im Niedriglohnbereich unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031378.

Arbeitshilfe: Midijobrechner bei TK-Lex

Der TK-Midijobrechner berechnet die Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigungen:

- bis zum 30. Juni 2019 innerhalb der Gleitzone und
- ab dem 1. Juli 2019 innerhalb des Übergangsbereichs.

Er berechnet außerdem den reduzierten Arbeitnehmeranteil inklusive der Ersparnis sowie den Arbeitgeberanteil inklusive der Umlagen U1 und U2 und der Insolvenzgeldumlage. Komplexe Sachverhalte wie Teilmonate, Mehrfachbeschäftigungen und Einmalzahlungen können im Rechenprogramm ebenfalls angegeben werden. Den Rechner finden Sie bei TK-Lex unter tk-lex.tk.de in den Berechnungsprogrammen.

Quelle: TK; Haufe

3. Termine

3.1 Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für April und Mai 2019 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

April 2019

- 10. April: Lohnsteueranmeldung I. Quartal 2019
- 10. April: Lohnsteueranmeldung März 2019
- 24. April: SV-Beitragsnachweis April 2019
- 26. April: Fälligkeit der SV-Beiträge April 2019

Mai 2019

- 10. Mai: Lohnsteueranmeldung April 2019
- 24. Mai: SV-Beitragsnachweis Mai 2019
- 28. Mai: Fälligkeit der SV-Beiträge Mai 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.

Arbeitnehmer im Rentenalter beschäftigen

Termin

Donnerstag, 18. April 2019 – 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr

Inhalt

Immer mehr Arbeitnehmer wollen länger arbeiten. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag gegen den sich verstärkenden Fachkräftemangel – zum Vorteil der Arbeitgeber.

In diesem Webinar erfahren Sie, wie der Gesetzgeber die entsprechenden Rahmenbedingungen im Sozialrecht verbessert hat und welche versicherungs- und beitragsrechtlichen Regelungen bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern im Rentenalter zu beachten sind.

Lohnsteuer und Sozialversicherung: Grundlagen der Entgeltabrechnung

Termin

Dienstag, 21. Mai 2019 – 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr

Inhalt

Die Abrechnung von Löhnen und Gehältern erfordert ein solides und umfangreiches Fachwissen. In diesem Webinar erhalten Sie einen kompakten Überblick über die verschiedenen Grundlagenthemen aus dem Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht.

Anmeldung

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

Quelle: TK

4. Panorama

4.1 Führung im Wandel: Was wird zukünftig von Führungskräften erwartet?

Was versteht man unter New Work, und wie werden die neuen Arbeitsformen das Thema Führung beeinflussen? Welchen Herausforderungen müssen sich Führungskräfte schon jetzt stellen? Die Techniker will innovative Impulse setzen und hat dafür umfangreiche Materialien für alle Interessierten erstellt. Den Anfang macht ein Wörterbuch.

Die Techniker hat in ihrer Studie "#whatsnext – Gesund arbeiten in der digitalen Arbeitswelt" über 800 Personaler, Führungskräfte und Verantwortliche für das Betriebliche Gesundheitsmanagement befragt: Wie steht es um die Gesundheit der Beschäftigten heute und wie werden sich die Arbeitsanforderungen in den nächsten fünf Jahren verändern?

New Work: gesundheitsförderliche Führungskultur

Eines der Ergebnisse: Das Thema Führung wird auch zukünftig eine immer wichtigere Rolle für die Gesundheit im Unternehmen spielen. Die Arbeitswelt wird sich weiter verändern, und eine gesundheitsförderliche Führungskultur wird eines der wichtigsten Themen im Unternehmen werden.

Auch die TK stellt sich den Herausforderungen der veränderten Arbeitswelt und will innovative Impulse für eine gesunde Unternehmenskultur setzen.

Im Rahmen des neuen TK-Formats "Führung im Wandel" sind viele wertvolle Materialien entstanden, die wir Ihnen in den nächsten Newsletterausgaben vorstellen werden.

Wörterbuch "Führung im Wandel – New Work A bis Z"

Den Auftakt bildet das neue Wörterbuch "Führung im Wandel – New Work A bis Z" (zu finden unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2057600).

In der Arbeitswelt tauchen immer wieder neue Bezeichnungen für neue Arbeitsmethoden und Modelle auf. Deswegen haben wir ein kompaktes Lexikon zusammengestellt mit Erklärungen zu Begriffen rund um das Thema "New Work", die einem in der neuen und veränderten Arbeitswelt regelmäßig begegnen.

Die Definitionen stellen nur einzelne Perspektiven dar. Häufig gibt es gar keine allgemeingültigen Begriffsbestimmungen für die Bezeichnungen. Wir hoffen, Ihnen einige Anregungen und Gedankenanstöße mitzugeben, sodass Sie den Begriffen vor dem Hintergrund gesunder Führung ihre ganz eigene Bedeutung verleihen können.

In den kommenden Newsletterausgaben folgen kurze Videos von Experten zu den Begriffserklärungen. Außerdem gibt es nähere Informationen zu den Themenbereichen "New Work", "Fehlerkultur und Change Management", "Demokratisierung von Führung" und "Generationenmanagement und BGM

im Zusammenhang einer gesunden Führungskultur" – inklusive Videos und Expertenmeinungen.

Die Techniker unterstützt

Weitere Informationen zum Thema Führung finden Sie im TK-Firmenkundenportal unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2035464.

Deutscher Personalwirtschaftspreis 2019

Die TK ist seit 2016 exklusiver Partner des Deutschen Personalwirtschaftspreises für die Kategorie "Betriebliches Gesundheitsmanagement". Der Preis wird vom Fachmagazin Personalwirtschaft in Kooperation mit der Messe Zukunft Personal Europe verliehen.

Für 2019 werden innovative Praxisbeispiele gesucht, wie Mitarbeiter in der digitalen Arbeitswelt fit und gesund bleiben können. Die Bewerbungsphase ist bereits gestartet und läuft noch bis zum 15. Mai 2019. Alles Wichtige zum Preis und zur Bewerbung finden Sie unter deutscher-personalwirtschaftspreis.de.

Die Preisverleihung findet am 16. September 2019 in Köln im Rahmen des Events #HRmacht statt, für das Sie sich auch schon anmelden können: deutscher-personalwirtschaftspreis.de/hrmacht.

Quelle: TK

4.2 Multitasking: kleine Unterbrechungen mit Folgen

Lassen Sie das Telefon am besten klingeln, wenn Sie diesen Text lesen wollen. Sonst kann es Ihnen passieren, dass Sie später mit dem Lesen noch einmal von vorn beginnen müssen. Denn Störungen und Multitasking verlängern die Zeit, die wir für eine Aufgabe brauchen.

Nicht die Dauer einer Arbeitsunterbrechung ist entscheidend, sondern die Unterbrechung an sich: Bereits weniger als drei Sekunden reichen aus, damit sich die Fehlerquote verdoppelt. Dieses Ergebnis überraschte sogar Psychologe Erik Altmann, Leiter einer Studie zur Auswirkung von kurzen Unterbrechungen an der Michigan State University (MSU).

Kurze Störung, doppelt so viele Fehler

Für die Studie bekamen 300 Teilnehmer verschiedene Aufgaben, die Aufmerksamkeit erforderten, wie etwa das alphabetische Sortieren von Briefen. Schon in der ungestörten Arbeitsphase passierten den Teilnehmern Fehler. Wurden sie auch noch unerwartet unterbrochen, machten sie noch mehr Fehler. Die Störung dauerte zwar nur 2,8 Sekunden, führte aber zu einer Verdopplung der Fehler.

Die Wissenschaftler fragten sich, warum die Unterbrechung zu mehr Fehlern führt. Ihre Erklärung: Die Ablenkung von einer Aufgabe und die Konzentration auf eine andere löst eine Störung aus – unabhängig von der Dauer der Unterbrechung. Die Leistungsfähigkeit des Gehirns verringert sich um 20 bis 40 Prozent, wenn Aufgaben parallel statt nacheinander

erledigt werden. Außerdem löst Multitasking Stress aus.

Werden lediglich Briefe in alphabetischer Reihenfolge sortiert, sind Fehler nicht schlimm. Verheerend können die Folgen jedoch sein, wenn kurze Unterbrechungen bei Flugzeugmechanikern oder Notärzten Fehler verursachen.

Erkenntnisse widersprechen früheren Studien

Die Ergebnisse der Studie widersprechen früheren Untersuchungen, nach denen Multitasking die Leistungsfähigkeit auch verbessern kann. In vielen Berufen ist es jedoch nicht möglich, Störungen einfach auszuschalten. Im Büro rufen Kunden an, Kollegen bitten um Unterstützung oder der Chef hat einen dringenden Auftrag. Und in Gesundheitsberufen gehören Unterbrechungen sogar zum Arbeitsalltag: Patienten oder Pflegebedürftige können nicht immer warten, bis das Pflegepersonal eine Aufgabe zu Ende geführt hat. In solchen Situationen wird empfohlen, die Arbeit so zu unterbrechen, dass man später wieder schnell den Anschluss findet.

Praxistipps zum Multitasking

Praxistipps und Empfehlungen gibt die Broschüre "Arbeitsunterbrechungen und Multitasking täglich meistern" der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Einige Beispiele:

- Bitten Sie Kollegen frühzeitig um Unterstützung.
- Richten Sie sich Zeitfenster ein, in denen Sie ungestört arbeiten können. Schalten Sie nach Möglichkeit das Telefon stumm, blenden Sie die E-Mail-Benachrichtigungen aus und hängen Sie ein "Bitte nicht stören"-Schild an die Tür oder an Ihren Platz.
- Beenden Sie möglichst eine aktuelle Aufgabe, bevor Sie sich einer neuen zuwenden.
- Ist das nicht möglich, machen Sie sich Notizen, bevor Sie Ihre Aufgabe unterbrechen.
- Wenden Sie sich nach der Unterbrechung schnell wieder Ihrer ursprünglichen Aufgabe zu.
- Bleiben Sie trotz aller Störungen gelassen und gehen Sie Ihre Aufgaben in Ruhe an.
- Machen Sie Vorgesetzten und Kollegen in einem freundlichen Gespräch klar, was Störungen für Sie bedeuten.
- Achten Sie auf klare und eindeutige Absprachen in Ihrem Team.
- Führen Sie Privatgespräche mit Kollegen dort, wo Sie niemanden dabei stören, konzentriert zu arbeiten.

Quelle: TK; BAuA

5. Gesundheit

5.1 Mitarbeitergesundheit: Generation Z steht nicht für Work-Life-Blending

Wie erreicht man ein gesundes Generationenmanagement, das den Lebensentwürfen von bis zu vier verschiedenen Mitarbeitergenerationen gerecht wird? Die jüngste Beschäftigtengeneration legt beispielsweise wieder mehr Wert auf Strukturen und die Trennung von Arbeit und Privatleben. Ein Überblick über die Arbeits- und Lebensentwürfe der Generationen von 1960 bis 2000.

Kaum ein Thema wird derzeit so viel diskutiert wie die Zukunft der Arbeit. Flexibilisierung, Agiles Arbeiten, Künstliche Intelligenz und demographischer Wandel sind die Buzzwords, wenn es darum geht, wie der Wandel in der Arbeitswelt vonstattengeht. Komplexere Anforderungen an die Beschäftigten bringen auch neue Fragestellungen für das Gesundheitsmanagement mit sich. "Wenn sich die Arbeitswelt verändert, muss sich natürlich auch die Gesundheitsförderung in den Betrieben darauf einstellen. Dann brauchen wir neue Antworten, wie wir Arbeit gesund gestalten", ist sich Karen Walkenhorst, Personalvorstand der Techniker Krankenkasse sicher.

Veränderungsbereitschaft wird Kernkompetenz

Gesunde Führung heiße aber auch, die Beschäftigten zu motivieren, sich auf Neues einzulassen – unabhängig von Alter und Qualifikation. "Veränderung wird in der Arbeitswelt zum Dauerzustand. Deshalb ist lebenslanges Lernen einer der wichtigsten Zukunftstrends. Die Aufgabe der Führungskräfte ist, Berührungspunkte abzubauen, Neugierde zu schaffen und damit die Veränderungsbereitschaft zu fördern", so TK-Vorstand Walkenhorst. Dabei sei es wichtig, alle Mitarbeitergenerationen mitzunehmen.

Auch Mitarbeitermotivation unterliegt sozialem Wandel

Denn was oft vernachlässigt wird: Nicht nur die Arbeit und der sich daraus ableitende Bedarf von Berufsprofilen und -qualifikationen ändert sich. Auch die Haltung der Beschäftigten zu ihrem Job unterliegt einem sozialen Wandel. Unternehmen sollten auch die innere Haltung ihrer Beschäftigten berücksichtigen. "Motivation ist wichtig, damit Beschäftigte gut arbeiten und gesund bleiben", erklärt Walkenhorst. "Hier müssen Führungskräfte ansetzen. Dafür müssen sie aber wissen, was ihre Mitarbeiter in ihrem Inneren antreibt." Denn eine heterogene Belegschaft bietet Unternehmen große Chancen, weil sie auf ein großes Potenzial unterschiedlicher Kompetenzen und Perspektiven zurückgreifen können. Die Stärken der "Mixed Teams" zu heben, sei eine Frage der gesunden Führung.

Für die Babyboomer hat die Arbeit einen hohen Stellenwert

Die größte Beschäftigtengruppe ist heute zugleich die Älteste:

die bis Mitte der 1960er Jahre Geborenen, die sogenannten Babyboomer. Sie sind in den Wirtschaftswunderjahren und dem Bewusstsein aufgewachsen, dass die Arbeitswelt voller Chancen ist. Der Beruf hat – nicht nur aus Statusgründen – einen hohen Stellenwert, Hierarchien spielen eine große Rolle. Gearbeitet wird "9to5". Gesundheit und Lebensstil sind für sie Privatsache. Gesundheitsförderung im Betrieb erleben sie erstmals in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens.

Mobilität und Flexibilität der Generation X

Die folgende Generation, die Jahrgänge bis Ende der 70er, von Arbeitswissenschaftlern auch als "Generation X" oder "Generation Praktikum" bezeichnet, wuchs in dem Bewusstsein auf, dass sich die Arbeitswelt nicht um sie reißt, ihnen mit Beginn der Digitalisierung aber immer mehr abverlangt. Die Beschäftigten arbeiten viel, zum Teil sogar unbezahlt, Arbeitsverhältnisse sind immer öfter befristet, sie erleben den Aufstieg der Zeitarbeit. Auch deshalb ist diese Generation im Vergleich zur vorherigen – wenn auch unfreiwillig – jobwechselwilliger. Und: Auch wenn die Erwerbstätigkeit von Frauen zunimmt, erhält Privates einen höheren Stellenwert.

Durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes entstehen außerdem neue Themen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement: Es müssen Strategien für Risikofaktoren wie Mobilität und finanzielle Unsicherheit entwickelt werden, da es immer mehr Pendler und befristete Beschäftigte gibt. Um ihre Gesundheit kümmert sich die Generation X allerdings wenig, Kranksein gilt eher als Schwäche. Auch hier sollten Chefs ansetzen. Gesunde Führung heißt auch, Beschäftigten Strategien für gesunde Arbeiten aufzuzeigen, damit sie langfristig leistungsfähig bleiben.

Generation Y: Die (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die nächste Generation "Generation Y" ist mit der Digitalisierung aufgewachsen. Arbeit wird zeit- und ortsunabhängig, Arbeit und Privates verschmelzen bei den Jahrgängen 1980 bis 1994 immer mehr. "Privat" ist dabei nicht gleichbedeutend mit Familie, denn die Lebensentwürfe werden individueller. Der Beruf hat wieder einen deutlich höheren Stellenwert, eine sinnstiftende Aufgabe ist aber wichtiger als Karriere.

Junge Unternehmen, vor allem aus der Tech-Branche und Startups, aber auch große Online-Versandhändler, richten ihre Arbeitsorganisation darauf aus: Zwischen ergonomischen Sessellandschaften mit W-LAN und Steckdose sorgen Tischkicker, Smoothiemaker und Relaxzonen dafür, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. "Work-Life-Balance" wird zur Herausforderung. Denn wo es auf der Arbeit so gemütlich ist, möchte kaum jemand nach Hause gehen.

Arbeitswissenschaftler fanden dafür schnell einen neuen Begriff: "Work-Life-Blending" beschreibt das fließende Ineinander-Übergehen von Arbeits- und Privatleben. Karen Walkenhorst sieht diese Entwicklung kritisch: "Natürlich ist es gut, wenn Unternehmen ihren Beschäftigten flexibles Arbeiten ermöglichen und dafür ein gutes Umfeld schaffen. Wenn Flexibilität aber der Tarnmantel für die ständige Erreichbarkeit ist, wird es ungesund. Unsere Studien zeigen, dass das Nicht-Abschalten-Können eine der Hauptursachen stressbedingter Erkrankungen ist. Auch hier heißt gesunde Führung vor allem mit gutem Beispiel voranzugehen."

Generation Z fordert wieder mehr Struktur

Die heutigen Berufseinsteiger scheinen das schon erkannt zu haben. Die Generation Z, das heißt die ab 1995 Geborenen, unterscheiden sich in Selbstverständnis und Haltung zur Arbeit zum Teil deutlich von den Vorgängergenerationen. Sie halten Privates und Berufliches auseinander und wenig von Großraumbüros. Durch den Bologna-Prozess haben sie im Gegensatz zu ihren Kollegen früherer Generationen ein viel strukturierteres Studium absolviert, Struktur und Organisation sind es auch, die sie jetzt von ihrem Arbeitsplatz erwarten.

Sie sind selbstfokussierter und daher auch gesundheitsbewusster: Sie ernähren sich gesund und wenn sie krank sind, bleiben sie Zuhause. Das führt in der Konsequenz dazu, dass junge Beschäftigte statistisch gesehen doppelt so häufig fehlen. Aber ist das verkehrt? Krankenstandsdaten der TK zeigen, dass die jungen Beschäftigten häufiger, aber kürzer krankgeschrieben sind. Karen Walkenhorst dazu: "Präsentismus, also dass sich Beschäftigte krank zur Arbeit schleppen, hilft niemandem. Das Risiko für Fehler oder Unfälle steigt, man kann andere anstecken oder selbst Krankheiten verschleppen."

Demografiemanagement gegen Fachkräftemangel

Dass die Generation Z auf sich achtet, sei durchaus etwas, was sich die anderen anschauen können. "Die meisten von uns werden mindestens bis 67 arbeiten. Das Erwerbsleben ist also eine Langstrecke. Man muss sich fit halten, um gesund ans Ziel zu kommen", so die 53-Jährige. Gesundheitsförderung sieht sie auch als eines der wichtigsten Mittel gegen den drohenden Fachkräftemangel. "Wenn Unternehmen eine lebendige Lernkultur etablieren, die alle Mitarbeitergenerationen mit ihren jeweiligen Kompetenzen einbindet, sind sie auch für die Anforderungen der neuen Arbeitswelt besser aufgestellt", erklärt Karen Walkenhorst.

Die TK unterstützt die Betriebe nicht nur als Krankenkasse dabei, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement aufzubauen, sondern geht auch als Arbeitgeber voran. "Die TK ist ein wachsendes Unternehmen mit langer Tradition. Deshalb haben wir viele Beschäftigte, die schon sehr lange bei uns sind, sind aber auch attraktiv für Berufsanfänger und Absolventen. Deshalb müssen natürlich auch wir die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Mitarbeitergenerationen sowie die betrieblichen Erfordernisse in Einklang bringen."

Mehr zum Thema Betriebliche Gesundheit

Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung gibt es unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2031426**.

Die TK-Stressstudie "Entspann dich, Deutschland" mit Informationen zu Fehlzeiten, Stressfaktoren und einer gesunden Arbeitswelt finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2041952**.

Mit dem TK-Fehlzeitentool ermitteln Sie Benchmarks zu Krankenstand, Arbeitsunfähigkeitsfällen oder Arbeitsunfähigkeitstagen:
firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2030888**.

Quelle: TK

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal **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**.