

Newsletter Mai 2019

Inhalt

| | | |
|-----|---|---|
| 1. | Aktuelles | 1 |
| 1.1 | "Weiblich, männlich, divers" – Umsetzung des dritten Geschlechts in den Meldeverfahren..... | 1 |
| 1.2 | Neues Geschäftsgeheimnisgesetz: Was Unternehmen beachten sollten..... | 2 |
| 1.3 | Urlaubsrecht: Welche Urteile müssen Arbeitgeber kennen? | 3 |
| 2. | Recht | 4 |
| 2.1 | Erscheinungsbild von Mitarbeitern: Was dürfen Arbeitgeber verlangen? | 4 |
| 2.2 | Online-Mitarbeiterbefragungen: Was muss mitbestimmt werden?..... | 4 |
| 2.3 | 450-Euro-Minijob-Grenze: Was zählt zum Verdienst und was nicht?..... | 5 |
| 3. | Termine..... | 5 |
| 3.1 | Lohn- und Gehaltsabrechnung..... | 5 |
| 3.2 | TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an | 6 |
| 4. | Panorama | 6 |
| 4.1 | Mehr Vielfalt im Unternehmen – Hilfen für Arbeitgeber | 6 |
| 4.2 | Deutsches Ausbildungsforum: Ausgezeichnete Unternehmen | 7 |
| 5. | Gesundheit..... | 7 |
| 5.1 | Führung im Wandel: Strenge Hierarchie war gestern..... | 7 |
| 5.2 | Leisure Sickness: Krank in der Freizeit.... | 8 |

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch in den Meldeverfahren der Sozialversicherung soll es nun möglich werden, das dritte Geschlecht anzugeben. Wir erklären, was für welche Verfahren gilt.

Außerdem in diesem Newsletter: Informationen zum neuen Geschäftsgeheimnisgesetz, Urteile zum Erscheinungsbild von Mitarbeitern und zum Urlaubsrecht sowie die Antwort auf die Frage, was alles zum Verdienst eines Minijobbers zählt.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Aktuelles

1.1 "Weiblich, männlich, divers" – Umsetzung des dritten Geschlechts in den Meldeverfahren

Die Sozialversicherung wird in allen Meldeverfahren die Möglichkeit schaffen, ein drittes Geschlecht anzugeben. Zudem wird die Angabe eines unbestimmten Geschlechts berücksichtigt. Im Arbeitgeber-Meldeverfahren ist der Startschuss für den 1. Januar 2020 geplant.

Bereits seit 2013 können Personen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden können und die ab dem 1. November 2013 geboren sind, ohne Geschlechtsangabe im Geburtenregister geführt werden.

2018 wurde dann die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts umgesetzt, ein drittes Geschlecht zu berücksichtigen. Nun können im Geburtenregister als Geschlecht "männlich", "weiblich", "unbestimmt" und "divers" angegeben werden. Diese Erweiterung soll auch in allen Meldeverfahren der Sozialversicherung umgesetzt werden.

Wo muss das Geschlecht im Arbeitgeber-Meldeverfahren angegeben werden?

Erforderlich ist die Angabe des Geschlechts bei Anmeldungen, sofern die Versicherungsnummer nicht angegeben werden kann. Dies gilt auch bei der Sofortmeldung und der gleichzeitigen Ab- und Anmeldung.

Das Geschlecht muss außerdem angegeben werden, wenn das Abfrageverfahren zur Ermittlung einer Versicherungsnummer genutzt wird.

Darüber hinaus muss die Angabe in der monatlichen Beitragserhebungsmeldung an die berufsständische Versorgungseinrichtung erfolgen.

Erweiterung des Arbeitgeber-Meldeverfahrens zum 1. Januar 2020

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben beschlossen, dass ab dem 1. Januar 2020 bei den oben genannten Meldeanlässen zusätzlich die Angabe eines unbestimmten oder dritten Geschlechts möglich sein soll. Dabei soll sich die Angabe am Geburtenregister orientieren: "X" steht dann für das unbestimmte Geschlecht und "d" für "divers".

Das elektronische A1- Verfahren

Im elektronischen A1-Antragsverfahren ist die Angabe eines unbestimmten Geschlechts mit dem Kennzeichen X bereits heute möglich. Die Umsetzung des dritten Geschlechts ist zum 1. Juli 2019 vorgesehen. Damit geht das A1-Verfahren als erstes Verfahren mit den neuen Geschlechtsmerkmalen an den Start.

Das Zahlstellen-Meldeverfahren

Im Zahlstellen-Meldeverfahren sind bislang wie im Arbeitgeber-Meldeverfahren nur die Angaben für männlich und weiblich vorgesehen. Auch in diesem Verfahren soll die Möglichkeit geschaffen werden, ein unbestimmtes und ein drittes Geschlecht anzugeben.

Entgeltersatzleistungen: elektronisches Antragsverfahren nach dem AAG

Im elektronischen Antrag für Erstattungen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) muss zur Differenzierung der Erstattungsfähigkeit ein Geschlecht angegeben werden. Auch diese Angabe wird zum 1. Januar 2020 um die Angaben "X = unbestimmt" und "d = divers" erweitert.

Entgeltersatzleistungen: Das EEL-Verfahren

Im EEL-Verfahren ist die Angabe des Geschlechts grundsätzlich nicht erforderlich. Lediglich bei der freiwilligen Angabe des Ansprechpartners wird eine Geschlechtsangabe gefordert. Die Angabemöglichkeit soll ebenfalls erweitert werden.

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Beim neuen Verfahren der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sind die vier Ausprägungen männlich, weiblich, unbestimmt und divers bereits vorgesehen.

Quelle: TK

1.2 Neues Geschäftsgeheimnisgesetz: Was Unternehmen beachten sollten

Geheimnissen steht in Unternehmen eine besondere Bedeutung zu, denn sie sind ein Wettbewerbsfaktor. Mitunter hängt die Existenz ganzer Betriebe von der Bewahrung der geschäftseigenen Geheimnisse ab. Mit dem Geschäftsgeheimnisgesetz sollen Unternehmen besser geschützt werden.

Bereits seit drei Jahren ist die EU-Richtlinie 2016/943 "über den Schutz vertraulichen Know-Hows und vertraulicher Geschäftsinformationen (Geschäftsgeheimnisse) vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung" in Kraft.

Ende März 2019 wurde nun im Bundestag das Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie – das Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG) – beschlossen. Die Umsetzungsfrist für die Richtlinie war bereits im Juni 2018 abgelaufen.

Nun tritt das Gesetz zur Umsetzung nach seiner Verkündung in Kraft. Eine weitere Übergangsfrist ist nicht vorgesehen.

Das Geschäftsgeheimnisgesetz soll

- den in Deutschland bisher bestehenden Schutz vor der Verletzung von Geschäftsgeheimnissen erhöhen,
- zivilrechtliche Ansprüche auf Unterlassung und Schadensersatz verbessern, die aus der Verletzung des Gesetzes folgen und so
- die Rechtssicherheit für Unternehmen erhöhen.

Die wichtigste Änderung: Geschäftsgeheimnisse sind nur noch geschützt, wenn angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen getroffen wurden. Damit bedeutet die Neuregelung für Unternehmen auch neue Pflichten zur Sicherung ihrer Geheimnisse und der dazugehörigen Dokumentation.

Wann ist ein Geschäftsgeheimnis ein Geschäftsgeheimnis?

Ein Geschäftsgeheimnis liegt im Sinne der Know-How-Richtlinie vor, wenn drei wesentliche Bedingungen erfüllt werden:

- Die Information muss geheim sein,
- sie muss einen kommerziellen Wert besitzen und
- sie muss durch angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen vor einer Veröffentlichung geschützt sein.

Besonders letzteres Merkmal könnte die Anforderungen an Unternehmen deutlich verschärfen. Es bleibt abzuwarten, welche konkreten Mindeststandards sich hier etablieren werden.

Wann sind der Erwerb oder die Nutzung von Geschäftsgeheimnissen rechtswidrig?

Die Richtlinie stellt dar, unter welchen Umständen der Erwerb oder die Nutzung von Geschäftsgeheimnissen als rechtswidrig gelten. Das sogenannte "Reverse Engineering", also die Rückentwicklung von Produkten zur Gewinnung von Informationen, wird nun ausdrücklich als zulässig eingeordnet. Unternehmen könnten erwägen, sich hinsichtlich des Reverse Engineering vertraglich abzusichern, sofern der nationale Gesetzgeber hierfür Spielräume gewährt.

Welche Handlungsmöglichkeiten haben geschädigte Unternehmen?

Geschädigte Unternehmen haben durch das Gesetz künftig weitere Handlungsmöglichkeiten, zum Beispiel Unterlassungsverfügungen, Rückruf- und Vernichtungsansprüche.

Macht ein Unternehmen Ansprüche gerichtlich geltend, sollen die Informationen auch während der Prozessdauer vertraulich bleiben.

Dafür sieht die Richtlinie sogar Zugangsbeschränkungen zu Anhörungen und Dokumenten vor.

Gilt die Richtlinie auch für Whistleblower?

Werden Geheimnisse aufgrund eines bestehenden öffentlichen Interesses preisgegeben, ist dies weiterhin gerechtfertigt. Daher gilt für Whistleblower und Presse eine wichtige Ausnahmeregelung.

Whistleblower oder Journalisten fallen nun von Anfang an unter eine erweiterte Ausnahmeklausel. Sie dürfen rechtswidrige Handlungen oder ein berufliches oder sonstiges Fehlverhalten aufdecken, wenn die "Erlangung, Nutzung oder Offenlegung" eines geschützten Geheimnisses "geeignet ist, "das allgemeine öffentliche Interesse zu schützen". Die Motivprüfung entfällt: Whistleblower oder Journalisten müssen nicht mehr nachweisen, dass die Absicht im Vordergrund stand, der Öffentlichkeit etwas Gutes zu tun.

Was sollten Unternehmen jetzt tun?

Unternehmen sollten die Maßnahmen zur Geheimhaltung ihrer Betriebsgeheimnisse überprüfen und nachweisbar machen. Denn nur dann fallen sie unter den Schutzbereich der Richtlinie.

Zu diesen Maßnahmen gehören zum Beispiel

- eindeutige Zuständigkeitsregeln für den Schutz von Betriebsgeheimnissen,
- Maßnahmen zur Sensibilisierung von Mitarbeitern,
- physische und elektronische Sicherheitsmaßnahmen oder
- Vertraulichkeitsvereinbarungen und Geheimhaltungsklauseln mit Vertragspartnern und Mitarbeitern.

Quelle: Haufe; Deutsche Handwerks Zeitung

1.3 Urlaubsrecht: Welche Urteile müssen Arbeitgeber kennen?

Die Urlaubszeit kommt näher, und wie jedes Jahr kommt es dabei immer wieder zu Streitigkeiten zwischen Mitarbeitern und Arbeitgebern. Wir haben die wichtigsten Urteile der vergangenen Monate und Jahre zum Urlaubsrecht für Sie zusammengestellt.

1. Urlaub verfällt nicht mehr automatisch im Folgejahr

Bisher verfielen nicht genommene Urlaubstage am Jahresende oder spätestens zum 31. März des Folgejahres. Das ist jetzt nicht mehr so: Der Urlaub darf nur noch verfallen, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter rechtzeitig und klar dazu aufgefordert hat, die Urlaubstage zu nehmen – und der Mitarbeiter dies trotzdem nicht getan hat. Dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) war ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vorausgegangen, das sicherstellen sollte, dass alle

Arbeitnehmer in der EU ihren Mindesturlaub nehmen.

(BAG-Urteil vom 19. Februar 2019, Az. 9 AZR 541/15; EuGH-Urteil vom 6.11.2018, Az. RS C-684/16)

2. Bei langer Krankheit bleibt der Urlaubsanspruch zunächst erhalten

Bei Arbeitsunfähigkeiten verfiel bisher der Urlaubsanspruch spätestens dann, wenn ein Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsübertragungszeitraums – also bis zum 31. März des Folgejahres – krank war.

Doch der Mindesturlaub von vier Wochen darf nicht so schnell verfallen, so der EuGH. Kann ein Arbeitnehmer seinen Urlaub wegen einer Erkrankung bis zum 31. März des Folgejahres nicht nehmen, bleibt der Urlaubsanspruch als Freizeitanspruch zunächst erhalten.

Allerdings haben EuGH und BAG eine Grenze festgelegt, damit sich der Urlaubsanspruch bei langen Erkrankungen nicht zu stark addiert: Es ist zulässig, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch spätestens 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahres verfällt.

(BAG-Urteil vom 18. September 2012, Az. 9 AZR 623/10)

3. Elternzeit: Arbeitgeber dürfen Urlaub kürzen

Bei Mitarbeitern, die in Elternzeit gehen, darf der Arbeitgeber den Urlaub kürzen: und zwar pro Monat Elternzeit um jeweils ein Zwölftel. Der Arbeitgeber muss dies formlos erklären. Die Kürzungsmöglichkeit greift für den gesetzlichen, tarifvertraglichen oder vertraglichen Urlaub nur, wenn es keine andere Regelung gibt.

(BAG-Urteil vom 19. März 2019, Az. 9 AZR 362/18)

4. Bei Sabbaticals und Sonderurlauben verfällt der Urlaubsanspruch

Bei einem Sabbatical oder einem sonstigen Sonderurlaub verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch für diese Zeit, so das BAG. Einem Arbeitnehmer steht also kein Anspruch auf Urlaub zu, wenn er für ein Kalenderjahr durchgehend unbezahlten Sonderurlaub hat.

(BAG-Urteil vom 19. März 2019, Az. 9 AZR 315/17)

5. Nicht genommener Urlaub kann vererbt werden

Endet ein Arbeitsverhältnis und kann ein Arbeitnehmer deswegen seinen Urlaub nicht nehmen, muss ihm dieser ausgezahlt werden.

Der EuGH hat nun geurteilt, dass der Anspruch auf Abgeltung weiter gefasst werden muss: Auch beim Tod des Arbeitnehmers bleibt der Anspruch auf Abgeltung nicht genommenen Urlaubs erhalten und geht auf die Erben über.

Dies gilt nur für den gesetzlichen Mindesturlaub und für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen.

(EuGH-Urteil vom 6. November 2018, Az. C-569/16; BAG-Urteil vom 22. Januar 2019, Az. 9 AZR 45/16)

6. Bruchteilige Urlaube dürfen nicht abgerundet werden

Häufig werden bruchteilige Urlaubstage abgerundet. Nach dem BAG geht das nicht mehr: Auch bei einem Anspruch auf Urlaub, der weniger als einen halben Tag beträgt, bleibt dem Arbeitnehmer der bruchteilige Anspruch bis zur letzten Sekunde erhalten.

Das Abrunden soll nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) nur im Ausnahmefall möglich sein, wenn der Arbeitnehmer einen Teilurlaubsanspruch erworben hat (§ 5 Abs. 1 BUrlG).

Das Verbot des Abrundens gilt für den gesetzlichen Mindesturlaub. Ein Tarifvertrag kann weitergehende Regelungen für den tariflichen Mehrurlaub und bruchteilige Urlaubstage enthalten.

(BAG-Urteil vom 8. Mai 2018, Az. 9 AZR 578/17)

7. Wechsel von Voll- in Teilzeit: keine Kürzung erlaubt

Wenn ein Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber von einer Vollzeitstelle in eine Teilzeitstelle wechselt, bleiben seine Urlaubstage zunächst erhalten. Das gilt vor allem, wenn er vorher keine Gelegenheit mehr hatte, die Urlaubstage zu nehmen. Der Grund ist laut EuGH die Gefahr der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten.

(EuGH-Urteil vom 13. Juni 2013, Az. C-415/12; BAG-Urteil vom 10. Februar 2015, Az. 9 AZR 53/14)

Quelle: Bund-Verlag

2. Recht

2.1 Erscheinungsbild von Mitarbeitern: Was dürfen Arbeitgeber verlangen?

Bei einigen Arbeitgebern ist es wichtig, dass die Mitarbeiter ein bestimmtes äußeres Erscheinungsbild haben. Das betrifft beispielsweise das Aussehen der Kleidung, Frisuren oder Fingernägel. In welchen Fällen Arbeitgeber dies aufgrund des Weisungsrechts vorgeben dürfen und in welchen nicht, haben wir zusammengefasst.

Grundsätzlich steht es jedem Mitarbeiter frei, was er zur Arbeit anzieht und wie er aussieht. Allerdings kann das Direktionsrecht des Arbeitgebers Vorgaben zum Aussehen umfassen, sofern es dafür eine gute Begründung gibt. Das können zum Beispiel hygienische Gründe oder Sicherheitsvorschriften sein – dann darf der Arbeitgeber Arbeitskleidung vorschreiben oder Piercings und lange Fingernägel verbieten.

Doch auch Vorgaben zu einem einheitlichen äußeren Erscheinungsbild können wirksam sein, zum Beispiel das Tragen einer Dienstuniform oder von Kleidung mit dem Unternehmenslogo.

Was als seriös gilt, wandelt sich

Haben Mitarbeiter Kundenkontakt, darf der Arbeitgeber ihnen mehr Vorschriften machen als anderen Mitarbeitern. Es kommt dabei jedoch immer auf den Einzelfall an. Denn auch die sich stetig wandelnde gesellschaftliche Akzeptanz des Aussehens spielt eine Rolle. Sind beispielsweise Bärte gerade modisch anerkannt, wird sie kaum ein Arbeitgeber grundlos verbieten. Auch was als seriös gilt, wandelt sich: In vielen Unternehmen wird die Krawatten- oder Anzugpflicht zunehmend aufgeweicht. Vorgaben, die den Mitarbeiter nur während der Arbeitszeit betreffen, sind dabei eher wirksam als Vorgaben, die auch Auswirkungen auf sein Privatleben haben.

Insgesamt dürfen die Ge- und Verbote des Arbeitgebers Mitarbeiter nicht diskriminieren. Sie dürfen nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder andere Gesetze verstoßen. Kein Mitarbeiter darf wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden.

"Meine Füße, meine Entscheidung"

Vor einiger Zeit wehrte sich eine britische Arbeitnehmerin vehement gegen das Gebot ihres Arbeitgebers, am Empfang des Unternehmens Schuhe mit mindestens fünf bis sieben Zentimeter hohen Absätzen zu tragen, berichtete die Süddeutsche Zeitung. Die Arbeitnehmerin hatte damit Erfolg: Die Vorschrift wurde abgeschafft.

Quelle: Haufe; Süddeutsche Zeitung

2.2 Online-Mitarbeiterbefragungen: Was muss mitbestimmt werden?

Online-Mitarbeiterbefragungen dürfen nicht eingeführt werden, ohne den Betriebsrat zu beteiligen. So soll vermieden werden, dass Mitarbeiter unzulässig überwacht werden. Will ein Arbeitgeber jedoch im Nachhinein inhaltliche Änderungen an den Fragen vornehmen, muss der Betriebsrat nicht mehr einbezogen werden.

In einem Logistikunternehmen werden regelmäßig Mitarbeiterbefragungen online durchgeführt. Thema der Befragungen ist die Zufriedenheit mit den Führungskräften. Um die Anonymität der Antworten sicherzustellen, hat das Unternehmen einen externen Dienstleister hinzugezogen.

Bei der Einführung der Befragung wurde der Betriebsrat einbezogen. Er hat der Befragung zugestimmt. Anschließend wollte der Arbeitgeber einen Teil der Fragen inhaltlich ändern, ohne den Betriebsrat erneut einzubeziehen. Damit war der Betriebsrat nicht einverstanden, denn er ging davon aus, dass auch die Änderung mitbestimmungspflichtig sei.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) prüfte alle möglichen Mitbestimmungsgründe und schloss diese aus:

- **Gefahr der Überwachung:** Die Ersteinführung des Systems war mitbestimmungspflichtig, da es potentiell dazu geeignet war, Mitarbeiter zu überwachen. Die inhaltliche Änderung der Fragen ist es hingegen nicht, da sie die Anonymisierung nicht angreift (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).
- **Ordnungsverhalten der Mitarbeiter:** Die Änderung des Fragenkatalogs zielte nicht auf das Ordnungsverhalten der Mitarbeiter. Die Teilnahme war weiterhin freiwillig und anonym. (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).
- **Gefährdungsbeurteilung:** Auch wenn es sich um gesundheitsschutzbezogene Fragen gehandelt hätte, liegt durch die Änderung der Fragen keine Gefährdungsbeurteilung vor (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).
- **Personalfragebogen:** Bei der Mitarbeiterbefragung handelt es sich nicht um einen Personalfragebogen. Das sehe man allein schon daran, dass die Teilnahme an der Befragung freiwillig sei. Außerdem werden subjektive Wertungen erfragt (§ 94 Abs. 1 S.1 BetrVG).

Nach Auffassung des Gerichts gibt es einen wichtigen Unterschied zwischen Print- und elektronischen Mitarbeiterbefragungen. Erfolgen Befragungen rein in Papierform, sind sie mitbestimmungsfrei. Erfolgen sie in Online-Form, sind sie dagegen mitbestimmungspflichtig. Ist ein EDV-System allerdings einmal – mitbestimmt – eingeführt, darf der Arbeitgeber im Nachgang den Fragenkatalog inhaltlich ändern. Eine Änderung der Anonymisierung liegt damit nicht vor, daher entsteht auch keine erneute Mitbestimmungspflicht.

Quelle: Bund-Verlag; BAG-Urteil v. 11.12.2018, Az. 1 ABR 13/17

2.3 450-Euro-Minijob-Grenze: Was zählt zum Verdienst und was nicht?

Arbeitgeber müssen zu Beginn einer neuen Beschäftigung prüfen, ob ein Minijob vorliegt oder nicht. Doch was gehört alles zum Verdienst eines 450-Euro-Minijobbers? Die Minijobzentrale hat übersichtlich zusammengestellt, welche Einnahmen Arbeitgeber zur Berechnung der 450-Euro-Grenze berücksichtigen müssen.

Ein Minijob liegt immer dann vor, wenn der Beschäftigte im Monat durchschnittlich bis zu 450 Euro verdient. Auf ein Beschäftigungsjahr gerechnet, kann er also bis zu 5.400 Euro verdienen. Wird die Verdienstgrenze überschritten, liegt eine versicherungspflichtige Beschäftigung vor.

Die Minijobzentrale hat zusammengestellt, was zum Verdienst eines Minijobbers gezählt werden muss.

Zu seinem Verdienst gehören alle seine laufenden und einmaligen Einnahmen aus der Beschäftigung. Diese können auch in Form von Geld- oder Sachbezügen oder als sonstige geldwerte Vorteile gewährt werden. Dazu zählen zum Beispiel Zulagen oder Mehrarbeitszuschläge.

Der Entgeltkatalog der Deutschen Rentenversicherung gibt Auskunft darüber, ob eine Einnahme zum Verdienst zählt. Sie finden den jeweils aktuellen DRV-Entgeltkatalog in der DRV-Broschüre "Auf den Punkt gebracht: Beiträge".

Einnahmen müssen mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein

Einnahmen, die zum Verdienst zählen, müssen mit hinreichender Sicherheit im Beurteilungszeitraum zu erwarten sein. Das gilt zum Beispiel für einmalige Einnahmen, die dem Mitarbeiter per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zustehen. Solche Einnahmen müssen in die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Verdienstes einbezogen werden.

Diese Einnahmen müssen nicht berücksichtigt werden

Sind Einnahmen zu Beschäftigungsbeginn zwar möglich, aber nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwarten, müssen sie nicht berücksichtigt werden. Dazu gehören zum Beispiel bezahlte Überstunden bei Mehrarbeit oder ein Weihnachtsgeld, das vom Geschäftsergebnis abhängig ist. Die Auswirkung dieser Einnahmen auf den Verdienst kann erst zum Zeitpunkt der Auszahlung beurteilt werden.

Wenn die oben genannten Zahlungen dazu führen, dass die 450-Euro-Verdienstgrenze überschritten wird, muss geprüft werden, ob die Beschäftigung ein Minijob bleibt. Sie bleibt ein 450-Euro-Job, wenn die Verdienstgrenze nur gelegentlich und nicht vorhersehbar überschritten wird, nämlich bis zu drei Mal in einem Zwölf-Monats-Zeitraum.

Mehr zum Thema

Ob ein Minijob vorliegt, können Sie mit unserem Minijobrechner unter tk-lex.tk.de ganz einfach und schnell ermitteln. Weitere Informationen rund um das Thema "Geringfügige Beschäftigung" finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2037832 und in unserem Beratungsblatt (Suchnummer 2037920).

Quelle: Minijobzentrale; TK

3. Termine

3.1 Lohn- und Gehaltsabrechnung

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

Mai 2019

- 10. Mai: Lohnsteueranmeldung April 2019
- 24. Mai: SV-Beitragsnachweis Mai 2019

- 28. Mai: Fälligkeit der SV-Beiträge Mai 2019

Juni 2019

- 11. Juni: Lohnsteueranmeldung Mai 2019
- 24. Juni: SV-Beitragsnachweis Juni 2019
- 26. Juni: Fälligkeit der SV-Beiträge Juni 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.

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.

Gut zu wissen: der "Rentenpakt"

Termin

Freitag, 24. Mai 2019 – 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr

Inhalt

Arbeitgeber sind oft auch Ansprechpartner für Fragen rund um die gesetzliche Rentenversicherung. In diesem TK-Webinar erhalten Sie Hintergrundinformationen rund um das RV-Leistungverbesserungs- und Stabilisierungsgesetz. Darin enthalten sind unter anderem auch die Regelungen zum neuen Übergangsbereich (bisher: Gleitzone).

Anmeldung

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

Quelle: TK

4. Panorama

4.1 Mehr Vielfalt im Unternehmen – Hilfen für Arbeitgeber

Globalisierung, Vernetzung und demografischer Wandel: Ohne Fachkräfte aus dem Ausland geht es nicht mehr. Der Wettbewerb um die Talente hat längst begonnen. Das Netzwerk IQ hat Hilfen und Werkzeuge für Unternehmen zusammengestellt, die zu einem gelungenen Diversity Management beitragen sollen.

Im Jahr 2016 lebten in Deutschland rund 18,5 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Das entspricht in etwa 22,5 Prozent der Gesamtbevölkerung. Diese Zahl ist eine Momentaufnahme nach jahrzehntelangen Migrationsbewegungen und Integrationsprozessen. Unsere Gesellschaft wurde mitgeprägt durch die sogenannten Gastarbeiter und ihre Nachkommen, die schon in den 1950er bis 1970er Jahren einen entscheidenden Beitrag zum "Wirtschaftswunder" geleistet haben.

Dennoch ist die Wahrnehmung von Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund bis heute häufig defizitär geprägt und wird zusätzlich von einseitigen Integrationsforderungen begleitet.

Doch allmählich wächst die Einsicht, dass ein Umdenken nötig ist. Denn Globalisierung, wachsende internationale und digitale Vernetzung sowie der inzwischen nicht mehr zu leugnende demografische Wandel könnten dafür sorgen – so die Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – dass dem deutschen Arbeitsmarkt im Jahr 2030 um die 3,6 Millionen Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen als heute.

Perspektivwechsel bringt neue Möglichkeiten

Ein solches Umdenken ist nicht nur notwendig, sondern kann sich durchaus auch lohnen. Denn ein Perspektivwechsel, der von den vermeintlichen Defiziten der einzelnen Gruppen wegführt und das Augenmerk auf die Potenziale der Einzelnen legt, bringt viele neue Möglichkeiten.

Hinzu kommt: Der Wettbewerb um die Talente hat längst begonnen. Das wissen große, international agierende Unternehmen schon lange und haben bereits entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Doch auch kleine und mittlere Unternehmen können diese Änderungen nicht länger ausblenden, denn sie sind am meisten davon betroffen.

Das Netzwerk Integration durch Qualifizierung (Netzwerk IQ) hat eine große Auswahl an Broschüren und Tools zusammengestellt, mit denen große und kleine Unternehmen mehr Vielfalt im Betrieb fördern und Maßnahmen zum Diversity Management entwickeln können: unter netzwerk-iq.de in den Themen unter dem Stichwort "Vielfalt gestalten".

4.2 Deutsches Ausbildungsforum: Ausgezeichnete Unternehmen

Im Februar 2019 fand – wie in jedem Jahr – das Deutsche Ausbildungsforum (DAF) in Berlin statt. Auch dieses Jahr war die Techniker wieder als Gesundheitspartner dabei und vergab den Gesundheitspreis für besondere Anstrengungen beim Gesundheitsmanagement von Auszubildenden.

Sieger wurden in diesem Jahr die Creditreform Herford & Minden Dorff GmbH & Co. KG und die TenneT TSO GmbH.

Beim DAF treffen sich viele Ausbilder – überwiegend aus mittelständischen Unternehmen – um neue Erkenntnisse und Impulse für ihre tägliche Arbeit mitzunehmen und um Kontakte zu knüpfen. Eindrücke und Informationen zur Veranstaltung finden Sie unter deutsches-ausbildungsforum.de/rueckblick-2019.

In diesem Jahr war erstmalig die Veranstaltung #NEXTLEARN vorgeschaltet, die von AUBI-plus im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ausgerichtet wurde. Einen ganzen Tag lang ging es um das Thema Digitalisierung der Ausbildung. In zahlreichen Vorträgen und Workshops erhielten die Ausbilder einen Einblick in die künftige Entwicklung der Ausbildung und konnten selbst aktiv werden.

5. Deutsches Ausbildungsforum 2020 – jetzt anmelden

Sie können sich schon jetzt für das 5. Deutsche Ausbildungsforum in Berlin sowie für die Pre-Konferenz #NEXTLEARN anmelden: deutsches-ausbildungsforum.de.

Quelle: TK

5. Gesundheit

5.1 Führung im Wandel: Strenge Hierarchie war gestern

Eine gesunde Führungskultur hat in vielen Unternehmen inzwischen eine zentrale Bedeutung. Doch was bedeutet das konkret? Wie sieht zum Beispiel die Rolle einer Führungskraft in der veränderten Arbeitswelt aus? Welche Bereiche werden sich zukünftig am stärksten wandeln? Diesen und weiteren Fragen haben sich fünf Experten in der TK-Talkrunde "Führung im Wandel" gestellt.

"Die Arbeitswelt und die New Work-Transformation beinhalten umfangreiche Chancen für Unternehmen und Mitarbeitende. Gleichzeitig bürgen sie ungekannte Ansprüche und Herausforderungen an jeden einzelnen bezogen auf Change-Kompetenzen, Umgang mit Unsicherheit und netzwerkartige Formen der Zusammenarbeit etc. Die psychische Gesundheit gilt es vor diesem Hintergrund besonders zu schützen", sagt die Leadership-Expertin Prof. Dr. Heike Bruch.

Im Februar 2019 hat TK-Vorstandsmitglied Karen Walkenhorst Führungskräfte verschiedener Unternehmen und wissenschaftlicher Einrichtungen nach Hamburg zu einer Talkrunde eingeladen. Ziel des Abends: eine lebendige und interessante Podiumsdiskussion zum Thema "New Work" und "Führung im Wandel".

"In einem wankenden Schiff fällt um, wer stillesteht, nicht wer sich bewegt"

Mit dem Zitat des Schriftstellers Ludwig Börne wurde die Talkrunde eingeleitet: Im ersten Abschnitt diskutierten die Experten über die Themen "New Work-Transformation" und "Sinn erleben und Sinnstiftung" im beruflichen Kontext.

Die Experten waren sich einig, dass wir in einer Zeit leben, in der ständige Veränderung zu einem Normalzustand geworden ist. Unternehmen setzen immer mehr auf fluide Strukturen, die nach Bedarf geformt und wieder aufgelöst werden, arbeiten agil und selbstorganisiert, Hierarchiestufen werden stetig abgebaut. Doch nicht jeder findet sich in der neuen Arbeitswelt zurecht, manche sehnen sich nach der "guten alten Zeit" oder nach Veränderungspausen.

Um möglichst alle Mitarbeiter zu erreichen und auf dem neuen Weg mitzunehmen, ist es daher wichtig, Ziele nicht von oben herab vorzugeben. Mitarbeiter sollten an den Veränderungen beteiligt werden, um so die Lust auf das Neue zu wecken.

Das Thema Sinnstiftung spielt dabei eine große Rolle: Führungsvakuen müssen ausgefüllt und Mitarbeiter weiter zum Empowerment ermutigt werden. Musterlösungen gibt es noch nicht, Unternehmen befinden sich mitten im Wandel. Was sich aber abzeichne, so Prof. Bruch, sei die Notwendigkeit einer sinnorientierten, authentischen Führung, die zum jeweiligen Bereich passen müsse. Und: "Wir brauchen eine gemeinsame Sinnausrichtung, um die Aktivitäten der neuen Arbeitswelt zu einem gemeinsamen Ziel lenken zu können."

Überlegen Sie einmal selbst:

- Welche Rolle spielt das Thema "Sinn" für Sie bei Ihrer Arbeit?
- Wann erleben Sie als Führungskraft Sinn im Arbeitskontext?
- Wie könnten Sie für sich selbst und für Ihre Mitarbeiter Sinn stiften?

Unsere Experten im Video

Die TK-Talkrunde fand am 13. Februar 2019 in Hamburg statt. Als Experten waren geladen:

- **Prof. Dr. Heike Bruch** – Leadership-Professorin an der Universität St. Gallen, Expertin für Leadership, Energie und Kultur-Change
- **Dr. Sebastian Kunert** – Partner der artop GmbH, Institut an der HU Berlin, Experte für das Thema Scheitern im Kontext von Führung, Organisationsentwicklung und Projektmanagement

- **Georg Tarne** – Gründer des Sozialunternehmens "soulbottles", Experte für Selbstorganisation und Holacracy
- **Eric Knies** – Geschäftsführer Pöyry Deutschland GmbH, Experte für das Thema Führung und Organisationsberatung sowie BGM

Durch den Abend führte die Moderatorin und Journalistin Gaby Papenburg.

In den Videos bekommen Sie einen ersten Einblick in die Diskussionsrunde. Den Anfang macht Prof. Heike Bruch zu den Themen "New-Work-Transformation" und "Sinn erleben": firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2062602.

Weitere Begriffserklärungen finden Sie in unserem TK-Wörterbuch "Führung im Wandel – New Work von A bis Z" und in den Kurzvideos unserer Experten unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2058944.

In den nächsten Newsletter-Ausgaben stellen wir Ihnen die weiteren Themenblöcke der TK-Talkrunde vor: Als nächstes folgt das Thema "Fehlerkultur und Scheitern im beruflichen Kontext".

Quelle: TK

5.2 Leisure Sickness: Krank in der Freizeit

Möglicherweise geht es Ihnen auch so: Kaum hat man ein paar Tage frei, wird man krank. Laut einer Studie betrifft dies eine überraschend hohe Anzahl von Personen. Der Grund dafür könnten veränderte Arbeitsbedingungen sein.

Jeder fünfte leidet unter der sogenannten Freizeitkrankheit – oder Leisure Sickness – das ergab eine Studie der IUBH Internationalen Hochschule Bad Honnef. Bei einer 15 Jahre älteren Studie aus Holland waren es noch deutlich weniger. Dass sich die Zahl der Betroffenen erhöht hat, könnte an den veränderten Arbeitsbedingungen liegen, wie weitere Studienergebnisse der Hochschule zeigen.

Im Fokus der Befragung stand die Frage: Welchen Einfluss hat es, wie die Menschen ihre Freizeit gestalten? Dabei identifizierten die Forscher fünf Anteile, aus denen die Freizeit besteht:

- **Arbeitsbezogene Freizeit:** Die Person ist beispielsweise ständig erreichbar oder erledigt Aufgaben auch außerhalb der Arbeitszeit. Private Treffen mit Kollegen und Geschäftspartnern können dazugehören.
- **Regeneration und Weiterbildung:** Ruhephase nach der Arbeit durch Erschöpfung, Fortbildungen – beide haben einen starken Bezug zur Arbeit
- **Pflichten und Soziales:** Kein Bezug zum Beruf, die Pflichten müssen aber erledigt werden. Dazu zählen zum Beispiel Haushalt, Einkaufen, die Versorgung der Kinder oder Ehrenämter.

- **Kontrast zur Arbeit:** Damit ist alles gemeint, das einen bewussten Kontrast zur Arbeit setzt. Beispielsweise ausgleichende Tätigkeiten wie Sport, Hobbys, Kunst oder Zeit in der Natur.
- **Freie Freizeit:** Damit ist die Zeit gemeint, in der man wirklich tun kann, worauf man gerade Lust hat.

Am stärksten sind die Arbeitstiere und die Inaktiven betroffen

In der Regel werden alle fünf Freizeittypen gelebt. Unterschiedlich ist jedoch, wie die Anteile gewichtet werden und wie anfällig die Personen damit für Leisure Sickness werden. Am stärksten betroffen sind diese beiden Gruppen:

Die Arbeitstiere

Die Arbeitstiere leben für die Arbeit und zeigen große Anteile der ersten beiden Freizeittypen. Oft sind sie zu erschöpft für außerberufliche Aktivitäten, Sport und soziale Kontakte spielen eine eher untergeordnete Rolle. In Bezug auf die "Pflichten und Soziales" liegen sie dagegen ganz weit vorn. In dieser Gruppe finden sich vor allem Personen ab 45 Jahren, die eher keine Führungsposition haben.

Die Inaktiven

Die Inaktiven liegen beim Anteil "Freie Freizeit" weit vorn und haben den geringsten Anteil an "Arbeitsbezogener Freizeit" und "Regeneration und Weiterbildung". Sie haben die meiste Energie für Freizeit und Aktivitäten, dabei aber wenig Struktur und Verbindlichkeiten. Zu ihnen gehören eher Männer, jüngere Altersgruppen und Führungskräfte.

"Es gibt einen nachweisbaren Zusammenhang zwischen dem Freizeitverhalten und dem Auftreten von Leisure Sickness", sagt Claudia Möller, Professorin für Tourismusmanagement an der IUBH. "Unsere Vermutungen, dass viel 'Freie Zeit' eher vor Leisure Sickness schützt, haben sich nicht bestätigt."

Stattdessen schein es so zu sein, dass zu wenig Sozialkontakte und Verpflichtungen eher zum Auftreten des Phänomens beitragen. Wichtig seien offenbar Struktur und Verbindlichkeit in der Freizeit, ebenso wie der Kontrast zur Arbeit. Denn die Gruppen, die am stärksten von der Freizeitkrankheit betroffen sind, haben weniger Kontrast zur Arbeit. Und die Gruppen, die nicht darunter leiden, schaffen sich einen stärkeren Ausgleich.

So können Sie die Freizeitkrankheit vermeiden

Tipps, wie man Leisure Sickness vorbeugen kann, hat der IUBH Touristik-Radar zusammengestellt:

- **Erwarten Sie nicht zu viel vom Urlaub.** Buchen Sie lieber weniger Aktivitäten und entscheiden Sie spontan von Tag zu Tag, was Sie machen möchten.

Schalten Sie Ihr Smartphone aus. Die ständige Erreichbarkeit kann belastend sein. Machen Sie sich bewusst, dass Sie nicht immer erreichbar sein müssen

- Genießen Sie den Urlaub zuhause. Nicht immer ist eine Urlaubsreise möglich – dennoch können Sie sich auch zuhause wunderbar entspannen. Bauen Sie sich selbst keinen Druck auf, wenn es im Urlaub nicht so klappt wie ursprünglich vorgesehen.
- Machen Sie auch im Urlaub eine Pause. Kommen Sie in Ruhe am Urlaubsort an und nehmen Sie sich die Zeit, sich nach der Reise auszuruhen. Gehen Sie früh schlafen, dann haben Sie viel mehr vom nächsten Urlaubstag.
- Powern Sie sich nicht vor dem Urlaub aus. Haben Sie keine Angst vor dem Unerledigten und verausgaben Sie sich nicht vor dem Urlaub.
- Machen Sie sich bewusst, was Sie geleistet haben. Jeder hat das Recht auf eine Pause und jeder darf sich Zeit für sich nehmen. Erlauben Sie sich, zur Ruhe zu kommen.

Quelle: Leisure Sickness – IUBH Touristik-Radar 2017

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**.