

NAHD RAN

Magazin für Unternehmen

2.2019

Kaia Rücken-App

Coaching rund um die Uhr

Neue Geringfügigkeits-Richtlinien

Verdienstgrenzen berechnen entfällt

Steuern sparen
**Mit dem Firmenrad
zur Arbeit**

BARMER

Inhalt

06	Kaia Rücken-App Rücken-Coaching rund um die Uhr	13	Der digitale Nachlass im Erbrecht „Mein letztes Passwort lautet ...“
08	IfM-Demografiestudie Dem Wandel konstruktiv begegnen	16	Steuervorteile für E-Dienstwagen-Nutzer Listenpreis darf halbiert werden
09	Weiterbeschäftigung von Rentnern Ruhestand lässt sich hinausschieben	17	Steuervorteile für Dienstrad-Nutzer Umstieg aufs Fahrrad zahlt sich aus
10	Studie zum digitalen Arbeiten Es gibt noch Luft nach oben	18	Psychische Erkrankung am Arbeitsplatz Genau hinschauen, aktiv werden
12	Geringfügigkeits-Richtlinien Verdienstgrenzen berechnen entfällt	19	BARMER exklusiv BARMER-Apps und Services



Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

das Durchschnittsalter der Beschäftigten in den Unternehmen steigt. Dieser Trend ist seit Jahren zu beobachten, und immer mehr Firmen stellen sich dieser sogenannten demografischen Herausforderung. Denn längst ist der Fachkräftemangel für Betriebe zum Geschäftsrisiko geworden. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen benötigen Strategien, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Nicht verwunderlich ist, dass Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte in den letzten Jahren einen wahren Boom erleben. Nicht minder wichtig ist in diesem Zusammenhang auch der Erhalt der

Gesundheit der Beschäftigten. Dazu beitragen können professionelle Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die BARMER unterstützt Sie gerne dabei, Ihr Unternehmen „demografiefester“ zu machen – mit einem auf Ihre firmenspezifischen Anforderungen und Bedürfnisse zugeschnittenen Portfolio. Nutzen Sie unsere Angebote, es lohnt sich.

Ihr

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER

Service

Expertenrat am
BARMER-Servicetelefon
0800 333 10 10

(aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei)

Kontakt zu Ihrem
BARMER-Firmenberater
www.barmer.de/firmenkontakt

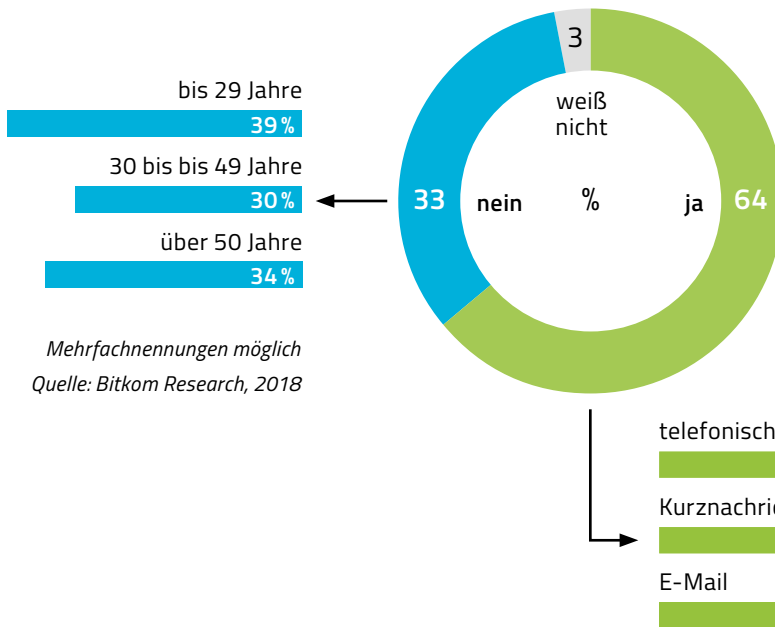
BARMER-Arbeitgeberportal
www.barmer.de/arbeitgeber

Fragen zu Themen in der
NAHDHAN, Feedback geben oder
Anschriftenänderungen mitteilen:
nahdran@barmer.de

NAHDHAN digital
(alle Ausgaben ab 2016 als
PDF-Download)
www.barmer.de/nahdran

Sind Sie in den Ferien beruflich erreichbar?

Umfrage (1.200 Befragte in Deutschland)



Mehrfachnennungen möglich
Quelle: Bitkom Research, 2018



Recht auf Nicht-Erreichbarkeit im Urlaub – ist das machbar?



**Kurzinterview mit
Andrea Jakob-Pannier,
Psychologin bei der
BARMER**

NAHDRAN: Die große Mehrheit der Beschäftigten ist für ihre Arbeitgeber auch im Urlaub erreichbar. Wo bleibt denn da die Erholung?

Andrea Jakob-Pannier: Rein rechtlich gesehen darf einem erholsamen Urlaub nichts im Wege stehen. Dafür gibt es das Arbeitsschutz- und Bundesurlaubsgesetz, aus denen sich so etwas wie ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit ableiten lässt. Das heißt, der Arbeitgeber darf nicht grundsätzlich verlangen, dass der Beschäftigte auf seine Anrufe oder Mails im Urlaub reagiert.

Was ist, wenn unerwartete Probleme im Betrieb ohne ihn nicht zu regeln sind? Darf der Arbeitgeber kommunikationstechnisch dann doch „übergriffig“ werden?

Es kommt auf den Einzelfall an. Grundsätzlich ist der Mitarbeiter im Urlaub und außer

Dienst. Und wenn in seiner Abwesenheit etwas schief läuft, muss der Arbeitgeber abwägen, ob er wirklich nur diesen Mitarbeiter für zwingend betriebliche Gründe im Urlaub „stören“ darf. Es ist für alle Beteiligten besser, sich vor dem Urlaub ausreichend Zeit zu nehmen, um alle anstehenden Aufgaben abzustimmen.

Sonderlich zu beeindrucken scheint die Rechtslage Arbeitgeber nicht. Umfragen zufolge setzen sehr viele Unternehmen eine permanente Erreichbarkeit ihrer Beschäftigten einfach stillschweigend voraus. Geht es auch anders?

Unbedingt! Die Unternehmen sollten die Erreichbarkeit im Urlaub zum Thema machen und klare und verbindliche Regelungen treffen, wer, wann und wo erreichbar ist. Und es sollte Vertretungsregelungen geben, die wirklich funktionieren. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass sich die Führungskräfte ebenfalls an diese Regeln halten, denn sonst wird die Vereinbarung schnell Makulatur. Im Übrigen brauchen selbstverständlich auch Vorgesetzte mal Urlaub!

Was ist mit Beschäftigten, für die Erreichbarkeit im Urlaub gar kein Problem ist, weil sie flexibles Arbeiten gewohnt sind. Spielt dem Arbeitgeber dies nicht in die Hände?

Arbeitgeber sollten die digitale Omnipresenz ihrer Beschäftigten nicht ausnutzen, zumal sie eine Fürsorgepflicht haben. Besser ist es, die Beschäftigten dabei zu unterstützen, sich ausreichend zu erholen. Schließlich sollen sie gesund und leistungsfähig bleiben. Eine Entgrenzung von Beruf und Privatleben würde dazu führen, dass die Beschäftigten mit der Zeit Erholung quasi verlieren. Die Unternehmen tun deshalb gut daran, die Gesundheitskompetenz ihrer Beschäftigten auch in dieser Hinsicht zu stärken, Entschleunigungs- und Entspannungsprogramme oder beispielsweise auch Online-Stressbewältigungsseminare helfen dabei. Die BARMER gibt hier gerne Impulse und bietet ihre Unterstützung an.

Kontakt

Nutzen sie die individuelle Beratung der BARMER:

www.barmer.de/bgm-ansprechpartner



Pflicht zur Abführung von Beiträgen wird ausgedehnt

Neuerungen beim Zahlstellenmeldeverfahren.

Durch das Terminservice- und Versorgungsgesetz (TSVG) wird die Pflicht zur Abführung von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen durch die Zahlstelle auf alle versicherungspflichtigen Versorgungsempfänger ausgeweitet. Derzeit beschränkt sich diese Pflicht auf Personen, die zusätzlich eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen. Darüber hinaus entfällt mit dem TSVG auch die Ausnahmeregelung, wonach sich Zahlstellen mit regelmäßig weniger als 30 beitragspflichtigen Versorgungsempfängern von der Beitragsabführungspflicht befreien lassen können, indem sie einen Antrag bei der Krankenkasse stellen. Zukünftig sind somit alle Zahlstellen – auch die bereits befreiten – in die Abführungspflicht eingebunden. Die Änderungen treten zum 1. Juli 2019 in Kraft.



Willkommene Helfer

Studentenjobs und Sozialversicherungspflicht. Das BARMER-Seminar zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Studierenden, Praktikanten und Schülern aus der Reihe „Einblicke“ informiert ausführlich darüber, wann der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge abführen muss und wann nicht. Genauso das Merkblatt „Beschäftigte Studenten und Praktikanten“. Auch mit einer interaktiven „Checkliste Studentenjobs“ auf der BARMER-Homepage lassen sich Unsicherheiten ausräumen, ob es sich bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der jeweiligen Tätigkeit um einen Semesterferien-, Aushilfs- oder Nebenjob handelt.

www.barmer.de/f000064 (Checkliste Studentenjobs)

www.barmer.de/a001545 (Merkblatt)

www.barmer.de/f000015 (Seminar)

Weniger ist besser

Aktionswoche Alkohol vom 18. bis 26. Mai 2019.

Arbeitgeber haben gute Gründe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen verantwortungsvollen Umgang mit der „Alltagsdroge“ Alkohol zu sensibilisieren, denn problematischer Alkoholkonsum führt zu Fehlzeiten, Arbeitsunfällen, Produktivitäts- und Qualitätsverlusten. Im Rahmen der Aktionswoche Alkohol, die in diesem Jahr unter dem Motto „Alkohol? Weniger ist besser!“ steht, soll einmal mehr auf die Gefahren riskanten Alkoholkonsums im Erwerbsleben aufmerksam gemacht werden. Dazu finden unter dem gemeinsamen Dach der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e.V. (DHS) und der BARMER bundesweit erneut über tausend Events statt. Unternehmen, die selbst Aktionen durchführen möchten, können sich von einem „Ideenpool“ inspirieren lassen oder einen „Aktionsplaner“

ALKOHOL? WENIGER IST BESSER!

nutzen. Neben allerlei Praxishilfen stehen Interessierten dort auch die neue BARMER-Broschüre „Alkohol am Arbeitsplatz – ein Praxisleitfaden für Führungskräfte“ oder das ebenfalls brandneue Printmedium „Hinweise für das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen“ als Downloads zur Verfügung.

www.sucht-am-arbeitsplatz.de

www.barmer.de/s000688

www.aktionswoche-alkohol.de



Mitläuferinnen gesucht

BARMER Women's Run 2019. Die Erfolgsgeschichte geht weiter. Auch in diesem Jahr wird der BARMER Women's Run – das größte deutsche Lauf-Event für Frauen – wieder zehntausende Teilnehmerinnen anlocken. Zusammen mit der Lieblingskollegin oder besten Freundin kann eine fünf oder acht Kilometer lange Laufstrecke in Angriff genommen werden. Doch Achtung! Der Spaß steht eindeutig im Vordergrund. So dürfen sich die „Mitläuferinnen“ auf tolle Aktionen und Gewinnspiele im Women's Village, ein buntes Bühnenprogramm mit viel Musik und auf kostenlose Entspannungs- und Wellnessangebote freuen. Der Startschuss für die BARMER Women's Run-Serie 2019 – Motto: „Be active. Be happy. Be you!“ – fällt am 15. Juni in Hamburg. Anmeldung und Infos unter:

www.womensrun.de



Termine 2019

BARMER Women's Run

- 15. Juni: Hamburg
- 29. Juni: Stuttgart
- 3. August: Köln
- 10. August: Frankfurt
- 7. September: München
- 14. September: Berlin
- 28. September: Hannover

260.000

**qualifizierte Zuwanderer pro Jahr
werden in Deutschland benötigt,
um den Fachkräftemangel auszugleichen.**

Quelle: Bertelsmann-Stiftung

Zugang zur Familienversicherung wird beschränkt

Abfindungen. Erhält ein Familienmitglied beim Ausscheiden aus einem Arbeitsverhältnis eine Abfindung, war bislang die kostenlose Familienversicherung möglich. Berücksichtigung fand immer nur das „regelmäßige“ Einkommen. Mit Inkrafttreten des neuen Terminalservice- und Versorgungsgesetzes (voraussichtlich im Mai 2019) ändert sich das. Dann wird die einmalig oder in Monatsraten gezahlte Abfindung bei der Familienversicherung über einen bestimmten Zeitraum als zusätzliches Familieneinkommen angerechnet. Mit der Konsequenz, dass für diese Zeit keine Familienversicherung besteht. Über

welchen Zeitraum angerechnet wird, ergibt sich aus der Höhe der Abfindung, die durch das zuletzt gezahlte Gehalt geteilt wird. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Einkommensverhältnisse auch von solchen Einnahmen (mit-)bestimmt werden, die einmalig gezahlt werden oder in größeren zeitlichen Abständen fließen. Damit wird auch eine Ungleichbehandlung beendet. Denn bisher verhinderten ausschließlich in monatlichen Raten gezahlte Abfindungen einen Anspruch auf Familienversicherung, während einmalig gezahlte Abfindungen unberücksichtigt blieben.



Rücken-Coaching rund um die Uhr

Die neue Kaia Rücken-App. Ab sofort stellt die BARMER ihren Versicherten ein brandneues digitales Trainingsprogramm kostenfrei zur Verfügung. Die Kaia Rücken-App lindert nachweislich Rückenschmerzen und lässt sich problemlos in den Berufsalltag integrieren.

Plötzlich ist es da, dieses Ziehen oder Stechen im „Kreuz“ – und manchmal geht es auch nicht mehr weg. Jeder dritte Arbeitnehmer leidet unter Rückenproblemen und sein Arbeitgeber „leidet“ mit, denn Muskel-Skeletterkrankungen verursachen in den Unternehmen die meisten Fehltag. Empfohlen Ärzte den Betroffenen früher, sich zu schonen, um Schmerzen nicht zu provozieren, so „verschreiben“ sie heute Bewegung. Denn längst steht fest, dass Bewegungsmangel Rückenbeschwerden nicht nur verschlimmern, sondern sogar auslösen kann. Genauso wie psychisch belastende Situationen am Arbeitsplatz, Stress und Leistungsdruck zu Verspannungen und später zu Rückenschmerzen führen können.

Erste digitale Therapie ihrer Art

Die neue Kaia Rücken-App, die BARMER-Versicherte kostenfrei nutzen können, setzt genau da an. Mit einer digitalen Therapie gegen Rückenleiden, die es in dieser Form bisher so noch nicht gegeben hat. Interessierte Nutzerinnen und Nutzer dürfen sich auf ein passgenau auf sie zugeschnittenes, personalisiertes Trainingsprogramm freuen. Je nach Fitness- und Schmerzlevel wird ihnen aus über 300 von Ärzten und Physiotherapeuten entwickelten Rückenübungen ein individuelles Trainingsprogramm zusammengestellt. Entsprechenden Anschauungsunterricht nebst Erläuterungen liefern Videos. Und nach jeder täglichen Trainingseinheit, in die im Übrigen nicht mehr als 15 bis 30 Minuten investiert werden müssen, dokumentiert ein spezielles Bewertungssystem die individuellen

22 Prozent

aller AU-Tage verursacht der „Rücken“*

Im Jahr 2016 entstanden so Produktionsausfallkosten von

17,2 Mrd. Euro

und der Verlust an Bruttowertschöpfung betrug

30,4 Mrd. Euro

*„Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems“,
Quellen: BARMER-Gesundheitsreport 2018,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin



Fortschritte und Befindlichkeiten und passt sich diesen an.

Bewegung, Entspannung, Infos

Bei der Kaia Rücken-App stehen neben Rücken- auch Entspannungs- und Atemübungen auf dem Trainingsplan, mit denen sich das individuelle Stressmanagement optimieren lässt. Last, but not least sind Informationen abrufbar, die den App-Nutzer umfassend über Rückenkrankheiten oder die Ursachen für Rückenschmerzen informieren, ihm aber auch Wege zu mehr Rückengesundheit aufzeigen.

Persönlicher Ansprechpartner

Kann die Kaia Rücken-App den persönlichen Kontakt zu einem Therapeuten wirklich ersetzen? Diese Frage stellt sich so nicht, denn bei Kaia steht ein Coach zur Verfügung: Er hilft aus Motivationstiefs heraus und beantwortet auftretende Fragen. Zum Beispiel die zur multimodalen Therapie, denn die Kaia Rücken-App basiert auf diesem ganzheitlichen Ansatz, bei dem verschiedene Behandlungswege nach dem Baukastenprinzip miteinander kombiniert werden. Die App-Inhalte wurden von führenden Schmerzmedizinern, Physiotherapeuten und Psychologen entwickelt, in Kooperation mit dem Zentrum für Interdisziplinäre Schmerztherapie am Klinikum rechts der Isar der Technischen Universität München.

Sofort durchstarten

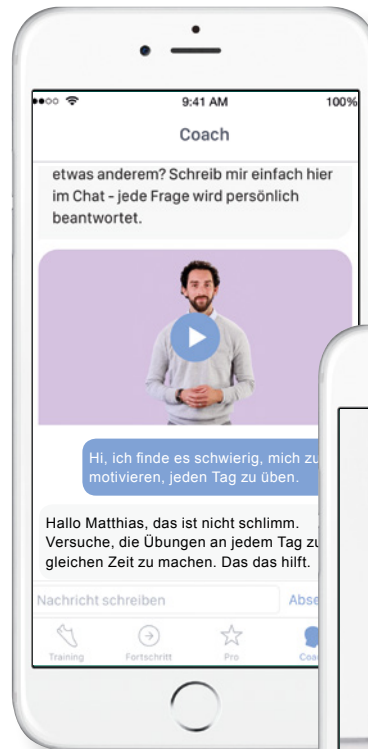
Die Vorteile der Kaia Rücken-App liegen auf der Hand. Zum einen konnten die Wirksamkeit des Trainings beziehungsweise die schmerzlindernden

Effekte der App in wissenschaftlichen Studien nachgewiesen werden. Zum anderen kann sofort mit der Therapie begonnen werden, ob zu Hause, unterwegs oder am Arbeitsplatz. Anders als bei einer stationär durchgeführten multimodalen Therapie, für die lange Wartezeiten in Kauf genommen werden müssen, weil es nur wenige darauf spezialisierte Zentren gibt. Auch stehen Rückenpatienten, die sich für diesen Behandlungsweg entscheiden, ihrem Arbeitgeber für mehrere Wochen nicht zur Verfügung, was schnell zu einer Geduldsprobe für alle Beteiligten werden kann. Apropos Behandlung: Einen Arztbesuch, bei dem spezifische Ursachen für die Schmerzen abgeklärt werden können, kann die Kaia Rücken-App nicht ersetzen, denn das Programm stellt keine Diagnose. Trotzdem handelt es sich um eine vollwertige Therapie.

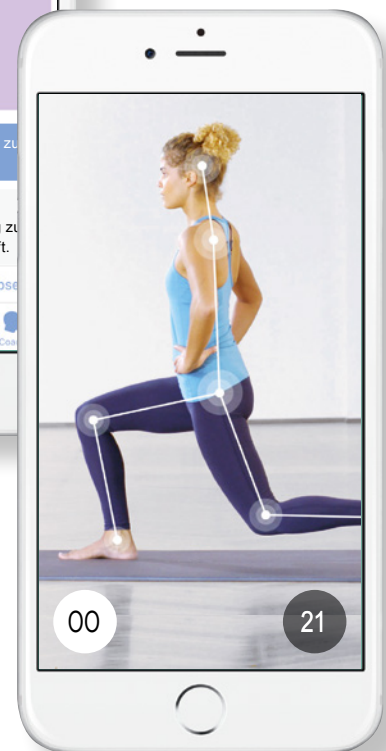
Zwölf Monate kostenlos

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei der BARMER versichert sind, können die Kaia Rücken-App zwölf Monate lang kostenlos nutzen und sich danach entscheiden, ob sie mit der App weitertrainieren wollen. Interessenten benötigen einen Zugang zum Mitgliederbereich „Meine BARMER“. Die Kaia Rücken-App kann für iOS (im Apple Store) oder Android (im Google Play Store) heruntergeladen werden. Weitere Infos unter

www.barmer.de/kaia



Ein Coach steht als direkter Ansprechpartner bei Fragen zur Verfügung. Die Übungen werden in Videoclips vorgeführt.



Kaia ist die erste App mit einem medizinisch fundierten und ganzheitlichen Ansatz, der sowohl die körperlichen als auch die psychischen Ursachen für Rückenschmerzen berücksichtigt.

Josef Heissenberger, Leiter Versorgungsprogramme BARMER und Produkt-Koordinator Kaia Rücken-App

Die Vorteile von Kaia auf einen Blick

- personalisiertes, „lernfähiges“ Trainingsprogramm
- basiert auf Empfehlungen der Nationalen Versorgungsleitlinie Kreuzschmerz
- mit CE-Prüfzeichen gekennzeichnetes Medizinprodukt
- universell einsetzbar (zu Hause, unterwegs, am Arbeitsplatz)
- Wissenschaftliche Studien belegen schmerzlindernde Trainingseffekte.

Weitere rückenfreundliche BARMER-Angebote

- Bewegungsangebote (z. B. Aktive Minipause)
- Ergonomieberatung
- Kraftchecks und Ganzkörper-Workouts
- berufsspezifisches Rückentraining
- Impulsvorträge und Workshops
- 3D-Wirbelsäulenscreenings

Die BARMER-Beraterinnen und Berater Gesundheitsmanagement helfen gerne weiter:

www.barmer.de/bgm-ansprechpartner

Dem Wandel konstruktiv begegnen

Neue IfM-Demografiestudie. Die Arbeitnehmer werden immer älter, der Fachkräftemangel verschärft sich. Diese Erkenntnis ist nicht neu. Dennoch brauchte es offenbar seine Zeit, um insbesondere kleine und mittlere Unternehmen für diese demografischen Herausforderungen zu sensibilisieren.

Über einen Zeitraum von zehn Jahren (2007 bis 2017) hat das Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM) rund 800 kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aus allen Branchen und Regionen dazu befragt, wie ernst sie das Thema demografischer Wandel nehmen, wie sie sich auf diese Entwicklung einstellen und welche Strategien sie entwickeln, um für die nähere und ferne Zukunft gut aufgestellt zu sein. Die repräsentative Trendstudie zeigt, dass viele Unternehmen die zentrale Zukunftsherausforderung anfangs noch gar nicht so recht auf dem Schirm hatten und sich deshalb vergleichsweise wenig mit dem demografischen Wandel beschäftigt haben (s. Grafik unten). Scheinbar mangelte es an Informationen. Zehn Jahre später hingegen zeigen sich die KMU über den demografischen Wandel deutlich besser informiert.

Qualifizierungsmaßnahmen verdoppelt

Immerhin rechneten im Jahr 2017 bereits sechs von zehn der Unternehmen mit maximal 499 Beschäftigten damit, dass es aufgrund des demografischen Wandels und einer wachsenden Alterung der Bevölkerung zukünftig zu einem Mangel an Fach- und Führungskräften kommen wird. Entsprechend zugenommen haben firmeninterne Aktivitäten zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Belegschaft und zur Bindung von Arbeitskräften. So bot im Jahr 2017 bereits jedes dritte kleine und mittlere Unternehmen seinen älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Qualifizierungsmaßnahmen an – mehr als doppelt so viele wie im Jahr 2007. Eine stärkere Wertschätzung gegenüber älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern



drückt sich auch darin aus, dass mittlerweile viele KMU darauf bedacht sind, Arbeitnehmerinteressen durch gesundheitsfördernde Maßnahmen und eine attraktivere Arbeitszeitgestaltung deutlich mehr zu berücksichtigen. Gleichwohl zeigt die Studie, dass etliche Unternehmen mit der Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern nach wie vor Nachteile verbinden wie hohe Entgeltforderungen, körperliche Defizite und mangelnde Qualifikation.

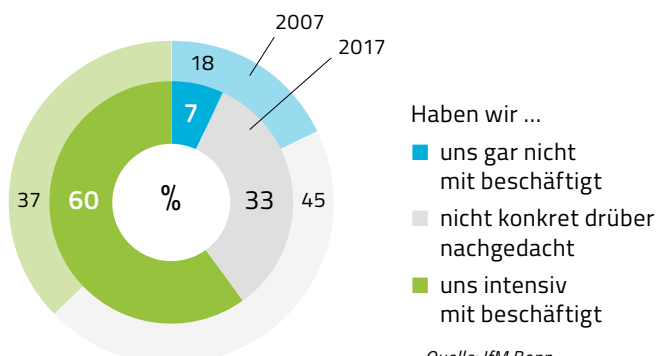
Absatzstrategien angepasst

Ebenfalls mit Blick auf eine alternde Bevölkerung haben viele Unternehmen ihre Absatzstrategien in den letzten Jahren kritisch hinterfragt. Mehr als jedes zweite Unternehmen richtet seine Produkte und deren Vermarktung nun stärker auf die Bedürfnisse älterer Kunden aus. Jedes dritte Unternehmen hat sogar völlig neue Produkte und Dienstleistungen speziell für ältere Kunden entwickelt. Da passt es ins Bild, dass im Jahr 2017 deutlich mehr Unternehmen als noch zehn Jahre zuvor mit einem demografisch bedingten Anstieg der Binnennachfrage statt mit einem Rückgang rechnen.

www.ifm-bonn.org

Ist Demografie in Ihrem Unternehmen ein Thema?

Befragung



BARMER-Angebote

Fachseminare und Workshops zu den demografierelevanten Themen:

- Gesundes Führen
- Work-Life-Balance
- Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Gender/Diversity
- Demografischer Wandel

Interesse? Die BARMER-Berater Gesundheitsmanagement helfen gerne weiter:

www.barmer.de/bgm-ansprechpartner



Ruhestand lässt sich hinausschieben

Weiterbeschäftigung von Rentnern. Warum altbewährte Kräfte nicht einfach weiterbeschäftigen, die noch nicht in Rente gehen möchten? „Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs erleichtert Unternehmen eine Entscheidung dafür“, weiß Rebekka De Conno, Fachanwältin für Arbeitsrecht.

Längst nicht alle Arbeitnehmer, die das gesetzliche Rentenalter erreicht haben, wollen sich von jetzt auf gleich in den Ruhestand verabschieden. Ihre Arbeitgeber können sich diesen glücklichen Umstand zunutze machen. Laut einem aktuellen Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Az. C-46/17) dürfen die Unternehmen nämlich bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das reguläre Rentenalter erreicht haben, das Ende des Arbeitsverhältnisses auf einen späteren Zeitpunkt verschieben. Bei Bedarf sogar mehrfach!

Arbeitsvertrag vorher wirksam befristen

Für die Fortsetzung der Zusammenarbeit gelten jedoch strenge Vorgaben. So muss der ursprüngliche Arbeitsvertrag wirksam befristet worden sein, bevor der Beschäftigte die Regelaltersgrenze erreicht hat. Denn das Erreichen des Rentenalters bedeutet nicht automatisch das Ende eines Arbeitsverhältnisses. Wird die Zusammenarbeit über diesen Zeitpunkt trotz Befristungsabrede ohne Zusatzvereinbarung hinaus fortgeführt, entsteht per Gesetz automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Eine Kündigung ist dann nur nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen möglich. Wird eine Befristung erst nach Erreichen des Rentenalters und damit nach Ablauf des ursprünglich im Vertrag vereinbarten Befristungsendes abgeschlossen, ist sie gemäß Sozialgesetzbuch (§ 41 Satz 3 SGB VI) unwirksam.

Nicht vom „Bisherigen“ abweichen

Was sollten Firmen bei der Gestaltung der sogenannten Hinausschiebungsvereinbarung beachten? Die Vertragsparteien müssen

sie noch während des laufenden Arbeitsverhältnisses abschließen. Doch Vorsicht: Die Arbeitsbedingungen sollten vom bisherigen Arbeitsvertrag nicht abweichen. Regelungen, die über die Hinausschiebung hinausgehen, wie etwa Anpassungen bei der Arbeitszeit oder beim Gehalt, sind kontraproduktiv. Sie können die Wirksamkeit des gesamten Kontrakts in Gefahr bringen.

Befristungsende notieren

Das A und O ist eine sorgfältige Fristenkontrolle. Firmen sollten deshalb immer das Befristungsende regulärer Arbeitsverträge notieren. So können sie im Bedarfsfall rechtzeitig eine rechtlich wirksame Hinausschiebungsvereinbarung abschließen. Auch bei existierenden Hinausschiebungszeiträumen sollten Personalverantwortliche den Ablauf genau vermerken. So halten sich Unternehmen die Option auf eine erneute rechtskonforme Verlängerung offen.

REBEKKA DE CONNO ...



... ist angestellte Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht bei der WWS Wirtz, Walter, Schmitz und Partner mbB in Mönchengladbach. Die WWS-Gruppe ist eine überregional tätige mittelständische Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Rechtsberatungskanzlei mit rund 130 Mitarbeitern.

www.wws-gruppe.de

Es gibt noch Luft nach oben

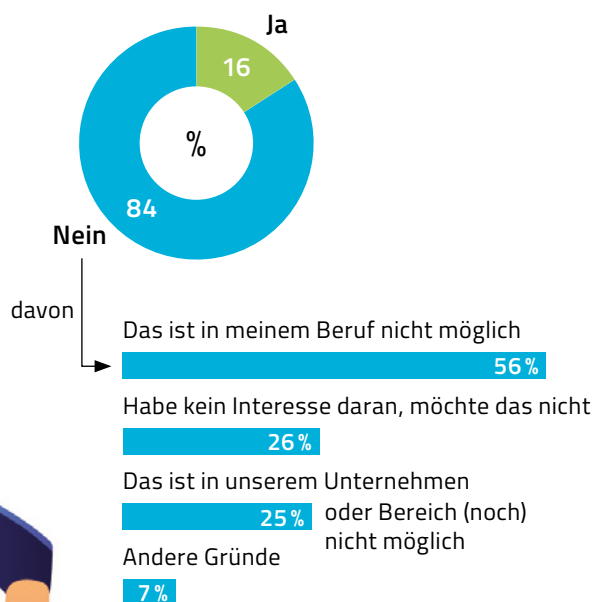
Neue Studie zum digitalen Arbeiten. Die Digitalisierung macht flexibles, nicht mehr an feste Zeiten und Orte gebundenes Arbeiten möglich, doch in vielen Unternehmen ist dies noch keine Option. Nur eine von vielen Schlussfolgerungen, die sich aus dem aktuellen „D21-Digital-Index“ ziehen lässt.

Der „D21-Digital-Index“ ist eine vom Bundeswirtschaftsministerium geförderte, breit angelegte Studie, die den Digitalisierungsgrad der Gesellschaft in Deutschland misst. Für den aktuellen „D21-Digital-Index“, an dessen Entstehung die BARMER maßgeblich beteiligt war, werden jedes Jahr 20.000 Bundesbürgerinnen und -bürger befragt, darunter viele Berufstätige. Letztere wurden gezielt darauf angesprochen, ob Telearbeit, Homeoffice oder mobiles Arbeiten für sie eine Option sei, die sie nutzen können. Die Antworten überraschen, denn nur jeder

sechste Berufstätige beantwortet diese Frage mit „Ja“. Das Gros der Beschäftigten hingegen verfügt nicht über diese Möglichkeiten. Wobei hier unterschieden werden muss zwischen den Arbeitnehmern, die kein Interesse am mobilen Arbeiten haben, und jenen Gruppen, für die Telearbeit und Co. aus unterschiedlichen Gründen keine Option ist (siehe Grafik unten). Zu der recht großen Gruppe von Arbeitnehmern, für die digitales Arbeiten in ihrem Unternehmen oder Arbeitsbereich nicht möglich ist, dürften etliche gehören, die dieses bedauern. Diese

Schlussfolgerung drängt sich deshalb auf, weil rund die Hälfte der Beschäftigten an anderer Stelle der Befragung der Aussage zustimmt, dass zeitlich und räumlich flexibles Arbeiten für sie mit einer Steigerung ihrer Lebensqualität einhergeht. Und immerhin ein Drittel ist der Meinung, dass sich die Qualität ihrer Arbeit dadurch verbessert. Flexibles Arbeiten wirkt sich also offenkundig positiv auf Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter aus. Wichtig zu wissen für Arbeitgeber, denn hier schlummern im Unternehmen womöglich noch Potenziale, die durch die Einführung flexibler Arbeitsformen besser ausgeschöpft werden könnten.

Nutzen Sie Telearbeit, Homeoffice oder mobiles Arbeiten?



Für alle Grafiken auf dieser Doppelseite gilt:
 Mehrfachnennungen möglich
 Quelle: D21-Digital-Index, 2019

Ausstattung oft unzureichend

Digitales, mobiles Arbeiten, ob von unterwegs oder zu Hause aus, ist ohne Laptop, Smartphone und Co. kaum möglich. Der Arbeitgeber muss seinen Beschäftigten dafür schon das entsprechende technische Equipment zur Verfügung stellen. Doch genau dies passiert in den Unternehmen noch zu wenig (s. Grafik rechts). Dass nur ein





vergleichsweise geringer Prozentsatz der Beschäftigten über einen sogenannten VPN-Zugang auf das Firmennetzwerk zurückgreifen kann, wird in der Studie allerdings auf die zunehmende Verbreitung von Cloudspeichern, onlinebasierten Diensten und der Verfügbarkeit anderer Online-Austauschplattformen zurückgeführt. Und tatsächlich greift mittlerweile ein ähnlich hoher Prozentsatz von Beschäftigten auf diese sogenannten Kollaborationstools zurück, die Fernzugänge zum Firmennetzwerk überflüssig machen.

Nutzungskriterien meist jobbezogen

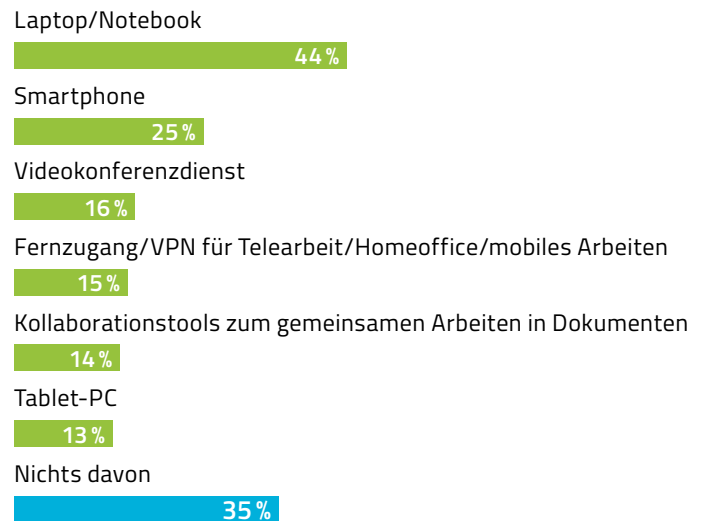
Wovon hängt es ab, wem im Unternehmen mobile Geräte zur Verfügung gestellt werden? Überraschend oft ist hier kein System erkennbar. Ansonsten fällt auf, dass fast immer unternehmens- beziehungsweise jobbezogene Gründe darüber entscheiden, wer „mobil“ zum Zuge kommt. Fest steht auch, dass Beschäftigte, die sich zu Hause um Kinder oder Angehörige kümmern, nur zu einem verschwindend geringen Prozentanteil zu denen gehören, welchen aus beruflichen Gründen mobile Geräte an die Hand gegeben werden (s. Grafik rechts). Dies sei ein „Hindernis auf dem Weg in eine moderne Arbeitswelt mit mehr Flexibilität und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“, wird in der Studie kritisiert. Fazit: Auch hier gibt es noch „Luft nach oben“.



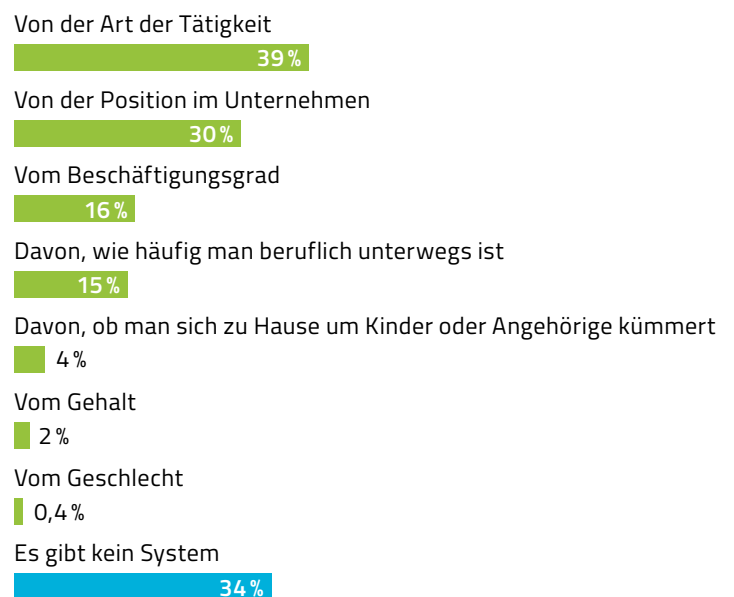
Die BARMER beschäftigt sich schon lange mit den gesundheitlichen Auswirkungen der Digitalisierung. Die Ergebnisse der aktuellen D21-Studie bestätigen uns darin, dass die durch digitale Technik gewonnene Flexibilität die Gesundheit und Zufriedenheit von Mitarbeitern stärken kann.

Dirk Weller, BARMER-Projektbeauftragter bei der D21-Studie

Welche Systeme, Geräte oder Medien werden Ihnen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt?



Wovon hängt es in Ihrem Unternehmen ab, wer mobile Geräte zur Verfügung gestellt bekommt?



Die Studie

Die komplette Studie können Interessierte sich im BARMER-Arbeitgeberportal herunterladen unter:

www.barmer.de/a002942



Verdienstgrenzen berechnen entfällt

Neue Geringfügigkeits-Richtlinien. Seit 1. Januar 2019 gelten neue Geringfügigkeits-Richtlinien. NAHDRAN gibt einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen.

Kurzfristige Beschäftigungen bleiben in der Sozialversicherung beitragsfrei, wenn sie im Kalenderjahr auf längstens drei Monate beziehungsweise 70 Arbeitstage befristet sind. Es sei denn, die Beschäftigung wird berufsmäßig ausgeübt und das Entgelt übersteigt die Grenze von 450 Euro im Monat. Ursprünglich sollten vom 1. Januar 2019 an wieder die früheren Zeitgrenzen von zwei Monaten beziehungsweise 50 Arbeitstagen für kurzfristige Beschäftigungen gelten. Nun ist aus der Übergangsregel eine Dauerlösung geworden, die Zeitgrenzen von drei Monaten beziehungsweise 70 Arbeitstagen gelten jetzt unbefristet.

450-Euro-Grenze gilt uneingeschränkt

Das Bundessozialgericht hat klargestellt, dass die monatliche 450-Euro-Entgeltgrenze sowohl für Minijobs als auch für kurzfristige Beschäftigungen auch dann gilt, wenn der geringfügig Beschäftigte nicht während des gesamten Kalendermonats arbeitet, sondern nur an wenigen Tagen. Eine gute Nachricht gibt es in diesem Kontext für die Arbeitgeber: Sie müssen bei befristeten Minijobs

von weniger als einem Monat nicht mehr die Höhe der anteiligen Verdienstgrenze berechnen.

Mehrere aufeinanderfolgende Minijobs

Endet eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats und beginnt danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, ist für diesen Kalendermonat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte vorzunehmen, so dass ein Überschreiten der 450-Euro-Grenze in diesem Kalendermonat unschädlich ist. Wenn mehrere Minijobs aufeinanderfolgen, die jeweils im selben Kalendermonat beginnen und enden, werden die Entgelte hingegen addiert. Überschreitet das Entgelt in der Summe die 450-Euro-Grenze, darf die Beschäftigung, die später im Monat aufgenommen wurde und durch welche die Entgeltgrenze in der Addition überschritten wurde, jetzt nicht mehr als 450-Euro-Job bewertet werden. Gleiches kann auch schon für die zuerst aufgenommene Beschäftigung gelten, wenn von vornerein feststeht, dass auf diese Tätigkeit noch im selben Kalendermonat ein weiterer befristeter 450-Euro-Job folgen wird, mit dem dann die Entgeltgrenze überschritten wird.

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen

- Einnahmen aus bestimmten nebenberuflichen Tätigkeiten sind steuerfrei und somit auch beitragsfrei in der Sozialversicherung.
- Darunter fallen beispielsweise Steuerfreibeträge für Übungsleiter und Ehrenamtliche.
- Die steuerliche Behandlung von Aufwandsentschädigungen wirkt sich auf die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung nicht aus.
- Der Arbeitgeber zieht bei seiner Prognose, mit der er das regelmäßige Arbeitsentgelt für den Beurteilungszeitraum ermittelt, den jährlichen Steuerfreibetrag von dem zu erwartenden Gesamtverdienst ab.
- Danach teilt er diese Summe durch die Anzahl der Monate des Beurteilungszeitraums.
- Ein Minijob liegt nur dann vor, wenn sich der dabei ergebende Betrag die 450-Euro-Grenze nicht übersteigt.

Weitere Infos

Ausführliche Informationen zum Thema „Geringfügig entlohnte Beschäftigungen“ sowie zu den neuen Geringfügigkeits-Richtlinien finden sich im BARMER-Arbeitgeber-Portal unter

www.barmer.de/minijobs





„Mein letztes Passwort lautet ...“

Der digitale Nachlass im Erbrecht. Viele Firmeninhaber regeln zwar ihren Nachlass, doch an ihr digitales Erbe denken die wenigsten. Dies birgt Risiken – gerade auch für das Unternehmen. Welche Vorkehrungen Entscheider treffen sollten, erläutert Erbrechtsexperte Andreas Otto Kühne.

Die meisten Menschen denken beim Thema Nachlass an rein materielle Dinge wie Immobilien oder Bankvermögen. Sie übersehen dabei digitale Nachlasswerte wie den Zugriff auf Mail-Accounts, den Firmen-Server, Daten in einer Cloud, Inhalte sozialer Netzwerke oder Online-Konten. Doch ohne Zugangsrechte sind die Unternehmen von vielen, mitunter elementar wichtigen Informationen abgeschnitten. Schließlich tragen Chefs nicht nur einen Großteil des Firmenwissens in sich, sondern besitzen meist exklusive Zugriffsrechte auf Passwörter und PINs. Ohne klare Regelungen drohen Interessenskonflikte, denn Erben treten als Rechtsnachfolger des Erblassers automatisch auch in dessen Providerverträge ein und übernehmen alle Rechte und Pflichten. Damit verfügen sie grundsätzlich auch über das Zugangsrecht zu allen digitalen Daten, wozu womöglich auch der Zugang zu geschäftlich genutzten Mail-Accounts, Business-Netzwerken wie Xing oder Domain-Verträgen gehört.

Nicht nur aufs Testament setzen

Firmeninhaber sollten ihren letzten Willen deshalb auf den Prüfstand stellen und gezielt ergänzen. Sie können beispielsweise für bestimmte Daten eine alleinige Nutzung für betriebliche Zwecke oder eine

unverzügliche Löschung festschreiben. Allerdings ist die Umsetzung der erbrechtlichen Verfügungen zeitraubend. Nicht selten können die Ausstellung des Erbscheins und die Kommunikation mit zumeist ausländischen Providern Monate in Anspruch nehmen. Zudem drohen überlange Wartezeiten, wenn sich Erben uneins sind. Daher ist es ratsam, nicht allein auf testamentarische Verfügungen zu setzen, insbesondere wenn auch unternehmerische Interessen im Spiel sind.

Vollmacht erleichtert Zugriff

Eine schnelle und gezielte Nutzung des digitalen Nachlasses ermöglicht eine sogenannte postmortale Vollmacht. Hierbei bevollmächtigt der Firmeninhaber eine Vertrauensperson, damit diese im Falle seines Ablebens über den digitalen Nachlass

im Rahmen der bestehenden Providerverträge verfügen kann. Firmeninhaber sollten dazu eine Liste mit allen Accounts anfertigen, und zwar jeweils mit Benutzernamen und Kennwort. Es empfiehlt sich zudem, die Liste der Accounts passwortgeschützt auf einem USB-Stick zu speichern und an einem sicheren Ort (zum Beispiel einem Banksafe) aufzubewahren. Überdies ist es natürlich wichtig, die Auflistung regelmäßig zu kontrollieren und auf den neuesten Stand zu bringen. Und natürlich sollte die bevollmächtigte Vertrauensperson über den Aufbewahrungsort der Liste informiert sein, um im Ernstfall sofort handeln zu können. Zusammenfassend lässt sich feststellen: Vorausschauende Verfügungen des Firmeninhabers sorgen für klare Verhältnisse unter den Erben und sichern letztlich den Fortbestand des Unternehmens.

Andreas Otto Kühne ...



... ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Erbrecht und Partner der Kanzlei BKL Fischer Kühne + Partner, einer der führenden Spezialkanzleien für Bank- und Kapitalmarktrecht, Erbrecht und Vermögensnachfolge, Steuer- und Steuerstrafrecht, Stiftungs- und Gemeinnützigkeitsrecht.

www.bkl-law.de

Der größte Firmenlauf der Welt

J.P. Morgan Corporate Challenge in Frankfurt/Main.

Am 12. Juni 2019 um Punkt 19 Uhr fällt zum 27. Mal der Startschuss für den größten Firmenlauf der Welt. Das Event in der Mainmetropole ist Teil einer Laufserie, die in fünf Kontinenten, sieben Ländern und 13 Städten – wie in New York, San Francisco, Sydney, Johannesburg, Singapur, London und Shanghai – ausgetragen wird. Auch in der City von „Mainhattan“ werden sich an diesem Tag wieder zehntausende Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus mehreren tausend Firmen und Institutionen auf die 5,6 Kilometer lange Strecke begeben. Gemeldet werden können Frauen-, Männer- oder Mixed-Teams. Exakt 63.870 Teilnehmende aus 2.388 Firmen gingen im Vorjahr an den Start und erliefen stolze 255.000 Euro, denn pro Teilnehmer fließen vier Euro an die Stiftung Deutsche Sporthilfe und die Deutsche Behindertensportjugend.



Die wiederum fördern mit dem Geld Sportprojekte für junge Menschen mit Behinderung. Meldeschluss für den J.P.-Morgan-Lauf ist der 6. Mai 2019.

www.jpmmc.de



Arbeitgeberzuschuss zur bAV jetzt Pflicht

Betriebsrentenstärkungsgesetz. Für Mitarbeiter, die über eine Entgeltumwandlung oder Arbeitgeberbeiträge Teile ihres Bruttogehalts für eine Betriebsrente ansparen (bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung), müssen deren Arbeitgeber keine Sozialabgaben mehr entrichten. So sieht es das bereits zum 1. Januar 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) vor. Mit Beginn dieses Jahres kommt nun auch die zweite Stufe des BRSG zur Anwendung. Danach sind Arbeitgeber verpflichtet, die tatsächlich eingesparten Sozialversicherungsbeiträge in pauschaler Höhe von 15 Prozent zugunsten des Beschäftigten

an die durchführende Versorgungseinrichtung weiterzugeben. Diese Regelung gilt für alle neu abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Betroffen sind die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung. Für vor dem 1. Januar 2019 geschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen muss diese Pauschale aber erst vom 1. Januar 2022 an entrichtet werden. Zum BRSG selbst: Es beinhaltet eine Reihe von Maßnahmen, die für einen höheren Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung (bAV) insbesondere bei kleineren Unternehmen sowie bei Beschäftigten mit niedrigen Einkommen sorgen sollen.

IMPRESSUM

Herausgeber BARMER

Postfach 110704, 10837 Berlin

Verantwortlich Athanasios Drougias,
Abteilung Unternehmenskommunikation

Redaktion Rainer Janzen (Ltg.),
Andreas Hipp

Layout/DTP Andreas Große-Stoltenberg

Anschrift der Redaktion BARMER,
Abteilung Unternehmenskommunikation,
Lichtscheider Str. 89, 42285 Wuppertal

Telefon 0800 33 30 04 99 18 36*

Fax 0800 33 30 04 99 14 59*

*aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei

E-Mail nahdran@barmer.de

Internet www.barmer.de

Druck pva, Druck und Medien-Dienstleistungen GmbH, Landau in der Pfalz

Bildnachweis BARMER, strandperle/Westend61 (S.1), DHS (S.4), N. Wilhelmi (S.5), Kaia Health Software GmbH (S.6), WWS (S.9), Initiative D21 e.V. (S.11), BKL (S.13), jpmmc.de (S.14), .../stock.adobe.com: andrew_rybalko (S.3), Tierney (S.4), AllebaziB (S.4), Lapencia (S.5), Africa Studio (S.6), freehandz (S.8), fizkes (S.9), VIGE.co (S.10/11), stockpics (S.12), mangpor2004 (S.13), electriceye (S.14), SG-design (S.15), Hanna (S.15), Fiedels (S.15), BERLINSTOCK (S.16), guukaa (S.17), One Line Man (S.18)

NAHDRA erscheint viermal jährlich.



Attraktive Lohnzuschüsse für Arbeitgeber

Teilhabechancengesetz. Unternehmen, die Langzeitarbeitslose beschäftigen, winken seit Jahresbeginn Lohnzuschüsse. So sieht es das neue Teilhabechancengesetz vor. Für Personen, die erst wenige Jahre arbeitslos sind, gibt es einen Zuschuss in Höhe von 75 Prozent, im zweiten Jahr von 50 Prozent des Arbeitsentgelts. Die zweite Förderung richtet den Fokus auf sehr arbeitsmarktfremde Personen. Genauer gesagt, Menschen, die in den letzten sieben Jahren mindestens sechs Jahre Hartz IV bezogen haben sowie Schwerbehinderte und Personen,

die mit einem Kind zusammenleben und mindestens fünf Jahre Hartz IV bezogen haben. Arbeitgeber, die diesen Menschen eine Chance geben, erhalten für diese in den ersten beiden Jahren einen Zuschuss von 100 Prozent, der in den drei Folgejahren um jeweils zehn Prozent sinkt. In beiden Programmen wird Arbeitgebern zudem ein pauschaler Zuschuss zu den Sozialversicherungsbeiträgen gezahlt. Auch eine begleitende Betreuung und bis zu 3.000 Euro Zuschuss für Weiterbildungsmaßnahmen gehören zum Förderumfang. Obwohl

eine langfristige Beschäftigung natürlich für wünschenswert erachtet wird, sind die Unternehmen nicht dazu verpflichtet, die Mitarbeiter nach Ende der Förderung weiterzubeschäftigen. Interessierte Arbeitgeber können sich an die Jobcenter ihrer Städteregion wenden.

www.jobcenter-ge.de

Arbeitgeber muss rechtzeitig warnen

Verfall von Urlaubstagen. Urlaubstage verfallen nicht automatisch, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht rechtzeitig genommen hat. Vielmehr muss der Arbeitgeber seine Beschäftigten „klar und rechtzeitig“ vor dem Verfall des Urlaubs warnen und ihnen die Möglichkeit geben, den Urlaub noch zu nehmen. So hat das Bundesarbeitsgericht jetzt entschieden (BAG-Urteil vom 19.02.2019, Az:9 AZR 541/15). Es gab damit der Klage eines Arbeitnehmers statt, der nach Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses auf eine finanzielle Abgeltung einer größeren Anzahl von Urlaubstagen aus dem laufenden und dem Jahr davor gedrängt hatte. Zuvor hatte der vom BAG in dieser Frage konsultierte Europäische Gerichtshof Arbeitgeber in die Pflicht genommen: Sie müssten ihre Beschäftigten in die Lage versetzen, tatsächlich in den Genuss ihres Urlaubs zu kommen. Dafür müsse der Arbeitgeber alle erforderlichen Anstrengungen unternehmen (EuGH 6.11.2018 - Rs. C-684/16).

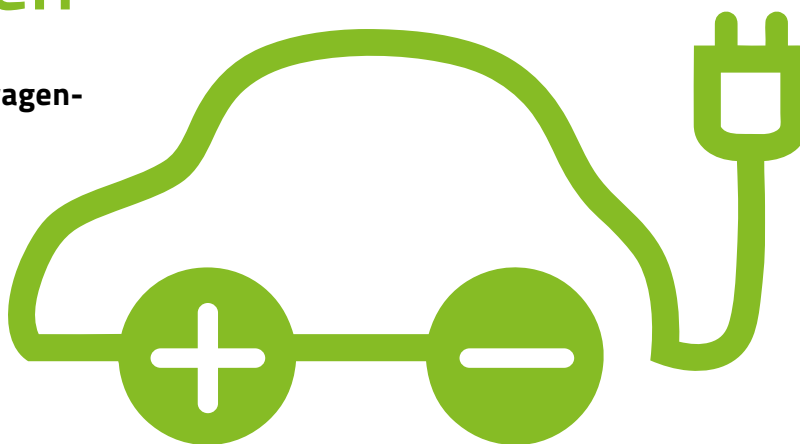


Kräftiges Plus dank guter Konjunktur

Rentenanstieg zum 1. Juli 2019. Die gute Konjunktur und ein Anstieg bei Löhnen und Gehältern machen es möglich: Zum 1. Juli 2019 steigen die Renten im Westen Deutschlands um 3,18 Prozent, im Osten um 3,91 Prozent. Grundlage für die Rentenanpassung ist neben der Lohnentwicklung der Nachhaltigkeitsfaktor. Hierbei wird berücksichtigt, wie sich das Verhältnis von Rentenbeziehenden zu Beitragszahlenden entwickelt hat. Erstmals wird bei der diesjährigen Rentenanpassung die sogenannte Niveauschutzklausel angewendet. Sie stellt sicher, dass bis zum 1. Juli 2025 das Rentenniveau von 48 Prozent nicht unterschritten wird.

Listenpreis darf jetzt halbiert werden

Neue Steuervorteile für E-Dienstwagen-Nutzer. Noch dürften Elektro- oder Hybridfahrzeuge in den Fuhrparks der Unternehmen eher die Ausnahme sein. Der Gesetzgeber möchte dies ändern und setzt seit Jahresbeginn neue steuerliche Anreize.



Die Bundesregierung hat ein großes Interesse daran, dass auf bundesdeutschen Straßen die E-Mobilität einen größeren Stellenwert bekommt. Doch die teuren Batteriesysteme, die den Anschaffungspreis bei Elektroautos und Hybridfahrzeugen in die Höhe treiben, schrecken viele Unternehmen noch ab. Damit die Arbeitgeber bei ihren Firmenwagen trotzdem auf umweltschonende Fahrzeuge und E-Mobilität setzen, gewährt ihnen der Gesetzgeber jetzt zusätzliche Steuererleichterungen.

Nur noch halber Bruttolistenpreis

Für Elektroautos oder extern aufladbare Hybridfahrzeuge, die zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2021 angeschafft oder geleast wurden oder noch werden, muss der Bruttolistenpreis dieser dienstlich und teilweise auch privat genutzten Fahrzeuge nur noch zur Hälfte versteuert werden. Und zwar weiterhin nach der sogenannten Ein-Prozent-Regelung pauschal als geldwerter Vorteil pro Monat, was die private Nutzung anbetrifft. Analog dazu muss auch bei der Fahrtenbuchmethode (mit ihr wird der geldwerte Vorteil nicht pauschal, sondern auf Basis des tatsächlichen Anteils der privaten Nutzung ermittelt) nur noch die Hälfte des Listenpreises für Abnutzung beziehungsweise Leasingkosten zum Ansatz gebracht werden. Auch wenn es um die Ermittlung des geldwerten Vorteils für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und etwaige steuerpflichtige Familienheimfahrten im Rahmen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung geht, darf die Halbierung der Bemessungsgrundlage zur Anwendung kommen.

Was gilt außerhalb der Anschaffungsfrist?

Für Elektrofahrzeuge, die vor dem 1. Januar 2019 oder nach dem 31. Dezember 2021 gekauft oder geleast wurden beziehungsweise werden, dürfen die im Listenpreis enthaltenen Kosten für das Batteriesystem ebenfalls pauschal in Abzug gebracht werden. Allerdings fällt dieser sogenannte Nachteilsausgleich in aller Regel bescheidener aus. Wie hoch genau, ist abhängig von dem Jahr, in dem das Kraftfahrzeug angeschafft wurde beziehungsweise – bei gebrauchten E- oder Hybridfahrzeugen – vom Jahr der Erstzulassung.

www.bundesfinanzministerium.de (Suchwort: Jahressteuergesetz 2018)

Nachteilsausgleich-Berechnung neu

(gilt von 2019 bis Ende 2021)

Bruttolistenpreis Elektro-KfZ einschl. Batteriesystem	Beispiel 45.000 €
Ansatz mit pauschal 50%	22.500 €
Geldwerter Vorteil (für die Privatnutzung 1%)	225 €

Berechnung alt

Bruttolistenpreis Elektro-KfZ einschl. Batteriesystem	Beispiel 45.000 €
abzüglich 16,3 kWh* x 250 €	4.075 €
Verbleiben (abgerundet auf volle 100)	40.900 €
Geldwerter Vorteil (für die Privatnutzung 1%)	409 €

*Batteriekapazität

Und was ist mit Hybriden?

Bei extern aufladbaren Hybridfahrzeugen darf der Listenpreis als steuerliche Bemessungsgrundlage nur dann halbiert werden, wenn das Fahrzeug die folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- Mindestreichweite von 40 Kilometern bei ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine (optional: Ausstoß von weniger als 50 Gramm CO₂ /km)
- Erfüllen Hybridfahrzeuge diese Anforderung nicht, gilt für sie der „alte“ Nachteilsausgleich.
- Anforderungen bei Reichweite und CO₂-Ausstoß gelten auch bei der Fahrtenbuchmethode und bei geleasten oder gemieteten Kfz.

Umstieg aufs Fahrrad zahlt sich aus

Neue Steuervorteile für Dienstrad-Nutzer. Immer mehr Pendler steigen aufs Fahrrad oder E-Bike um. Ihre Arbeitgeber honorieren dies zunehmend und stellen ihren Mitarbeitern Diensträder zur Verfügung. Ein Benefit, der sich für alle Beteiligten rechnet – seit Jahresbeginn sogar noch mehr!

Bislang mussten Mitarbeiter, denen ihr Arbeitgeber für den Weg zur Arbeit ein Fahrrad oder E-Bike (Elektrofahrrad) zur Verfügung stellt, die private Nutzung dieses Dienst- oder Firmenrades als geldwerten Vorteil versteuern – grundsätzlich analog zu der für Firmenwagen geltenden Regelung. Zugleich waren auf diesen geldwerten Vorteil Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten, sofern das Gehalt des Arbeitnehmers die Beitragsbemessungsgrenze nicht überstieg.

Auch private Radnutzung steuerbefreit

Seit Jahresbeginn bleibt auch die private Nutzung des Dienstrades von der Steuer und von Sozialabgaben befreit. Vorausgesetzt, es handelt sich bei dem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Dienstrad um einen Benefit, den er zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt. Entgeltumwandlungen sind demzufolge nicht steuerbegünstigt.

E-Bikes bleiben außen vor

Die Steuerbefreiung, die zunächst bis zum 31. Dezember 2021 befristet ist, gilt sowohl für Elektrofahräder (Pedelects) als auch für „normale“ Fahrräder ohne Elektromotor. Lediglich Elektrofahräder, die über einen tretunabhängigen Zusatzantrieb verfügen, mit dem sich Geschwindigkeiten von über 25 Stundenkilometern erzielen lassen, bleiben außen vor. Diese sogenannten S-Pedelects und E-Bikes werden verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeuge eingestuft und unterliegen der Kennzeichen- und Versicherungspflicht. Bei ihnen gelten bei der Bewertung des geldwerten Vorteils deshalb die gleichen Regeln wie bei der Besteuerung von Firmenwagen. Das heißt, sie werden nach der Ein-Prozent-Pauschalmethode besteuert, bei welcher der Listenpreis nur zur Hälfte anzusetzen ist – unter Hinzurechnung eines Zuschlages von 0,03 Prozent des halben Listenpreises für Fahrten zur Arbeit.

www.bundesfinanzministerium.de
(Suchwort: Jahressteuergesetz 2018)



Vorteile für Arbeitgeber

Die Vorteile von Diensträdern beschränken sich nicht nur auf Steuervorteile für die Beschäftigten. Auch die Arbeitgeber profitieren:

- Sozialversicherungsbeiträge auf Diensträder entfallen
- Mitarbeiter sind körperlich fitter und weniger krank
- Wohlbefinden, Motivation und Belastbarkeit wachsen
- Imagegewinn als umweltbewusstes Unternehmen
- Benefit Dienstrad lockt Fachkräfte an
- Weniger Parkplätze vonnöten

Fahrzeugtyp	Höchstgeschwindigkeit in km/h	max. Leistung in kW	Helmpflicht	Führerscheinpflicht	Kennz.-/Vers.-pflicht	Steuerpflicht
Fahrrad	–	–	nein	nein	nein	nein, da Fahrrad
Pedelec ohne Anfahrhilfe	0* 25**	0,25	nein	nein	nein	nein, da Fahrrad
Pedelec mit Anfahrhilfe	6* 25**	0,25	nein	nein	nein	nein, da Fahrrad
Schnelles Pedelec	20* 45**	0,5	ja	Klasse AM	ja	ja, da Kfz (Leichtmofa)
E-Bike bis 20 km/h	20*	0,5	nein	Mofa	ja	ja, da Kfz (Mofa)
E-Bike bis 25 km/h	25*	1	ja	Mofa	ja	ja, da Kfz (Mofa)
E-Bike bis 45 km/h	45*	4	ja	Klasse AM	ja	ja, da Kfz (Kleinkraftrad)

Steuerpflichtig oder nicht?

*ohne Treten **mit Treten Quelle: ADAC

Genau hinschauen, aktiv werden

BARMER-Ratgeber „Psychische Erkrankung am Arbeitsplatz“. Die Fehlzeiten-Quoten bei psychischen Erkrankungen bewegen sich weiter auf hohem Niveau. Und sie zeigen: Es besteht Handlungsbedarf! Der nun schon in zweiter Auflage erschienene Ratgeber bestärkt Führungskräfte darin, genau hinzuschauen und schon bei den ersten Warnzeichen aktiv auf den Mitarbeiter zuzugehen.

So kennt man den Mitarbeiter gar nicht: Mal macht er einen in sich gekehrten, fast apathischen Eindruck, dann wieder reagiert er gereizt und aggressiv. Solche Verhaltensauffälligkeiten können auf eine psychische Erkrankung hindeuten. Führungskräfte tun gut daran, genauer hinzuschauen und solche Warnsignale ernst zu nehmen, so lautet die dringende Empfehlung im Handlungsleitfaden „Psychische Erkrankung am Arbeitsplatz“ (s. Kasten unten), den die BARMER zusammen mit dem Dachverband Gemeindepsychiatrie e. V. entwickelt hat.

Zahlen und Fakten

- Jeder dritte Berufstätige ist betroffen.
- am häufigsten 18- bis 35-Jährige
- am längsten über 45-Jährige
- Ein Fünftel aller AU-Fehltag entfällt auf die „Psyche“.
- Rund 47 Tage fallen Betroffene durchschnittlich aus.

Quelle: Broschüre „Psych. Erkrankung ...“

medizinisch-psychologische Versorgung psychisch erkrankter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht. Dafür sind Ärzte, Psychologen oder Psychotherapeuten da. Und auch dem Betriebsarzt kommt in diesem Kontext eine wichtige Rolle bei der Früherkennung und der Wiedereingliederung der Betroffenen ins Berufsleben zu. Die bei der Gemeindepsychiatrie e. V. angesiedelten Integrationsfachdienste leisten derweil kostenlose Unterstützung, beispielsweise bei der Beantragung staatlicher Fördermittel, wie etwa Lohnkostenzuschüssen für psychisch Erkrankte.

Ansonsten setzen sie alles daran, dass Betroffene gar nicht erst aus ihrem beruflichen Umfeld herausgerissen werden. Best-practice-Beispiele im Leitfaden zeigen: Das funktioniert!

Interessiert?

Der Ratgeber „Psychische Erkrankung am Arbeitsplatz“ kann im BARMER-Arbeitgeberportal heruntergeladen oder bestellt werden.

www.barmer.de/f000234

Die Führungskräfte sind mit verantwortlich

Obwohl jeder dritte Beschäftigte von einer psychischen Erkrankung betroffen ist (s. Zahlen und Fakten), scheint es in vielen Unternehmen noch an der nötigen Sensibilität für das Problem zu fehlen. Umso dringlicher empfehlen die Autoren des Leitfadens – zu denen auch Psychologen und Sozialpädagogen der BARMER gehören – psychisch kranke Mitarbeiter frühzeitig in einer klaren, eindeutigen und einfühlsamen Art und Weise auf problematische Veränderungen ihrer Arbeitsweise anzusprechen, damit ihnen möglichst rechtzeitig geholfen werden kann. Denn je früher die Führungskräfte intervenieren, desto günstiger fällt die Heilungsprognose bei Krankheiten aus. Das Kümern sollte bei Prävention und betrieblicher Gesundheitsförderung beginnen und seine Fortsetzung in der strikten Einhaltung der Regeln für die Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung finden, für die das Betriebliche Eingliederungsmanagements (BEM) den Rahmen vorgibt. Überhaupt wäre es gut, die psychische Gesundheit als Teil der Unternehmenskultur zu verstehen.

Woher kommt Hilfe?

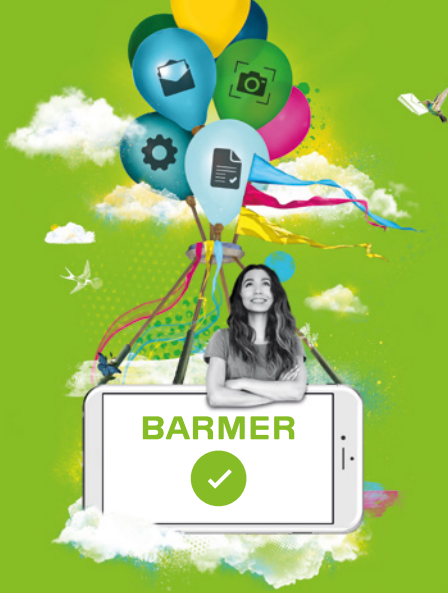
Natürlich endet die Verantwortung der Führungskräfte dort, wo es um die



Was steht drin?

- Hintergrundinfos zur psychischen Gesundheit
- Checklisten zur Gesprächsvorbereitung
- Anregungen und Tipps für Mitarbeitergespräche
- Überblick über die häufigsten Krankheitsbilder
- Informationen zu Hilfsangeboten vor Ort





BARMER exklusiv

Eiliges oder weniger Eiliges einfach online erledigen, direkt vom Arbeitsplatz, von unterwegs oder von zu Hause aus. BARMER-Versicherte profitieren von zahlreichen digitalen Services.

Höhere Zuschüsse sichern mit dem digitalen Zahnbonusheft der BARMER

► Das digitale Zahnbonusheft der BARMER hilft Versicherten dabei, bares Geld zu sparen. Denn wer nachweisen kann, dass er das Thema Zahnvorsorge ernst nimmt, darf sich über einen bis zu 30 Prozent höheren Festzuschuss von der Kasse für eine Zahnprothese, Brücke oder Krone freuen. Viele Versicherte geben diesen finanziellen Vorteil leichtfertig aus der Hand, weil ihr altes Zahnbonusheft beispielsweise Eintragungslücken aufweist oder weil es schlicht verlegt wurde. Doch nur, wenn der Versicherte über einen Zeitraum von

zehn Jahren den alljährlichen Vorsorgetermin wahrgenommen und sein Zahnarzt ihm dies jeweils per Stempel bestätigt hat, darf die Kasse den um 30 Prozent höheren Festzuschuss gewähren. Nutzer des digitalen Zahnbonusheftes müssen keinen Stempeln mehr nachjagen. Alle Zahnvorsorge-Nachweise werden automatisch gespeichert. BARMER-Versicherte können sich ganz einfach unter „Meine BARMER“ registrieren und den Service mit wenigen Klicks aktivieren.

www.barmer.de/gesundheitsmanager



Ansprüche ausrechnen und informieren im BARMER Krankengeld-Portal

► Eine schwere Infektion, ein Sturz von der Leiter oder ein Unfall mit dem Auto: Manche Erkrankungen führen zu längeren Ausfallzeiten am Arbeitsplatz. Sollte die Genesung länger als sechs Wochen dauern – so lange zahlt der Arbeitgeber Lohn oder Gehalt weiter – springt die Krankenkasse mit Krankengeld ein. Doch mit welchem Betrag kann man rechnen oder wie lange besteht Anspruch auf Krankengeld? Antworten auf diese und

andere Fragen gibt das BARMER Krankengeld-Portal. Hier findet sich beispielsweise auch ein Krankengeldrechner. Zudem können BARMER-Versicherte dort erfahren, wie sie ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einfach per Smartphone-App versenden können, ohne sich vom Krankenlager erheben oder Familienangehörige bemühen zu müssen. Alle Infos unter:

www.barmer.de/krankengeld



BARMER

Die größte Freiheit wäre
eine App mit allen Services.

Gedacht, gemacht:

die BARMER-App.

Mit der BARMER-App kann man ganz einfach seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abfotografieren und hochladen, die BARMER über das persönliche Postfach schnell und sicher kontaktieren, im Gesundheitsmanager Vorsorgetermine im Blick halten oder das digitale Zahnbonusheft nutzen. All das und viele weitere Online-Services jetzt in einer App.

Mehr Infos unter: www.barmer.de/barmer-app

