

NAH DRAN



Magazin für
Unternehmen
4.2018

So funktioniert
die neue
Brückenteilzeit

Interview
Mitarbeiterbindung
zahlt sich aus

BARMER to go
Die neue Service-App

BARMER

Inhalt

04 Meldungen
Aktuelles

06 Online-Service
BARMER to go

08 Neue Obergrenze für Midi-Jobber
Einstiegsbereich statt Gleitzone

09 Rente für Pflegepersonen
Ansprüche geltend machen

10 Brückenteilzeit
Das Ende der Teilzeitfalle

12 Meldungen
Aktuelles

14 Interview zur Mitarbeiterbindung
„Schutzimpfung“ gegen Abwanderung

16 Berufliche Weiterbildung
Der Fiskus beteiligt sich an den Kosten

18 Beiträge zur Sozialversicherung
Rentner im Minijob

19 Termine
Events, Messen, Kongresse ...

Service

Expertenrat am BARMER-Servicetelefon
0800 333 10 10*

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

BARMER-Arbeitgeberportal
www.barmer.de/arbeitgeber

Fragen zu Themen in der NAHDRAN,
Feedback geben oder Anschriften-
änderungen mitteilen:
nahdran@barmer.de

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

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

Gutes noch besser machen – so lautet das knappe Fazit unserer aktuellen Umfrage zu unserem Arbeitgebermagazin, an der sich mehr als 700 kleine, mittelständische und große Unternehmen beteiligt haben. Bei allen, die an der Befragung teilgenommen haben, möchte ich mich sehr herzlich bedanken. Ihre Bewertungen geben uns wichtige Hinweise für die Weiterentwicklung unserer Kommunikation mit Ihnen. So fühlen sich mehr als 90 Prozent der Leserinnen und Leser durch die NAHDRAN gut informiert. Und wir haben natürlich auch gefragt, welche Themen für Sie besonders interessant sind. An oberster Stelle werden aktuelle

Entwicklungen in den Bereichen Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht genannt. Aber fast ebenso wichtig ist Ihnen das Thema Mitarbeitergesundheit sowie Informationen darüber, welche Produkte und Services die BARMER für Arbeitgeber und Beschäftigte vorhält. Wir haben uns die Ergebnisse der Befragung sehr genau angeschaut, und bereits in dieser Ausgabe werden Sie viele Beiträge zu den angesprochenen Themen finden.

Eine informative Lektüre wünscht
Ihr

Christoph Straub

Prof. Dr. Christoph Straub
Vorstandsvorsitzender der BARMER



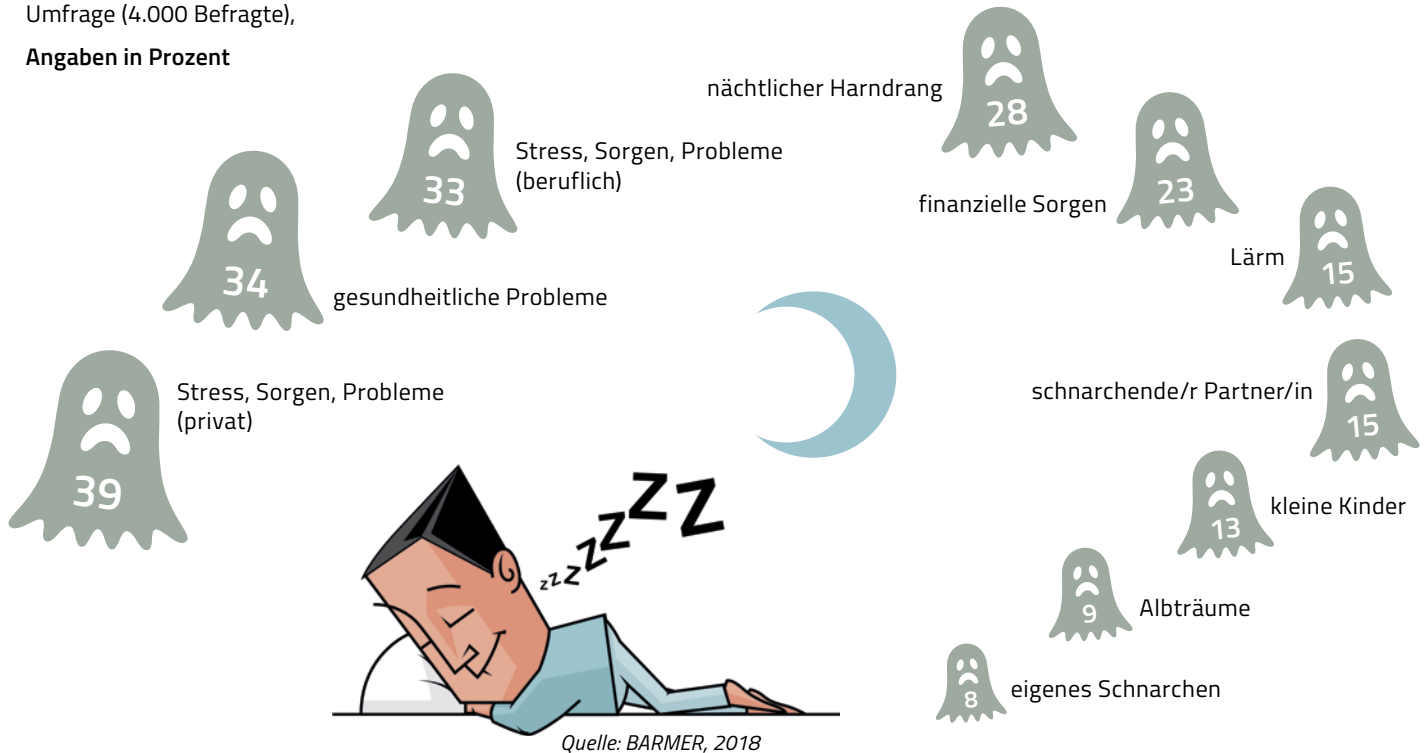
*aus den deutschen Fest- und Mobilfunknetzen kostenfrei

Sechs von zehn schlafen nachts gut

Bei vier von zehn Deutschen ist es jedoch anders. Was stört ihren Schlaf?

Umfrage (4.000 Befragte),

Angaben in Prozent



Wenn der Job mit ins Bett geht



**Kurzinterview mit
Dr. Ursula Marschall,
Leitende Medizinerin
der BARMER**

NAHDRAN: Laut einer aktuellen BARMER-Umfrage raubt der Job vielen den Schlaf. Was läuft da falsch?

Ursula Marschall: Dafür gibt es ganz unterschiedliche Gründe. Die Möglichkeiten reichen von akuten Problemen im Beruf über ständige Erreichbarkeit bis hin zu Wechselschichten. Und natürlich spielt auch die individuelle Psyche eine Rolle. Während manche Menschen auf Stress gelassen reagieren, kämpfen andere mit Schlafproblemen.

Wann spricht man von Schlafstörungen?

Die gute Nachricht zuerst: Wer ab und an Schwierigkeiten beim Ein- oder Durchschlafen hat, leidet noch nicht an einer Schlafstörung. Die wenigsten Menschen

legen sich ins Bett, machen die Augen zu und schlafen sofort ein. Das kann schon mal bis zu 30 Minuten dauern. Und auch gelegentliches zwischenzeitliches Wachwerden ist normal. Treten diese Probleme jedoch mehrfach in der Woche und das über mehrere Monate auf, sprechen Schlafmediziner von Ein- beziehungsweise Durchschlafstörungen. Wenn dann noch Tagesmüdigkeit, verbunden mit einer Leistungsminderung, hinzukommen, liegt eine schwere Schlafstörung vor.

Warum ist das für Arbeitgeber wichtig?

Experten schätzen den jährlichen volkswirtschaftlichen Schaden in Deutschland, der aufgrund reduzierter Leistungsfähigkeit durch übermüdete Arbeitnehmer entsteht, auf mehrere Milliarden Euro allein durch Fehltag. Hinzu kommt, dass chronischer Schlafmangel zu weniger Konzentration führt, wodurch wiederum Fehler entstehen. Im schlimmsten Fall sind unausgeschlafene Arbeitnehmer sogar ein Sicherheitsrisiko, etwa wenn sie einen PKW

oder LKW fahren. Es ist bekannt, dass sich Schlafentzug auf das Fahrverhalten genauso auswirkt wie Alkohol. Wer 17 Stunden wach ist, fährt demnach genauso unaufmerksam wie jemand mit einem Alkoholgehalt von 0,5 Promille im Blut.

Was können Chefs tun?

Direkten Einfluss haben Arbeitgeber nur auf die Erreichbarkeit ihrer Mitarbeiter. Hier können Vorgesetzte beispielsweise an ihre Angestellten appellieren, dass diese abends nicht mehr auf ihre E-Mails zugreifen und dadurch besser abschalten können. Darüber hinaus können sie mit Informations- und Beratungsangeboten helfen, etwa im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Mehr zum Thema ...

... Schlaf finden Sie unter
www.barmer.de/s000695

Mindestlohn steigt in zwei Stufen

Kommission beschließt neue Werte.

Der gesetzliche Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro und ein Jahr später auf 9,35 Euro je Stunde. Das hat die von der Bundesregierung eingesetzte Mindestlohnkommission Ende Juni beschlossen. Der Mindestlohn liegt derzeit bei 8,84 Euro brutto. Die Kommission, die aus Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie Wissenschaftlern besteht, berät alle zwei Jahre über die Anpassung. Sie prüft, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmer beizutragen, funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden.



Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (Vierter von links) begrüßte den Vorschlag der Kommission und kündigte an, die Anpassungen so wie vorgeschlagen umzusetzen. Ausnahmen beim Mindestlohn gelten für Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende, Pflichtpraktikanten,

Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung sowie für ehrenamtlich Tätige. Da Übergangsregelungen ausgelaufen sind, darf ab dem kommenden Jahr in keiner Branche weniger gezahlt werden, als es der gesetzliche Mindestlohn vorsieht.

www.bmas.de

Entlastung für Selbstständige

Versichertenentlastungsgesetz. Hauptberuflich Selbstständige mit einem geringen Einkommen sollen ab dem kommenden Jahr weniger Beiträge an ihre Krankenkasse zahlen müssen. Das sieht der Gesetzentwurf der Großen Koalition für das Versichertenentlastungsgesetz vor. Demnach soll das Mindesteinkommen, an dem sich der Beitrag für die Kranken- und Pflegeversicherung orientiert, deutlich gesenkt werden. Hintergrund dieser

Initiative ist, dass viele Kleinunternehmer und andere Menschen, die den Sprung in die Selbstständigkeit gewagt haben, in der Vergangenheit mit dem gesetzlich vorgegebenen Mindestbeitrag in Höhe von 345 Euro pro Monat in der Krankenversicherung überfordert waren. Mit Beginn des Jahres 2019 wird die Bemessungsgrundlage halbiert und somit halbiert sich auch der Beitrag für die Krankenversicherung. Und eine weitere Neuerung wird mit dem Versichertenentlastungsgesetz Einzug halten: Selbstständige, die noch keinen Steuerbescheid vorlegen konnten, mussten in der Vergangenheit erst einmal den Höchstsatz für die Kranken- und Pflegeversicherung berappen. Erst nach Vorlage des tatsächlichen Einkommens wurde der Beitrag reduziert. Bislang war dies nur für die Zukunft möglich. Ab dem Jahr 2019 können die Beiträge für bis zu zwölf Monate rückwirkend neu festgesetzt werden, wenn Selbstständige ihren Steuerbescheid nachreichen.

www.bundesgesundheitsministerium.de





Kosten für Pflege gestiegen

Studie. Einer Analyse des Instituts „Arbeit und Qualifikation“ der Universität Duisburg-Essen zufolge sind die Ausgaben für die Pflege in den letzten 20 Jahren um mehr als das Doppelte gestiegen. Immer mehr Anspruchsberechtigte erhalten Geld- oder Sachleistungen. Laut dem BARMER-Pflegereport des Jahres 2017 werden rund 3,3 Millionen Pflegebedürftige in Deutschland ambulant, teilstationär oder stationär versorgt. Trotz einer brummenden Konjunktur und einer guten Beschäftigungslage sieht sich die Bundesregierung veranlasst, die Beiträge zur Pflegeversicherung im nächsten Jahr erneut zu erhöhen. Da die Zahl der Pflegekräfte steige und das Personal deutlich besser bezahlt werden solle, kämen auf die Pflegekassen erhebliche Mehrkosten zu, so die Begründung.

Mitarbeiter ins Ausland entsenden

Neuer Service im BARMER-Arbeitgeberportal. Immer mehr Unternehmen in Deutschland agieren über Ländergrenzen hinweg. Und somit kommen inländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer häufiger bei ausländischen Kunden oder bei Tochter- und Partnerunternehmen zum Einsatz. Arbeitgeber müssen bei einer Entsendung eines Mitarbeiters einiges beachten, denn je nach Land gelten unterschiedliche Regelungen. Die BARMER bietet Unternehmen im

Arbeitgeberportal eine detaillierte Übersicht darüber, was bei der Entsendung in die verschiedenen Länder zu beachten ist. Übrigens: Ab dem kommenden Jahr werden die A1-Bescheinigungen, die Arbeitgeber und Krankenkassen bei Entsendungen bearbeiten müssen, ausschließlich maschinell abgewickelt.

www.barmer.de/f000823



Insolvenzgeldumlage soll stabil bleiben

Keine Beitragserhöhung.

Auch im Jahr 2019 soll die Insolvenzgeldumlage 0,06 Prozent des rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts betragen. Das sieht die entsprechende Verordnung vor. Die Insolvenzgeldumlage wurde aufgrund günstiger Rücklagen zuletzt zum 1. Januar 2018 von 0,09 Prozent auf



0,06 Prozent gesenkt. Sie ist mit ganz wenigen Ausnahmen von allen Arbeitgebern für jeden Arbeitnehmer an die Krankenkassen zu entrichten. Im Falle einer Firmenpleite sichert das Insolvenzgeld die Entgeltansprüche der Arbeitnehmer. Ausführliche Informationen zum Insolvenzgeld unter:

www.barmer.de/f000051



Frühzeitig fit machen für das neue Jahr

BARMER-Webinare zur Jahreswende.

Der Jahreswechsel wird stressig genug, da kann es nicht falsch sein, sich frühzeitig über wichtige Neuerungen und Änderungen für das Jahr 2019 zu

informieren. Bei der BARMER geht so etwas auch online, direkt am Schreibtisch oder von unterwegs. Die BARMER-Webinare zur Jahreswende geben Selbstständigen wie beispielsweise Steuerberatern, Personalern, Ausbildungsleitern oder Fachlehrern Gelegenheit, sich von Experten aus den Bereichen Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht fachlich fit machen zu lassen. Zudem eröffnet sich den Webinar-Teilnehmerinnen und -teilnehmern die Möglichkeit, den Referenten per Mail Fragen zu stellen. Interessiert? Die Webinare finden am 7. und am 29. November jeweils von 10 bis 12 Uhr statt. Die Teilnahme ist kostenlos! Optional können sich Interessierte natürlich auch weiterhin „offline“ informieren und ein Seminar zur Jahreswende in Firmennähe besuchen. So oder so, am besten gleich anmelden im BARMER-Arbeitgeberportal unter:

www.barmer.de/f000007

BARMER to go

Online-Service „Meine BARMER“. Zeit ist ein kostbares Gut – vor allem für Arbeitnehmer mit knappem Zeitbudget und wenig Freiraum für Privates. „Meine BARMER“ macht es Nutzern im Web und per App einfach. Alles Wichtige rund um die BARMER erledigen schon mehr als 1,2 Millionen Versicherte schnell und unbürokratisch: entweder bequem zu Hause oder unterwegs über die Service-App.

► Nutzerfreundlich

Wer sich unter www.barmer.de bei „Meine BARMER“ registriert, profitiert vom einfachen und schnellen Zugang zu allen Services – sowohl über den Computer als auch über das Smartphone mit der Service-App. Das gewählte Passwort gilt für beides. Der Nutzernamen wird gespeichert, und seit Kurzem ist der Fingerabdrucksensor Touch ID und die Gesichtserkennung Face ID von Apple zum Einloggen aktiv. Bis Ende dieses Jahres wird Fingerprint auch für Android-Kunden verfügbar sein.



► Online kommunizieren

Datenschutz und Sicherheit sind enorm wichtig. Das persönliche **Postfach** ist der digitale Briefkasten, der sicheren Datentransfer über E-Mail-Austausch mit der BARMER garantiert. Nachrichten erreichen automatisch verantwortliche BARMER-Mitarbeiter, die Anliegen zügig bearbeiten. Der Eingang von Antworten wird auf dem Smartphone- oder Tablet-Bildschirm auf Wunsch mit Pushnachrichten angezeigt. Außerdem können Mitglieder einen **Rückrufwunsch** der BARMER anfordern.

► Gesundheitsmanager

Es gibt schon im Job und in der Freizeit viel zu organisieren. Beim Einhalten ärztlicher Vorsorgetermine hilft die BARMER mit dem neuen Service **Gesundheitsmanager**, der für die ganze Familie an bevorstehende Termine erinnert. Je nach Alter und Geschlecht erinnert der Gesundheitsmanager die Nutzer per E-Mail automatisch und kontinuierlich an alle Vorsorgeuntersuchungen für Kinder und Erwachsene. Durch diese Übersicht hat man alle Termine und Untersuchungen jederzeit im Blick.



► Familienservice

Die BARMER macht es Eltern und denen, die es noch werden, leicht. Ein neugeborenes Kind kann über den Online-Antrag in die **Familienversicherung** aufgenommen werden. Zur Beantragung von **Mutterschaftsgeld** steht ein Antrag zur Verfügung. Und wenn das Kind einmal krank wird und ein Verdienstausschlag ausgeglichen werden soll? Kein Problem. Auch **Kinderkrankengeld** kann online beantragt werden. Dazu den Antrag ausfüllen und online an die BARMER übermitteln.



► Bonusprogramm

Sport und Bewegung geben zwar keine Garantien, dass man nicht auch mal krank wird, aber sie sind eine gute Möglichkeit, gesundheitlich vorzusorgen. Deshalb unterstützt die BARMER alle, die aktiv sind, mit Bonuspunkten und tollen Prämien. Online auf dem Laufenden bleiben: anmelden, Punktestand einsehen und Prämien aussuchen.



► Bescheinigungen für Arbeitnehmer und Studenten

Ob Sozialversicherungsausweise, Mitgliedsbescheinigungen, Beitragsbescheinigungen oder das Erstellen von Auslandskrankenkosten – selbst ausdrucken und Anträge einreichen geht schnell und spart Zeit. Studenten können BAföG-Bescheinigungen erstellen und Studienbescheinigungen hochladen.

► Krankmeldungen online verschicken

Wenn es einen „erwischt“ hat, dann reicht der BARMER das digitale Übermitteln der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU). Über den Dienst „AU-Upload“ wird die Bescheinigung fotografiert und an die BARMER gesendet. Der Postversand entfällt. Dieser Service ist wegen der Kamerafunktion nur über die Service-App möglich.



► Änderungen mitteilen

Haben sich persönliche Daten oder der berufliche Status geändert? Ganz bequem können Name, Anschrift, Kontaktdaten oder Bankverbindung online auf den neuesten Stand gebracht werden. Auch über den Beginn oder das Ende des Beschäftigungsverhältnisses oder Studiums sowie den Übergang in den Ruhestand nimmt die BARMER digitale Informationen entgegen.

► www.barmer.de/meine-barmer

Einstiegsbereich statt Gleitzone



Entlastung für Midi-Jobber. Die Bundesregierung hat einen Gesetzentwurf vorgelegt, nach dem die Obergrenze für die sogenannten Midi-Jobs von derzeit 850 Euro auf 1.300 Euro angehoben wird. Dadurch profitieren mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von günstigeren Sozialabgaben.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) will mit dem Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung die bisherige Gleitzone zu einem sozialversicherungsrechtlichen Einstiegsbereich weiterentwickeln. Ab dem kommenden Jahr soll die Obergrenze für die Midi-Jobs nicht mehr bei 850 Euro liegen, sondern auf 1.300 Euro angehoben werden. Beschäftigte, deren regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt diese Grenze nicht überschreitet, profitieren von geringeren Sozialabgaben. Die geplante Neuregelung hat auch Auswirkungen auf die künftigen Rentenleistungen. Die reduzierte Beitragsbelastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führt nicht mehr zu geringeren Rentenansprüchen. Vielmehr werden die Entgeltpunkte für Beitragszeiten aus einer Beschäftigung im Einstiegsbereich künftig immer aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt.

Bisherige Regelung setzt Obergrenze bei 850 Euro

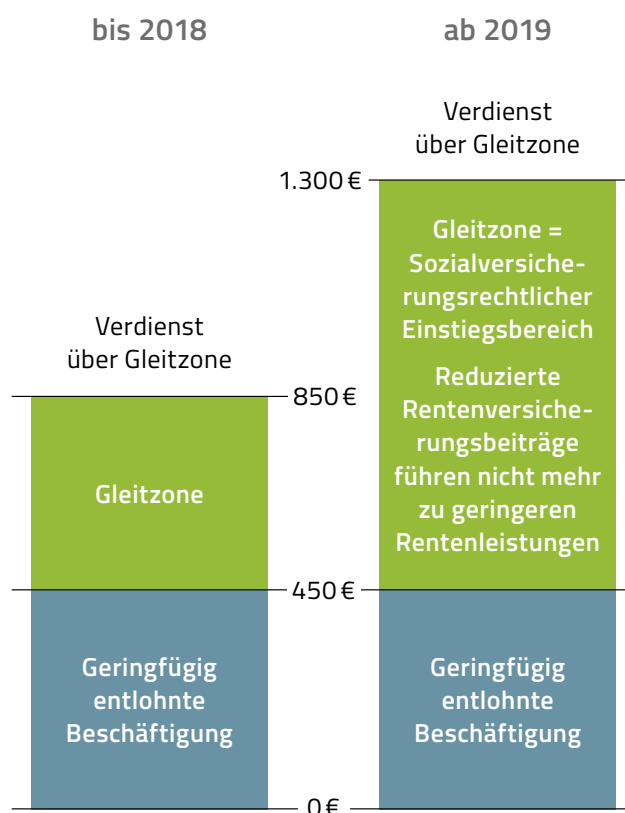
Die bislang geltende Midi-Job-Regelung sieht vor, dass Beschäftigte, die zwischen 450,01 Euro und 850 Euro verdienen, nicht mit den vollen Sozialabgaben belastet werden. Vielmehr wird über eine Formel, die in den Entgeltabrechnungssystemen hinterlegt ist, für die Beitragsberechnung eine reduzierte beitragspflichtige Einnahme ermittelt. Der geringeren Beitragslast des Beschäftigten steht aber auch eine geringere Rentenleistung gegenüber, da die Rentenversicherungsbeiträge nicht vom tatsächlichen

Arbeitsentgelt, sondern von der fiktiven beitragspflichtigen Einnahme gezahlt wurden. Um diesen Nachteil zu vermeiden, können Beschäftigte in der Rentenversicherung auf die Reduzierung des Arbeitsentgelts verzichten.

Neuer Einstiegsbereich bis 1.300 Euro

Wird das Gesetz so wie derzeit geplant umgesetzt, dann ändert sich für alle Beschäftigten, die ein Entgelt zwischen 450,01 Euro und 1.300 Euro beziehen, die Berechnung der Sozialversicherungsabgaben. Denn in die bereits erwähnte Formel für die Beitragsberechnung wird die neue Obergrenze als Wert eingefügt. Eine zuverlässige Berechnung ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich, da ein wesentlicher Parameter der Formel der sogenannte Faktor „F“ ist, der sich an der Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrags orientiert. Auch Beschäftigte, die bisher auf die Anwendung der Gleitzone in der gesetzlichen Rentenversicherung verzichtet haben, profitieren in Zukunft von den geringeren Sozialversicherungsabgaben, ohne Rentenverluste zu erleiden. Die erteilten Verzichtserklärungen verlieren somit ab dem 1. Januar 2019 ihre Wirkung. NAHDRAN wird in der nächsten Ausgabe ausführlich über die Berechnungen informieren. Im Arbeitgeberportal können die wichtigsten Fakten zur Gleitzone aufgerufen werden, unter:

www.barmer.de/f000096



Ansprüche geltend machen

Rente für Pflegepersonen. Wer Angehörige pflegt, kann dafür später mehr Rente bekommen. Allerdings gelten bestimmte Voraussetzungen, bevor Beiträge fließen.

In Deutschland sind rund drei Millionen Menschen pflegebedürftig. Fast 70 Prozent von ihnen werden im häuslichen Umfeld betreut. Zahlen wie diese können dem BARMER-Gesundheitsreport aus dem Jahr 2017 entnommen werden. Hat der Pflegebedürftige grundsätzlich Anspruch auf Pflegeleistungen, können die nicht erwerbsmäßig tätigen Pflegepersonen, wie sie offiziell heißen, für diese Pflege später mehr Rente bekommen. Allerdings gelten dafür die nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen.

1

Pflegegrad 2

Rentenpunkte erwirbt nur derjenige, der sich um einen Pflegebedürftigen kümmert, der mindestens in Pflegegrad 2 eingestuft ist. Dabei ist es egal, ob es sich um einen Verwandten, Freund oder Bekannten handelt. Wichtig ist nur, dass die Pflegetätigkeit nicht nur vorübergehend, sondern auf das Jahr betrachtet für einen Zeitraum von länger als zwei Monaten ausgeübt wird.

2

Mindestpflegezeit

Die Pflegeperson muss einen Pflegebedürftigen wöchentlich mindestens zehn Stunden versorgen, und zwar regelmäßig an mindestens zwei Tagen in der Woche. Wie viel Pflege im Einzelfall nötig ist, legt bei gesetzlich Versicherten der Medizinische Dienst der Krankenversicherung fest.

3

Nicht mehr als 30 Stunden

Die Arbeitszeit des Pflegenden darf nicht mehr als 30 Stunden pro Woche betragen. Das bedeutet, dass Vollzeitbeschäftigte durch die Pflegetätigkeit keinen zusätzlichen Rentenanspruch erwerben, Teilzeit-Beschäftigte dagegen schon.

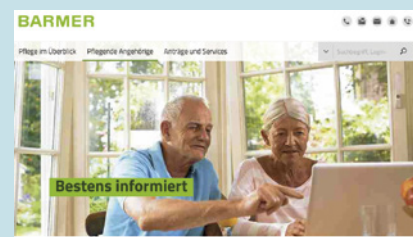
4

Pflegekasse prüft und berechnet Beiträge

Die Voraussetzungen für die Beitragszahlung zur Rentenversicherung prüft die Pflegekasse des Pflegebedürftigen. Um auszurechnen, wie hoch die Rentenbeiträge sind, unterstellt die Pflegekasse ein fiktives Entgelt für die Pflege. Auf dieses fiktive Gehalt zahlt die Kasse dann den vollen Rentenversicherungsbeitrag.



BARMER-Pflegeportal



Hier finden Pflegepersonen nicht nur ausführliche Informationen zu ihrer sozialen Absicherung, sondern können zudem auf eine breite Palette an Unterstützungsangeboten rund um das Thema Pflege zurückgreifen. Dazu gehören unter anderem:

- individuelle häusliche Schulungen
- Pflegekurse und Seminare
- Psychologische Beratung

www.barmer.de/s050002



Das Ende der Teilzeitfalle

Brückenteilzeit. Noch haben Beschäftigte, die von Voll- in Teilzeit wechseln, keinen Rechtsanspruch darauf, auf ihre Vollzeitstelle zurückzukehren. Dies soll sich mit Einführung der neuen „Brückenteilzeit“ ändern. Hier das Wichtigste auf einen Blick.

Die Gründe, von einer Vollzeitbeschäftigung in Teilzeit zu wechseln, sind so unterschiedlich wie die Menschen. Die einen wollen mehr Zeit für die Kinderbetreuung haben, andere mehr Zeit für die Pflege von Angehörigen oder einfach für sich selbst. Was vielen Beschäftigten gemein ist: Sie wollen ihre Arbeitszeit nicht auf Dauer verkürzen, sondern nur für einen gewissen Zeitraum.

Neuer Rechtsanspruch auf Rückkehr

Bislang hatten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allerdings keinen rechtlichen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit wieder aufzustocken. Sie steckten gewissermaßen in der „Teilzeitfalle“. Dies will die Bundesregierung ändern. Sie hat das Teilzeit- und Befristungsgesetz um einen Rechtsanspruch auf Brückenteilzeit ergänzt. Ab einer gewissen Unternehmensgröße und unter bestimmten Voraussetzungen müssen Arbeitgeber sich mit Anträgen ihrer Arbeitnehmer auf Brückenteilzeit befassen. Sie können binnen gesetzter Fristen allerdings auch ihre Bedenken kundtun und Anträge ablehnen (Weitere Infos/Details dazu auf der rechten Seite).

Mehr Darlegungs- und Beweispflichten

Neben dem neuen Rechtsanspruch auf Brückenteilzeit sieht der Gesetzentwurf Erleichterungen für Arbeitnehmer vor, die bereits

15,3

Millionen Menschen waren im Jahr 2016
in Teilzeit beschäftigt. 20 Jahre zuvor waren
es lediglich 8,3 Millionen.

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

in Teilzeit arbeiten und mehr arbeiten möchten. Schon jetzt muss der Arbeitgeber bei der Besetzung freier Stellen Teilzeitkräfte, die länger arbeiten wollen, bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigen. Dies gilt allerdings nur, wenn dem keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenstehen. Hierfür trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast. Künftig soll der Arbeitgeber auch

darlegen oder gar beweisen müssen, warum der Arbeitsplatz dem bisherigen Arbeitsplatz des Teilzeitbeschäftigten nicht entspricht oder warum dieser Beschäftigte nicht mindestens genauso geeignet ist wie ein anderer von ihm bevorzugter Bewerber. Die gleiche Pflicht obliegt dem Arbeitgeber, wenn er dem Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Änderung der Dauer und/oder Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit nicht Rechnung tragen kann.

Geplanter Start 1. Januar 2019

Das neue erweiterte Gesetz soll zum 1. Januar 2019 in Kraft treten. Allerdings muss es vorher noch alle parlamentarischen Hürden nehmen. Weitere Informationen finden sich auf der Homepage des Bundesarbeitsministeriums unter dem Stichwort Brückenteilzeit.

www.bmas.de



Bild: Brücke „The Helix“ in Singapur

Brückenteilzeit

Voraussetzungen

- ▶ Das Unternehmen beschäftigt mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- ▶ Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate (egal ob Voll- oder Teilzeit).

Zumutbarkeitsgrenze

- ▶ Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen nur einem von 15 Arbeitnehmern den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.

Antragstellung

- ▶ Der Arbeitnehmer beantragt beim Arbeitgeber spätestens drei Monate vorher die gewünschte Arbeitszeitreduzierung – schriftlich oder mündlich. Ein Anspruch auf eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit (z. B. 3-Tage-Woche) besteht nicht.
- ▶ Der Antrag kann für einen Zeitraum von einem bis maximal fünf Jahren gestellt werden.
- ▶ Der Antrag muss nicht begründet werden.

Genehmigung/Ablehnung

- ▶ Der Antrag gilt als angenommen, wenn der Arbeitgeber ihm nicht spätestens einen Monat vor Brückenteilzeitbeginn widerspricht.
- ▶ Der Antrag kann aus betrieblichen Gründen (wenn Organisation, Arbeitsablauf oder Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt werden) abgelehnt werden.

Weitere „Brücke“

- ▶ Eine erneute Brückenteilzeit ist frühestens nach einer Frist von 12 Monaten mit der ursprünglichen Arbeitszeit möglich.



Abgabesatz bleibt bei 4,2 Prozent

Künstlersozialversicherung. Nach dem aktuellen Entwurf der Künstlersozialabgabe-Verordnung, den das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vorgelegt hat, bleibt der Abgabesatz auch im Jahr 2019 unverändert bei 4,2 Prozent. Die Künstlersozialabgabe ist von Unternehmen zu entrichten, die regelmäßig selbstständige Mitarbeiter aus der Kreativszene beschäftigen. Über die Künstlersozialversicherung werden derzeit mehr als 185.000 selbstständige Künstler und Publizisten als Pflichtversicherte in den Schutz der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung einbezogen. Die selbstständigen Künstler und Publizisten tragen wie abhängig beschäftigte Arbeitnehmer die Hälfte ihrer Sozialversicherungsbeiträge. Die andere Beitragshälfte wird durch einen Bundeszuschuss (20 Prozent) und durch die Künstlersozialabgabe der Unternehmen (30 Prozent), die künstlerische und publizistische Leistungen verwerten, finanziert.

www.bmas.de > Pressemitteilungen



Kassenbeiträge könnten sinken

Abgaben auf Betriebsrenten. Ruheständler, die gesetzlich krankenversichert sind und Einkommen aus einer Betriebsrente oder einem Versorgungswerk erhalten, zahlen auf dieses Einkommen ab einer Grenze von 152,25 Euro den vollen Krankenkassenbeitrag von 14,6 Prozent plus den kassenindividuellen Zusatzbeitrag. Diese Regelung erscheint mittlerweile vielen Politikern aus allen Fraktionen ungerecht, da für die normale Rente der gesetzlichen Rentenversicherung nur der halbe Kassenbeitrag und der Zusatzbeitrag fällig sind. Die andere Hälfte zahlt

die Rentenversicherung. Diese unterschiedliche Behandlung der Beitragszahlung wurde allerdings in Gerichtsverfahren mehrfach als zulässig bestätigt, Klagen der Gewerkschaften bis vor das Bundesverfassungsgericht blieben erfolglos. Um die gefühlte Ungerechtigkeit zu beseitigen, könnte sich die Politik dafür entscheiden, dass Empfänger von Betriebsrenten künftig nur den halben Krankenkassenbeitrag zahlen. Damit würde eine Regelung wieder eingeführt, die vor dem Jahr 2004 galt. Eine andere Möglichkeit für die Politik wäre es, einen sogenannten Freibetrag einzuführen.

NAHDRAN wird über die weitere Entwicklung berichten.



Es ist ein unhaltbarer Zustand, dass auf Betriebsrenten der volle Krankenkassenbeitrag gezahlt werden muss.

Karl Lauterbach, SPD



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, plainpicture (S.1), BMAS (S.4), picture alliance (S.12), BA (S.13), Marco Ninc (S.15), Hessen Trade & Invest GmbH (S.19), convent.de (S.19), All for One Steeb AG (S.19), Neue Messe GmbH Rostock (S.19), .../stock.adobe.com: KAR (S.3), shevchukandrey (S.4), Lisa F. Young (S.5), Iznogood (S.5), artinspiring (S.5), tatianasun (S.5), pressmaster (S.8), tynyuk (S.9), chachanit (S.10), Yuriy Shetsov (S.12), Jemastock (S.13), andrew_rybalko (S.13), beer5020 (S.14), alotofpeople (S.16), Michael Erler (S.18)

NAHDRAN erscheint viermal jährlich.

Verlängerungen auf den Weg gebracht

Arbeitsförderung. Verschiedene befristete Regelungen zur Arbeitsförderung gelten länger als ursprünglich geplant. Die Bundesregierung hat unter anderem die sogenannte assistierte Ausbildung um zwei weitere Ausbildungsjahre verlängert. Sie soll Jugendlichen mit

schlechten Zeugnissen oder ohne Schulabschluss helfen, eine Ausbildung zu finden. Dabei unterstützen die Agentur für Arbeit und das Jobcenter die leistungsschwächeren jungen Menschen und deren Ausbildungsbetriebe auf dem Weg zu einem erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung. Jeweils ein weiteres Jahr greifen die Sonderregelungen zur Eingliederung mit Aufenthaltsgestattung sowie die Ausbildungsförderung von Ausländerinnen und Ausländern.



515.000

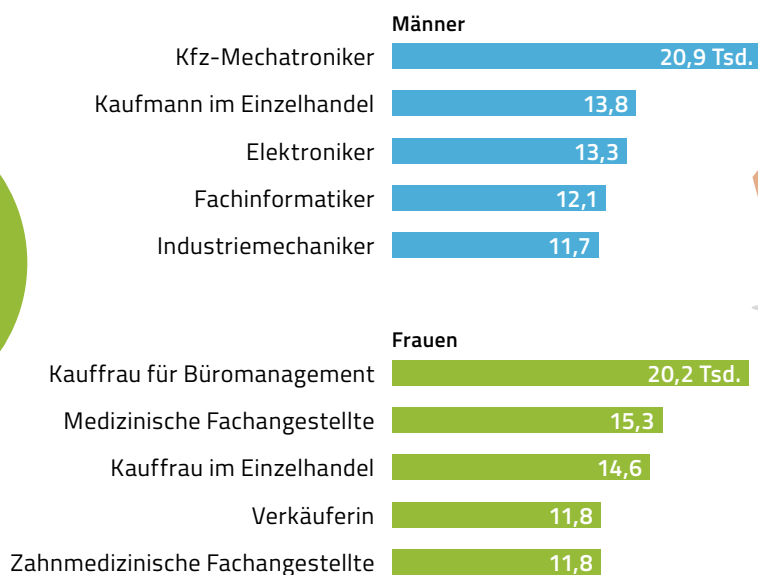
Studienanfängerinnen und Studienanfänger gab es 2017 – eine Berufsausbildung begannen 490.000.

Quelle: BMBF, 2018

Die Azubi-Top-Ten

Unter den im Jahr 2017 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen waren am zahlreichsten ...

Insgesamt
515,7
Tausend
neue Ausbildungsverträge
im Jahr 2017



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2018



„Schutzimpfung“ gegen Abwanderung

Interview zur Mitarbeiterbindung. Bereits seit dem Jahr 2001 befragt das Beratungsunternehmen Gallup Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland zu ihren Erfahrungen am Arbeitsplatz. NAHDRAN sprach mit Marco Nink, Autor des „Gallup Engagement Index“, über aktuelle Befragungsergebnisse.

NAHDRAN: Herr Nink, wie ist es aktuell um die Befindlichkeit der Arbeitnehmer in Deutschland am Arbeitsplatz bestellt?

Marco Nink: Kern- und Ausgangspunkt unserer repräsentativen Untersuchung ist die Frage nach der emotionalen Bindung der Arbeitnehmer an ihr Unternehmen. Hier ergibt sich für Deutschland seit Jahren ein ernüchterndes Bild. Aktuell haben nur 15 Prozent der Beschäftigten eine hohe emotionale Bindung und gehen ihrer Arbeit daher mit Hand, Herz und Verstand nach. Und von den 85 Prozent, die dies nicht tun, haben 14 Prozent sogar bereits innerlich gekündigt. Allein letzteres Phänomen beschert den Unternehmen in Deutschland jährlich einen volkswirtschaftlichen Schaden von 77 bis 103 Milliarden Euro.

Der „Gallup Engagement Index“...

... ist die bekannteste Untersuchung zur Mitarbeiterbindung. Für diese Studie werden jedes Jahr mindestens 1.000 abhängig Beschäftigte aus allen Altersgruppen, Bildungsschichten und Berufsgruppen, Mitarbeiter aller Unternehmensgrößen und Branchen nach einem mehrstufigen Zufallsprinzip ausgewählt und mittels computergestützter Telefoninterviews befragt. Auch Arbeitnehmer, die Personalverantwortung tragen, sind Bestandteil der Stichprobe. Die Ergebnisse des Gallup Engagement Index sind repräsentativ für die Arbeitnehmerschaft in Deutschland.

77 bis 103

**Milliarden Euro gehen der deutschen Volkswirtschaft
im Jahr 2018 durch innere Kündigung verloren.**

Quelle: Gallup Engagement Index, 2018

Hört sich gar nicht gut an. Was ist denn da schiefgelaufen? Woher rührt diese Unzufriedenheit am Arbeitsplatz?

Man darf davon ausgehen, dass die meisten Arbeitnehmer anfangs mit Feuereifer bei der Sache waren, aber durch Erfahrungen in ihrem Arbeitsumfeld zunehmend desillusioniert wurden und sich irgendwann gedanklich ganz aus dem Unternehmen verabschiedet haben. Aus motivierten Mitarbeitern sind Verweigerer geworden. Doch Vorsicht, die emotionale Bindung von Mitarbeitern darf man nicht mit der allgemeinen Zufriedenheit verwechseln, die ebenfalls Gegenstand unserer Studie war, denn ein Mitarbeiter kann zufrieden und dennoch gleichgültig sein. Nicht von ungefähr ist der Großteil der Arbeitnehmer in unserer aktuellen Umfrage mit dem eigenen Arbeitgeber zufrieden, hält sich für angemessen bezahlt und erklärt, ausreichend Zeit mit der Familie und Freunden verbringen zu können. Doch emotionale Bindung steht für etwas anderes.

Für was genau? Können Sie das präzisieren?

Für die Bereitschaft der Mitarbeiter, sich aus freien Stücken für ihren Arbeitgeber und dessen Ziele einzusetzen, sich kognitiv, emotional und physisch einzubringen. Arbeitnehmer, die sich an ihren Arbeitgeber nicht emotional gebunden fühlen, zeigen generell weniger Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein. Darüber hinaus wirken sie wie Energie-Staubsauger. Abgesehen von ihrer niedrigen Produktivität betonen sie ständig, wie schlecht doch alles ist und wie unglücklich sie mit ihrer Situation sind. Es besteht die Gefahr, dass sie ihre Umgebung in diese schlechte Stimmung hineinsaugen.

Worin sehen Sie die Hauptursache für diese fehlende emotionale Bindung?

Sie geht vor allem auf Defizite in der Personalführung zurück. Die direkten Vorgesetzten spielen fraglos eine Hauptrolle in diesem Prozess, bei dem Arbeit erst zum Ärgernis, dann zur Last und schließlich zur Qual wird. Sie haben die emotionalen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter über einen zu langen Zeitraum ignoriert. Infolgedessen stimmt auch nur ein verschwindend geringer Teil, nämlich gerade einmal drei Prozent derer, die innerlich gekündigt haben, ohne Wenn und Aber der Aussage zu, dass die Führung, die sie bei der Arbeit erleben, sie motiviere, hervorragende Arbeit zu leisten.

In welchen Bereichen können und sollten die Führungskräfte an sich arbeiten, um Mitarbeiter stärker an das Unternehmen zu binden?

Ein guter Vorgesetzter sollte es sich zur Aufgabe machen, gemeinsam mit den Mitarbeitern klare und erreichbare Ziele zu definieren, Prioritäten zu setzen und Verantwortlichkeiten abzustecken. Er sollte Stärken und Talente der Mitarbeiter erkennen, diese dementsprechend einsetzen und dahingehend fördern. Eine gute Führungskraft entwickelt ihre Mitarbeiter persönlich und fachlich weiter, bindet sie ein, fragt sie nach ihrer Meinung. Sie hört ihnen zu, zeigt Interesse an der Person hinter der Arbeitskraft und bringt ihnen ihre Wertschätzung entgegen. Chefs, die glauben, mit einem Mitarbeitergespräch pro Jahr sei es getan, liegen falsch!

Einen neuen Führungsstil zu etablieren, braucht Zeit und Geduld. Wäre es nicht besser, die „Störenfriede“ einfach ziehen zu lassen?

Sicher, das wäre eine Option, doch Fluktuation verursacht hohe Kosten und geht mit einem Verlust von Wissen und Expertise einher. Auch heuern Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben, in der Regel bei der Konkurrenz an oder machen sich selbstständig. So werden sie zu Wettbewerbern und können dabei ihre Erfahrungen, Kontakte und Netzwerke nutzen. Auch sind unter den inneren Kündigern in der Regel Personen, welche die Unternehmen sicher nicht verlieren möchten – Talente, Leistungsträger oder Fachexperten. Besser ist es, die Mitarbeiter an sich zu binden, indem die Führungsqualität etwa durch Coaching und Training verbessert wird, denn erfolgreiche Mitarbeiterbindung wirkt letztlich wie eine Schutzimpfung gegen Abwanderung.

Marco Nink ...



... , M.A., ist Regional Lead Research and Analytics EMEA beim Beratungsunternehmen Gallup. Er berät Unternehmen in Fragen des Personal- sowie Kunden- und Lieferantenmanagements und ist Autor des „Engagement Index“ von Gallup. Die aktuelle Studie ist im August 2018 erschienen; Herausgeber: Redline-Verlag; Preis: 30 Euro; ISBN: 978-3-86881-706-5



Der Fiskus beteiligt sich an den Kosten

Berufliche Weiterbildung. Weiterbildung im Beruf wird immer wichtiger. Die Bundessteuerberaterkammer erläutert, unter welchen Voraussetzungen Aufwendungen für eine IT-Schulung oder einen Sprachkurs als Werbungskosten anerkannt werden und was der Arbeitgeber davon hat.

Wann beteiligt sich der Fiskus an den Kosten für eine Weiterbildungsmaßnahme?

Zunächst einmal muss die Weiterbildung der Sicherung und Erhaltung der Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit dienen. Dann handelt es sich steuerlich um sogenannte Werbungskosten, die letztlich die Einkommensteuerlast mindern. IT- oder Sprachkurse, um nur zwei Beispiele zu nennen, müssen beruflich veranlasst sein. Ist dem nicht so, handelt es sich um „Aufwendungen der Allgemeinbildung“ und die werden als „Kosten der Lebensführung“ steuerlich nicht berücksichtigt.

Wie kann der Arbeitnehmer nachweisen, dass seine Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme beruflich veranlasst war?

Am einfachsten ist es, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung ausstellt, dass die Weiterbildung beruflichen Erfordernissen dient. Dies ist etwa dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer ins Ausland versetzt werden soll und zu diesem Zweck einen Sprachkurs absolviert, um die dafür notwendigen Sprachkenntnisse zu erwerben.

Typische Weiterbildungskosten sind Kursgebühren, Fahrkosten, Übernachtungskosten oder etwa auch Kosten für Fachbücher. Kompliziert wird es, wenn beispielsweise ein Sprachkurs im Ausland stattfindet und eine sogenannte „private Mitveranlassung“ nicht ausgeschlossen werden kann.

Welche Kosten sind als Werbungskosten konkret abziehbar?

Typische Weiterbildungskosten sind Kursgebühren, Fahrkosten, Übernachtungskosten oder etwa auch Kosten für Fachbücher. Kompliziert wird es, wenn beispielsweise ein Sprachkurs im Ausland stattfindet und eine sogenannte „private Mitveranlassung“ nicht ausgeschlossen werden kann.

Warum tut sich der Fiskus bei der steuerlichen Anerkennung von Weiterbildungen im Ausland schwerer?

Weil hier im Regelfall zusätzliche Aufwendungen entstehen, etwa für Anreise und Übernachtung. Deshalb

wird im Rahmen einer „Gesamtwürdigung“ geprüft, ob hinsichtlich der Ortswahl eine „private Mitveranlassung“ vorliegt und die Kosten daher aufzuteilen sind. Dabei wird zum Beispiel mit berücksichtigt, ob der Veranstaltungsort in einer typischen Ferienregion lag, die Weiterbildung zu einer besonders attraktiven Jahreszeit stattgefunden hat und wie unterrichtsfreie Tage gestaltet wurden. Nicht von ungefähr muss der Beschäftigte, der sich weitergebildet hat, seine Teilnahme am Unterricht nachweisen.

Welche steuerlichen Auswirkungen ergeben sich, wenn die Teilnahme an einem Sprachkurs im Ausland nicht nur beruflich veranlasst war?

Dann werden Kosten, die nicht direkt zugeordnet werden können, aufgeteilt.

Ein sachgerechter, den Verhältnissen im Einzelfall entsprechender Aufteilungsmaßstab kann dabei grundsätzlich das Verhältnis der beruflichen und privaten Zeitanteile der Reise sein. Ist dieses nicht möglich, so kann eine hälftige Aufteilung beziehungsweise ein hälftiger Werbungskostenabzug sämtlicher mit dem Sprachkurs verbundener Reisekosten entsprechend der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes in Betracht kommen. Doch wie die umfangreiche Rechtsprechung zeigt, kommt es hier häufig zum Streit mit der Finanzverwaltung.

Müssen Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen finanzieren, die Kosten dafür versteuern?

Nicht, wenn die Weiterbildung im Interesse des Arbeitgebers liegt und wenn sie beispielsweise die Einsatzfähigkeit des

Arbeitnehmers im Unternehmen erhöht. Dann muss der Arbeitgeber die Kosten für diese Fortbildung nicht versteuern, dann handelt es sich nicht um steuerpflichtigen Arbeitslohn. Dies gilt auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer die Fortbildungsveranstaltung in seiner Freizeit besucht, zum Beispiel samstags.

Weiterbildung: Welche Maßnahmen verschaffen Ihrem Unternehmen den größten Konkurrenzvorsprung?

Umfrage unter 500 HR- und Personalverantwortlichen (2017),

Angaben in Prozent

Verkaufstraining und Marketing

43

Persönlichkeitsentwicklung

37

Technik und Produktion

35

Informatik und EDV-Anwendungen

35

Management, Unternehmensführung

32

Sicherheit

25

Gesundheit, Arbeitnehmerschutz

23

Recht

17

Rechnungswesen

17

Sprachen

15

Betriebswirtschaft

14

Umweltschutz

9

Quelle: MAKAM Research GmbH, 2018

Die Bundessteuerberaterkammer ...



Bundessteuerberaterkammer
KÖRPERSCHAFT DES ÖFFENTLICHEN RECHTS

... ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Als gesetzliche Spitzenorganisation vertritt sie die Interessen von

bundesweit über 96.000 Steuerberaterinnen und Steuerberatern, Steuerbevollmächtigten und Steuerberatungsgesellschaften.

www.bstbk.de

Rentner im Minijob

Beiträge zur Sozialversicherung. Immer mehr Rentner bessern durch einen Minijob ihre Rente auf. Sozialversicherungsrechtlich sind sie unter den gleichen Gesichtspunkten zu beurteilen wie andere Minijobber auch. Arbeitgeber sollten aber einige Besonderheiten kennen, die bei Rentnern zu beachten sind.

In Deutschland arbeiten mehr als sieben Millionen Menschen in einem Minijob und verdienen bis zu 450 Euro im Monat. Darunter sind mittlerweile auch mehr als eine Million Rentner. Liegen die Voraussetzungen für einen Minijob vor und ist der Rentner bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert, muss der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag in Höhe von 13 Prozent des Gehalts für die Krankenversicherung abführen. Bei der Arbeitslosenversicherung und der Pflegeversicherung fallen für Minijobber – egal ob Rentner oder nicht – keine Beiträge an. In der Rentenversicherung wiederum gilt für den Arbeitgeber ein pauschaler Beitrag in Höhe von 15 Prozent. Komplizierter wird es bei den Rentenversicherungsbeiträgen auf Arbeitnehmerseite.

Altersrentner sind versicherungsfrei

Grundsätzlich muss bei der Rentenversicherungspflicht und der Rentenversicherungsfreiheit unterschieden werden zwischen Rentnern, die bereits die Regelaltersgrenze überschritten haben und Rentnern, die eine Frührente beziehen. Die sogenannten

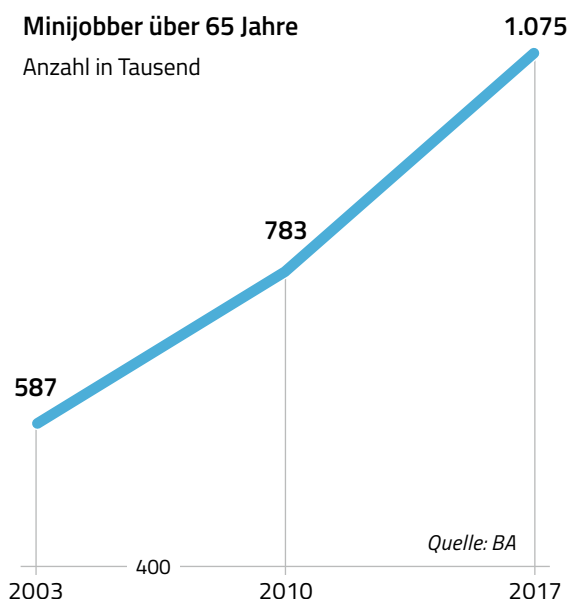
Altersvollrentner sind nach Ablauf des Monats, in dem die Altersgrenze für den Bezug der Regelaltersrente erreicht wurde, rentenversicherungsfrei. Das heißt, der Arbeitgeber benötigt keinen Befreiungsantrag von der Rentenversicherungspflicht. Allerdings kann der Rentner auf diese Versicherungsfreiheit verzichten und Pflichtbeiträge zahlen. In diesem Fall zahlt der Minijobber einen Eigenanteil zur Rentenversicherung in Höhe von 3,6 Prozent. Damit kann er seine Rente zusätzlich erhöhen. In diesen Fällen wird auch der Beitragsanteil des Arbeitgebers in Höhe von 15 Prozent rentensteigernd berücksichtigt. Eine Tatsache gilt es allerdings noch zu beachten: Wenn der Altersvollrentner auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, ist eine spätere Befreiung in diesem Minijob ausgeschlossen.

Frührentner sind versicherungspflichtig

Nimmt ein Frührentner, der noch nicht die Regelaltersgrenze überschritten hat, einen Minijob auf, ist er in der gesetzlichen Rentenversicherung so lange versicherungspflichtig, bis er die Altersgrenze erreicht

hat. Selbstverständlich steht es auch diesen Minijobbern zu, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Unabhängig von der Entscheidung des Frührentners muss der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent berappen. Dieser Beitrag wird bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze rentensteigernd berücksichtigt. Weitere Informationen zu Mini-Jobs im BARMER-Arbeitgeberportal unter:

www.barmar.de/f000066



Events, Messen, Kongresse ...

Viertes Quartal des Jahres 2018



Frankfurt a. M., 15. November

Hessischer

Innovationskongress

Wie gelingen Innovationen in den Unternehmen „von innen heraus“? Welche Art von Innovationen gibt es und welche passen zu welchem Unternehmen? Diesen und anderen Fragen geht man auf dem 2. Hessischen Innovationskongress unter dem Motto „Alles bleibt neu“ nach.

www.technologieland-hessen.de



Friedrichshafen, 29. November

Smarter Mittelstand

Digitalisierung 4.0

Im Rahmen des 13. Mittelstandstags Bodensee stellt sich die Initiative „smarter_mittelstand – digitalisierung 4.0“ vor. Sie versteht sich als Ratgeber-Plattform für mittelständische Unternehmer, zeigt digitale Perspektiven auf und vermittelt die Expertise von Spezialisten auf dem Gebiet der digitalen Transformation.

www.smarter-mittelstand.de



Schwerin, 19. bis 21. Oktober

Handwerk 2018

Kleine oder mittelständische Handwerksbetriebe benötigen Dienstleister, deren Angebote auf sie zugeschnitten sind. Auf der 26. Mecklenburger Handwerksmesse „Handwerk 2018“ präsentieren sich professionelle Produzenten, Händler und Dienstleister für und rund um den Handwerksbetrieb.

www.neue-messe-rostock.de



Hamburg, 1. November

BARMER-Unternehmerforum

Über die „Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit der Beschäftigten“ referiert Prof. Dr. Stephan Böhm von der Universität St. Gallen auf dem BARMER-Unternehmerforum in Hamburg. Im Anschluss daran besteht Gelegenheit, mit dem Verfasser der repräsentativen BARMER-Studie und anderen Experten zu diskutieren. Weitere Infos und Anmeldung unter:

www.barmer.de/f002181

Weitere Termine

Karlsruhe: 27. November

www.barmer.de/f002182

Stuttgart: 29. November

www.barmer.de/f002139



Ulm, 15. November

Mittelstandsforum 2018

Das Forum richtet sich an mittelständische Unternehmen. Die zentralen Fragestellungen lauten: Wie hilft die Digitalisierung dabei, die Wettbewerbsstärke von Unternehmen zu steigern? Welche Geschäftsmodelle werden möglich, wie sieht die neue Arbeitswelt in Lager und Produktion sowie im Büro aus, und wie lassen sich die Mitarbeiter mitnehmen?

www.mittelstandsforum.de



BARMER

**Damit internationale Teams
sofort durchstarten können.**

Unser Starthilfe-Service.

Neues Land, neue Sprache, neue Uni. Internationale Arbeitnehmer und Studierende haben es zu Beginn nicht einfach. Deshalb unterstützt die BARMER beim Onboarding. Zum Beispiel mit Online-Tutorials zum Thema Versicherung und Gesundheit. Oder mit Informationen in englischer Sprache. Ihre Fragen klären wir selbstverständlich auch gern persönlich.

Alle Informationen an einem Ort unter: www.barmer.de/auslandsservice