

1 | 2019

# BKK *Service*

**Förderung der betrieblichen Weiterbildung**

**Änderungen im ELStAM-Verfahren**

**Ältere Arbeitnehmer nicht öfter krank**



## MIT WEITERBILDUNG ZUKUNFTSFÄHIG BLEIBEN

Die zunehmende Digitalisierung hat einen enormen Einfluss auf unsere Arbeitswelt – und der Digitalisierungsprozess ist noch lange nicht abgeschlossen. Neue Berufsfelder entstehen und die Anforderungen an den einzelnen Mitarbeiter ändern sich permanent. Das Schlagwort des lebenslangen Lernens ist vor diesem Hintergrund wichtiger denn je.

Ab 2019 sind die Möglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit stark ausgeweitet worden. Unternehmen, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren, werden hierbei finanziell unterstützt, unabhängig vom Alter und von der Anzahl der Beschäftigten. Unter welchen Voraussetzungen und wie die Unterstützung erfolgt, lesen Sie in unserem Schwerpunktartikel.

### Ihre BKK



**3** KURZ & KNAPP  
Neue Reisekosten-  
pauschalen ab 2019

**11** SOZIALVERSICHERUNG  
Neue Geringfügigkeits-  
Richtlinien ab 2019

**20** PERSONALMANAGEMENT  
Herausforderung  
Umstrukturierung

**3** KURZ & KNAPP  
Deutsch-ukrainisches  
SV-Abkommen

**12** SOZIALVERSICHERUNG  
Unfallversicherung  
im Homeoffice

**22** SCHLUSSPUNKT  
Zahl der Arbeitsunfälle  
auf Tiefststand

**4** SCHWERPUNKT  
Förderung der betrieb-  
lichen Weiterbildung

**14** STEUERRECHT  
Änderungen im  
ELStAM-Verfahren

**22** SCHLUSSPUNKT  
BZgA unterstützt  
Rauchstopp

**8** ARBEITSRECHT  
Bindungsdauer und  
Rückzahlungspflicht

**16** GESUND IM BETRIEB  
Ältere Arbeitnehmer  
nicht öfter krank

**23** SCHLUSSPUNKT  
Gefährdungsbeurteilung  
zum Mutterschutz

**10** ARBEITSRECHT  
Aktuelle Recht-  
sprechung

**18** PERSONALMANAGEMENT  
Mitarbeiter zur Weiter-  
bildung motivieren



## NEUE REISEKOSTENPAUSCHALEN AB 2019

Das Bundesfinanzministerium hat die Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten für betrieblich und beruflich veranlasste Auslandsdienstreisen ab Januar 2019 in einer Übersicht bekannt gemacht (BMF-Schreiben vom 28. November 2018 – IV C 5 – S 2353/08/10006 :009). Die Änderungen der Pauschalen für 2019 gegenüber den von 2018 sind in der Übersicht durch Fettdruck gekennzeichnet. Änderungen haben sich u. a. für Italien, Österreich, Polen und Spanien ergeben. Die Pauschbeträge für Übernachtungskosten sind ausschließlich in den Fällen der Arbeitgebererstattung anwendbar. Für den Werbungskostenabzug sind nur die tatsächlichen Übernachtungskosten maßgebend.

Die Übersicht zu den ab 2019 geltenden Reisekostenpauschalen finden Sie unter: <http://ogy.de/reisekostenpauschalen-2019>

## DEUTSCH-UKRAINISCHES SV-ABKOMMEN

Am 7. November 2018 haben Deutschland und die Ukraine ein Sozialversicherungsabkommen (SV-Abkommen) unterzeichnet. Durch das Abkommen wird der soziale Schutz, v. a. im Bereich der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung, koordiniert. Es enthält Regelungen zur Vermeidung der Doppelversicherung in beiden Staaten. So gelten für Arbeitnehmer sowie deren Arbeitgeber grundsätzlich die Rechtsvorschriften desjenigen Staates, in dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Für vorübergehend im anderen Staat eingesetzte Arbeitnehmer wird sichergestellt, dass sie weiterhin im sozialen Sicherungssystem ihres bisherigen Beschäftigungsstaates integriert sind; der Entsendezeitraum kann bis zu 24 Kalendermonate betragen.

Darüber hinaus sieht das Abkommen die uneingeschränkte Zahlung von Renten in den anderen Staat vor (Leistungsexportprinzip). Die Voraussetzungen für einen Rentenanspruch können durch Zusammenrechnung der in beiden Staaten zurückgelegten Versicherungszeiten erfüllt werden (Erfüllung der Wartezeit). Auch im Bereich der Unfallrenten ist das Abkommen die Grundlage dafür, dass Zahlungen in uneingeschränkter Höhe in den jeweils anderen Staat geleistet werden können.

Damit das Abkommen in Kraft treten kann, bedarf es noch der Zustimmung der parlamentarischen Gremien in beiden Staaten.

Eine Übersicht über die bilateralen Abkommen außerhalb des EWR (Europäischer Wirtschaftsraum) finden Sie unter: <http://ogy.de/sv-abkommen>



# FÖRDERUNG DER BETRIEB- LICHEN WEITERBILDUNG

**Seit dem 1. Januar 2019 gilt das sog. Qualifizierungschancengesetz, danach wird die Bundesagentur für Arbeit (BA) verstärkt die Weiterbildung von Beschäftigten fördern sowie deren Beratung intensivieren. Unternehmen und deren Mitarbeiter sollen dabei unterstützt werden, auf den digitalen Strukturwandel zu reagieren. Im Folgenden stellen wir Ihnen die neue Weiterbildungsförderung vor und zeigen auf, wann und wie Sie diese in der Praxis einsetzen können.**

Der demografische und digitale Wandel stellt Unternehmen vor immer größere Herausforderungen. So führt die demografische Entwicklung in einigen Berufen und Regionen bereits heute dazu, dass Fachkräftengpässe vorliegen – sowohl in akademischen Berufen als auch in anerkannten Ausbildungsberufen. Zugleich wird der digitale Wandel den Arbeitsmarkt in Deutschland in den nächsten Jahren rapide

verändern. Bis 2025 werden nach Berechnungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales etwa 1,3 Millionen Arbeitsplätze durch Automatisierung und technischen Fortschritt wegfallen. Gleichzeitig werden aber 2,1 Millionen neue Jobs entstehen – mit anderen Profilen und Anforderungen.

Die Auswirkungen werden – sicher in unterschiedlichem Ausmaß – alle Unternehmen und Arbeitnehmer betreffen, unabhängig von deren Branche, Betriebsgröße und Qualifikation. Die Bundesregierung hat deshalb das „Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung“ (Qualifizierungschancengesetz) verabschiedet. Ziel des Gesetzes ist es, Unternehmen und Arbeitnehmer fit für die Herausforderungen der Zukunft zu machen. Die Arbeitnehmer von heute sollen auch die Arbeit von morgen leisten können. Dazu gibt es eine neue Weiterbildungsförderung der BA.

### Weiterbildungsförderung der BA – was bisher galt

Bis vor wenigen Jahren war die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit auf Personen begrenzt, die keinen Berufsabschluss hatten, von Arbeitslosigkeit bedroht oder arbeitslos waren. Im Jahr 2016 erfolgte der Einstieg in die Förderung von Weiterbildungen im aktiven Arbeitsmarkt. Seither können auch Arbeitnehmer in kleinen und mittelständischen Unternehmen gefördert werden.

### Förderung kleiner und mittelständischer Unternehmen

Mit dem „Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsförderungsgesetz (AWStG)“ wurden zum 1. August 2016 Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen in kleinen und mittelständischen Unternehmen eingeführt. Die Regelungen sahen vor, dass die BA in Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten bis zu 50 Prozent der Weiterbildungskosten übernehmen konnte, wenn das Unternehmen die restlichen Weiterbildungskosten bezahlte. Bei Kleinunternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten war sogar eine komplette Kostenübernahme möglich. Das galt für Weiterbildungen außerhalb der regulären Arbeitszeit des Arbeitnehmers ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts, bei denen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt wurden, die über arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgingen.

### Neue Weiterbildungsförderung ab 2019

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wird die bisherige Weiterbildungsförderung der BA erheblich ausgebaut. Alle Arbeitnehmer erhalten einen Zugang zur Weiterbildungsförderung – unabhängig von ihrer Qualifikation, ihrem Lebensalter und der Größe des Unternehmens. Zudem gibt es neue Fördervoraussetzungen für Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Leistungen zur Förderung beschäftigter Arbeitnehmer darf die BA nur erbringen, wenn es sich nicht um nach dem AFBG (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz) förderfähige Fortbildungsziele handelt. Hierzu gehören beispielsweise Meister-, Techniker- oder Fachwirtfortbildungen.

### Voraussetzungen für die neue Weiterbildungsförderung

In erster Linie ist die Unternehmensgröße ausschlaggebend dafür, welche Voraussetzungen für die neue Weiter-

bildungsförderung gelten (§ 82 SGB III). Für Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten gelten folgende Fördervoraussetzungen:

- Dem Arbeitnehmer werden mit der Maßnahme Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die über reine arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen hinausgehen.
- Der Erwerb eines Berufsabschlusses des Arbeitnehmers liegt in der Regel mindestens vier Jahre zurück.
- Der Arbeitnehmer hat in den letzten vier Jahren an keiner Weiterbildung teilgenommen, die nach dieser neuen Regelung gefördert wurde.
- Die Maßnahme wird außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb durchgeführt.
- Die Maßnahme dauert mehr als 160 Stunden.
- Die Maßnahme und der Träger der Maßnahme sind von der BA für eine Förderung zugelassen.



**HINWEIS** Die neue Weiterbildungsförderung gilt also nicht für die typischen kurzen innerbetrieblichen oder externen Weiterbildungen über wenige Tage. Diese sind weiterhin nicht förderfähig.

Für Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten ist die neue Weiterbildungsförderung zudem daran geknüpft, dass eine Betroffenheit vom Strukturwandel vorliegt:

- Die Weiterbildung muss sich an Arbeitnehmer richten, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder die in anderer Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder
- die Arbeitnehmer streben eine Weiterbildung in einem Engpassberuf an.

### Förderung mittelständischer Unternehmen ab 2021

Die Betroffenheit vom Strukturwandel als Voraussetzung für die Weiterbildungsförderung muss ab dem 1. Januar 2021 auch für Arbeitnehmer in Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten gegeben sein. Ausgenommen davon sind dann nur noch Arbeitnehmer ab 45 Jahren und schwerbehinderte Beschäftigte.

### Praxisbeispiele für förderfähige Weiterbildungen

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat einige Beispiele dargestellt, bei denen die neue Weiterbildungsförderung zur Anwendung kommen soll:

- Dachdecker sollen die Möglichkeit bekommen, im Umgang mit Drohnen geschult zu werden, um ihren Arbeitsalltag zu vereinfachen und sicherer zu gestalten.
- Sanitärinstallateure sollen im Umgang mit moderner Anlagenhydraulik und Konstrukteure im Umgang mit 3D-Druckern geschult werden, um bei der digitalen Weiterentwicklung in ihrem Beruf mithalten zu können.
- Ingenieure in der Automobilindustrie sollen für die Entwicklung neuer Antriebe qualifiziert werden.

### Höhe der neuen Weiterbildungsförderung

Wie schon bei den Voraussetzungen für die neue Weiterbildungsförderung spielt die Unternehmensgröße auch beim Umfang der Übernahme der Weiterbildungskosten durch die BA eine wichtige Rolle (siehe Tabelle 1).

Bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten werden Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden mit dem Faktor 0,25, von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,50 und von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt.

Die Übernahme der Kosten erfordert grundsätzlich eine Beteiligung des Arbeitgebers. Sonstige Weiterbildungskosten werden nur übernommen, wenn sie zusätzlich entstehen, d. h. ohnehin anfallende Kosten (z. B. für Fahrten zur Arbeitsstätte) werden nicht erstattet.

### Neue Arbeitsentgeltzuschüsse

Neben der Beteiligung an den Weiterbildungskosten durch die BA gibt es u.U. auch neue Arbeitsentgeltzuschüsse. Diese werden gezahlt, wenn Arbeitnehmer während der regulären Arbeitszeit an der Weiterbildung teilnehmen. Der Zuschuss errechnet sich aus dem für diese Zeit gezahlten Entgelt (berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt) und beinhaltet auch einen pauschalen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Wie auch die Beteiligung an den Weiterbildungskosten ist der Arbeitsentgeltzuschuss abhängig von der Unternehmensgröße (siehe Tabelle 2).

Für berufsabschlussbezogene Weiterbildungen können wie bisher bis zu 100 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts übernommen werden.

### Ausbau der Weiterbildungsberatung

Zuständig für die neue Weiterbildungsförderung sind die Agenturen für Arbeit. Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde auch die Beratungspflicht der Arbeitsagenturen im Hinblick auf Weiterbildungen gestärkt: Sie sind nun auch für die Weiterbildungsberatung von Unternehmen und Arbeitnehmern zuständig – und nicht mehr nur schwerpunktmäßig für die von Arbeitslosen. Hiermit soll den Herausforderungen des demografischen und digitalen Wandels begegnet werden, indem Unternehmen und Arbeitnehmern frühzeitig Qualifizierungsbedarfe und -möglichkeiten aufgezeigt werden. ■



**TIPP** Wenden Sie sich bei Fragen rund um die neue Weiterbildungsförderung an Ihre örtliche Agentur für Arbeit und nehmen Sie das neue Beratungsangebot in Anspruch, um Qualifizierungsbedarfe in Ihrem Unternehmen frühzeitig zu erkennen und mit zielgerichteten Weiterbildungen gegenzusteuern.

**BEISPIEL**

**Sachverhalt:** Die Sanitär GmbH aus Münster beschäftigt 15 Arbeitnehmer. Ein Arbeitnehmer nimmt 6 Wochen während der regulären Arbeitszeit an einer von der Sanitär GmbH finanzierten Weiterbildung zu neuen Anlagensteuerungstechniken teil, die 5.000 EUR kostet und die die Fördervoraussetzungen für die neue Weiterbildungsförderung erfüllt. Die Sanitär GmbH zahlt während dieser Zeit das Arbeitsentgelt in Höhe von 3.000 EUR weiter.

**Beurteilung:** Die Sanitär GmbH erhält eine Beteiligung an den Weiterbildungskosten von 50 Prozent (2.500 EUR). Zudem gibt es einen Arbeitsentgeltzuschuss in Höhe von 50 Prozent (1.500 EUR) zuzüglich des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

**Tabelle 1: Kostenübernahme**

Größe des Unternehmens	Kostenübernahme der Fortbildung
Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten	Bis zu 100 Prozent
Kleine und mittelständische Unternehmen mit 10 bis unter 250 Beschäftigten	Bis zu 50 Prozent (bei Arbeitnehmern ab 45 Jahren und Arbeitnehmern mit einer Schwerbehinderung bis zu 100 Prozent)
Unternehmen mit 250 bis unter 2.500 Beschäftigten	Bis zu 25 Prozent
Großunternehmen mit 2.500 oder mehr Beschäftigten	Bis zu 15 Prozent (bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht, 20 Prozent)

**Tabelle 2: Arbeitsentgeltzuschüsse**

Größe des Unternehmens	Höhe der Arbeitsentgeltzuschüsse
Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten	Bis zu 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Entgelts
Kleine und mittelständische Unternehmen mit 10 bis unter 250 Beschäftigten	Bis zu 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Entgelts
Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten	Bis zu 25 Prozent des berücksichtigungsfähigen Entgelts

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,  
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK.

*Impressum*

Die Zeitschrift BKK Service wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben. BKK® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH  
Achtermannstr. 19  
48143 Münster  
Telefon: 0251/84 93 82-10  
Telefax: 0251/84 93 82-29  
E-Mail: [service@mbo-verlag.com](mailto:service@mbo-verlag.com)  
[www.mbo-verlag.com](http://www.mbo-verlag.com)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:  
Dr. Joachim Hetscher, Münster, [jhetscher@mbo-verlag.com](mailto:jhetscher@mbo-verlag.com)