

BKK *Service*

Informationen für Arbeitgeber • Ausgabe 2|2016



Countdown zum Berufsstart

15 | Selbstverschuldete
Arbeitsunfähigkeit

19 | Doppelte
Haushaltsführung

28 | Betriebssport –
gut fürs Klima



Die BKK ist die Krankenkasse für Berufsanfänger

Die Schule ist fast vorbei, der Berufsstart steht kurz bevor. Damit der Start ins Berufsleben für Ihre künftigen Auszubildenden ein voller Erfolg wird, sollten vor dem Ausbildungsstart einige Formalitäten geklärt werden. Mit Beginn der Ausbildung endet der Versicherungsschutz über die Eltern, besser bekannt als Familienversicherung. Der Auszubildende ist jetzt selber versichert.

Damit er bereits ab dem ersten Tag seines Berufslebens auf ein umfangreiches Leistungs- und Serviceangebot zugreifen kann, empfiehlt sich eine Mitgliedschaft bei der BKK. Sobald der Mitgliedschaftsantrag vorliegt, erhält der Auszubildende von der BKK eine neue elektronische Gesundheitskarte und eine Mitgliedsbescheinigung. Diese sollte Ihnen als Arbeitgeber spätestens 14 Tage nach Beginn der Ausbildung vorgelegt werden.

Wir sind gut aufgestellt – und für Berufseinsteiger nicht nur eine gute, sondern die bessere Wahl.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre BKK



SCHWERPUNKT

4 Countdown zum Berufsstart

KURZ UND KNAPP

- 3 Kurzmeldungen

SCHWERPUNKT

- 4 **Countdown zum Berufsstart**

SOZIALVERSICHERUNG

- 11 Newsticker – 6. SGB IV-Änderungsgesetz
- 13 Nach Arbeitsunfall zum Durchgangsarzt

ARBEITSRECHT

- 15 **Selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit**
- 18 Aktuelle Urteile

STEUERRECHT

- 19 **Doppelte Haushaltsführung**

GESUNDHEIT IM BETRIEB

- 22 Belastungsfaktoren für die Gesundheit von Arbeitnehmern
- 23 eLearning-Tool für psychische Gesundheit

PERSONALMANAGEMENT

- 24 Mitarbeitergespräche bei psychischen Erkrankungen
- 26 Meetings effizienter gestalten
- 28 **Betriebssport – gut fürs Klima**

SCHLUSSPUNKT

- 30 Frauen immer noch unterrepräsentiert
- 31 Sicherheitsbedenken gegenüber Skype
- Vorschau Impressum

Junge Beschäftigte arbeiten häufig ohne Pause

Arbeitspausen haben den Zweck, die Arbeitnehmer vor Überanstrengung zu schützen sowie deren Sicherheit und Gesundheit zu gewährleisten. Doch obwohl auf diese Pausen ein gesetzlicher Anspruch besteht, lassen gerade junge Beschäftigte diese häufig ausfallen. Das geht aus einer Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hervor.

Jeder fünfte Arbeitnehmer zwischen 18 und 24 Jahren lässt seine Pause ausfallen. Besonders in der Dienstleistungsbranche verzichten junge Beschäftigte auch an Tagen mit mehr als sechs Stunden Arbeitszeit auf ihre Auszeit (36 Prozent), gefolgt von Beschäftigten in Bau- (32 Prozent) und Verkehrsberufen (28 Prozent). Am seltensten fallen Pausen in Verwaltungs- und Büroberufen aus (15 Prozent).

Etwa die Hälfte der Befragten begründete ihren Verzicht auf die Arbeitsunterbrechung mit der zu bewältigenden Arbeitsmenge.

Die BAuA weist auf die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers hin, auf die Einhaltung der Arbeitspausen und Ruhezeiten zu achten. Arbeitsabläufe und Arbeitsmenge sind mit den Beschäftigten so abzustimmen, dass sie Pausen und Ruhezeiten auch tatsächlich einhalten können. Weitere Informationen finden Sie im Faktenblatt „Arbeiten ohne Pause – Verstöße gegen Pausen- und Ruhezeitregelungen von jungen Beschäftigten“ unter: www.baua.de/de/Publikationen/Faktenblaetter/BIBB-BAuA-19.html



Menschen mit Behinderung: Rentenversicherung unterstützt Arbeitnehmer

Menschen mit einer Behinderung, die ihre bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können, erhalten bei der Rückkehr in den Job unter Umständen Unterstützung von der Deutschen Rentenversicherung Bund. Bei Bedarf werden beispielsweise die Kosten für die behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes, eine Arbeitsassistentin oder eine Umschulungsmaßnahme übernommen. Gefördert wird ebenso die behindertengerechte Ausstattung eines Pkw, wenn der Arbeitsort aufgrund der Behinderung nicht anders erreichbar ist. Voraussetzung für die sogenannten beruflichen Rehabilitationsleistungen ist, dass der Arbeitnehmer eine mindestens 15-jährige Versicherungszeit vorweisen kann oder bereits eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gezahlt wird. Erfüllt ist die Voraussetzung auch dann, wenn die Rentenversicherung anstatt der Reha-Leistung eine Rente wegen Erwerbsminderung zahlen müsste. Weitere Informationen unter: www.deutsche-rentenversicherung.de

+++ Betriebsprüfung: Auch das Ergebnis elektronisch

Arbeitgeber, die an einer elektronisch unterstützten Betriebsprüfung teilgenommen haben, können das Ergebnis der Betriebsprüfung jetzt auch online abrufen – wenn sie es wünschen. Die Rentenversicherung stellt die Prüfmitteilung als PDF-Dokument in einem elektronischen Postfach zur Verfügung. Gleichzeitig wird das Ergebnis der Betriebsprüfung aber auch weiterhin per Post an den Arbeitgeber versandt. Mehr Details unter: www.deutsche-rentenversicherung.de

+++ Abschlagsfreie Rente ab 63: Jetzt erst zwei Monate später

Versicherte des Geburtsjahrgangs 1953 können die sogenannte Altersrente für besonders langjährig Versicherte frühestens mit 63 Jahren und zwei Monaten in Anspruch nehmen. Der Gesetzgeber hatte 2014 beschlossen, das Renteneintrittsalter für diese Rentenart schrittweise von 63 auf 65 zu erhöhen. Die Altersgrenze steigt pro Geburtsjahrgang um jeweils zwei Monate. Ab dem Jahrgang 1964 kann die Rente für besonders langjährig Versicherte, die immer abschlagsfrei gezahlt wird, erst mit 65 in Anspruch genommen werden.

Beantragen können diese Rente grundsätzlich nur Versicherte, die mindestens 45 Jahre mit bestimmten Versicherungszeiten zurückgelegt haben. Näheres unter: www.deutsche-rentenversicherung.de

+++ Broschüre: Gesund arbeiten während des Ramadans

Vom 6. Juni bis 5. Juli ist in diesem Jahr Ramadan, der Fastenmonat der Muslime. Für insgesamt 30 Tage verzichten Gläubige dann zwischen Sonnenauf- und Sonnenuntergang auf Essen und Trinken. Vor allem bei hohen Temperaturen und besonders „langen Tagen“ kann dies den Kreislauf belasten. Eine Broschüre der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) gibt Empfehlungen für den Umgang mit fastenden Mitarbeitern. Neben grundlegenden Informationen zur Religion und der Bedeutung des Ramadans geht der Ratgeber vor allem auf die Situation der Fastenden am Arbeitsplatz ein und zeigt auf, wie diese unterstützt werden können.

Die Broschüre kann heruntergeladen werden unter: www.iga-info.de

Countdown zum Berufsstart

Das neue Ausbildungsjahr beginnt in Kürze: hier die wichtigsten versicherungsrechtlichen Regelungen.

Bei vielen Unternehmen sind in den letzten Wochen die Entscheidungen für die Auswahl der Auszubildenden des Jahres 2016 gefallen.

Bis zum Berufsbeginn Ihrer neuen Mitarbeiter sind allerdings noch einige organisatorische Dinge zu erledigen. So sind zum Beispiel die Ausbildungsverträge bei der örtlichen Industrie- und Handelskammer in das entsprechende Verzeichnis einzutragen. Aber auch für die soziale Absicherung Ihrer neuen Mitarbeiter sind einige Vorbereitungsarbeiten anzustoßen, damit zum 1. August 2016 ein reibungsloser Start in das Berufsleben gelingt.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Mit der Berufsausbildung werden Ihre Auszubildenden versicherungspflichtig in der gesetzlichen Sozialversicherung. Zudem besteht ein Unfallversicherungsschutz über die zuständige Berufsgenossenschaft.

Wahl der Krankenkasse

Ihre neuen Auszubildenden waren vor der Ausbildung in der Regel über ihre Eltern ver-

sichert. Mit Beginn der Ausbildung endet die Familienversicherung. Dies gilt in ähnlicher Form für bisher privat versicherte Auszubildende. Durch die Ausbildung tritt Versicherungspflicht ein, mit der Folge, dass Ihr neuer Mitarbeiter bei einer gesetzlichen Krankenkasse – zum Beispiel der BKK – selbst Mitglied wird. Hat er das 15. Lebensjahr vollendet, kann er seine Krankenkasse selbst wählen, vorher treffen die Eltern die Krankenkassenwahl.

Ausübung des Wahlrechts

Ihr Auszubildender kann sein Wahlrecht zur BKK bis 14 Tage nach dem Ausbildungsbeginn ausüben. Dazu füllt er den BKK-Mitgliedsantrag aus und sendet ihn an seine neue Krankenkasse, die BKK. Anschließend erhält er von der BKK eine Mitgliedsbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber, damit Sie ihn zur Sozialversicherung anmelden können.

Wichtig ist hierbei, dass Ihnen die Mitgliedsbescheinigung spätestens bis zum Ablauf von 14 Tagen nach Ausbildungsbeginn vorgelegt wird. Ansonsten ist die Krankenkassenwahl nicht wirksam.

Praxishinweis

Um sicherzustellen, dass die Wahl der Krankenkasse rechtswirksam zustande kommt, sendet die gewählte Krankenkasse in der Regel die Mitgliedsbescheinigung zusätzlich auch direkt an Sie als neuen Arbeitgeber.

BEISPIEL

Sachverhalt:

Felix Lauf beginnt am 1. August 2016 seine Ausbildung zum Industriekaufmann bei der TAXO AG. Zuvor war er über seinen Vater familienversichert. Bis zum 15. August 2016 kann er sich für eine Krankenkasse entscheiden. Felix Lauf entscheidet sich fristgerecht für die BKK. Die BKK stellt ihm eine Mitgliedsbescheinigung aus. Diese legt er seinem Arbeitgeber TAXO AG fristgerecht am 12. August 2016 vor.

Beurteilung:

Die BKK ist ab dem 1. August 2016 die zuständige Krankenkasse für Felix Lauf, da die Krankenkassenwahl wirksam zustande gekommen ist.



Wahl mehrerer Krankenkassen

Sollten Ihnen Mitgliedsbescheinigungen verschiedener Krankenkassen für denselben Auszubildenden vorliegen, dann melden Sie ihn bei der Krankenkasse an, die Ihnen der Auszubildende benennt.

Keine Wahl durch den Auszubildenden

Übt der Auszubildende sein Wahlrecht nicht oder nicht fristgerecht aus, melden Sie ihn bitte bei der zuletzt zuständigen Krankenkasse an. War der Auszubildende bisher noch nicht gesetzlich krankenversichert, zum Beispiel weil immer eine private Krankenversicherung bestand, wählen Sie eine Krankenkasse aus (zum Beispiel die BKK) und melden den Auszubildenden an. Anschließend informieren Sie ihn über die Wahl der Krankenkasse. Zudem erhält Ihr Auszubildender dann eine Mitgliedsbescheinigung.

Mitgliedschaft bei der (gewählten) Krankenkasse

Die Mitgliedschaft bei der (gewählten) Krankenkasse löst eine Bindungsfrist von 18 Monaten aus. Ein Krankenkassenwechsel ist grundsätzlich erst wieder nach Ablauf dieser Bindungsfrist möglich.

Beitragszeiten

Aus der Versicherungspflicht resultiert die Beitragspflicht. Für Auszubildende gelten die gleichen Regelungen wie bei anderen Beschäftigten. Beiträge sind somit für jeden Tag der Mitgliedschaft zur Sozialversicherung zu zahlen.

Beitragspflichtige Einnahmen

Als beitragspflichtige Einnahme wird die Ausbildungsvergütung (= Arbeitsentgelt) herangezogen. Die Beitragsbemessungsgrenzen sind zwar zu beachten, wirken sich aber aufgrund der Höhe der Ausbildungsvergütungen normalerweise nicht für diesen Personenkreis aus. Einmalzahlungen, wie zum Beispiel Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, gehören ebenfalls zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

Beitragstragung und -zahlung

Ausbildungsbetrieb und Auszubildender tragen die Sozialversicherungsbeiträge dem Grunde nach je zur Hälfte. Zur Krankenversicherung tragen Sie als Ausbildungsbetrieb und der Auszubildende als Beitrag jeweils 7,3 Prozent des beitragspflichtigen Ausbildungsentgelts. Anfallende Zusatzbeiträge hat Ihr Auszubildender allein zu übernehmen. Dies gilt auch für den Zusatzbeitrag in

der Pflegeversicherung. Er beträgt 0,25 Prozent und ist von kinderlosen Auszubildenden ab dem Folgemonat nach dem 23. Geburtstag zu zahlen.

Für Auszubildende, die in ihrer Berufsausbildung nicht mehr als 325 EUR verdienen, gelten die speziellen Vorschriften für Geringverdiener. Danach haben Sie als Arbeitgeber die Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung in voller Höhe allein zu tragen.

Fällt die Ausbildungsvergütung in die sogenannte Gleitzone (450,01 – 850 EUR), dann werden die Beiträge nicht nach der Gleitzone, sondern nach den allgemeinen Regelungen berechnet.

Melderechtliche Regelungen

Mit Beginn der Ausbildung ist der Auszubildende von Ihnen bei der zuständigen Krankenkasse (= Einzugsstelle) zur Sozialversicherung anzumelden. Als Meldegrund verwenden Sie bitte die Schlüsselzahl „10“ (Beginn der Beschäftigung beziehungsweise Ausbildung). Im Feld Personengruppe tragen Sie die Schlüsselzahl „102“ (Auszu-

bildender) beziehungsweise „121“ (Auszubildende, deren Entgelt 325 EUR nicht überschreitet) ein. Als Beitragsgruppe ist der Schlüssel „1111“ maßgeblich. Die Anmeldung stoßen Sie bitte mit der ersten Gehaltsabrechnung spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Beginn der Ausbildung an.

Hat der Auszubildende bei Ausbildungsbeginn noch keine Rentenversicherungsnummer, geben Sie bei der Anmeldung zwingend den Geburtsnamen, den Geburtsort, das Geburtsdatum sowie das Geschlecht an. Auf diese Weise wird im Rahmen des maschinellen Meldeverfahrens eine Rentenversicherungsnummer für den Auszubildenden beim Rentenversicherungsträger beantragt und generiert. Der dazugehörige Sozialversicherungsausweis wird dem Auszubildenden vom Rentenversicherungsträger zugeschickt. Dieser dient allerdings nur zur Übermittlung der Rentenversicherungsnummer. Diese ist sehr wichtig, weil hierüber das Rentenkonto für den Auszubildenden geführt wird.

BEISPIEL FÜR DEN AUFBAU EINER RENTENVERSICHERUNGSNUMMER

53 240900 D 51 4

- Ziffern 1–2: Rentenversicherungsträger – hier: 53 (Deutsche Rentenversicherung Rheinland)
- Ziffern 3–8: Geburtsdatum – hier: 24.09.00
- Buchstabe: Anfangsbuchstabe des Geburtsnamens – hier: D
- Ziffern 10–11: Geschlecht; 00–49 = männlich, 50–99 = weiblich – hier: 51 = weiblich
- Ziffer 12: Prüfziffer – hier: 4



Rentenanrechnungszeiten

Wenn Auszubildende ins Berufsleben starten, ist der Verdienst oft noch relativ gering. Um dies auszugleichen, werden in der Rentenversicherung die Pflichtbeiträge eines Auszubildenden während einer tatsächlichen Berufsausbildung (bis zu 36 Monate) auf bis zu 75 Prozent des Durchschnittsverdienstes angehoben.

Der Rentenversicherungsträger berücksichtigt dies bei der Rentenberechnung, sofern die Zeit der Berufsausbildung entsprechend nachgewiesen wird. Deshalb ist es für den Auszubildenden wichtig, dass Sie bei der Anmeldung und weiteren Meldungen während der Ausbildungszeit die besonderen Personengruppen „102“ oder „121“ nutzen.

Der Besuch einer allgemeinbildenden Schule, zum Beispiel Gymnasium, Fach- oder Hochschule (Universität), wird nach Vollendung des 17. Lebensjahres als Anrechnungszeit berücksichtigt. Gleiches gilt für die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. Dabei muss kein Abschluss nachgewiesen werden.

Anrechnungszeit bedeutet, dass diese Zeit für eine spätere Rente zählen kann, obwohl keine Beiträge gezahlt wurden. Hierfür werden maximal acht Jahre angerechnet.

PRAXISHINWEIS

Sprechen Sie Ihre Auszubildenden an, ob sie von ihrer Schule eine Schulzeitbescheinigung für Zwecke der gesetzlichen Rentenversicherung über Zeiten des Schulbesuchs (V510) erhalten haben. Diese Bescheinigung sollten sie zu ihren Rentenunterlagen nehmen.

Berufsstart 2017

Mit der Suche nach Auszubildenden kann man nicht früh genug anfangen, daher laufen jetzt schon wieder regionale Ausbildungsbörsen für Schülerinnen und Schüler, die über den Berufsstart 2017 informieren.

Beteiligt sich Ihr Betrieb an diesen Börsen und stellen Sie hier die Angebote zur betrieblichen Ausbildung sowie zu dualen Studiengängen vor?

Auf solchen Plattformen können Sie Ihren Betrieb präsentieren und darstellen, warum es sich lohnt, sich bei Ihnen für einen Ausbildungsplatz für das Jahr 2017 zu bewerben. Ansprechpartner für entsprechende Ausbildungs-Plattformen sind zum Beispiel die örtliche Industrie- und Handelskammer (IHK) oder die örtliche Arbeitsagentur.

Weitere Informationen

Siehe auch
19. Ausbildungsbörse
„Berufsstart 2016/2017“
www.arbeitsagentur.de
unter „Veranstaltungsdatenbank“



Flüchtlinge als Azubis

Jedes Jahr bleiben viele Ausbildungsstellen unbesetzt. Diese freien Stellen könnten eventuell besetzt werden, wenn Betriebe sich für einen ausländischen Auszubildenden entscheiden würden, der zum Beispiel als Flüchtling nach Deutschland gekommen ist. Unter welchen Voraussetzungen Flüchtlinge in Deutschland eine Ausbildung beginnen dürfen, hängt in erster Linie von ihrem Aufenthaltsstatus ab.

Aufenthaltsstatus entscheidend

Anerkannte Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis können ohne Einschränkungen eine betriebliche Berufsausbildung beginnen. **Asylbewerber** können mit Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde nach drei Monaten in Deutschland ebenfalls einen Ausbildungsvertrag unterschreiben. Auch **geduldete Flüchtlinge** können eine Berufsausbildung – auch ohne eine dreimonatige Wartezeit – beginnen. Allerdings kann es sein, dass die Duldung während der Ausbildung erlischt und der Azubi kurzfristig in seine Heimat abgeschoben wird.

Eine Brücke zur Ausbildung: Einstiegsqualifizierung (EQ)

Flüchtlinge, die zum Beispiel aufgrund von fehlenden Sprach- oder fachlichen Kennt-

nissen erst noch auf eine Ausbildung vorbereitet werden müssen, können an einer sechs- bis zwölfmonatigen Qualifizierungsmaßnahme (EQ) teilnehmen. Diese Maßnahme kann von der Agentur für Arbeit oder vom Jobcenter – beispielsweise durch Zuschüsse zur Vergütung und den Sozialversicherungsbeiträgen – gefördert werden. Voraussetzung ist, dass zwischen dem Betrieb und dem Teilnehmer der Maßnahme ein entsprechender Vertrag abgeschlossen wird, in dem Inhalte der EQ und die Höhe der Vergütung festgelegt werden. Die Maßnahme ist bei der zuständigen Kammer und der lokalen Arbeitsagentur zu melden.

Beschäftigungsverbot für Flüchtlinge aus sicheren Herkunftsstaaten

Menschen, die aus einem sicheren Herkunftsland kommen und deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 abgelehnt wurde, unterliegen einem Beschäftigungsverbot. Zu den sicheren Herkunftsstaaten gehören: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien (Stand: Januar 2016). Die Bundesregierung plant zurzeit, die Liste der sicheren Herkunftsstaaten um Marokko, Algerien und Tunesien zu erweitern.

Praxishinweis

Weitere Einzelheiten erfahren Sie in der Broschüre der Bundesagentur für Arbeit „Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen“, Stand August 2015, unter: www.arbeitsagentur.de

Teilzeitberufsausbildung: Junge Eltern als Azubis

Beruf und Kind unter einen Hut zu bringen ist Stress – besonders für junge Mütter und Väter. Häufig sind es Alleinerziehende im Teenager- und Twens-Alter, die aufgrund ihrer Elternschaft nicht mehr zur Schule gehen und die Ausbildung „schmeißen“. Dies hat für die Jugendlichen erhebliche Nachteile, denn ohne Berufsausbildung ist eine Integration in den Arbeitsmarkt sehr schwer. Wichtiges Potenzial bleibt für Unternehmen ungenutzt. Eine Teilzeitberufsausbildung kann hier weiterhelfen.

Ausbildung in Teilzeit

Die Teilzeitberufsausbildung ist eine Möglichkeit, eine berufliche Erstausbildung, eine Fortsetzung oder einen Wechsel der Ausbildung von jungen Menschen mit Kindern zu ermöglichen. Auch eine Pflegetätigkeit oder Behinderung können der Grund für die Wahl dieser Ausbildungsform sein (§ 8 Berufsbildungsgesetz – BBiG). Sie ist grundsätzlich in allen anerkannten Berufen des dualen Ausbildungssystems möglich und muss mit der jeweils zuständigen Kammer abgestimmt werden.

Bei der Ausbildung in Teilzeit wird die normale tägliche oder wöchentliche Regelarbeitszeit auf 75 Prozent gekürzt. Die wöchentliche Ausbildungszeit liegt dann zwischen 20 und 35 Stunden, häufig sind es 30 Stunden. Der Berufsschulunterricht – etwa ein bis zwei Tage pro Woche – und überbetriebliche Lehrgänge erfolgen in Vollzeit.

Dauer der Teilzeitausbildung

Eine Verlängerung der Ausbildungsdauer ist grundsätzlich nicht nötig und wird von den Kammern in der Regel auch nicht verlangt. Bei einer wöchentlichen Ausbildungszeit von weniger als 25 Stunden kann sich jedoch die Gesamtdauer der Ausbildung um ein halbes oder ein ganzes Jahr verlängern. Eine Verlängerung wird vor allem dann nötig, wenn nicht alle für die Ausbildung notwendigen Kenntnisse innerhalb der Regeldauer an den Auszubildenden vermittelt werden können – ein Umstand, der von den Azubis als Voraussetzung für einen Ausbildungsabschluss sicher gern in Kauf genommen wird.

Weitere Informationen
zur Teilzeitberufsausbildung
finden Sie unter:
<http://netzwerk-teilzeitberufsausbildung.de/>
oder
www.jobstarter.de/ausbildung-in-teilzeit





Vorteile für Unternehmen

Die Teilzeitausbildung bringt auch den Unternehmen Vorteile. Sie bleiben beispielsweise auf eventuell geleisteten Investitionen einer Ausbildung nicht „sitzen“, denn der Auszubildende kann die Ausbildung nach dem Mutterschutz und der Elternzeit in Teilzeit erfolgreich beenden. Die Ausbildungszeit kann mit dem Auszubildenden passend zur Betriebsstruktur flexibel abgestimmt werden. Darüber hinaus zeichnen sich junge Mütter und Väter häufig durch ein hohes Verantwortungsbewusstsein, Organisationstalent sowie ein gutes Zeitmanagement und hohe Stressresistenz aus. Nicht zuletzt führt die Teilzeitausbildung zu einem Imagegewinn und macht Ihren Betrieb zu einem familienfreundlichen Unternehmen. ■

PRAXISHINWEIS

Für eine Teilzeitberufsausbildung können Arbeitgeber und Auszubildende finanzielle Unterstützungen erhalten. Nähere Informationen hierzu finden Sie in der Broschüre „Ausbildung in Teilzeit – Finanzierungsmöglichkeiten des Lebensunterhalts im Überblick“ unter: www.bmbf.de/pub/ausbildung_in_teilzeit.pdf

CHECKLISTE FÜR BETRIEBE – DIES IST BEI EINER TEILZEITAUSBILDUNG ZU BEACHTEN

- Stimmen Sie die Teilzeitausbildung mit der zuständigen Kammer ab.
- Legen Sie in Abstimmung mit dem Auszubildenden die Arbeitstage und -zeiten fest und fixieren Sie die Ergebnisse schriftlich.
- Ergänzen Sie im Ausbildungsvertrag unter „Sonstige Vereinbarungen“, dass es sich um eine Teilzeitausbildung handelt.
- Passen Sie den Ausbildungsplan an die Teilzeitausbildung an.
- Informieren Sie die Berufsschule über die Teilzeitausbildung.
- Teilzeitauszubildende haben wie Vollzeitauszubildende Anspruch auf eine angemessene Vergütung (§ 17 BBiG). Diese kann der verkürzten Ausbildungszeit angepasst werden.

Newsticker –

6. SGB IV-Änderungsgesetz

Das Meldeverfahren bleibt eine Dauerbaustelle – weitere Änderungen sind geplant.

Aktuell wird ein 6. SGB IV-Änderungsgesetz auf den parlamentarischen Weg gebracht. Wir stellen Ihnen im Folgenden einige geplante Regelungen vor, die auch Sie als Arbeitgeber tangieren. Sobald sich die hier angesprochenen Regelungen konkretisieren, greifen wir das Thema wieder auf.

Melderechtliche Neuregelungen

UV-Jahresmeldungen (Grund der Abgabe „92“) sollen künftig bei Eintritt eines Insolvenzereignisses, einer Betriebseinstellung und Beendigung aller bestehenden Beschäftigungsverhältnisse mit der nächsten Entgeltabrechnung (spätestens innerhalb von sechs Wochen) und nicht erst am 16. Februar des Folgejahres abgegeben werden. Hierfür wird die rechtliche Grundlage geschaffen.

Informationsportal

„Sozialversicherung für Arbeitgeber“

Das Bundeskabinett hat 2014 einen Maßnahmenkatalog beschlossen, um den Abbau der Bürokratiebelastungen weiter voranzutreiben. Ein Ansatz hierbei war der Aufbau des Informationsportals „Sozialversicherung für Arbeitgeber“. Ziel dieses Portals ist es, Arbeitgeber mittels eines Internetportals über die für sie relevanten Erfordernisse und Verpflichtungen gegenüber den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung gebündelt zu informieren und sinnvoll

bei den notwendigen Melde- und Antragsverfahren zu unterstützen. Mit diesem Portal sollen die wesentlichen sozialrechtlichen Meldepflichten, denen Arbeitgeber in Deutschland unterliegen, dargestellt werden. Es soll auf einfache Art und Weise einen umfassenden Überblick über die Informations- beziehungsweise Meldepflichten nach dem Sozialversicherungsrecht verschaffen und allen Arbeitgebern öffentlich zur Verfügung stehen.

Beschäftigung in einem anderen Mitgliedsstaat

Gelten für eine in einen anderen EU- / EWR-Staat oder in die Schweiz entsandte Person aufgrund des europäischen Gemeinschaftsrechts weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, muss sie dies gegenüber den zuständigen Stellen des Beschäftigungsstaats mit der Bescheinigung A1 nachweisen. Ist die betreffende Person in Deutschland bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert, hat der Arbeitgeber diese Bescheinigung bei der Krankenkasse zu beantragen.

Zukünftig soll diese Bescheinigung im elektronischen Verfahren bei der Krankenkasse beantragt werden. Derselbe Kommunikationsweg wird genutzt, um dem Arbeitgeber die Bescheinigung innerhalb von drei Werktagen zur Verfügung zu stellen, nachdem feststeht, dass die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne des Europäischen Gemeinschaftsrechts vorliegen. Der Arbeitgeber hat den von der Krankenkasse übermittelten Datensatz zur Bescheinigung A1 unverzüglich auszudrucken und der entsandten Person auszuhändigen.



————— Ende der Leseprobe —————

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

Impressum:

Herausgeber:
BKK Dachverband e. V.
Mauerstraße 85
10117 Berlin

Alle Rechte vorbehalten

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken
des BKK Dachverbandes. Nachdruck und Vervielfältigung
nur mit Genehmigung des Herausgebers erlaubt.

Kontakt zum Herausgeber:
E-Mail: betriebservice@bkk-dv.de

Verantwortlicher Redakteur:
Stefan Allary

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

Bestellung der Zeitschrift/Verlag:
MBO Verlag GmbH
Achtermannstraße 19, 48143 Münster

Telefon: 02 51 / 84 93 82 - 0
Telefax: 02 51 / 84 93 82 - 29
E-Mail: service@mbo-verlag.com