

Newsletter September 2024

Inhalt

1. Ihre Fragen zur eAU – die TK antwortet .. 1
2. eAU-Datenaustausch: Ab 2025 sind Änderungen geplant 2
3. Pausen- und Ruhezeiten – auch im Homeoffice 3
4. Berufserfahrung nachweisen – das neue Gesetz zur Vergleichbarkeit..... 5
5. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Versicherungsrecht kompakt“ 6
6. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 6
7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 7

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Verfahren rund um die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung führt nach wie vor zu vielen Fragen. Deswegen haben wir zu diesem Thema Anfang August eine TK-Expertensprechstunde angeboten.

Die Resonanz war riesig: Vielen Dank für Ihre zahlreichen Fragen!

Unsere Expertinnen und Experten haben sie im Nachgang beantwortet. Eine Auswahl an Fragen und Antworten finden Sie hier im Newsletter. Das komplette Dokument können Sie sich online herunterladen.

2025 wird das eAU-Verfahren übrigens erweitert. Einen Überblick über die Änderungen finden Sie im Artikel.

Außerdem in diesem Newsletter: Wir fassen zusammen, was in Sachen Pausen und Ruhezeiten beachtet werden muss. Und wir informieren über das neue Gesetz zur Anerkennung von Berufserfahrung bei Personen, die keinen formalen Abschluss haben.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Ihre Fragen zur eAU – die TK antwortet

Abruf der eAU, Vorerkrankungen, Entgeltfortzahlung: Bei der Expertensprechstunde für Arbeitgeber erreichten uns zahlreiche Fragen aus der Arbeitspraxis. Diesmal ging es um das Thema eAU und Datenaustausch. Das vollständige Dokument mit allen Antworten können Sie bei uns herunterladen. Hier finden Sie eine erste Auswahl.

Die Expertensprechstunde ist eine Webinar-Reihe, die Arbeitgebern die Möglichkeit bietet, ihre Fragen direkt bei unseren Fachexpertinnen und -experten zu platzieren. Teilnehmerinnen und Teilnehmer können ihre Fragen live oder per Chat stellen. Wir antworten entweder direkt oder im Nachgang per FAQ-Katalog.

Jede Sprechstunde behandelt ein bestimmtes Thema, das für Arbeitgeber besonders wichtig ist und oft Fragen aufwirft. Am 9. August 2024 ging es um das Thema eAU und Datenaustausch.

Uns haben zahlreiche Fragen erreicht. Das vollständige Dokument mit den beantworteten Teilnehmerfragen können Sie online herunterladen: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2174418.

Hier finden Sie eine Auswahl zu verschiedenen AU-Konstellationen:

Wie lange schickt die Krankenkasse aktiv Rückmeldungen, wenn zunächst keine AU-Daten vorliegen?

Liegen uns zunächst keine AU-Daten vor, prüfen wir, ob innerhalb von 14 Tagen AU-Daten eingehen und schicken Ihnen diese aktiv zu.

Wie werden die Tage ohne AU-Bescheinigung zu Beginn einer Krankheit bei der Berechnung der Entgeltfortzahlungsdauer berücksichtigt? Zählen diese Tage mit, auch wenn für sie keine AU vorliegt?

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer Krankheit an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert ist. Grundsätzlich besteht dieser Anspruch auch dann, wenn für die ersten drei Tage kein Nachweis über die Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Im Einzelfall sollten Sie sich mit der Krankenkasse abstimmen, da es unterschiedliche Daten für die Entgeltfortzahlung zwischen Ihnen und der Krankenkasse geben kann.

Mit welchem AU-Beginn-Datum frage ich eine Folgebescheinigung ab?

Für die Abfrage einer Folgebescheinigung verwenden Sie als AU-Beginn-Datum den Tag nach dem Ende der vorherigen Arbeitsunfähigkeit.

Beispiel:

- Aktuelle AU endet am Freitag
- Folgebescheinigung wird am Montag ausgestellt

Lösung:

- Abfrage der Folgebescheinigung mit AU-Beginn am Samstag.

Wie kann ich bei abweichendem Beginn-Datum der AU die "redundante Endlos-Schleife" mit den Krankenkassen vermeiden? Beispiel: Mitarbeiter arbeitet einen halben Tag und geht am nächsten Tag zum Arzt. Dort bekommt er eine AU ab dem Vortag. Dieser Tag gilt aber nicht als krank, sondern als Arbeitstag. In der eAU-Abfrage führt dies aber zu wiederholten Fehlern.

Wir übermitteln Ihnen die eAU-Daten unverändert vom Arzt. Bitte erfassen Sie in Ihrem System, wenn am ersten AU-Tag noch gearbeitet wurde. Die Arbeitsunfähigkeit gilt dann ab dem ersten vollen Fehltag. Falls Ihre Abrechnungssoftware diese Situation nicht korrekt abbilden kann, melden Sie dies bitte direkt dem Softwarehersteller.

Ist bei Vorliegen einer Papier-AU keine elektronische Abfrage der Arbeitsunfähigkeitsdaten möglich?

Wenn ein Vertragsarzt wegen technischer Probleme bei der elektronischen Übermittlung eine AU-Bescheinigung in Papierform ausstellt und wir diese Bescheinigung erhalten, können die AU-Daten trotzdem elektronisch abgerufen werden.

Wenn ich über den Datenaustausch eAU AU-Zeiten gemeldet bekomme, wie kann es sein, dass genau dieser AU-Zeitraum bei Abfrage der Vorerkrankungszeiten als „Liegt nicht vor“ gekennzeichnet wird?

Die scheinbare Verwirrung löst sich durch den Blick auf den Beginn der AU beim SV-Träger-Datum. Dieses zeigt den tatsächlichen AU-Beginn laut Krankenkasse.

Ist dieses Datum früher als der angefragte AU-Beginn, handelt es sich um eine durchgehende AU, nicht um eine Vorerkrankung.

Beispiel:

- Beginn der AU beim Arbeitgeber: 14.09.
- Vermeintliche "Vorerkrankung": 11.–13.09.
- Beginn der AU beim SV-Träger: 11.09.

Fazit:

Durchgehende AU seit 11.09., keine separate Vorerkrankung.

Wie funktioniert die Abfrage (bzw. die Rückmeldung der Krankenkasse), wenn die Entgeltfortzahlung nach 42 Tagen endet? Wie muss ich diese Abfrage vornehmen?

Eine Abfrage der AU-Daten nach Ende der Entgeltfortzahlung ist grundsätzlich möglich, jedoch für das

eAU-Verfahren zwischen der Krankenkasse und dem Arbeitgeber nicht vorgesehen.

Zielführender ist in diesem Fall eine Abfrage des EEL-Endes mit Abgabegrund 42 über den Datenaustausch EEL.

Sollte dennoch eine Abfrage über das eAU-Verfahren erfolgen, werden wir diese aber auch beantworten.

Wie sind die AU-Zeiten zu behandeln, wenn ein Arbeitnehmer im Ausland erkrankt und dort eine AU-Bescheinigung bekommt?

AU-Bescheinigungen aus dem Ausland erhalten Sie direkt von Ihrem Arbeitnehmer. Wir dürfen Ihnen keine AU-Zeiten übermitteln, wenn die AU-Bescheinigung im Rahmen einer privatärztlichen Behandlung oder im Ausland ausgestellt wurde.

Wenn uns AU-Bescheinigungen für Ärzte aus dem Ausland vorliegen, haben wir eine Möglichkeit Vorerkrankungen anzufragen?

Für Arbeitsunfähigkeitszeiten, die im Ausland attestiert wurden, kann wie gewohnt eine Vorerkrankungsanfrage gestellt werden. Voraussetzung ist, dass Ihr Arbeitnehmer uns die AU-Bescheinigung eingereicht hat.

Werden AU-Bescheinigungen von Online-Ärzten wie au-schein.de von der Krankenkasse aussortiert?

AU-Bescheinigungen, die über die Online-Plattform au-schein.de und somit privatärztlich ausgestellt werden, werden nicht zum Abruf im eAU-Arbeitgeberverfahren bereitgestellt. AU-Bescheinigungen, die hingegen gemäß den AU-Richtlinien per Videosprechstunde von einem Vertragsarzt ausgestellt werden, werden im eAU-Arbeitgeberverfahren zur Verfügung gestellt.

An wen kann ich mich wenden, wenn ich allgemeine Fragen zum eAU-Datenaustausch habe?

Viele Antworten auf allgemeine Fragen finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2124206.

Außerdem bieten wir regelmäßig Webinare zu verschiedenen sozialversicherungsrechtlichen Themen an. Mehr Infos finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2032060.

Quelle: TK

2. eAU-Datenaustausch: Ab 2025 sind Änderungen geplant

Ab 1. Januar 2025 wird es weitere Rückmeldegründe bei den eAU-Abfragen im Rahmen des Datenaustausches geben. Das Verfahren wurde angepasst und erweitert, um mehr Transparenz zu schaffen.

Aktuell läuft das Verfahren so ab: Wenn Arbeitgeber Arbeitsunfähigkeitsdaten erfahren möchten, stellen sie über das Meldeverfahren eine Anfrage bei der Krankenkasse. Die Krankenkasse prüft, ob AU-Daten vorliegen, und meldet diese an den Arbeitgeber zurück.

Dies kann natürlich nur passieren, wenn der Kasse AU-Zeiten oder stationäre Krankenhausaufenthalte bekannt sind.

Das Verfahren wurde nun angepasst und erweitert, um mehr Transparenz zu schaffen. Die Änderungen greifen ab 2025.

Einführung weiterer Rückmeldungen auf AU-Abfragen ab 2025

Ab 2025 kommen diese Rückmeldungen hinzu:

- Es werden Zeiten von stationären **Rehabilitations- und Vorsorgemaßnahmen** bereitgestellt.
- Wenn ein **teilstationärer Krankenhausaufenthalt** vorliegt, informieren wir, dass uns ein Nachweis vorliegt, jedoch ohne Angabe der genauen Zeiten des Aufenthaltes.
- Beim Vorliegen von **ausländischen oder privatärztlichen AU-Zeiten** informieren wir ebenfalls, dass uns ein Nachweis vorliegt ohne Angabe der genauen Zeiten.
- Wenn eine AU-Abfrage des Arbeitgebers während eines **laufenden Kassenwechsels** an die Vorkasse weitergeleitet wurde (weil der Folgekasse noch keine AU-Daten vorliegen), erhält der Arbeitgeber von der Folgekasse eine Rückmeldung mit dem Meldegrund „Weiterleitungsverfahren“. Zusätzlich erhält der Arbeitgeber auch eine Rückmeldung von der Vorkasse. Infos dazu finden Sie auch in unserem Artikel unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2159560**.
- Sofern eine AU-Bescheinigung in **Papierform** vorliegt, die **ungültige Daten** enthält und eine Korrektur vom Versicherten angefordert wurde, erhält der Arbeitgeber eine Rückmeldung mit dem Meldegrund „In Prüfung“. Informationen dazu finden Sie auch unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2176374**.
- Wird innerhalb von **28 Tagen** eine **korrigierte AU-Bescheinigung** eingereicht, erhält der Arbeitgeber aktiv eine Rückmeldung mit den AU-Daten.

Stationäre Krankenhausaufenthalte – Enddatum wird aktiv übermittelt

Bis Ende 2024 gilt noch: Zu Beginn eines Krankenhausaufenthaltes erhalten wir meist erstmal das voraussichtliche Ende des Aufenthaltes. Das tatsächliche Ende wird uns häufig erst bei der Entlassung mitgeteilt. Wenn der Arbeitgeber das tatsächliche Ende erfahren möchte, muss er eine weitere Anfrage stellen.

Ab 2025 wird das Verfahren für Arbeitgeber erleichtert: Eine erneute Abfrage ist dann nicht mehr nötig.

Wir übermitteln das tatsächliche Ende eines stationären Krankenhausaufenthaltes aktiv an den Arbeitgeber.

Dies gilt unter der Voraussetzung, dass eine AU-Abfrage vorliegt und zuvor das voraussichtliche Entlassungsdatum gemeldet wurde.

Quelle: TK

3. Pausen- und Ruhezeiten – auch im Homeoffice

Das Homeoffice gehört für viele Beschäftigte zum normalen Arbeitsalltag dazu. Was allerdings nicht immer allen bewusst ist: Das Arbeitszeitgesetz gilt dort ebenfalls. Das betrifft auch die Pausen- und Ruhezeiten. Unser Überblick, was rechtlich gilt.

Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, ihren Beschäftigten Ruhepausen zu gewähren. Festgelegt ist dies in § 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Allgemein versteht man unter einer Ruhepause eine Arbeitsunterbrechung, während der eine Person nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden und die sie nach eigenen Vorstellungen verbringen kann. Das gilt natürlich genauso fürs Homeoffice.

Hier unser Überblick über die gesetzlichen Vorgaben zu Pausen- und Ruhezeiten:

Die „normale“ Arbeitspause

Das Arbeitszeitgesetz legt fest, dass Beschäftigten eine Pause zusteht, wenn sie länger als 6 Stunden arbeiten. Die Dauer der Pause ist genau festgelegt und beträgt

- bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden 30 Minuten,
- bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden 45 Minuten.

Diese Arbeitsunterbrechungen können auch in andere Zeitabschnitte aufgeteilt werden, müssen dann jedoch mindestens 15 Minuten betragen.

Laut Gesetz müssen die Pausen im Vorhinein feststehen. Es ist dafür ausreichend, dass ein gewisser Zeitraum festgelegt ist, in dem sie üblicherweise genommen werden. Dies ist in der Regel die übliche Arbeitszeit. Nicht möglich ist es jedoch, die Pause ans Ende der Arbeitszeit zu legen und deshalb früher zu gehen.

Gibt es sogenannte Betriebspausen?

Von der Ruhepause zu unterscheiden ist die sogenannte Betriebspause: Darunter versteht das Gesetz eine überraschende Arbeitszeitunterbrechung, die aus technischen Gründen erfolgt. Im Gegensatz zur Ruhepause zählt sie zur Arbeitszeit. Deshalb sind die Beschäftigten regelmäßig während dieser Zeit auch zu bezahlen.

Was sind Ruhezeit und Ruhetag?

Ruhezeit

Unter der Ruhezeit versteht man die Zeit zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Beginn des nächsten Arbeitstages.

Das ArbZG sieht vor, dass zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ausreichend Zeit liegen muss, in der sich Beschäftigte entsprechend erholen können. Gemäß § 5 ArbZG müssen dies im Regelfall elf Stunden ohne Unterbrechung sein.

Ruhetag

Für einen wöchentlichen Ruhetag sorgt im Regelfall § 9 Arbeitszeitgesetz. Darin ist das Verbot der Sonntagsarbeit geregelt, wobei jedoch in § 10 Ausnahmen vorgesehen sind, zum Beispiel für Not- und Rettungsdienste, Krankenhäuser oder Gaststätten. Der Ruhetag gleicht die Sonntagsarbeit sozusagen wieder aus.

Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst

Bei einem Bereitschaftsdienst handelt es sich um Arbeitszeit. Von einem Bereitschaftsdienst spricht man, wenn sich Beschäftigte an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort bereithalten müssen.

Rufbereitschaft

Anders ist dies bei der Rufbereitschaft, wenn der Arbeitgeber den Aufenthaltsort nicht vorgibt. Diese Zeit gilt in der Regel nicht als Arbeitszeit.

Die Rufbereitschaft lässt sich daher mit der Ruhezeit vereinbaren. Kommt es jedoch zum Abruf, so besteht im Anschluss – wie beim Bereitschaftsdienst auch – erneut Anspruch auf elf Stunden Ruhezeit, da diese nicht unterbrochen werden darf.

Abweichungen von der gesetzlichen Pausenregelung

Keine Regel ohne Ausnahme: Für bestimmte Betriebe, beispielsweise für Krankenhäuser oder Gaststätten, werden von der gesetzlichen Ruhezeitregelung Ausnahmen gemacht. So kann die Ruhezeit nach § 5 Abs. 2 ArbZG etwa unter bestimmten Voraussetzungen verkürzt werden.

Abweichungen von den gesetzlichen Vorschriften zu Ruhepausen und Ruhezeiten können sich auch durch die sogenannte Tariföffnungsklausel ergeben. Gemäß § 7 ArbZG sind die Tarifvertragsparteien berechtigt, Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen zu Ruhepausen und Ruhezeiten zu vereinbaren, beispielsweise bei Schichtbetrieb Kurzpausen von fünf Minuten am Ende jeder vollen Stunde.

Gesetzliche Pausen bei Jugendlichen

Besondere Pausenregelungen gelten für Jugendliche: Die Ruhepausen müssen im Voraus feststehen und von angemessener Dauer sein. Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.

Es gilt:

- Bei einer Arbeitszeit zwischen 4,5 bis 6 Stunden beträgt die Pause mindestens 30 Minuten.
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden beträgt die Pause mindestens 60 Minuten.
- Die Pausen dürfen frühestens eine Stunde nach Beginn und müssen spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit gewährt werden.
- Länger als 4,5 Stunden dürfen Jugendliche nicht ohne Pause beschäftigt werden.

Mehr zur Beschäftigung von Jugendlichen finden Sie in unserem Artikel „Jobben in den Schulferien – Was müssen Arbeitgeber beachten“ unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2153156.

BAG-Urteil zur Zeiterfassung

Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben zur Arbeitszeit zu überprüfen und sicherzustellen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bereits 2022 festgestellt, dass Arbeitgeber ein System einführen müssen, das die Arbeitszeit der Beschäftigten vollständig erfasst (BAG-Urteil v. 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21). Die Bundesregierung arbeitet die gesetzlichen Vorgaben dazu aktuell noch aus.

BMAS zur Erfassung von Arbeits- und Pausenzeiten

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat einen FAQ-Katalog zusammengestellt, der Fragen rund um die Erfassung von Arbeitszeiten und Pausen beantwortet. Mehr dazu finden Sie unter bmas.de.

Mobile Arbeit/Homeoffice

Darin findet sich auch ein Hinweis zur mobilen Arbeit bzw. zum Homeoffice: Auch im Homeoffice müssen „die Vorgaben zur täglichen Höchstarbeitszeit und zu Ruhezeiten bereits heute [...] eingehalten werden“.

Das BMAS plant außerdem einen neuen Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten. Das werde allerdings erst im nächsten Jahr erfolgen, so das BMAS.

Erfassung von Zeiten

Wie die Arbeitszeitdokumentation erfolgen muss, gibt das BMAS nicht vor. Arbeitgeber müssen jedoch sicherstellen, dass die Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten eingehalten werden. Deswegen müssen sie Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit ihrer Beschäftigten festhalten.

Eine Formvorschrift gibt es dafür nicht, die Aufzeichnung kann auch handschriftlich sein.

Quelle: TK-Lex; BMAS

4. Berufserfahrung nachweisen – das neue Gesetz zur Vergleichbarkeit

Das Gesetz soll dem Fachkräftemangel entgegenwirken: Künftig können Menschen, die berufserfahren sind, aber keinen formalen Berufsabschluss haben, die Gleichwertigkeit feststellen lassen. Weitere Maßnahmen sollen für mehr Digitalisierung und weniger Bürokratie in der beruflichen Bildung sorgen.

Mit dem Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVA DiG) wird ein neues Validierungsverfahren zur Anerkennung von Berufserfahrung eingeführt.

Wer bereits eine bestimmte Zeit in einem Beruf arbeitet, aber keinen formalen Berufsabschluss dafür hat, kann die Gleichwertigkeit seiner Kompetenzen feststellen und bescheinigen lassen. Dafür muss die Person einen Antrag bei einer zuständigen Stelle einreichen, zum Beispiel bei einer Handwerkskammer.

Dafür gelten diese Voraussetzungen:

- Die Person ist mindestens 25 Jahre alt.
- Sie hat ihren Wohnsitz im Inland oder hat einen Teil der einschlägigen Tätigkeit im Inland ausgeübt.
- Die Person arbeitet länger als das Andert-halb-fache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit in dem Beruf.
- Die persönlichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen sind vollständig vergleichbar mit dem Referenzberuf.

Wenn dies zutrifft, bekommt die Person ein öffentlich-rechtliches Zeugnis über die vollständige Vergleichbarkeit. Damit kann sie nicht nur als Fachkraft eingesetzt werden, sondern auch Fortbildungen beginnen wie zum Beispiel den Bachelor Professional. Oder sie kann die Ausbildereignung erwerben. So soll wieder ein Anschluss an das Bildungssystem entstehen.

Wenn die Vergleichbarkeit nicht vollständig besteht

Wenn die Berufserfahrung nur überwiegend vergleichbar ist mit dem Ausbildungsberuf, kann auch eine öffentlich-rechtliche Bescheinigung darüber ausgestellt werden. In diesem Bescheid ist aufgeführt, was die Person schon kann und was zur vollständigen Vergleichbarkeit noch fehlt. Auch diese Bescheinigung kann auf dem Arbeitsmarkt verwendet werden. Zusätzlich berechtigt sie zu einem Ergänzungsverfahren, um die noch fehlenden Kompetenzen zu erwerben.

Nochmal nachgefragt: Wen könnte das konkret betreffen?

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) nennt auf seiner Infoseite einige Beispiele, für wen das neue Verfahren in Frage kommen könnte.

Dazu zählen:

- Eine Studienabbrecherin mit hervorragenden Computer-Kenntnissen, die als Programmiererin oder Webdesignerin gejobbt hat und nun einen formalen Nachweis braucht, um beruflich voranzukommen.
- Die Ehefrau eines Firmeninhabers, die seit Jahren für ihren Mann die Buchhaltung führt, aber nie darin ausgebildet wurde.
- Eine Person aus dem Ausland, die umfangreiche Berufserfahrung aus ihrem Heimatland mitbringt, aber keinen deutschen Ausbildungsabschluss vorweisen kann und deswegen nur Hilfstätigkeiten ausübt.

Inklusion: Anerkennung bei Menschen mit Behinderungen

Außerdem soll die berufliche Bildung inklusiver werden. Denn mit diesem Verfahren können auch berufliche Kompetenzen, die Menschen mit Behinderungen beispielsweise in Werkstätten erworben haben, öffentlich-rechtlich zertifiziert werden. Für sie gibt es keine Altersgrenze und es reicht die teilweise Vergleichbarkeit.

Mindestalter für Berufsvalidierung soll betriebliche Ausbildung stärken

Auf Anregung des Bundesrates wurde eine Altersgrenze festgelegt. Es bestand die Befürchtung, eine Berufsvalidierung ohne Altersgrenze könnte junge Menschen dazu animieren, den Weg einer Berufsvalidierung statt den einer dualen Ausbildung zu wählen. Das ginge zu Lasten der betrieblichen Ausbildung. Wer am Validierungsverfahren teilnehmen möchte, muss daher mindestens 25 Jahre alt sein.

Bürokratie abbauen: Duale Berufsausbildung wird digitaler

Auch in der Berufsausbildung soll es künftig digitaler werden. Der Abbau von Schriftdruckanforderungen soll Betrieben und Kammern einen durchgängigen digitalen Ablauf ermöglichen. Dazu gehören der digitale Ausbildungsvertrag, die digitale mobile Ausbildung und eine verstärkte digitale Kommunikation.

Bundesrat hat zugestimmt: Was gilt ab wann?

Der Bundesrat hat dem Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVA DiG) am 5. Juli 2024 zugestimmt. Es wurde am 23. Juli 2024 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Das Gesetz ist größtenteils am 1. August 2024 in Kraft getreten.

Die meisten Regelungen zum Validierungsverfahren werden ab dem 1. Januar 2025 gelten.

Das BMBF informiert dazu: „Um die Umsetzung zu erleichtern, ist geplant, die dem Verfahren zugrundeliegende Verordnung schnellstmöglich nach Abschluss des formellen Verordnungs-

verfahrens und damit vor der Anwendbarkeit des neuen Feststellungsverfahrens zum 1. Januar 2025 zu verkünden.“

FAQ zum BVA DiG

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung beantwortet auf seiner Seite die wichtigsten Fragen zum neuen Gesetz. Den FAQ-Katalog finden Sie unter [bmbf.de](https://www.bmbf.de).

Quelle: TK-Lex; BMBF; Bundesgesetzblatt

5. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Versicherungsrecht kompakt“

Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe über den aktuellen Stand rund um das Versicherungsrecht informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Infos kompakt zusammen.

Arbeitgeber müssen in Sachen Sozialversicherung einiges wissen und beachten. Zum Beispiel kann es eine Herausforderung sein, die besonderen Personengruppen bei der Versicherungspflicht und Beitragshöhe richtig zu beurteilen.

In unserem Webinar stellen wir die einzelnen Personengruppen vor (Studenten, Praktikanten, Rentner, Mehrfachbeschäftigte und Arbeitnehmer mit hohem Entgelt) und zeigen die melde- und beitragsrechtlichen Unterschiede.

Der Vorteil für Arbeitgeber: Das kann nicht nur Beitragsersparnisse bringen, sondern auch Nachforderungen durch Betriebsprüfungen der Deutschen Rentenversicherung vermeiden.

Die Inhalte in der Übersicht:

- Worin unterscheiden sich die besonderen Personengruppen von den anderen versicherungspflichtigen Arbeitnehmern?
- Welche Auswirkungen hat das Über- oder Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze auf den Versicherungsschutz?
- Sind für alle Personengruppen alle Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen und wenn ja, in welcher Höhe?
- Welche Meldungen müssen erstellt werden?
- Haben alle Beschäftigten – auch z.B. Studierende und Praktikanten – einen Anspruch auf den Mindestlohn?

„Versicherungsrecht kompakt“ – Webinarmitschnitt ansehen

Die **Mediathek** mit zahlreichen Webinar-Mitschnitten finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2134336.

Das Video „Versicherungsrecht kompakt“ gehört zur Rubrik „Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen und Meldungen“.

Über die Unterteilung in Kapitel können Sie die gewünschten Themen direkt ansteuern.

Quelle: TK

6. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an

Die TK-Webinare bieten Ihnen einen schnellen Überblick über wichtige arbeitgeberrelevante Themen. Melden Sie sich einfach zu einem der Termine an und verfolgen Sie das Webinar an Ihrem PC oder mobil – natürlich kostenfrei.

Webinar „Entgeltfortzahlung und die Umlagen U1 und U2“

Termin

10. September 2024, 10 Uhr bis ca. 12 Uhr

Inhalt

Wann und in welcher Höhe müssen Arbeitgeber das Entgelt fortzahlen? Antwort: In den meisten Fällen geht es um eine Arbeitsunfähigkeit. Deswegen steht die Entgeltfortzahlung wegen Krankheit im Mittelpunkt dieses Webinars.

Außerdem erfahren Sie alles Wichtige zur Entgeltfortzahlungsversicherung für Arbeitgeber und zu Erstattungen: Wer nimmt daran teil, wie hoch ist die Umlage und was kann in welcher Höhe erstattet werden?

Die Inhalte im Überblick:

- Kurzer Blick in die Geschichte
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit: Grundlagen, Fristen, Höhe der Entgeltfortzahlung
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Mutterschaft: Schutzfristen, Beschäftigungsverbote, Höhe der Entgeltfortzahlung
- Andere Entgeltfortzahlungsansprüche
- Entgeltfortzahlungsversicherung: U1 und U2, Umfang der Erstattung, Verfahren
- Schadenersatzanspruch bei Fremdverschulden

Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die Anmelde links finden Sie auf [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2076806. Die Teilnahme ist kostenlos. Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen und -termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

Webinar „Azubi-Recruiting mit TikTok“**Termin**

19. September 2024, 10 Uhr bis ca. 11:30 Uhr

Inhalt

Social-Media-Marketing ist aus der Kommunikation mit den Generationen Z und Alpha nicht wegzudenken. Neben schon längst etablierten Plattformen wie YouTube oder Instagram spielt mittlerweile auch TikTok eine große Rolle für Vertreterinnen und Vertreter der jungen Generation.

In diesem interaktiven Webinar erfahren Sie, wie Sie die Plattform unterstützend im Recruiting von Auszubildenden nutzen können.

Die Expertinnen Meike Wehrmann und Nele Engelsmeier (AUBI-plus) geben einen kurzen Einblick in die TikTok-Welt und beleuchten Dos und Don'ts.

Sie erhalten wichtige Tipps zur Umsetzung und konkrete Beispiele für Video-Drehs, damit Sie direkt selbst durchstarten können.

Diese Themen erwarten Sie:

- Erläuterung der App (Wie ist TikTok aufgebaut? Wie funktioniert die App? Was kann man dort hochladen?)
- TikTok und die junge Zielgruppe
- Dos and Don'ts: So nutzen Sie TikTok richtig
- Konkrete Tipps und Beispiele für einen Video-Dreh
- Ideen für die Umsetzung

Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die Anmelde links finden Sie auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos. Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen und -termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

Quelle: TK

Webinar „Betriebliche Altersversorgung (bAV)“**Termin**

11. Oktober 2024, 10 Uhr bis ca. 12 Uhr

Inhalt

Zweifelsfrei zählt die bAV zu den anspruchsvollsten Sachverhalten, die es im Personalbereich zu meistern gilt. Dies liegt an den Besonderheiten im Arbeits-, Versicherungs-, Steuer-, und Sozialversicherungsrecht, die hier ineinandergreifen und sich in den letzten Jahren immer wieder verändert haben.

Mit unserem Webinar bringen Sie sich auf den aktuellen Stand. Sie erfahren, welche Rechtsansprüche in der bAV zu beachten sind und welche steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen in der Anspar- bzw. der Leistungsphase gelten – und zwar in Bezug auf Direktversicherungen, Pensionskassen, Pensionsfonds, Unterstützungskassen und Direktzusagen.

Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die Anmelde links finden Sie auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos. Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen und -termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

Quelle: TK

7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung**Ihre Termine für September und Oktober 2024 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.****September 2024**

- 10. September: Lohnsteueranmeldung August 2024
- 24. September: SV-Beitragsnachweis September 2024
- 26. September: Fälligkeit der SV-Beiträge September 2024

Oktober 2024

- 10. Oktober: Lohnsteueranmeldung September 2024
- 10. Januar: Lohnsteueranmeldung III. Quartal 2024
- 24. Oktober: SV-Beitragsnachweis Oktober 2024
- 28. Oktober: Fälligkeit der SV-Beiträge Oktober 2024

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

Alle Termine finden Sie auch in unserem elektronischen Kalender unter "Termine" auf tk-lex.tk.de.

Quelle: TK

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal unter firmenkunden.tk.de.

Vertiefte Informationen, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie in unserem Online-Lexikon zur Sozialversicherung TK-Lex zusammengestellt unter tk-lex.tk.de.