

# Newsletter Juli 2022

## Inhalt

1. Erleichterter Zugang zur Kurzarbeit erneut verlängert – bis September 2022..... 1
2. Zwei Jahre Coronapandemie: Wie geht es Deutschlands Beschäftigten? ..... 2
3. Pflegebonus: weiter steuerfrei, Corona-Prämie ausgelaufen..... 3
4. Kurz gemeldet: Entlastungspaket 2022 – keine Auswirkungen auf Krankengeld ..... 3
5. Neue EU-Mindestlohnrichtlinie..... 3
6. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 4
7. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an .... 4

Sehr geehrte Damen und Herren,

zwei Jahre Coronapandemie: Wie geht es Deutschlands Beschäftigten? Der aktuelle Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse geht darauf ein. Und: Entlastungspaket 2022 – keine Auswirkungen auf Krankengeld. Wieso keine neuen Datensätze erforderlich sind, lesen Sie jetzt bei uns.

Freundliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Erleichterter Zugang zur Kurzarbeit erneut verlängert – bis September 2022

**Der Zugang zu den Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld wird erneut verlängert: Nun gilt die Frist bis 30. September 2022. In der aktuellen "Kurzarbeitergeldzugangsverordnung" (KugZuV), die am 22. Juni 2022 vom Bundeskabinett beschlossen wurde, erfolgt eine weitere Verlängerung der Zugangserleichterungen zum Kurzarbeitergeld.**

Diese Regelungen gelten nun bis zum 30. September 2022:

### **Mindestens 10 Prozent vom Arbeitsausfall betroffen**

Wenn wegen schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden. Die Voraussetzung ist, dass mindestens 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten.

### **Negative Arbeitszeitsalden nicht nötig**

Bevor das Kurzarbeitergeld gezahlt wird, musste der Betrieb bisher alle Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen ausnutzen, um Kurzarbeit zu vermeiden. Dazu gehörte auch, dass Arbeitszeitkonten ins Minus gefahren werden. Durch die Erleichterungen kann auf den Aufbau von negativen Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes vollständig oder teilweise verzichtet werden.

### **Erhöhtes KUG**

Arbeitnehmer bekommen ab dem vierten Monat des Bezugs Kurzarbeitergeld in Höhe von 70 Prozent ihres Entgelts. Beschäftigte mit Kindern erhalten 77 Prozent. Ab dem siebten Monat des KUG-Bezugs erhöht sich der Satz auf 80 bzw. 87 Prozent. Ab 1. Juli 2022 erhalten Beschäftigte 60/67\* Prozent des entfallenen Netto-Entgelts (\*Beschäftigte mit mind. 1 Kind).

### **Bezugsdauer**

Die Höchstbezugsdauer für Kurzarbeitergeld wurde befristet bis zum 30. Juni 2022 von 24 auf 28 Monate erhöht. Diese Sonderregelung endet zu diesem Zeitpunkt, sodass die Bezugsdauer seit dem 1. Juli 2022 wieder 12 Monate beträgt.

### **Leiharbeitnehmer**

Leiharbeitnehmer erhalten künftig kein Kurzarbeitergeld mehr.

**Minijobs**

Bisher galt: Minijobs werden auf das Kurzarbeitergeld nicht angerechnet (Anrechnungsfreiheit). Ab 1. Juli 2022 wird der Zuverdienst aus einem seit Beginn der Kurzarbeit neu aufgenommen Minijob auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

**Erstattung SV-Beiträge**

Die Sozialversicherungsbeiträge werden während der Kurzarbeit bis 31. Dezember 2021 vollständig erstattet. Vom 1. Januar 2022 bis zum 31. März 2022 werden nur noch 50 Prozent von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erstattet. Die restlichen 50 Prozent können Arbeitgeber erhalten, wenn betroffenen Beschäftigten während der Kurzarbeit eine Weiterbildung besuchen. Nach dem 31. März 2022 werden die SV-Beiträge weiter zur Hälfte erstattet, sofern die Kurzarbeit mit Qualifizierung verbunden wird.

**Weitere Informationen**

Alle wichtigen Informationen, Erklärungen und Antragsmöglichkeiten finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit.

Unser aktuelles Beratungsblatt Corona-Pandemie – Auswirkungen auf die Sozialversicherung finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2099568.

Quelle: Haufe

**2. Zwei Jahre Coronapandemie: Wie geht es Deutschlands Beschäftigten?****Welche langfristigen Folgen hat eine Coronainfektion auf den Krankenstand der Beschäftigten in Deutschland? Der aktuelle Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse zeigt:**

Von den TK-versicherten Erwerbstätigen, die im Jahr 2020 eine COVID-19-Diagnose erhalten haben, war im Jahr 2021 knapp 1 Prozent mit der Diagnose Long-COVID krankgeschrieben. Damit sorgt Long-COVID insgesamt betrachtet bei den Erwerbstätigen bisher zwar nur für einen relativ geringen Anteil am Gesamt Krankenstand - die Betroffenen sind jedoch vergleichsweise lange Zeit krankgeschrieben, im Durchschnitt 105 Tage.

Bereits Long-COVID-Betroffene mit leichtem Verlauf einer Coronainfektion waren 2021 durchschnittlich 90 Tage krankgeschrieben. Long-COVID-Betroffene, die wegen ihrer Coronainfektion mehr als sieben Tage im Krankenhaus lagen, waren im darauffolgenden Jahr im Schnitt 168 Tage krankgeschrieben. Bei den Betroffenen, die im Krankenhaus beatmet werden mussten, waren es sogar durchschnittlich 190 Tage. Zum Vergleich: Im Schnitt war jede TK-versicherte Erwerbsperson im letzten Jahr 14,5 Tage arbeitsunfähig gemeldet. Diese Sonderauswertung zu Long-COVID ist Teil des TK-Gesundheitsreports 2022 "Zwei Jahre Coronapandemie: Wie geht es Deutschlands Beschäftigten? Teil 2".

**Auswirkungen von Long-COVID noch nicht absehbar – Dunkelziffer hoch**

Die Symptome von Long-COVID sind vielfältig und reichen von eingeschränkter Belastbarkeit und extremer Müdigkeit über Atemnot und Kopfschmerzen bis hin zu Muskel- und Gliederschmerzen. "Die Analyse zeigt: Wer von Long-COVID betroffen ist, hat lange mit dieser Krankheit - die uns ja noch so viele Rätsel aufgibt - zu tun", sagt Dr. Jens Baas, Vorstandsvorsitzender der TK. "Die Zahl der Long-COVID-Betroffenen erscheint mit knapp 1 Prozent relativ gering. Aber das sind nur die Patientinnen und Patienten, die auch mit dieser konkreten Diagnose krankgeschrieben worden sind - wir gehen zusätzlich von einer hohen Dunkelziffer aus." Wie von den Coronainfizierten-Zahlen bereits bekannt, ist auch bei Long-COVID von einer Untererfassung in den Daten auszugehen, da vor dem Hintergrund des vielfältigen Krankheitsbilds häufig nicht nur der erst seit November 2020 zur Verfügung stehende Diagnoseschlüssel für Post-COVID genutzt wird. Im Analysezeitraum 2021 waren insgesamt 0,35 Prozent der Fehlzeiten, also 234.656 Fehltage, allein bei den TK-versicherten Erwerbspersonen dadurch bedingt.

**Gesundheitsreporte erscheinen jährlich**

Die Techniker analysiert jedes Jahr die Krankschreibungen und Arzneimittelverordnungen der derzeit gut 5 Millionen TK-versicherten Erwerbspersonen (Stand 2021). Dazu gehören die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie Empfänger von Arbeitslosengeld I. Darüber hinaus betrachtet die Techniker verschiedene Themenschwerpunkte wie beispielsweise die gesundheitliche Situation von Auszubildenden, Pendlern oder Beschäftigten in der Zeitarbeit.

**Gesunde Arbeitsbedingungen in Unternehmen**

Albrecht Wehner, Experte für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Techniker:

"Wir unterstützen Unternehmen seit vielen Jahren im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Die Ergebnisse fundierter Datenanalysen der Gesundheitsberichterstattung sollen wichtige Hinweise für ein bedarfsgerechtes und zielgerichtetes Gesundheitsmanagement in den Unternehmen liefern. Ein sinnvolles und nachhaltiges BGM, das den Bedürfnissen der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter gerecht wird, ist ohne eine vorherige Analyse nicht machbar. Denn nur, wenn die gesundheitlichen Beschwerden der Beschäftigten und deren Ursachen bekannt sind, können Strategien und Maßnahmen sinnvoll geplant und durchgeführt werden, die die gesundheitlichen Ressourcen fördern und Belastungen abbauen."

Quelle: TK

### 3. Pflegebonus: weiter steuerfrei, Corona-Prämie ausgelaufen

**Arbeitgeber im Kranken- und Pflegebereich können noch bis Ende 2022 sogenannte Pflegeboni bis zu 4.500 Euro steuerfrei an ihre Arbeitnehmer auszahlen. Ausgelaufen zum 31. März 2022 ist die steuerfreie Corona-Sonderzahlung, die im Rahmen der Pandemie an Beschäftigte ausbezahlt werden konnte.**

#### Neu: Besondere Steuerbefreiung für Prämien im Pflegebereich

Die besonderen Arbeitsbedingungen im Kranken- und Pflegebereich aufgrund der Coronapandemie und die Versorgung von mit dem Coronavirus infizierten Personen stellen insbesondere für Pflegekräfte außergewöhnliche Herausforderungen dar. Deshalb gewährt die Bundesregierung den Pflegekräften eine zusätzliche Prämie als finanzielle Anerkennung (Pflegebonus). Um die finanzielle Wirkung der Prämie zu verstärken, wird diese steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 11b EStG).

Anspruchsberechtigt in Bezug auf die Steuerbefreiung sind nicht nur Pflegekräfte, sondern auch weitere in Krankenhäusern sowie in Pflegeeinrichtungen und -diensten tätige Arbeitnehmer (u.a. Auszubildende und Menschen im Freiwilligendienst). Ebenso gibt es die Möglichkeit der Steuerfreiheit für Beschäftigte in Einrichtungen für ambulantes Operieren, bestimmte Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Dialyseeinrichtungen, Arzt- und Zahnarztpraxen sowie Rettungsdienste.

Die Regelung ist enthalten im "Vierten Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise".

Im Gesetzgebungsverfahren wurde die Steuerfreiheit, die zunächst bis zu einem Betrag von 3.000 Euro gelten sollte, auf 4.500 Euro angehoben. Die ursprüngliche Voraussetzung, dass die Steuerfreiheit nur gewährt wird, wenn die Zahlung des Bonus aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen erfolgt, wurde gestrichen. Damit sind auch freiwillige Leistungen des Arbeitgebers für den vorstehenden Personenkreis begünstigt.

Begünstigt ist der Auszahlungszeitraum ab dem 18. November 2021, da an diesem Tag der maßgebliche Beschluss der Ministerpräsidentenkonferenz über die Gewährung von weiteren Prämien gefasst worden ist. Um ausreichend Zeit für die Auszahlung zur Verfügung zu stellen, sollen Auszahlungen bis zum 31. Dezember 2022 begünstigt sein.

Achtung: Auf die vorstehend geregelten Prämienzahlungen findet die ausgelaufene Steuerbefreiung für die sogenannte Corona-Prämie (§ 3 Nr. 11a EStG) keine Anwendung.

### Weitere Informationen

Mehr dazu finden Sie in unseren FAQ zum Thema auf [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2082902.

Quelle: Haufe

### 4. Kurz gemeldet: Entlastungspaket 2022 – keine Auswirkungen auf Krankengeld

#### Keine neuen Datensätze durch Anpassung des Arbeitnehmer-Pauschbetrages nötig

Im Rahmen des Entlastungspaketes zum 1. Juli 2022 wurde eine Anpassung des Arbeitnehmer-Pauschbetrages sowie des Grundfreibetrages ab 1. Januar 2022 beschlossen.

Sollten sich dadurch rückwirkend Änderungen in den Bemessungszeiträumen für Krankengeld, Kinderkrankengeld oder Mutterschaftsgeld ergeben, führen diese nicht zu einer Neuberechnung der jeweiligen Leistung. Datensätze sind im Rahmen des Datenaustausches EEL nicht zu stornieren und neu zu erstellen.

### Weitere Informationen

Wie funktioniert Entgeltfortzahlung eigentlich und was gilt es an Besonderheiten zu berücksichtigen? Infos finden Sie auch in unseren FAQ auf [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031358.

Quelle: TK

### 5. Neue EU-Mindestlohnrichtlinie

**Die neue EU-Richtlinie gibt vor, wie gesetzliche Mindestlöhne festgelegt, aktualisiert und durchgesetzt werden sollen. Einheitliche Mindestlöhne in den jeweiligen EU-Mitgliedstaaten sollen die Bezahlung von Millionen Beschäftigten deutlich verbessern.**

Das Europäische Parlament und die EU-Mitgliedstaaten haben sich am 7. Juni 2022 auf einheitliche Standards für Mindestlöhne in der Europäischen Union geeinigt. Weiterhin ist vorgesehen, dass die EU-Mitglieder Aktionspläne aufstellen, um die Tarifbindung zu steigern, wenn deren Quote unter 80 Prozent liegt. Der Richtlinienvorschlag legt kein gemeinsames europäisches Mindestlohniveau fest und er verpflichtet die Mitgliedstaaten auch nicht zur EU-weiten Einführung gesetzlicher Mindestlöhne. EU-Parlament und Rat müssen den vereinbarten Kompromiss noch formell bestätigen. Anschließend haben die EU-Länder zwei Jahre Zeit, die Richtlinie in nationales Recht zu übertragen.

#### Was sieht die Mindestlohnrichtlinie vor? Die wichtigsten Elemente sind:

- Förderung und Erleichterung von Tarifverhandlungen über Löhne: Mit der Richtlinie werden Tarifverhandlungen in allen Mitgliedstaaten unterstützt, da in Ländern mit einer hohen tarifvertraglichen Abdeckung der Anteil der Geringverdienenden und die

Lohnungleichheit tendenziell niedriger und die Mindestlöhne höher sind. Darüber hinaus werden die Mitgliedstaaten, in denen die tarifvertragliche Abdeckung weniger als 80 Prozent beträgt, in der Richtlinie aufgefordert, einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen zu erstellen.

- Vorgabe der Bedingungen für die Festlegung und Aktualisierung gesetzlicher Mindestlöhne: Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen müssen einen soliden Governance-Rahmen für die Festlegung und Aktualisierung von Mindestlöhnen schaffen. Dieser Rahmen umfasst:
  - Kriterien für die Festlegung der Mindestlöhne (wie Kaufkraft, Lohnniveau, Lohnverteilung, Wachstumsrate der Löhne und nationale Produktivität)
  - indikative Referenzwerte für die Bewertung der Angemessenheit der Mindestlöhne
  - regelmäßige und rechtzeitige Aktualisierungen der Mindestlöhne
  - die Einrichtung von Beratungsgremien, an denen sich die Sozialpartner beteiligen
  - die Begrenzung von Variationen und Abzügen der gesetzlichen Mindestlöhne auf Fälle, in denen dies objektiv durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und
  - eine wirksame Beteiligung der Sozialpartner an der Festlegung und Aktualisierung des gesetzlichen Mindestlohns

### Deutscher Mindestlohn erfüllt die Bedingungen

In Deutschland ist zuletzt die Erhöhung des Mindestlohns vom 1. Oktober 2022 an auf 12,00 Euro beschlossen worden. Den Mindestlohn gibt es in Deutschland seit 2015, seitdem stieg er stetig an. Normalerweise wird er in einer Kommission von Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt, nur die einmalige Erhöhung auf 12 Euro erfolgte ausnahmsweise per gesetzlicher Regelung. Damit hat Deutschland einen der höchsten Mindestlöhne in der EU und erfüllt bereits - was den Mindestlohn angeht - die Vorgaben der EU-Richtlinie.

### Tarifbindung weit weg von der Zielvorgabe

Betroffen wäre Deutschland allerdings vom Vorhaben der Richtlinie, die Tarifbindung in den EU-Ländern zu erhöhen. Die von der Richtlinie angestrebte Tarifbindungsquote von 80 Prozent wird hierzulande weit verfehlt. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag sie zuletzt bundesweit bei gerade einmal 44 Prozent. Im Westen des Landes ist die Quote etwas höher, in den neuen Bundesländern liegt sie noch deutlich niedriger. Insgesamt ist die Tarifbindung in Deutschland bereits seit Jahren rückläufig.

Quelle: Haufe

## 6. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

### Ihre Termine für Juli und August 2022 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

#### Juli 2022

- 11. Juli: Lohnsteueranmeldung Juni 2022
- 11. Juli: Lohnsteueranmeldung II. Quartal 2022
- 25. Juli: SV-Beitragsnachweis Juli 2022
- 27. Juli: Fälligkeit der SV-Beiträge Juli 2022

#### August 2022

- 10. August: Lohnsteueranmeldung Juli 2022
- 25. August: SV-Beitragsnachweis August 2022
- 29. August: Fälligkeit der SV-Beiträge August 2022

### Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

Alle Termine finden Sie auch in unserem elektronischen Kalender unter "Termine" auf [tk-lex.tk.de](https://tk-lex.tk.de).

Quelle: TK

## 7. 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 "Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)"

**Wann?** Donnerstag, 18. August 2022, 10 Uhr bis ca. 12 Uhr

#### Inhalt

Die eAU löst zukünftig die bisherige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (den sog. „gelben Zettel“) ab.

Die Einführung erfolgt hierbei in mehreren Phasen und beinhaltet zum einen die Übermittlung vom Arzt an die Krankenkasse und zum anderen den nachfolgenden Abruf der Daten durch den Arbeitgeber. Um dieses Massenverfahren möglichst reibungslos in die Prozesse bei den Unternehmen zu integrieren, bedarf es der Analyse und ggf. Neubeurteilung der aktuellen Prozesse im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Neben einem Gesamtüberblick über das neue Verfahren, erhalten Sie in diesem Webinar weitergehende Hintergrundinformationen und einen ersten Überblick zu den Herausforderungen bzw. notwendigen Vorbereitungen.

**Weitere Webinar-Termine und Themen**

Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinar-themen und -termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

**Anmeldung**

Alle Webinar-Termine und die Anmelde-links finden Sie auf **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos.

Quelle: TK

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal **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**.