

Newsletter September 2022

Inhalt

1. Erweitertes Kinderkrankengeld soll erneut verlängert werden 1
2. SV-Rechengrößen 2023: Entwurf liegt vor 1
3. 8. SGB IV-Änderungsgesetz: Digitalisierung von Meldeverfahren und Hinzuverdienstgrenzen bei Renten..... 2
4. Drittes Entlastungspaket: Midijobgrenze und Kurzarbeitergeld 2
5. Herbst 2022: Neue Corona-Arbeitsschutzverordnung 3
6. Ab September wird sie fällig: Informationen zur Energiepreispauschale nachlesen 3
7. Künstlersozialabgabe soll 2023 steigen... 3
8. Sabbatical: Was müssen Arbeitgeber wissen?..... 4
9. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 5
10. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 5

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

so langsam geht es los mit dem Jahreswechsel: Die ersten Informationen zu geplanten Änderungen trudeln ein. Unter anderem liegt der Referentenentwurf zur SV-Rechengrößenverordnung vor, das 8. SGB-IV-Änderungsgesetz ist auf dem Weg, und das dritte Entlastungspaket wird auch Auswirkungen auf Beschäftigten im Übergangsbereich haben.

Außerdem in diesem Newsletter: News zum erweiterten Kinderkrankengeld und zur Künstlersozialabgabe 2023 sowie ein Überblick, was Arbeitgeber bei Sabbaticals alles beachten sollten.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Erweitertes Kinderkrankengeld soll erneut verlängert werden

Im Rahmen der Pandemievorsorge für den Herbst und Winter 2022 soll das Infektionsschutzgesetz angepasst werden. Eine der Änderungen: Die Regelungen zum erweiterten Kinderkrankengeld sollen verlängert werden.

Wenn gesetzlich krankenversicherte Eltern ihre Kinder zuhause betreuen müssen, weil diese zum Beispiel wegen einer Quarantäne nicht in die Schule oder Kita gehen können, können sie aktuell noch bis zum 23. September 2022 Kinderkrankengeld beantragen – auch wenn die Kinder nicht erkrankt sind.

Diese Regelung soll über den 23. September 2022 hinaus verlängert werden und bis zum 7. April 2023 gelten. Jeder Elternteil, der gesetzlich versichert ist, hat dann Anspruch auf maximal 30 Arbeitstage Kinderkrankengeld pro Kind, bei mehreren Kindern auf insgesamt maximal 65 Tage. Alleinerziehende können maximal 60 Arbeitstage pro Kind geltend machen und bei mehreren Kindern insgesamt maximal 130 Tage.

Der Gesetzentwurf wurde am 8. September 2022 vom Bundestag beschlossen und muss jetzt noch den Bundesrat passieren.

Weitere Informationen finden Sie auf der Seite des Bundesministerium für Gesundheit (BMG) unter [bundesgesundheitsministerium.de](https://www.bundesgesundheitsministerium.de).

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit

2. SV-Rechengrößen 2023: Entwurf liegt vor

Der Referentenentwurf zur Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2023 wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegt. Die Werte werden jährlich an die Einkommensentwicklung des vergangenen Jahres angepasst.

Für die SV-Rechengrößen 2023 wird die Lohn- und Gehaltsentwicklung des Jahres 2021 herangezogen. Diese Werte sieht der Referentenentwurf der Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung u.a. vor:

Beitragsbemessungsgrenze KV

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Krankenversicherung (KV) gilt bundesweit und soll von 58.050 Euro auf 59.850 Euro jährlich bzw. von 4.837,50 Euro auf 4.987,50 Euro monatlich steigen.

Jahresarbeitsentgeltgrenze KV

Die Versicherungspflichtgrenze (eigentlich: Jahresarbeitsentgeltgrenze) in der gesetzlichen KV soll von 64.350 Euro auf 66.600 Euro steigen.

Beitragsbemessungsgrenze RV

Für die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (RV) gelten für die Gebiete West und Ost unterschiedlich Werte:

2023 soll die BBG RV West von 7.050 Euro auf 7.300 Euro pro Monat steigen. Die BBG RV Ost soll von 6.750 Euro auf 7.100 Euro angehoben werden.

Bezugsgröße

Die Bezugsgröße West soll von 3.290 Euro auf 3.395 Euro erhöhen. Die Bezugsgröße Ost soll von 3.150 Euro auf 3.290 Euro steigen.

Der Referentenentwurf muss nun noch von der Bundesregierung beschlossen werden und den Bundesrat passieren. Dann kann sie im Bundesgesetzblatt veröffentlicht werden.

SV-Rechengrößenverordnung: Die geplanten Werte

Den Überblick über alle geplanten Werte sowie den Referentenentwurf zum Download finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unter [bmas.de](https://www.bmas.de).

Quelle: BMAS

3. 8. SGB IV-Änderungsgesetz: Digitalisierung von Meldeverfahren und Hinzuverdienstgrenzen bei Renten

Während der Corona-Pandemie wurden die Hinzuverdienstgrenzen bereits erhöht, nun sollen sie für Altersrenten ganz abgeschafft werden: Mit dem 8. SGB IV-Änderungsgesetz will die Bundesregierung den Übergang in die Rente flexibler gestalten und das Meldewesen weiter digitalisieren.

Im 8. SGB IV-Änderungsgesetz sollen Verfahren digitalisiert werden, die bisher auf dem Schriftweg stattfanden. Zum Beispiel sollen Arbeitgeber Beginn und Ende einer Elternzeit zukünftig im Rahmen des elektronischen Meldeverfahrens an die entsprechende Krankenkasse melden. Durch die Maßnahmen sollen Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger weiter entlastet werden.

Die Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten sollen ganz entfallen. So sollen Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Übergang in die Rente flexibler gestalten können.

Bei Erwerbsminderungsrenten sollen die Hinzuverdienstgrenzen erhöht werden, um erwerbsgeminderte Menschen dabei zu unterstützen, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

Eine weitere vorgesehene Neuerung: Die Pflicht, einen Sozialversicherungsausweis vorzulegen, soll entfallen. Stattdessen soll ein automatisierter Abruf der Versicherungsnummer durch den Arbeitgeber bei der Rentenversicherung erfolgen. Außerdem soll der Sozialversicherungsausweis durch einen Versicherungsnummern-Nachweis ersetzt werden.

Umsetzungsstand

Der Regierungsentwurf wurde am 31. August 2022 vom Bundeskabinett verabschiedet, das Gesetz ist noch nicht verkündet.

Sie finden den Regierungsentwurf und den aktuellen Umsetzungsstand auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter [bmas.de](https://www.bmas.de).

Quelle: BMAS

4. Drittes Entlastungspaket: Midijobgrenze und Kurzarbeitergeld

Mit kurzfristigen Hilfen und strukturellen Veränderungen will die Bundesregierung die Bevölkerung entlasten. Unter anderem sollen die Midijobgrenze erneut angehoben und die Regelungen zum Kurzarbeitergeld erneut verlängert werden.

Neben Maßnahmen zur Entlastung bei den Energiepreisen, Einmalzahlungen an weitere Bevölkerungsgruppen und Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmen wird es auch Maßnahmen geben, die die Beschäftigung fördern sollen.

Übergangsbereich ab 2023

Dazu gehört z.B. die geplante, erneute Anhebung der Verdienstgrenze des Übergangsbereichs. Ab 1. Januar 2023 soll sie von 1.600 Euro (ab 1. Oktober 2022) auf dann 2.000 Euro steigen. Auf diesem Weg werden Beschäftigte entlastet, deren Gehalt dann innerhalb des Übergangsbereichs liegt, da sie deutlich weniger Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen.

Übrigens: Alles Wichtige zu Beschäftigungen im Übergangsbereich finden Sie in unseren FAQ unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummern **2042524** und **2067052**.

Verlängerung Kurzarbeitergeld

Außerdem sollen die Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld (KUG) über den 30. September 2022 hinaus verlängert werden.

Alles Wichtige zur Beitragsberechnung bei Kurzarbeit finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummern **2036226** und **2082904**.

Alle Maßnahmen im Überblick

Einen Überblick über die geplanten Maßnahmen finden Sie auf der Seite der Bundesregierung unter [bundesregierung.de](https://www.bundesregierung.de).

Quelle: Bundesregierung

5. Herbst 2022: Neue Corona-Arbeitsschutzverordnung

Durch die Omikron-Variante gab es auch in den Sommermonaten viele Infektionen. Für den Herbst werden daher weiter steigende Zahlen erwartet. Deswegen wurde die Corona-Arbeitsschutzverordnung erneuert.

Das Infektionsrisiko besteht vor allem in Innenräumen – damit bestehe auch ein hohes Risiko, sich und andere am Arbeitsplatz anzustecken und im schlimmsten Fall von Langzeitfolgen betroffen zu sein, so das BMAS auf seiner Seite.

Um das Gesundheitswesen, die kritische Infrastruktur und die Wirtschaft auch im Herbst zu entlasten, greift das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in der Arbeitsschutzverordnung auf bewährte Konzepte zurück:

- Arbeitgeber müssen Hygienekonzepte an die individuelle und aktuelle Situation anpassen und umsetzen.
- Beschäftigte sollen Abstand halten und Hygieneregeln einhalten. Außerdem soll für eine gute Belüftung gesorgt werden.
- Überall da, wo andere Maßnahmen nicht möglich sind oder nicht ausreichen, gilt die Maskenpflicht.
- Unternehmensbedingte Kontakte sollen eingeschränkt werden, Räume möglichst nicht von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden.
- Arbeitgeber sollen die Möglichkeit von Homeoffice und Corona-Testangeboten prüfen.
- Arbeitgeber sind weiterhin in der Pflicht, über die Risiken einer Covid-19-Erkrankung aufzuklären, über Impfmöglichkeiten zu informieren und diese während der Arbeitszeit zuzulassen.

Die neue Arbeitsschutzverordnung tritt nach Erlass durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales am 1. Oktober 2022 in Kraft. Sie ist befristet und gilt bis zum 7. April 2023.

Quelle: BMAS

6. Ab September wird sie fällig: Informationen zur Energiepreispauschale nachlesen

Ab September soll sie ausgezahlt werden: Die Energiepreispauschale (EPP) soll Werk tätige und Arbeitnehmer entlasten. Sie beträgt 300 Euro, ist in der Regel steuerpflichtig und wird in den überwiegenden Fällen ab September 2022 ausgezahlt – meist durch den Arbeitgeber.

Wer in Deutschland lebt und arbeitet, hat in der Regel Anspruch auf die Energiepreispauschale. Für Arbeitnehmer heißt das: Wer in einem Arbeitsverhältnis steht und sich in Steuerklasse I bis V befindet oder wer geringfügig beschäftigt ist und pauschal besteuerten Arbeitslohn bezieht, bekommt die Pauschale. Meist übernimmt dann der Arbeitgeber die Auszahlung der EPP.

Wenn dies der Fall ist, muss der Arbeitgeber die Energiepreispauschale mit der ersten regelmäßigen Lohnzahlung nach dem 31. August 2022 auszahlen.

Zur Finanzierung nehmen Arbeitgeber die EPP vom Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer nehmen und setzen diese bei der Lohnsteuer-Anmeldung gesondert ab.

In der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung nach § 41b Absatz 1 Satz 2 EstG wird die EPP mit dem Großbuchstaben E angegeben.

Hier finden Sie weitere Informationen

- Wir haben die häufigsten Fragen und Antworten für Arbeitgeber zusammengestellt unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2131564**.
- Einen umfassenden Überblick finden Sie auch bei TK-Lex unter tk-lex.tk.de mit dem Suchbegriff "Energiepreispauschale".
- Das Bundesfinanzministerium hat einen umfangreichen FAQ-Katalog zusammengestellt unter [bundesfinanzministerium.de](https://www.bundesfinanzministerium.de). Zahlreiche Beispiele und Konstellationen finden Sie dort auch im PDF "FAQs Energiepreispauschale (EPP)".

Quelle: Bundesfinanzministerium

7. Künstlersozialabgabe soll 2023 steigen

Wenn ein Unternehmen künstlerische Leistungen in Anspruch nimmt, ist es in der Regel dazu verpflichtet, die Künstlersozialabgabe zu zahlen. Der Abgabesatz soll nun zum 1. Januar 2023 angehoben werden.

Fast alle Unternehmen, die künstlerische Leistungen abnehmen und bezahlen, sind zur Zahlung der Künstlersozialabgabe verpflichtet. Denn nicht die Vermarktung der künstlerischen Werke ist dafür maßgeblich, sondern deren Inanspruchnahme für Unternehmenszwecke.

Die Abgabepflicht nach § 24 KSVG (Künstlersozialversicherungsgesetz) liegt vor, wenn zwei Voraussetzungen zutreffen:

- Der Betrieb gehört zum Kreis der abgabepflichtigen Unternehmen und
- das Honorar an die selbstständigen Künstler oder Publizisten wird tatsächlich gezahlt.

Zum Kreis der abgabepflichtigen Unternehmen zählen zum Beispiel Verlage, Presseagenturen, Bilderdienste, Theater, Orchester, Werbe- und PR-Agenturen oder Museen.

Aber auch Unternehmen, die – unabhängig vom eigentlichen Zweck des Auftrags – nicht nur gelegentlich Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen, fallen unter die Abgabepflicht.

Anhebung des Abgabesatzes für 2023 geplant

Der Referentenentwurf der Künstlersozialabgabe-Verordnung sieht eine Anhebung des Abgabesatzes von derzeit 4,2 Prozent auf 5,0 Prozent vor, um den Finanzierungsbedarf der Künstlersozialkasse zu decken. Den Entwurf können Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) nachlesen: [bmas.de](https://www.bmas.de).

Bis 31. März: Unternehmen müssen sich selbst bei der KSK melden

Abgabepflichtige Unternehmen sind verpflichtet, sich selbst bei der Künstlersozialkasse (KSK) zu melden. Sämtliche an selbstständige Künstler oder Publizisten gezahlten Entgelte eines Jahres müssen spätestens bis zum 31. März des Folgejahres an die KSK gemeldet werden.

Dabei ist es unerheblich, ob der Künstler, der das Honorar bekommen hat, über die Künstlersozialkasse versichert ist oder nicht.

Meldepflichtiges Entgelt: mehr als nur das Honorar

Zum meldepflichtigen Entgelt gehört alles, was das abgabepflichtige Unternehmen aufwendet, um das Werk oder die Leistung zu erhalten oder zu nutzen. Das heißt, zum meldepflichtigen Entgelt gehört nicht nur das Honorar, sondern auch jeglicher Ersatz für die Aufwendungen und Nebenleistungen des Künstlers oder Publizisten wie zum Beispiel Telefonkosten, Frachtkosten, Werkzeichnungen, Material- oder Personalkosten.

Nicht zum meldepflichtigen Entgelt gehören zum Beispiel:

- Die Umsatzsteuer des selbstständigen Künstlers oder Publizisten
- Zahlungen an urheberrechtliche Verwertungsgesellschaften (zum Beispiel GEMA, VG Wort, VG Bild-Kunst)
- Zahlungen an eine KG und OHG

- Zahlungen an juristische Personen (zum Beispiel GmbH, AG, e.V.) sowie Zahlungen an eine GmbH & Co. KG, sofern diese im eigenen Namen handeln
- Gewinnzuweisungen an Gesellschafter
- Reise- und Bewirtungskosten im Rahmen der steuerlichen Grenzen
- Nachträgliche Vervielfältigungskosten, die nicht künstlerisch sind und erst nach Erstellung des künstlerischen Werkes anfallen und die für den Erhalt oder die Nutzung des Werkes nicht erforderlich sind
- Übungsleiterpauschalen

Das Entgelt geben Unternehmen anhand einer Jahresmeldung bei der KSK an. Auf diese Meldung hin erfolgt die Abrechnung der Künstlersozialabgabe des Vorjahres. Ergeben sich daraus Nachzahlungen, werden diese ebenfalls am 31. März des Abrechnungsjahres fällig.

Wer die Meldung vergisst, muss mit Konsequenzen rechnen

Wichtig: Unternehmer, die ihren Meldepflichten nicht rechtzeitig nachkommen, werden von der KSK eingeschätzt. Diese Schätzung kann nur durch die Abgabe der konkreten Entgeltmeldungen berichtigt werden. Die Verletzung der gesetzlichen Melde- und Aufzeichnungspflichten ist außerdem eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem Bußgeld geahndet werden kann.

Quelle: BMAS

8. Sabbatical: Was müssen Arbeitgeber wissen?

Viele Beschäftigte wünschen sich ein Sabbatjahr. Manche möchten in der Zeit reisen, andere nutzen sie für die Renovierung eines Hauses oder brauchen sie aus ganz anderen privaten Gründen. Einen arbeitsrechtlichen Anspruch darauf gibt es meist nicht. Wer seinen Mitarbeitern eine Freistellung auf Zeit anbieten möchte, sollte dabei einiges beachten.

Im Gegensatz zum öffentlichen Dienst haben Beschäftigte in der Privatwirtschaft grundsätzlich keinen Anspruch auf ein Sabbatical.

Dennoch bieten immer mehr Unternehmen ihren Mitarbeitern die Möglichkeit einer beruflichen Auszeit, die von den Beschäftigten zum Beispiel zur Weiterbildung, zur Pflege ihrer Angehörigen oder für Reisen genutzt wird. In der Regel dauert ein Sabbatical zwischen drei Monaten und einem Jahr.

Was genau ist ein Sabbatical?

Das Sabbatjahr, auch Sabbatical genannt, bezeichnet eine längere, meist mehrmonatige und befristete Unterbrechung des Arbeitslebens. Der Arbeitnehmer erhält während dieser Auszeit ein monatliches Arbeitsentgelt, das er durch Vor- oder Nacharbeit erwirtschaftet.

Er spart also zum Beispiel über einen gewissen Zeitraum Arbeitszeit auf einem Arbeitszeitkonto an, die er später einlöst.

Was haben Arbeitgeber von Sabbaticals?

- Die Freistellung von Mitarbeitern kann einen Arbeitgeber in wirtschaftlich schwierigen Zeiten entlasten. So können z.B. Mitarbeiter gehalten werden.
- Wer Mitarbeitern eine Auszeit gewährt, bietet ihnen die Möglichkeit, Abstand zum Arbeitsleben zu gewinnen und neue Erfahrungen zu sammeln.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird erleichtert, zum Beispiel in Pflegesituationen.
- Mit einem Arbeitszeitkonto kann ein Unternehmen seine Stellung im Wettstreit um Nachwuchskräfte stärken – Stichwort: Work-Life-Balance.

Sabbatical-Modelle

Um ein Sabbatical zu realisieren, kommen verschiedene Modelle in Betracht. Meist handelt es sich um diese Varianten:

- Ansparen von Arbeitszeitguthaben
- Freiwilliger Lohnverzicht
- Umwandlung in Teilzeitbeschäftigung

Wichtige vertragliche Vereinbarungen

Die Rahmenbedingungen der beruflichen Auszeit können Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell vertraglich regeln. Dabei sollte auch die Frage geklärt werden, was passiert, wenn der Mitarbeiter das Sabbatical vorzeitig beenden will. Das OVG Nordrhein-Westfalen entschied beispielsweise in einem Fall, dass zwei Kölner Lehrer keinen Anspruch auf eine vorzeitige Beendigung ihres Sabbatjahres hatten, auch wenn sie ihre Weltreise wegen der Corona-Pandemie nicht wie geplant fortführen konnten (OVG Nordrhein-Westfalen v. 24.07.2020, Az. 6 B 925/20 und 6 B 957/20).

In die vertraglichen Regelungen eines Sabbaticals sollten daher zum Beispiel diese Punkte aufgenommen werden:

- Durchführung der Arbeitszeitan sparingung
- mögliche Dauer des Sabbaticals
- Regelungen zu einer vorzeitigen Beendigung
- Regelungen zu Vergütung, Versicherungen, betrieblicher Altersversorgung und anderen Sonderleistungen des Arbeitgebers
- Aufgaben und Position des Arbeitnehmers nach seiner Rückkehr

Darüber hinaus kann der Anspruch auf ein Sabbatical kollektivrechtlich vereinbart werden, z.B. über eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag.

Weitere Informationen

Alles Wichtige zu Sabbaticals können Sie bei TK-Lex nachlesen unter tk-lex.tk.de mit dem Suchwort "Sabbatical".

Quelle: TK-Lex; OVG

9. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für September und Oktober 2022 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

September 2022

- 12. September: Lohnsteueranmeldung August 2022
- 26. September: SV-Beitragsnachweis September 2022
- 28. September: Fälligkeit der SV-Beiträge September 2022

Oktober 2022

- 10. Oktober: Lohnsteueranmeldung September 2022
- 10. Oktober: Lohnsteueranmeldung 3. Quartal 2022
- 24. Oktober: SV-Beitragsnachweis Oktober 2022
- 26. Oktober: Fälligkeit der SV-Beiträge Oktober 2022

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

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

Quelle: TK

10. 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 "HR-Excellence – Auslandseinsätze von Mitarbeitern: (Kosten-)Risiken und Nebenwirkungen vermeiden"

Wann? Dienstag, 27. September 2022 von 9:30 Uhr bis 11:30 Uhr

Inhalt

In Kooperation mit der TK lädt PassportCard zu einem Webinar über Mitarbeiterereinsätze im Ausland ein.

Insbesondere beleuchten wir, wie Sie als Organisation neue und gängige Risiken vermeiden können und setzen Denkanstöße für Ihre Global Mobility Organisation von morgen.

Anmeldung

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

Weitere Webinar-Termine und Themen

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

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**.