

Newsletter Oktober 2022

Inhalt

1. Erleichterter Zugang zur Kurzarbeit erneut verlängert – bis Dezember 2022..... 1
2. Übergangsbereich seit Oktober 2022: Bestandsschutzregelung und Meldungen 2
3. Beitragsstundungen: Änderung der Beitragserhebungsgrundsätze..... 3
4. Die voraussichtlichen Sachbezugswerte 2023..... 3
5. Überstunden richtig abrechnen..... 4
6. EuGH-Urteil: Verjährung von Urlaubsansprüchen..... 5
7. Teilzeitarbeit: Voraussetzungen, Anspruch und Dokumentationspflichten 5
8. #whatsnext2022 – Die große Arbeitgeberbefragung 6
9. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 7
10. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 7

Sehr geehrte Damen und Herren,

normalerweise verjähren Urlaubsansprüche nach einiger Zeit, wenn der Urlaub nicht genommen wurde. Laut EuGH darf das jedoch nur geschehen, wenn der Arbeitgeber seinen Informationspflichten nachgekommen ist. Wir stellen das Urteil vor.

Außerdem in diesem Newsletter: Der Übergangsbereich wurde ausgeweitet – es gibt jedoch Bestandsschutzregeln. Und: Wann besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit, wer darf Teilzeit beantragen und was müssen Arbeitgeber beachten? Und: Wir fassen zusammen, wie Überstunden richtig abgerechnet werden.

Wir wünschen Ihnen einen angenehmen Start in die Herbstzeit!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Erleichterter Zugang zur Kurzarbeit erneut verlängert – bis Dezember 2022

Der Zugang zu den Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld wird erneut verlängert: Nun gilt die Frist bis 31. Dezember 2022.

In der aktuellen "Kurzarbeitergeldzugangsverordnung" (KugZuV), die am 14. September 2022 vom Bundeskabinett beschlossen wurde, wurden die Zugangserleichterungen zum Kurzarbeitergeld weiter verlängert und zum Teil angepasst. Diese Regelungen gelten (weiterhin) vom 1. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022:

Mindestens 10 Prozent vom Arbeitsausfall betroffen

Wenn wegen schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden. Die Voraussetzung ist, dass mindestens zehn Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von über zehn Prozent haben.

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 verzichtet werden.

KUG auch in Leiharbeit

Seit dem 30. September 2022 könne auch wieder Leiharbeiter Kurzarbeitergeld erhalten.

Höhe des Kurzarbeitergelds

Arbeitnehmer bekommen ab dem vierten Monat des Bezugs Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 Prozent ihres Entgelts. Beschäftigte mit Kindern erhalten 67 Prozent.

Bezugsdauer

Die Höchstbezugsdauer für Kurzarbeitergeld zwölf Monate.

Nebenjobs und geringfügige Beschäftigungen

Ob Neben- und Minijobs auf das Kurzarbeitergeld angerechnet werden, hängt davon ab, ob die Jobs während der Kurzarbeit aufgenommen wurden oder schon vorher bestanden.

- Bestand die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit, hat sie keine Auswirkungen auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes und wird nicht angerechnet.
- Sucht sich ein Arbeitnehmer während des Bezugs von Kurzarbeitergeld einen Nebenjob, wird das Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Denn in diesem Fall liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.
- Auch Minijobs werden seit dem 1. Juli 2022 wieder vollständig angerechnet, wenn der Minijob während der Kurzarbeit aufgenommen wurde.

Erstattung SV-Beiträge

Die Sozialversicherungsbeiträge werden seit dem 1. April 2022 nicht mehr erstattet und müssen vom Arbeitgeber abgeführt werden.

Weitere Informationen

Alle wichtigen Informationen, Erklärungen und Antragsmöglichkeiten finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unter [bmas.de](https://www.bmas.de).

Die Bundesagentur für Arbeit hat einen umfangreichen Frage-Antwort-Katalog für Arbeitgeber zusammengestellt unter [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de).

Quelle: Arbeitsagentur; BMAS

2. Übergangsbereich seit Oktober 2022: Bestandsschutzregelung und Meldungen

Seit 1. Oktober 2022 wurde der Übergangsbereich ausgeweitet. Wir fassen zusammen, welche Bestandsschutzregeln gelten und was bei den Meldungen zu beachten ist.

Vom 1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2022 beträgt der Faktor "F" 0,7009. Die Beitragsberechnung ergibt sich aus zwei neuen Formeln. Diese bewirken, dass es eine niedrigere Arbeitnehmerbelastung und eine höhere Arbeitgeberbelastung gibt. Anders als bisher, wird der Arbeitnehmerbeitrag nun auch aus dem fiktiv reduzierten Entgelt berechnet.

Wie die Berechnung erfolgt, erklären wir anhand von Rechenbeispielen in unserem Beratungsblatt Beschäftigung im Übergangs- Midijobbereich unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031420.

Bestandsschutzregelung bis Ende 2023

Die Bestandsschutzregelung gilt für versicherungspflichtige Beschäftigte,

- für die am Tag vor Inkrafttreten der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze die Regelungen für den Übergangsbereich gelten
- und die ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt zwischen 450,01 EUR und 520 EUR erzielt haben.

Die Bestandsschutzregelung gilt längstens bis zum 31. Dezember 2023.

Bestandsschutz: Beitragsberechnung

Für die Beitragsberechnung bis 31. Dezember 2022 ist der bis zum 30. September 2022 gültige Faktor "F" (0,7509) und die maßgebende Formel für den Übergangsbereich anzuwenden.

Tipp: Die Beiträge können Sie ganz einfach berechnen mit unserem Midijobrechner (ehemals Gleitzoneurechner) unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

Welche Meldungen sind notwendig?

Für Bestandsschutzfälle sind Änderungen im Meldeverfahren zu veranlassen. Folgende Meldungen sind erforderlich:

Bis 30.09.2022

Eine Meldung an die Krankenkasse mit dem

- Meldegrund 32,
- Beitragsgruppenschlüssel 1111
- und der Personengruppe 101.

Ab 01.10.2022

Eine Meldung an die Krankenkasse mit dem

- Meldegrund 12,
- Beitragsgruppenschlüssel 1011
- und der Personengruppe 109.

Außerdem eine Meldung an die Minijob-Zentrale mit Dem

- Meldegrund 12,
- Beitragsgruppenschlüssel 01/500
- und der Personengruppe 109.

Hinweise zu Personengruppe und Beitragsgruppenschlüssel

Die Personengruppe orientiert sich einheitlich an der ab dem 1. Oktober 2022 grundsätzlich geringfügig entlohnten Beschäftigung und lautet deshalb bei beiden Einzugsstellen "109".

Der Beitragsgruppenschlüssel kann abhängig vom Einzelfall variieren, wenn ein Befreiungsantrag in der Kranken-, Pflege- und/oder Arbeitslosenversicherung gestellt wurde bzw. in der Kranken- und Pflegeversicherung die Voraussetzungen für die Familienversicherung erfüllt sind.

Übergangsbereich soll 2023 erneut steigen

Im Dritten Entlastungspaket ist vorgesehen, dass die Grenze des Übergangsbereichs ab 2023 erneut angehoben werden soll: von aktuell 1.600 Euro auf dann 2.000 Euro.

Damit will die Bundesregierung den Personenkreis erweitern, der vom Übergangsbereich profitiert: Menschen mit eher geringeren Einkommen, die durch die erhöhten Energie- und Nahrungsmittelkosten besonders belastet werden.

Der Gesetzentwurf wurde am 5. Oktober 2022 vom Bundeskabinett beschlossen und muss jetzt noch vom Bundesrat gebilligt werden.

Mehr zum Thema

Die häufigsten Fragen von Arbeitgebern zu Beschäftigungen im Übergangsbereich haben wir unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2067052 beantwortet.

Mehr zum Dritten Entlastungspaket finden Sie auf der Seite der Bundesregierung unter [bundesregierung.de](https://www.bundesregierung.de).

Quelle: Bundesregierung; TK

3. Beitragsstundungen: Änderung der Beitragserhebungsgrundsätze

In seinem Rundschreiben gibt der Spitzenverband der Krankenkassen die erste Änderung der Beitragserhebungsgrundsätze bekannt. Diese betrifft vor allem den Start des Zeitraums bei Beitragsstundungen.

Der GKV-Spitzenverband gibt mit dem Rundschreiben 2022/615 vom 11. Oktober 2022 die erste Änderung der Beitragserhebungsgrundsätze bekannt. Diese sind am 11. Oktober 2022 in Kraft getreten.

Die Änderungen zielen im Wesentlichen darauf ab, dass sich der Start des Stundungszeitraums bei Beitragsstundungen ändert: Der Stundungszeitraum beginnt nun mit dem nächsten Fälligkeitstag für laufende Beiträge nach Eingang des Stundungsantrags. Vorher begann er nach Bekanntgabe der Stundungsvereinbarung.

Hintergrund für diese Änderung sind die Erfahrungen mit Stundungsverfahren während der COVID-19-Pandemie und mit der Sondersituation durch das Hochwasser im Sommer 2021:

Es wurden so viele Stundungsanträge eingereicht, dass eine rechtzeitige Stundungsvereinbarung vor dem nächstfolgenden Fälligkeitstermin häufig nicht möglich war.

Das kann dazu führen, dass die Kassen gemäß Regelungen dazu verpflichtet sind, Säumniszuschläge zu erheben.

Das wäre jedoch sachlich kaum zu rechtfertigen und würde dem Zweck der Unterstützungsmaßnahmen zuwider laufen, denn die Dauer des Verwaltungsverfahrens soll nicht zulasten des Antragstellers gehen.

Quelle: TK; GKV-Spitzenverband

4. Die voraussichtlichen Sachbezugswerte 2023

Der Entwurf der "13. Verordnung zur Änderung der SV-Entgeltverordnung" beschlossen – darin finden sich auch die voraussichtlichen Sachbezugswerte für das Jahr 2023.

Jedes Jahr werden die Sachbezugswerte an den Verbraucherpreisindex angepasst. Für 2023 werden laut dem Entwurf diese Werte maßgeblich sein:

Verpflegung

Der Monatswert ab 1. Januar 2023 soll 288 Euro betragen (2022: 270 Euro).

Für verbilligte oder unentgeltliche Mahlzeiten sind daher voraussichtlich diese Beträge anzusetzen:

- 2 Euro für ein Frühstück (2022: 1,87 Euro) und
- 3,80 Euro für ein Mittag- oder Abendessen (2022: 3,57 Euro)

Unterkunft und Miete

Der Monatswert soll bei 265 Euro (2022: 241 Euro) liegen. Pro Kalendertag sind das voraussichtlich 8,83 Euro (2022: 8,03 Euro).

Der Wert der Unterkunft kann auch mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, wenn der Tabellenwert nach Lage des Einzelfalls unbillig wäre (§ 2 Abs. 3 SvEV).

Die neuen Werte gelten voraussichtlich ab 1. Januar 2023, da die geänderte Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) am voraussichtlich am 1. Januar 2023 in Kraft tritt.

Jährliche Anpassung der Sachbezugswerte

Die Sachbezugswerte werden jährlich durch eine Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) angepasst, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erlassen wird.

Alle voraussichtlichen Sachbezugswerte 2023 finden Sie bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

Die Sachbezugswerte der Vorjahre finden Sie in unserer Übersicht: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2098906.

Quelle: TK

5. Überstunden richtig abrechnen

Wie sieht es mit der Arbeitszeiterfassung und Überstunden speziell im Homeoffice aus? Wir werfen einen Blick auf die unterschiedlichen Möglichkeiten bei der Abrechnung von Überstunden. Dabei müssen Arbeitgeber insbesondere die Vereinfachungsregelungen bei der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Abrechnung beachten.

Überstunden werden geleistet, wenn ein Arbeitnehmer über die Arbeitszeit hinaus arbeitet, die für sein individuelles Beschäftigungsverhältnis gilt. Die Überstunden werden grundsätzlich in dem Monat steuerlich und sozialversicherungsrechtlich abgerechnet, in dem sie entstehen. Es gibt jedoch Vereinfachungsregelungen.

Überstunden: Vereinfachungsregelung für ständig zeitversetzte Zahlung

Häufig können Arbeitgeber die geleisteten Überstunden nicht im Erarbeitungsmonat abrechnen, zum Beispiel wenn die Entgeltabrechnung bereits im Laufe oder am Ende des Kalendermonats erfolgt.

In diesen Fällen werden die zusätzlichen Stunden erst im Folgemonat oder im übernächsten Monat abgerechnet. Grundsätzlich muss dann auch die bereits erfolgte Entgeltabrechnung für den Erarbeitungsmonat korrigiert werden.

Geschieht dies regelmäßig, also werden Überstunden regelmäßig erst mit dem nächsten oder übernächsten Monat abgerechnet, kann der Arbeitgeber eine Vereinfachungsregelung anwenden. Anstatt die Entgeltabrechnung des Erarbeitungsmonats zu berichtigen, erfolgt die Verbeitragung im Auszahlungsmonat.

Diese Vorgehensweise müssen Arbeitgeber einmalig mit der Einzugsstelle abstimmen. Auch die Versteuerung erfolgt dann im Auszahlungsmonat.

Wenn sich Beitragssätze oder Beitragsbemessungsgrenzen ändern

Die zeitversetzte Berücksichtigung der Überstundenvergütungen bei der Entgeltabrechnung gilt dann auch in den Monaten, in denen sich Beitragssätze oder Beitragsbemessungsgrenzen gegenüber dem Erzielungsmonat geändert haben.

Vorgehensweise bei Beitragsfreiheit im Auszahlungsmonat

Fällt in den Entgeltabrechnungszeitraum, in dem die Überstunden abgerechnet werden, eine teilweise beitragsfreie Zeit, wird dennoch die Vereinfachungsregelung angewandt.

Besteht die Beitragspflicht jedoch im gesamten Entgeltabrechnungszeitraum der Auszahlung nicht, können die Überstunden nicht beitragsfrei bleiben.

Dann sind sie dem Arbeitsentgelt des vorausgegangenen Abrechnungszeitraumes bzw. des Erarbeitungsmonats hinzuzurechnen.

Beispiel zur beitragsfreien Zeit

Ein Arbeitgeber rechnet die Arbeitsentgelte seiner Beschäftigten am 15. des laufenden Monats ab. Die erarbeiteten Überstunden zahlt er immer mit der Entgeltabrechnung im Folgemonat aus. Bei der Beitragsberechnung werden Vereinfachungsregelungen – soweit möglich – angewendet.

Arbeitnehmer A und B leisten jeweils im September und Oktober Überstunden. Bei beiden Arbeitnehmern werden die Überstunden von September im Oktober abgerechnet.

Teilweise beitragsfreie Zeit

Arbeitnehmer A erhält im November Krankengeld und ist deswegen vom 27. bis 30. November beitragsfrei. Seine Überstundenvergütung für den Oktober wird im November abgerechnet.

Beitragsfreiheit im gesamten Abrechnungszeitraum

Bei Arbeitnehmer B besteht im ganzen Monat November Beitragsfreiheit wegen Krankengeldbezug.

Für die im November an ihn ausgezahlten Überstunden vom Oktober muss der Arbeitgeber die Entgeltabrechnung für Oktober berichtigen.

Auszahlungsfrist bei Überstundenauszahlung als Einmalzahlung

Werden Überstunden über mehrere Monate hinweg erarbeitet, muss der Gesamtbetrag grundsätzlich auf die jeweiligen Erarbeitungsmonate aufgeteilt werden. Aus Vereinfachungsgründen können Arbeitgeber den Gesamtbetrag wie eine Einmalzahlung verbeitragen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Auszahlung spätestens bis zum 31. März des Folgejahres erfolgt.

Umlagebeiträge trotz Überstundenauszahlung als Einmalzahlung

Auf wenn die Überstunden als Einmalzahlung verbeitragt werden, gelten sie weiterhin als laufendes Arbeitsentgelt. Daher sind von der Überstundenvergütung auch bei Anwendung der Vereinfachungsregelung Beiträge zur Umlage U1 und U2 zu entrichten.

Überstunden: Regelungen und rechtliche Hintergründe

Einen umfassenden Überblick über die wichtigsten Regelungen und gesetzlichen Grundlagen rund um das Thema Überstunden finden Sie bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.de). Geben Sie einfach das Suchwort "Überstunden" in das Suchfeld ein.

Quelle: TK-Lex

6. EuGH-Urteil: Verjährung von Urlaubsansprüchen

Der Jahresurlaub von Beschäftigten verfällt nur noch, wenn der Arbeitgeber seine Hinweispflicht erfüllt hat. Auch eine Verjährung von Urlaubsansprüchen ist nicht ohne Weiteres möglich, entschied der Europäische Gerichtshof und hat damit die Rechte von Beschäftigten gestärkt.

Nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) verfällt Urlaub nach BAG-Rechtsprechung nur noch dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf den drohenden Verfall aufmerksam gemacht hat. Nach deutschem Recht könnten Beschäftigte ihren Anspruch auf bezahlten Urlaub dennoch verlieren, weil dieser aufgrund der gesetzlichen Verjährungsfristen nach drei Jahren verjährt sein könnte.

Wie mit einer möglichen Verjährung von Urlaubsansprüchen umzugehen ist, wollte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Bezug auf einen bestimmten Fall vom EuGH wissen.

Der EuGH hat die Rechte von Beschäftigten gestärkt und klar gemacht, dass die Mitwirkung des Arbeitgebers unerlässlich ist.

Angestellte wollte Urlaubstage aus zurückliegenden Jahren ausgezahlt bekommen

Im verhandelten Fall verlangte eine Angestellte von ihrem früheren Arbeitgeber die Abgeltung von Urlaubstagen, die aus dem Jahr 2017 und den vorherigen Jahren stammten. Sie begründete dies damit, dass der Arbeitgeber sie weder aufgefordert hatte, den Urlaub zu nehmen, noch dass er darauf hingewiesen hatte, dass nicht beantragter Urlaub verfallen könnte. Sie war daher der Meinung, dass der Anspruch auf den Urlaub noch bestehe.

Der Arbeitgeber sah das anders: Er ging davon aus, dass die Urlaubsansprüche gemäß der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB) bereits verjährt waren. Die Frist sei bereits vor Ende des Arbeitsverhältnisses abgelaufen.

BAG wendet sich an EuGH

Das Bundesarbeitsgericht wandte sich zur Klärung an den Europäischen Gerichtshof und wollte wissen, ob es mit Europarecht vereinbar ist, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der wegen der fehlenden Mitwirkung des Arbeitgebers nicht bereits nach dem Bundesurlaubsgesetz verfallen konnte, trotzdem gemäß BGB verjähren könne.

In seinem Urteil wies der EuGH darauf hin, dass der Anspruch von Beschäftigten auf bezahlten Urlaub zwar grundsätzlich einer dreijährigen Verjährung unterliegen könne. Arbeitgeber müssten aber nach EU-Recht dafür sorgen, dass Beschäftigte den Urlaubsanspruch auch wahrnehmen können. Daher sei die Mitwirkung des Arbeitgebers unerlässlich dafür, dass Urlaubstage erlöschen.

Wenn der Arbeitgeber sich gegen späte Anträge seiner Mitarbeiter wegen nicht genommenen Jahresurlaubs wappnen wolle, ist es nach Ansicht des EuGH seine Sache, die entsprechenden Vorkehrungen zu treffen – beispielsweise indem er seinen Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten ihnen gegenüber nachkommt.

Falls der Arbeitgeber dies wie im vorliegenden Fall versäumt habe, darf er den Anspruch auf bezahlten Urlaub demnach auch nicht wegen Verjährung ablehnen.

Quelle: TK-Lex; EuGH-Urteil v. 22.09.2022, Az. C-120/21

7. Teilzeitarbeit: Voraussetzungen, Anspruch und Dokumentationspflichten

Es gibt viele Gründe, weshalb Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren und in Teilzeit arbeiten wollen. Die Voraussetzungen dafür regelt das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Hinzu kommt das neue Nachweisgesetz: Es fordert vom Arbeitgeber eine genaue Dokumentation. Welche Pflichten gibt es? Und wann müssen Arbeitgeber eine Teilzeittätigkeit genehmigen?

Ob für die Familie oder für die Work-Life-Balance: Beschäftigte möchten aus den unterschiedlichsten Gründen beruflich kürzertreten und ihre Arbeitszeiten an ihre Lebensphasen anpassen. Doch nicht immer deckt sich dieser Wunsch mit den Gegebenheiten des Unternehmens. Möchte ein Arbeitgeber den Wunsch auf Teilzeit ablehnen, muss dies sehr gut begründet sein.

Aufpassen müssen Arbeitgeber außerdem bei der Dokumentation einer Teilzeitbeschäftigung: Insbesondere der Umfang der Teilzeit muss den Teilzeitbeschäftigten spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung dokumentiert vorliegen.

Recht auf Teilzeit: Welchen Anspruch gibt es?

In Deutschland ist das Recht auf Teilzeitarbeit seit 2001 gesetzlich verankert. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist geregelt, dass Arbeitgeber ihren Mitarbeitern unter bestimmten Voraussetzungen die Reduzierung der Arbeitszeit ermöglichen müssen. Zu diesen Voraussetzungen gehören z.B. eine bestimmte Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters, eine Mindestgröße des Unternehmens, die Einhaltung bestimmter Fristen und dass dem Wunsch nach Teilzeitarbeit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Mit der Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ab 2019 wurde zudem der Anspruch auf Brückenteilzeit geschaffen, also einer nur vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit. Damit ist nun zwischen dem Anspruch auf unbefristete Teilzeit (gemäß § 8 TzBfG) und dem Anspruch auf befristete Teilzeit (gemäß § 9a TzBfG) zu unterscheiden.

Pflicht zur Erörterung: Textform beachten

Arbeitgeber müssen mit ihren Beschäftigten Wünsche nach Veränderung von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erörtern. Sie sind außerdem dazu verpflichtet, Beschäftigte über entsprechende Arbeitsplätze informieren, die im Unternehmen besetzt werden sollen.

Bislang waren Arbeitgeber nur dazu verpflichtet, Teilzeitwünsche mit den betroffenen Arbeitnehmern zu erörtern und die Arbeitszeitverringerung bei fehlender Einigung spätestens einen Monat vor dem gewünschtem Beginn abzulehnen.

Seit August 2022 gibt es im Teilzeit- und Befristungsgesetz Neuerungen: Nunmehr müssen Arbeitgeber eine begründete Antwort in Textform liefern, und zwar innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eines Teilzeitwunsches. Eine E-Mail reicht dafür aus. Die mündliche Erörterung ist dagegen nur noch möglich, wenn der Wunsch in den davorliegenden zwölf Monaten bereits unter den genannten Bedingungen erörtert wurde.

Ablehnung von Teilzeitwünschen bei betrieblichen Gründen

Grundsätzlich müssen Arbeitgeber einer Verringerung der Arbeitszeit zustimmen und sie nach den Wünschen der Beschäftigten festlegen, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Solche Gründe können insbesondere dann vorliegen, wenn die Reduzierung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen oder unverhältnismäßige Kosten verursachen würde. Die Ablehnungsgründe sind nicht abschließend und müssen im Einzelfall geprüft werden. Sie können tarifvertraglich festgelegt werden.

Teilzeitarbeit im Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht

Arbeitsrecht

Die maßgeblichen gesetzlichen Regelungen, insbesondere der Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit, finden sich im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Entsprechende Dokumentationspflichten finden sich im Nachweisgesetz (NachwG). Wichtig ist weiterhin das Verbot mittelbarer Geschlechtsdiskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie diverse Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten.

Lohnsteuer

Die grundsätzliche Steuerpflicht des Arbeitslohns aus einer Teilzeitbeschäftigung ergibt sich aus § 19 Abs. 1 EStG i. V. m. R 19.3 LStR. Die Möglichkeiten zur Pauschalierung der Lohnsteuer ergeben sich für geringfügig Beschäftigte aus § 40a EStG.

Sozialversicherung

Sozialversicherungsrechtlich existieren für Teilzeitarbeit keine besonderen Regelungen. Möglich ist, dass die reduzierte Arbeitszeit zu einer geringfügigen Beschäftigung oder zu einer Beschäftigung im Übergangsbereich führt und die dann dafür geltenden Regelungen anzuwenden sind.

Wichtig: Seit Oktober 2022 gelten neue Grenzen bei Mini- und Midijobs. Eine geringfügige Beschäftigung ist bis 520 Euro monatlich möglich, der Übergangsbereich wurde auf 1.600 Euro angehoben. Ab 2023 soll der Übergangsbereich dann erneut angehoben werden. Mehr zu geringfügigen Beschäftigungen finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2042524.

Quelle: TK-Lex

8. #whatsnext2022 – Die große Arbeitgeberbefragung

Die Arbeitswelt ändert sich stetig, die Welt befindet sich im Krisenmodus – wie wirkt sich das auf die Gesundheit von Beschäftigten aus? Und was können Unternehmen in Sachen Gesundheit für ihre Mitarbeiter tun?

Die TK führt zusammen mit dem IFBG (Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung) und dem Personalmagazin die #whatsnext-Studie durch. Das Ziel der Studie: eine Bestandsaufnahme zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) das Aufzeigen von Zukunftstrends.

Teilnehmen lohnt sich: Der Feedback-Report

Arbeitgeber, die an der Online-Befragung teilnehmen, erhalten einen kostenlosen individuellen Feedback-Report zum Stand ihres BGM.

Der Feedback-Report besteht aus einer individuellen Rückmeldung mit Hinweisen zu Optimierungsmöglichkeiten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) im jeweiligen Unternehmen. Er enthält Schwerpunktthemen der Studie und vergleicht das individuelle Ergebnis des Unternehmens mit dem Ergebnis aller an der Studie teilgenommenen Organisationen. Auch brancheninterne und branchenübergreifende Vergleiche sind möglich.

Was ist das Ziel der Studie?

Für Unternehmen ist die Gesundheit ihrer Mitarbeiter ein zentraler Erfolgsfaktor. Sie wird von zahlreichen Faktoren beeinflusst, auf die der Arbeitgeber eine erhebliche Wirkung hat. Welche Maßnahmen werden durchgeführt? Was sind die Zukunftstrends? Techniker Krankenkasse, IFBG und Personalmagazin haben sich zum Ziel gesetzt, regelmäßig eine Bestandsaufnahme des BGM durchzuführen und Trends und Handlungsempfehlungen zu identifizieren.

Die #whatsnext-Studie ist die größte Studie zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Die erste Erhebung fand 2017 statt, eine Vertiefungsstudie 2020 und die dritte Erhebung startet nun 2022.

Weitere Infos und Teilnahme

Hier können Sie an der Arbeitgeberbefragung #whatsnext2022 teilnehmen:

www.ifbg.eu/whatsnext-studie-allgemein-2022.

Die Befragung läuft noch bis zum 31. Oktober 2022.

Quelle: IFBG; Haufe; TK

9. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

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

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

November 2022

- 10. November: Lohnsteueranmeldung Oktober 2022
- 24. November: SV-Beitragsnachweis November 2022
- 28. November: Fälligkeit der SV-Beiträge November 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 "Mutterschutz und Elternzeit"

Wann? Dienstag, 18. Oktober 2022, 10 Uhr bis ca. 12 Uhr

Inhalt

Ihr Update für die Praxis: In diesem Webinar erhalten Sie einen komprimierten Überblick über wesentliche Neuerungen rund um die Themen Mutterschutz und Elternzeit. Diese Themen werden behandelt:

Seit der Reform des Mutterschutzgesetzes 2018 müssen Arbeitgeber zahlreiche Pflichten für den betrieblichen Gesundheitsschutz schwangerer Arbeitnehmerinnen und stillender Mütter beachten.

Beschäftigte haben einen großen Gestaltungsspielraum, wie sie die Elternzeit aufteilen wollen. Und sie haben während der Elternzeit einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit – deren Umfang zum August 2021 ausgeweitet wurde.

Die Bundesregierung plant die Einführung einer vergüteten Freistellung für Elternpaare in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung sowie eine Verlängerung des Kündigungsschutzes nach der Rückkehr in den Beruf um drei Monate.

Außerdem werden wichtige Urteile des Bundesarbeitsgerichts vorgestellt, z.B. zur Verminderung des Urlaubs bei Elternzeit, zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit wegen erneutem Mutterschutz und zum Einsetzen des besonderen Kündigungsschutzes.

Weiteres Thema: Unternehmen stehen vor der Aufgabe, die Ausfallzeiten ihrer Beschäftigten kompensieren, beispielsweise durch die befristete Beschäftigung von Aushilfskräften oder die befristete Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften.

Webinar "Ist ein Arbeitgeber nur so attraktiv wie seine Führungskräfte?"

Wann? Mittwoch, 16. November 2022 von 11 Uhr bis ca. 12 Uhr

Inhalt

Die Arbeitgeberattraktivität ist wichtig, damit neue Stellen leichter besetzt werden und wichtige Mitarbeitende gehalten werden können. In diesem Zusammenhang werden oft Faktoren wie Arbeitsplatzsicherheit, Gehalt, Wohnortnähe, Kollegen, Life Balance oder die Rahmenbedingungen genannt.

Aber sind es nicht die Führungskräfte, die einen Arbeitsplatz so attraktiv machen? Oder eben auch unattraktiv?

Sie können die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fordern und fördern. Sie bestimmen die Arbeitsatmosphäre, die Kommunikation, geben Rückhalt und können Mut machen. Sind es nicht im Wesentlichen die Führungskräfte, die eine emotionale Beziehung zum Unternehmen und Sicherheit vermitteln? Was bedeutet eigentlich genau Führung und was hat das mit Arbeitgeberattraktivität zu tun?

Im Webinar möchten wir diese Fragen diskutieren und praktische Beispiele darlegen.

Die Experten:

- Stephan Bartels: Referent und Berater für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Techniker Krankenkasse
- Sandra Fricke: Referentin und betriebliche Gesundheitsmanagerin bei der Stadtwerke Osnabrück AG
- Normen Ulbrich: Referent und Führungsexperte und Geschäftsführer der Personalentwicklung-Beratung imnu GmbH
- Elena Marscholl: Referentin und freiberufliche Trainerin und Beraterin für die Info GmbH
- Gesine Wagner: Moderatorin und Redakteurin F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH

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 Webinar-themen 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**.