

# Newsletter Dezember 2022

## Inhalt

1. Online-Datenabruf der eAU ab 2023 – was jetzt noch zur Vorbereitung wichtig ist ..... 1
2. Welche Beitragssätze gelten ab 2023?..... 2
3. Nicht vergessen: Dauerbeitragsnachweis anpassen ..... 3
4. U1 – Wahlerklärung zum Umlagesatz bis Januar möglich ..... 3
5. Muss das Gehalt auch an Feiertagen weitergezahlt werden? ..... 3
6. Urlaub zusammenhängend gewährt – zählen Feiertage mit? ..... 4
7. NEU! Global gesprochen – der TK-Podcast für internationale Beschäftigung 5
8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 5
9. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an .... 5

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Ablauf des Jahres 2022 endet auch die Pilotphase der elektronischen Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung (eAU). Ab 2023 rufen Arbeitgeber AU-Bescheinigungen via Meldeverfahren ab. Worauf Sie achten sollten und wie Sie sich optimal vorbereiten können, haben wir für Sie zusammengefasst.

Weitere Themen in diesem Newsletter: Der Dauerbeitragsnachweis muss angepasst werden, die Wahl eines anderen Umlagesatzes ist jetzt noch möglich, Infos zu Urlaub und Gehaltszahlung an den Feiertagen und ein neuer Podcast zur internationalen Beschäftigung.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien geruhsame Feiertage und einen erfolgreichen Start ins neue Jahr!

Freundliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Online-Datenabruf der eAU ab 2023 – was jetzt noch zur Vorbereitung wichtig ist

**Die Pilotphase ist beendet: Ab Januar 2023 rufen Unternehmen die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) nur noch digital ab. Für Sie als Arbeitgeber bedeutet das: Sie erhalten die Meldung direkt von der Krankenkasse und dadurch deutlich schneller. Damit Sie sich noch optimal auf das neue digitale Verfahren vorbereiten können, ist es wichtig, dass Sie jetzt Ihre internen Abläufe anpassen.**

Auch in Zukunft müssen sich Beschäftigte bei ihrem Arbeitgeber als arbeitsunfähig melden – ab dem 1. Januar 2023 entfällt für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer jedoch die Pflicht, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

Stattdessen rufen Arbeitgeber die eAU direkt bei der Krankenkasse über ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungs-Programm oder eine sogenannte Ausfüllhilfe wie sv.net ab. Die Krankenkasse meldet dann diese Daten:

- § Name der bzw. des Beschäftigten
- § Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit
- § Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit
- § Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung
- § Angaben zu einem möglichen Unfall (auch Arbeitsunfall) oder zu dessen Folgen

## Gut vorbereitet für 2023: Wie Arbeitgeber Krankmeldungen zukünftig erfassen können

Um die AU in Ihrem System zu erfassen und die eAU von der Krankenkasse abzurufen, haben Sie verschiedene Möglichkeiten. Beispielsweise könnten Vorgesetzte die Fehlzeiten der Beschäftigten zunächst selbst im Zeiterfassungs-System eintragen oder die Informationen zur AU direkt an die Entgeltabrechnung weitergeben.

Wie das neue Verfahren praktisch organisiert und umgesetzt werden könnte, haben wir für Sie in zwei Varianten durchgespielt.

**Schritt für Schritt: Unsere Beispiele zur Erfassung der eAU**

**Beispiel 1: Sie nutzen das Zeiterfassungssystem zur weiteren Bearbeitung von AUs**

Wenn Sie als Vorgesetzte bereits ein Zeiterfassungssystem nutzen, können Sie dies verwenden, um die AU eines Beschäftigten zu erfassen und die Daten an die Entgeltabrechnung weiterzugeben – und so den Abruf der eAU anzustoßen.

Der Ablauf würde dann so aussehen:

- § Beschäftigte informieren ihre Vorgesetzten über die AU.
- § Die Vorgesetzten tragen die Fehlzeit im Zeiterfassungssystem ein (z. B. "krank ohne AU-Bescheinigung").
- § Der Datensatz wird vom Zeiterfassungssystem in die Entgeltabrechnung übertragen.
- § Die Entgeltabrechnung ruft die eAU von der Krankenkasse ab.
- § Der eAU-Datensatz aus dem Entgeltabrechnungsprogramm wird an die Zeiterfassung übertragen (Dauer der Erkrankung und der Hinweis "krank mit AU-Bescheinigung")
- § Alle Betroffenen im Unternehmen werden über die Dauer der AU informiert.

**Beispiel 2: Vorgesetzte informieren direkt die Entgeltabrechnung**

Ein anderer Weg wäre es, die AU der Beschäftigten über die Entgeltabrechnung erfassen zu lassen. Dann wäre der Ablauf so:

- § Die Beschäftigten informieren ihre Vorgesetzten über die AU.
- § Die Vorgesetzten informieren die Entgeltabrechnung über die gemeldete Arbeitsunfähigkeit.
- § Die Entgeltabrechnung ruft die eAU von der Krankenkasse ab.
- § Der eAU-Datensatz aus dem Entgeltabrechnungsprogramm wird an die Zeiterfassung übertragen (Dauer der Erkrankung und der Hinweis "krank mit AU-Bescheinigung")
- § Alle Betroffenen im Unternehmen werden über die Dauer der AU informiert.

**Wichtig: Zeit bis Januar nutzen**

Da der eAU-Abruf für Arbeitgeber ab Januar 2023 verpflichtend wird, sollten Arbeitgeber die verbleibende Zeit nutzen. Für den optimalen Wechsel auf das neue System empfehlen wir daher: Testen Sie innerhalb der nächsten Wochen Ihren neuen internen Ablauf zum Erfassen einer AU, damit ab dem 1. Januar 2023 alles glatt läuft.

**Weitere Informationen**

Die häufigsten Fragen von Arbeitgebern haben wir in unserem FAQ-Katalog "Datenaustausch eAU" beantwortet.

Sie wollen es noch genauer wissen? Der GKV-Spitzenverband hat eine ausführliche Verfahrensbeschreibung herausgegeben. Die "Verfahrensbeschreibung für die Erstattung der Meldung im Rahmen des Datenaustausches elektronische Arbeitsunfähigkeit (eAU)" sowie weitere Grundsätze können Sie direkt auf [gkv-datenaustausch.de](http://gkv-datenaustausch.de) abrufen.

Quelle: TK

**2. Welche Beitragssätze gelten ab 2023?**

**In unserer Übersicht sehen Sie alle bereits feststehenden Beitragssätze zur Sozialversicherung. Die Entscheidung über eine mögliche Anpassung des individuellen TK-Zusatzbeitragssatzes für 2023 fällt noch im Dezember.**

Hier sehen Sie alle bereits feststehenden Beitragssätze zur Sozialversicherung:

Beitragssätze 2023	
Krankenversicherung – allgemeiner Beitragssatz	14,6 %
Krankenversicherung – ermäßigter Beitragssatz	14,0 %
Krankenversicherung – durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	1,6 %
Pflegeversicherung	3,05 %
Pflegeversicherung – Zusatzbeitrag	0,35 %
Rentenversicherung	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,6 %
Künstlersozialabgabe	5,0 %
Insolvenzgeldumlage	0,6 %

**TK-Zusatzbeitragssatz 2023, Beitragstabellen und weitere Infos**

Der Zusatzbeitragssatz der TK liegt im Jahr 2022 bei 1,2 Prozent. Ob er sich 2023 ändern wird, entscheidet der TK-Verwaltungsrat noch im Dezember.

Sobald uns alle Werte bekannt sind und feststehen, werden wir sie als übersichtliche Tabelle zur Verfügung stellen.

Unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de) finden Sie die Beitragstabelle für 2022 (**Suchnummer 2113704**) sowie Antworten auf häufige Fragen rund um die Sozialversicherungswerte (**Suchnummer 2030152**).

Quelle: TK; Haufe

### 3. Nicht vergessen: Dauerbeitragsnachweis anpassen

**Da sich zum 1. Januar in der Regel die Beitragsbemessungsgrenzen und damit auch die Beiträge ändern, müssen Arbeitgeber daran denken, ihren Dauerbeitragsnachweis anzupassen.**

Arbeitgeber können einen sogenannten Dauerbeitragsnachweis einreichen. Bedingung dafür ist, dass die Mitarbeiter ein gleichbleibendes Entgelt erhalten, zum Beispiel ein festes Monatsgehalt: Der Beitragsnachweis ist dann jeden Monat gleich.

Als Arbeitgeber müssen Sie ihn nur ändern, wenn sich die Höhe der zu zahlenden Beiträge ändert, zum Beispiel wenn sich das Entgelt, der Beitragsätze oder Bemessungsgrenzen ändern.

Sofern Sie einen Dauerbeitragsnachweis eingerichtet haben, reichen Sie den neuen Beitragsnachweis bitte mit Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm oder über sv.net bis zum ersten Fälligkeitstermin des neuen Jahres bei der TK ein.

#### So verpassen Sie keinen Termin

Alle Fälligkeitstermine für 2022 und 2023 finden Sie in unseren FAQ unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2031324**.

Quelle: TK

### 4. U1 – Wahlerklärung zum Umlagesatz bis Januar möglich

**Diese Frist kann in der Hektik des Alltags schnell einmal untergehen: Die Wahlerklärung zur Entgeltfortzahlungsversicherung U1 muss bis zur Fälligkeit des Januar-Beitrags bei der TK eingegangen sein.**

Sie können sich die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Sie nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz leisten, von der Krankenkasse erstatten lassen.

Grundsätzlich gilt ein Erstattungssatz von 70 Prozent. Sofern Sie von Anfang an einen anderen Erstattungssatz – nämlich 50 Prozent oder 80 Prozent – wünschen, müssen Sie uns dies schriftlich mitteilen, spätestens mit der Erstellung Ihres ersten elektronischen Beitragsnachweises.

#### Änderung des Erstattungssatzes nur zum Jahreswechsel

Sie können auch später zu dem höheren oder niedrigeren Erstattungssatz wechseln, – dann allerdings immer nur zum Jahreswechsel: Bitte füllen Sie dafür die entsprechende Erklärung aus

und senden sie uns zu. Sie finden den Vordruck unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2036322**.

Wichtig: Ihre Wahlerklärung können wir für das Kalenderjahr nur berücksichtigen, wenn sie bei uns bis zur Fälligkeit des Januar-Beitrags eingegangen ist.

Ausnahme: Wiedereröffnung Ihres Beitragskontos Ist Ihr TK-Beitragskonto seit dem vergangenen Jahr oder länger geschlossen und wird nun wieder geöffnet, können Sie den U1-Satz zur Fälligkeit des ersten Beitrags (Wiedereröffnung) neu schriftlich wählen.

Sofern Sie Ihren bisher geltenden Erstattungssatz beibehalten wollen, brauchen Sie nichts weiter zu unternehmen. Wir berücksichtigen Ihren bisherigen Erstattungssatz automatisch weiter.

#### Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Ausnahmen von der Erstattung

Übrigens: Gewähren Sie darüber hinaus freiwillig oder aufgrund eines Tarifvertrags eine längere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, können diese Beträge nicht erstattet werden. Die Entgeltfortzahlung wegen Erkrankung eines Kindes ist ebenfalls nicht erstattungsfähig.

#### Alles Wichtige in kompakter Form

Weitere ausführliche Informationen haben wir in unserem Beratungsblatt für Sie zusammengestellt unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2031718**.

Quelle: TK

### 5. Muss das Gehalt auch an Feiertagen weitergezahlt werden?

**Weihnachten und der Jahreswechsel stehen vor der Tür: viele Beschäftigte haben in diesen Tagen frei. Wie sehen die rechtlichen Regelungen aus – müssen Arbeitgeber an Feiertagen Gehalt zahlen, auch wenn nicht gearbeitet wird? Wir haben die wichtigsten Regelungen zusammengestellt.**

Laut Gesetz ist vorgesehen: Fällt Arbeit durch einen gesetzlichen Feiertag aus, darf das keine Minderung des Arbeitsentgelts zur Folge haben. Arbeitgeber müssen also an diesen Tagen das Gehalt zahlen, das ihre Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten (§ 2 Abs. 1 EFZG). Die Voraussetzung dafür ist, dass die Arbeit auch tatsächlich ausfällt.

#### Feiertag fällt auf einen Sonntag

Doch was ist, wenn der Feiertag auf einen Sonntag fällt? Hätte der Arbeitnehmer an dem Tag sowieso nicht gearbeitet, hat er auch keinen Anspruch darauf, dass ihm dieser Tag nach § 2 EFZG vergütet wird.

#### Kirchlicher, aber kein gesetzlicher Feiertag

Für die Entgeltfortzahlung nach § 2 Abs. 1 EFZG wird vorausgesetzt, dass es sich um einen

gesetzlichen Feiertag handelt, also um einen Feiertag, der durch Bundes- oder Landesgesetze angeordnet ist. Für diese Feiertage besteht grundsätzlich das Arbeitsverbot, das in § 9 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz festgelegt ist.

Kirchliche Feiertage fallen nicht darunter. In einigen Bundesländern haben Arbeitnehmer jedoch Anspruch auf unbezahlte Freistellung zur Religionsausübung. Dies ist in den jeweiligen Landesgesetzen festgelegt.

#### **Arbeitnehmer mit wechselnden Arbeitsorten**

Maßgeblich für einen Feiertag sind die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse am Arbeitsort, nicht dagegen der Sitz des Arbeitgebers oder der Wohnort des Arbeitnehmers. Die öffentlich-rechtlichen Feiertagsgesetze gelten für diejenigen Arbeitnehmer, die sich am fraglichen Tag zur Arbeit in dem Bundesland aufhalten. Das ist wichtig für Arbeitnehmer mit wechselnden Einsatzorten oder mit Reisetätigkeit oder wenn Unternehmen Betriebe in verschiedenen Bundesländern haben.

#### **Ausländische Feiertage fallen nicht unter das EFZG**

Ausländische Feiertage gelten in Deutschland nicht. Ist ein ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt, muss er an einem Tag, der in seinem Heimatland ein Feiertag ist, seiner Arbeitspflicht nachkommen. Es besteht auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für Feiertage in seinem Heimatland. Wenn er den Tag freihaben will, muss er Urlaub nehmen oder sich anderweitig freistellen lassen.

Berücksichtigungsfähig sind grundsätzlich nur deutsche Feiertage. Wird ein deutscher Arbeitnehmer von einem deutschen Arbeitgeber im Ausland eingesetzt, so hat er grundsätzlich keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 2 EFZG: Deutsche gesetzliche Feiertage begründen kein Arbeitsverbot im Ausland, sodass sie nicht zu einem Arbeitsausfall führen. Ausländische gesetzliche Feiertage erfasst § 2 EFZG auch nicht, wenn auf den Arbeitnehmer im Ausland deutsches Arbeitsrecht anzuwenden ist.

#### **Mehr Infos zum Thema**

Bei Ihnen wird auch an den Feiertagen gearbeitet? Wie Sie Feiertagszuschläge sozialversicherungsrechtlich richtig abrechnen, haben wir in unserem Artikel zusammengestellt unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2125984.

Weitere Informationen zum Thema Entgeltfortzahlung finden Sie außerdem bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

Quelle: TK

#### **6. Urlaub zusammenhängend gewährt – zählen Feiertage mit?**

**Urlaub muss zusammenhängend gewährt werden, zumindest für einen gewissen Zeitraum. Damit soll sichergestellt werden, dass sich Arbeitnehmer angemessen erholen können. Aber was gilt, wenn in diesen Zeitraum Feiertage wie Weihnachten und Silvester fallen: Zählen die Tage mit?**

Das Bundesurlaubsgesetz schreibt vor, dass an mindestens zwölf aufeinanderfolgenden Werktagen Urlaub zusammenhängend genommen werden muss (§ 7 Abs. 2 BUrlG). Dabei wird von einer Sechs-Tage-Woche ausgegangen. Bei den üblichen fünf Arbeitstagen pro Woche müssen mindestens zehn Arbeitstage zusammenhängend genommen werden.

Denn der "unersetzliche Wert des Erholungsurlaubs" könne seine Wirkung nur in einer "längeren geschlossenen Urlaubsperiode entfalten", so ein BAG-Urteil von 1965 (BAG 29.07.1965 AP Nr. 1 zu § 7 BUrlG).

Daran ändere sich auch nichts, wenn der Arbeitnehmer selbst mit einer Stückelung der Urlaubstage einverstanden sei. In diesem Fall wäre der Urlaubsanspruch nicht wirksam erfüllt und würde fortbestehen. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abgeltung.

Ausnahmen von der zusammenhängenden Urlaubsgewährung sind nur möglich, wenn dringende betriebliche oder persönliche Gründe des Arbeitnehmers vorliegen. Eine weitere Ausnahme können Tarifverträge oder einzelvertragliche Regelungen darstellen (§ 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG).

#### **Auch Feiertage zählen mit**

Der Urlaub gilt auch als zusammenhängend gewährt, wenn in den zweiwöchigen Urlaubszeitraum ein Wochenfeiertag fällt. Dazu gab es im Jahr 2020 ein Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz (Urteil vom 14.10.2020, Az. 7 Ca 1140/20):

Im verhandelten Fall hatte die Arbeitnehmerin alle ihre gewährten Urlaubstage im Jahr 2019 frei gewählt, darunter einen Zeitraum von 16 zusammenhängenden Kalendertagen (inklusive Wochenenden). Kurz danach endete das Arbeitsverhältnis.

In den gut zweiwöchigen Urlaubszeitraum fiel ein Wochenfeiertag. Die Arbeitnehmerin sah ihren Urlaubsanspruch auf zehn zusammenhängende Arbeitstage (bei einer 5-Tage-Woche) deswegen nicht erfüllt und forderte eine Abgeltung.

Das Gericht gab dem Arbeitgeber Recht: Die Arbeitnehmerin war zwei Wochen von ihrer

Arbeitsverpflichtung unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt und konnte diesen Zeitraum durchgängig zur Erholung nutzen. Daran änderte auch der eingebettete Feiertag nichts, denn die Arbeitnehmerin hatte an diesem Tag zwar nicht gemäß dem Urlaubsrecht, stattdessen aber gemäß dem Feiertagsrecht frei.

Eine Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Quelle: ArbG Koblenz, Urteil vom 14.10.2020, Az. 7 Ca 1140/20

## 7. **NEU! Global gesprochen – der TK-Podcast für internationale Beschäftigung**

**Ab dem 15. Januar 2023 startet unsere Podcast-Reihe zur internationalen Beschäftigung. Jürgen Heidenreich und Helge Welling sprechen hier jeden Monat mit verschiedenen Experten über die wichtigsten Fallstricke im Steuer-, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht – besonders bei grenzüberschreitenden Beschäftigungen, Entsendungen oder Einstellungen ausländischer Arbeitnehmer.**

Bei uns spielen aber auch Themen wie Integration und interkulturelles Training eine große Rolle: Am besten abonnieren Sie den Podcast jetzt gleich (Apple oder Spotify).

Diese Themen gehen wir in lockerer Gesprächsform an – ohne Paragraphenreiterei aber mit viel Inhalt:

### **Kostenrisiken und rechtliche Fragen bei Entsendungen**

- § In die EU und anderswohin
- § Visa- und Aufenthaltsrecht
- § Arbeits- und Steuerrecht
- § Sozialversicherung – soziale Absicherung
- § Interkulturelles Training
- § Relocation
- § Und die Rückkehr ins Heimatland beziehungsweise nach Deutschland.

### **Hürden und Probleme bei der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer**

- § Der "richtige" Aufenthaltstitel
- § Unterschiede je nach Herkunftsland/ Staatsangehörigkeit
- § Integration und kulturelle Besonderheiten

## **Neugierig geworden?**

Möchten Sie heute schon mal reinhören? Wir haben für Sie zwei Teaser produziert, die Ihnen schon mal einen kleinen Vorgeschmack auf unsere Podcast-Reihe bieten: **[anchor.fm/tk-globalgesprochen](https://anchor.fm/tk-globalgesprochen)**.

Quelle: TK

## **8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung**

### **Ihre Termine für Dezember 2022 und Januar 2023 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.**

#### **Dezember 2022**

- § 12. Dezember: Lohnsteueranmeldung November 2022
- § 23. November: SV-Beitragsnachweis Dezember 2022
- § 28. Dezember: Fälligkeit der SV-Beiträge Dezember 2022

#### **Januar 2023**

- § 10. Januar: Lohnsteueranmeldung Dezember 2022
- § 10. Januar: Lohnsteueranmeldung IV. Quartal 2022
- § 25. Januar: SV-Beitragsnachweis Januar 2023
- § 27. Januar: Fälligkeit der SV-Beiträge Januar 2023

### **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

## **9. 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 "Änderungen zum Jahreswechsel"**

**Wann?** Montag, 9. Januar 2023, 10:00 Uhr bis ca. 12:00 Uhr

#### **Inhalt**

Neue Regelungen bei Mini- und Midijobs, das Inflationsausgleichsgesetz, das Jahressteuergesetz 2022, neue Lohnsteuerrichtlinien, weitere

Änderungen aus dem 3. Entlastungspaket sowie die Frage, in welcher Form sich das Nachweisgesetz auf die betriebliche Altersversorgung auswirkt – beim Jahreswechsel 2022/2023 kommen wieder zahlreiche Änderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht auf Sie zu.

Mit unserem Webinar bringen wir Sie praxisnah, kompakt und kompetent auf den aktuellen Stand.

#### **Weitere Webinar-Termine und Themen**

Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen 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 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**.