

# Newsletter Januar 2023

## Inhalt

1. Veränderte Werte für Midijobs seit 2023: Höhere Entgeltgrenze und Bestandsschutzregeln ..... 1
2. Erleichterter Zugang zur Kurzarbeit erneut verlängert – bis Ende Juni 2023 ..... 2
3. Zwei BAG-Urteile: Wann Urlaubansprüche nicht verfallen dürfen ..... 3
4. EuGH-Urteil zur Zeitarbeit: Weniger Lohn muss über andere Vorteile ausgeglichen werden..... 4
5. Erleichterungen für Whistleblower: Bundestag beschließt Hinweisgeberschutzgesetz ..... 4
6. Gesetzentwurf zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts beschlossen ..... 5
7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 6
8. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an.... 6

Sehr geehrte Damen und Herren,

in diesem Newsletter wird es praktisch: Wir haben Ihnen Beispiele mitgebracht, wie Sie die vorausschauende Betrachtung bei Minijobs machen, welche Meldungen nötig sind und wann der Bestandsschutz im Übergangsbereich greift.

Außerdem greifen wir aktuelle Gerichtsurteile zu Themen auf, die für Ihren Arbeitskontext spannend sind: Wie sieht es mit den erleichterten Zugangsbedingungen für das Kurzarbeitergeld aus? Wann verjährt ein Urlaubsanspruch? Wie gleichen Sie einen niedrigeren Lohn bei Zeitarbeitern aus?

Bei diesen und weiteren Themen lohnt es sich, den Umsetzungsstand im Blick zu behalten. Denn die Bundesregierung wird teilweise noch konkrete Maßnahmen nachliefern müssen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und ein erfolgreiches Jahr 2023!

Freundliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Veränderte Werte für Midijobs seit 2023: Höhere Entgeltgrenze und Bestandsschutzregeln

**Zum 1. Januar 2023 wurde die Grenze des Übergangsbereichs von 1.600 Euro auf 2.000 Euro angehoben. Der Faktor F zur Berechnung der Beiträge hat sich von 0,7009 (2022) auf 0,6922 (2023) geändert.**

Wie der Faktor F zur Berechnung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile im Übergangsbereich angewandt wird, können Sie ausführlich in TK-Lex nachlesen unter [tk-lex.tk.de](http://tk-lex.tk.de). Hier sehen Sie auch die einzelnen Schritte zur Berechnung der jeweiligen Anteile und erfahren mehr zur Verteilung der Beitragslast bei Beschäftigten außerhalb des Übergangsbereichs.

Zunächst müssen Sie jedoch ermitteln, ob es sich überhaupt um eine Beschäftigung im Übergangsbereich handelt oder um einen sozialversicherungsfreien Minijob. Dafür ist eine vorausschauende Betrachtung der nächsten 12 Monate erforderlich.

### Vorausschauende Betrachtung

Wie Sie eine vorausschauende Betrachtung für ein Zeitjahr machen, zeigen Ihnen diese beiden Beispiele:

#### Beispiel 1: Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro wird nicht überschritten

Neue Beschäftigung seit 1. November 2022

Monatliches Arbeitsentgelt	500 Euro
Weihnachtsgeld (Dezember)	100 Euro
Urlaubsgeld (Juni)	50 Euro

Vorausschauende Betrachtung 1. November 2022 bis 31. Oktober 2023 (= 12 Monate)

Monatliches Entgelt 500 Euro x 12 Monate = 6.000 Euro + 100 Euro Weihnachtsgeld + 50 Euro Urlaubsgeld = 6.150 Euro Gesamtentgelt

6.150 Euro : 12 Monate = 512,50 Euro monatlich

**Ergebnis:** Da die Minijobgrenze von 520 Euro nicht überschritten wird, ist dies eine geringfügige Beschäftigung.

Meldungen an die Minijobzentrale:

- BGR 6100
- PsG 109

## Beispiel 2: Beschäftigung überschreitet die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro

Neue Beschäftigung seit 1. November 2022

Monatliches Arbeitsentgelt	450 Euro
Weihnachtsgeld (Dezember)	900 Euro
Urlaubsgeld (Juni)	300 Euro

Vorausschauende Betrachtung 1. November 2022 bis 31. Oktober 2023

450 Euro monatliches Entgelt x 12 Monate = 5.400 Euro + 900 Euro Weihnachtsgeld + 300 Euro Urlaubsgeld = 6.600 Euro Gesamtentgelt

6.600 Euro : 12 = 550 Euro monatlich

**Ergebnis:** Da die Minijobgrenze von 520 Euro überschritten wurde, liegt die Beschäftigung im Übergangsbereich (520,01 – 2.000 Euro). Es ist **kein** Minijob.

Meldungen an die Krankenkasse:

- BGR 1111
- PsG 101

**Wichtig:** In diesem Fall melden Sie der Krankenkasse zwei Entgelte (Kennzeichen 1 – Entgelt innerhalb des Übergangsbereichs):

- Tatsächliches Entgelt
- Reduziertes Entgelt, aus dem die Beiträge berechnet werden

### Vorübergehende Bestandsschutzregelungen für Entgelte zwischen 450,01 Euro und 520 Euro

Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 und 520 Euro monatlich bleiben maximal bis zum 31. Dezember 2023 versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Dies gilt, sofern die Beschäftigung schon vor dem 30. September 2022 bestand.

Beschäftigte können sich von der Versicherungspflicht auf Antrag befreien lassen.

**Wichtig:** Sofern die Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllt sind, tritt dieser Bestandsschutz nicht ein.

### Bestandsschutzregelungen gelten in der Rentenversicherung nicht

In der Rentenversicherung gilt der Bestandsschutz nicht. Das bedeutet, dass die betroffenen Arbeitnehmer seit dem 1. Oktober 2022 rentenversicherungspflichtig sind. Der Arbeitgeber trägt 15 Prozent des Beitrags, der Arbeitnehmer 3,6 Prozent. Allerdings können sich die Arbeitnehmer von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen: Die Befreiung gilt dann für den Arbeitnehmer-Anteil. Die Arbeitgeber-Anteile müssen weiterhin gezahlt werden.

## Meldungen

Folgende Meldungen sind im Rahmen der Bestandsschutzregeln erforderlich:

### Bis 30. September 2022

Meldung an die Krankenkasse: BGR 1111

### Ab 1. Oktober 2022

Meldung an die Krankenkasse 1011

Meldung an die Knappschaft 0100

### Rund um Midijobs im Übergangsbereich

Mehr Infos und weitere Beispiele zur Berechnung finden Sie in unserem Beratungsblatt unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031420.

Und die häufigsten Fragen und Antworten zum Midijob finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2067052.

Quelle: TK

## 2. Erleichterter Zugang zur Kurzarbeit erneut verlängert – bis Ende Juni 2023

**Der Zugang zu den Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld wird erneut verlängert: Nun gilt die Frist bis 30. Juni 2023.**

Die Zugangserleichterungen zum Kurzarbeitergeld (KUG) wurden über den 31. Dezember 2022 hinaus verlängert.

Diese Regelungen gelten bis zum 30. Juni 2023:

### 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 können auch wieder Leiharbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten.

### Höhe des Kurzarbeitergelds

Arbeitnehmer bekommen Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 Prozent ihres Entgelts. Beschäftigte mit Kindern erhalten 67 Prozent.

### Bezugsdauer

Die Höchstbezugsdauer für Kurzarbeitergeld beträgt 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**

Mehr zur Verordnung über den erweiterten Zugang zum Kurzarbeitergeld finden Sie auf der Seite der Bundesregierung unter [bundesregierung.de](https://www.bundesregierung.de).

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: BMAS; Bundesregierung; Bundesagentur für Arbeit

### **3. Zwei BAG-Urteile: Wann Urlaubansprüche nicht verfallen dürfen**

**Wer seinen bezahlten Jahresurlaub nicht nimmt, muss damit rechnen, dass er nach einiger Zeit verjährt. Doch wann beginnt die Verjährungsfrist genau und wie müssen sich Arbeitgeber verhalten? Was ist, wenn Mitarbeiter erkranken? Dazu gibt es zwei aktuelle BAG-Urteile.**

Immer dann, wenn Arbeitgeber ihren Hinweis- und Informationspflichten nicht nachkommen, kann dies dazu führen, dass Urlaubsansprüche nicht verjähren und noch lange rückwirkend geltend gemacht werden können. Dazu gab es Ende 2022 zwei Urteile vom Bundesarbeitsgericht:

#### **Fall 1: Urlaub musste abgegolten werden**

In dem einen verhandelten Fall ging es um eine Arbeitnehmerin, die zwischen 1996 und 2017 bei einem Unternehmen beschäftigt war. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses zahlte ihr der Arbeitgeber den restlichen Urlaub aus.

Dabei berücksichtigte er die Tage nicht, die aus seiner Sicht bereits verjährt waren, womit die Arbeitnehmerin nicht einverstanden war.

Während das Arbeitsgericht in erster Instanz die eingereichte Klage abwies, sprach das Landesarbeitsgericht in der Berufungsinstanz der Arbeitnehmerin weitere Urlaubstage zur Abgeltung zu. Den Einwand des Arbeitgebers, dass die Urlaubsansprüche mittlerweile verjährt seien, akzeptierte das LAG nicht.

Das wollte der Arbeitgeber nicht hinnehmen. Seine Revision vor dem Bundesarbeitsgericht hatte jedoch keinen Erfolg. Zwar befanden die BAG-Richter, dass die Vorschriften über die Verjährung auf den gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung finden (§ 214 Abs. 1, § 194 Abs. 1 BGB).

Allerdings urteilten sie, dass die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 199 Abs. 1 BGB nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahres beginne, sondern erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat und in dem der Arbeitnehmer den Urlaub trotzdem nicht genommen hat.

#### **Vorgaben des EuGH umgesetzt**

Das Bundesarbeitsgericht hat damit die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 22. September 2022 (Az. C-120/21) umgesetzt.

Demnach hat der Urlaubsanspruch Vorrang, weil er die Gesundheit eines Mitarbeiters schützen kann. Dahinter tritt die Verjährung, deren Zweck ja die Gewährleistung von Rechtssicherheit ist, zurück.

Arbeitgeber können Rechtssicherheit herstellen, indem sie ihre Arbeitnehmer auf ihre Urlaubsansprüche hinweisen.

Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber seine Aufforderungs- und Hinweispflichten versäumt und die Beschäftigte damit nicht in die Lage versetzt, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen.

Deswegen sind die Ansprüche nicht am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen. Sie verjähren auch nicht während des laufenden Arbeitsverhältnisses nach Ablauf von drei Jahren. Die Arbeitnehmerin hat den Anspruch auf Urlaubsabgeltung also noch innerhalb der Verjährungsfristen erhoben.

#### **Fall 2: Auch bei langen AU-Zeiten können Urlaubsansprüche erhalten bleiben**

Im anderen Fall konnte ein Arbeitnehmer wegen voller Erwerbsminderung aus gesundheitlichen Gründen keine Arbeitsleistung erbringen und dadurch auch seinen Urlaub nicht nehmen. Den daraus entstandenen Resturlaub wollte er gerichtlich geltend machen, obwohl dieser bereits verjährt war. Als Begründung gab er an, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nachgekommen war, an der Gewährung und Inanspruchnahme von Urlaub mitzuwirken.

Zunächst hatte der Arbeitnehmer keinen Erfolg, die Vorinstanzen wiesen seine Klage ab. In der Revisionsinstanz wurde dann überwiegend zu seinen Gunsten entschieden: Tatsächlich verfiel der Urlaubsanspruch nicht, weil der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweispflichten nicht nachgekommen war und ihn damit nicht in die Lage versetzt hatte, den Urlaub zu nehmen.

Bisher wurde dies anders gehandhabt. Wenn Arbeitnehmer ihren Urlaub aus gesundheitlichen Gründen nicht nehmen konnten, verfiel der Anspruch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres („15-Monats-Frist“).

#### **Es kommt darauf an, ob im Urlaubsjahr noch gearbeitet wurde**

Das BAG hat diese Rechtsprechung nun aufgrund der Vorgaben des EuGH vom 22. September 2022 weiterentwickelt.

Weiterhin gilt: Der Urlaubsanspruch verfällt mit Ablauf der 15-Monats-Frist, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub während der gesamten Frist aus gesundheitlichen Gründen nicht nehmen konnte. Dann kommt es auch nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nachgekommen ist, weil sein Hinweis nicht dazu geführt hätte, dass der erkrankte Arbeitnehmer den Urlaub hätte nehmen können.

Neu: Anders verhält es sich, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich noch gearbeitet hat, bevor er arbeitsunfähig geworden ist. In diesem Fall verfällt der Urlaubsanspruch nur dann, wenn der Arbeitgeber seinen Mitwirkungspflichten nicht nachgekommen ist.

#### **Rechtlicher Überblick: Alles Wichtige zum Thema Urlaub**

Unser Online-Lexikon TK-Lex fasst alles Wichtige zum Urlaub, zu Urlaubsansprüchen, zur Berechnung, zu rechtlichen Hintergründen und Pflichten von Arbeitgebern zusammen: Geben Sie einfach den Suchbegriff „Urlaub“ in das Suchfeld auf [tk-lex.tk.de](http://tk-lex.tk.de) ein.

Quelle: BAG v. 20.12.2022, Az. 9 AZR 266/20 und Az. 9 AZR 245/19

#### **4. EuGH-Urteil zur Zeitarbeit: Weniger Lohn muss über andere Vorteile ausgeglichen werden**

**Verdienen Leiharbeiter weniger als Stammbeschäftigte, muss diese finanzielle Benachteiligung laut Europäischem Gerichtshof (EuGH) über den Tarifvertrag ausgeglichen werden. Ein möglicher Ausgleich: Leiharbeiter haben einen Anspruch auf mehr Freizeit.**

Leiharbeitern steht der gleiche Lohn wie vergleichbaren Stammbeschäftigten zu – so ist es in § 8 Abs. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt.

Nach EU-Recht ist Equal Pay bei Leiharbeitern jedoch nicht mehr verpflichtend. In einer Einzelfallentscheidung vom 15. Dezember 2022 (Rechtssache C-311/21) hat der EuGH bestätigt, dass Leiharbeiter laut Tarifvertrag weniger Lohn erhalten dürfen. Weiterer Bestandteil des Urteils: Durch entsprechende Maßnahmen kann der Gesamtschutz von Leiharbeitern auch bei einer finanziellen Benachteiligung sichergestellt werden.

#### **Einzelentscheidung zur Zeitarbeit: Gleichstellung durch Ausgleich**

Zum Ausgleich für einen niedrigeren Lohn müssen Arbeitgeber alternative Vorteile anbieten und entsprechende Regelungen in den Tarifvertrag aufnehmen. Was ein angemessener Ausgleich ist, hat der Gerichtshof noch nicht konkret definiert.

#### **Tarifverträge auf dem Prüfstand**

Laut EuGH dürfen deutsche Gerichte Tarifverträge für rechtswidrig erklären, wenn die ausgleichenden Maßnahmen nicht ausreichend den Gesamtschutz sicherstellen. Neben dem Arbeitsentgelt umfasst der Gesamtschutz von Leiharbeitern nach Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 2008/104/EG diese Punkte:

- Dauer der Arbeitszeit
- Überstunden
- Pausen
- Ruhezeiten
- Nachtarbeit
- Urlaub
- arbeitsfreie Tage

Quelle: EuGH v. 15.12.2022, Az. C-311/21; TK-Lex

#### **5. Erleichterungen für Whistleblower: Bundestag beschließt Hinweisgeberschutzgesetz**

**Der Bundestag hat am 16. Dezember 2022 das Hinweisgeberschutzgesetz beschlossen. Ziel des Gesetzes und der zugrunde liegenden EU-Richtlinie ist ein besserer Schutz von Whistleblowern, also von Personen, die Hinweise auf Missstände in Unternehmen geben. Das Gesetz wird drei Monate nach seiner Verkündung in Kraft treten, voraussichtlich im April 2023.**

Das neue Hinweisgeberschutzgesetz will einen umfassenden Schutz von Whistleblowern sicherstellen. Dazu sieht das Gesetz folgende Maßnahmen vor:

##### **Hinweisgebersystem installieren**

Unternehmen und Organisationen ab 50 Beschäftigten müssen sichere interne Hinweisgebersysteme installieren und betreiben.

Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten wird dafür eine Umsetzungsfrist bis zum 17. Dezember 2023 eingeräumt.

##### **Hinweise entgegennehmen und bestätigen**

Whistleblower müssen die Möglichkeit erhalten, Hinweise mündlich, schriftlich oder auf Wunsch auch persönlich abzugeben.

Wird ein Hinweis abgegeben, muss die interne Meldestelle dies dem Hinweisgeber innerhalb von sieben Tagen bestätigen.

### **Hinweise bearbeiten**

Binnen drei Monaten muss die Meldestelle den Whistleblower über die ergriffenen Maßnahmen informieren, beispielsweise über die Einleitung interner Compliance-Untersuchungen oder die Weiterleitung seiner Meldung an eine zuständige Behörde, etwa eine Strafverfolgungsbehörde.

### **Anonyme Hinweise**

Eine wesentliche Änderung bezieht sich auf den Umgang mit anonymen Meldungen. Das Gesetz regelt nun, dass die Meldestellen auch anonymen Hinweisen nachgehen müssen. Dafür sollen die Meldestellen entsprechende Vorkehrungen treffen, um auch eine anonyme Kommunikation zwischen Hinweisgebenden und Meldestellen zu ermöglichen.

### **Externe Meldestellen**

Als zweite und gleichwertige Möglichkeit zur Abgabe von Hinweisen wird beim Bundesamt für Justiz eine externe Meldestelle eingerichtet. Die Bundesländer können darüber hinaus eigene Meldestellen einrichten.

Whistleblower können sich frei entscheiden, ob sie eine Meldung an die interne Meldestelle ihres Unternehmens abgeben oder die externe Meldestelle nutzen möchten.

### **Beweislastumkehr bei Benachteiligungen**

Zum Schutz der Whistleblower vor Benachteiligungen enthält das Gesetz eine weitgehende Beweislastumkehr: Wird ein Whistleblower im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit benachteiligt, wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie aufgrund seines Hinweises ist.

### **Schadenersatzansprüche und Schmerzensgeld**

Zudem kommen Schadenersatzansprüche des Whistleblowers aufgrund von Repressalien in Betracht: Hinweisgebende, die Repressalien erleiden, können jetzt auch dann Schadenersatz verlangen, wenn es sich nicht um einen Vermögensschaden handelt. Zu einer vollständigen Wiedergutmachung im Einzelfall kann daher jetzt auch Schmerzensgeld für immaterielle Schäden gehören.

### **Verfassungsfeindliche Äußerungen von Beamten**

Auch wer verfassungsfeindliche Äußerungen von Beamtinnen und Beamten meldet, wird künftig unter den Hinweisgeberschutz fallen und somit vor Repressalien geschützt sein

### **Bedeutung des Hinweisgeberschutzgesetzes für die Praxis**

Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten werden unter das Hinweisgeberschutzgesetz fallen und müssen sich mit der neuen Rechtslage auseinandersetzen. Das Hinweisgeberschutzgesetz soll drei Monate nach Verkündung und damit voraussichtlich im April 2023 in Kraft treten.

Zwar wird es für Unternehmen mit 50 bis zu 249 Beschäftigten noch eine Übergangsfrist bis zum 17. Dezember 2023 geben. Da die Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes allerdings recht komplex ist, sollten Unternehmen rechtzeitig aktiv werden. Das betrifft vor allem Unternehmen ab 250 Beschäftigten, da es für sie keine Übergangsfrist geben soll.

Wichtig ist die Einrichtung einer Meldestelle im Unternehmen. Dabei sind auch konzernweite zentrale Meldestellen möglich. Falls es bereits Meldestellen und entsprechende Prozesse gibt, sollten diese daraufhin überprüft werden, ob sie den Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes entsprechen.

Hat das Unternehmen einen Betriebsrat, muss ein längerer Vorlauf eingeplant werden. Denn dem Betriebsrat stehen bei der Ausgestaltung des Hinweisgebersystems Mitbestimmungsrechte zu, sodass die Betriebsparteien hier eine Betriebsvereinbarung abschließen müssen.

Auch hinsichtlich möglicher Schadenersatzansprüche aufgrund von Repressalien und Benachteiligungen sollten sich Unternehmen vorbereiten. Ist die Identität des Whistleblowers bekannt, könnte womöglich bereits seine Nichtberücksichtigung bei einer anstehenden Beförderung, bei einer Versetzung oder auch die bloße Nicht-Verlängerung seines befristeten Arbeitsvertrags als "Repressalie" gewertet werden – mit der Folge, dass der Arbeitgeber aufgrund der Beweislastumkehr beweisen muss, dass dies gerade keine Benachteiligung des Whistleblowers war. Gelingt der Entlastungsbeweis nicht, sind Schadenersatzansprüche des Whistleblowers und Bußgelder möglich.

### **Gesetzesentwurf und Umsetzungsstand**

Der Regierungsentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz wurde am 16. Dezember 2022 vom Bundestag beschlossen. Weitere Informationen zum Gesetz finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums der Justiz (BMJ) unter [bmj.de](https://www.bmj.de) in den aktuellen Gesetzgebungsverfahren. Den Umsetzungsstand können Sie auf der Seite [bundestag.de](https://www.bundestag.de) einsehen.

Quelle: TK-Lex; BMJ

### **6. Gesetzesentwurf zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts beschlossen**

**Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, mehr Menschen mit Behinderungen in reguläre Arbeit zu bringen. Dazu hat das Bundeskabinett am 21. Dezember einen Gesetzesentwurf zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts beschlossen.**

Mehr Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ermöglicht nicht nur soziale Teilhabe, sondern ist auch angesichts des Fachkräftebedarfs wichtig für den Arbeitsmarkt.

Menschen mit Behinderungen seien oft überdurchschnittlich qualifiziert und hochgradig motiviert, so Bundesarbeitsminister Hubertus Heil.

Trotzdem seien sie wesentlich öfter von Arbeitslosigkeit betroffen. Um dies zu ändern, wolle man den Arbeitsmarkt mit gezielten Maßnahmen inklusiver machen. Denn für eine inklusive Gesellschaft ist es von entscheidender Bedeutung, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt und selbstbestimmt am Arbeitsleben teilhaben können.

### Vorhaben des Gesetzentwurfs

#### Erhöhung der Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber, die ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllen, zahlen schon jetzt eine Ausgleichsabgabe. Für diese Arbeitgeber soll eine vierte Staffel eingeführt werden, die erstmalig zum 31. März 2025 fällig wird. Die bisherige Bußgeldvorschrift wird aufgehoben. Für kleinere Unternehmen soll es weiterhin Sonderregelungen geben.

#### Ausgleichsausgabe soll nicht mehr für Einrichtungen zur Teilhabe eingesetzt werden

Das Geld aus der Ausgleichsausgabe soll ausschließlich für die Förderung der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwendet werden.

#### Verbesserte Bearbeitung von Anträgen

Zur Beschleunigung von Bewilligungsverfahren wird eine sogenannte Genehmigungsfiktion für Anspruchsleistungen des Integrationsamtes eingeführt. Das bedeutet ganz einfach, dass Anträge z.B. auf Arbeitsassistenz oder Berufsbegleitung künftig als genehmigt gelten, wenn das Integrationsamt nicht innerhalb von sechs Wochen über sie entscheidet.

#### Deckelung des Lohnkostenzuschusses beim Budget für Arbeit soll entfallen

Aktuell ist der Lohnkostenzuschuss, der vom Leistungsträger erstattet wird, auf 40 Prozent der Bezugsgröße gedeckelt. Der Deckel soll entfallen, damit auch bei einer Anhebung des Mindestlohns der maximale Lohnkostenzuschuss gewährt werden kann.

#### Neuausrichtung Sachverständigenbeirat

Der Sachverständigenbeirat "Versorgungsmedizinische Begutachtung" soll neu ausgerichtet werden. Er soll zukünftig nach einem teilhabeorientierten und ganzheitlichen Ansatz erfolgen.

#### Gesetzentwurf nachlesen

Der Regierungsentwurf des Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts wurde am 21. Dezember 2022 verabschiedet. Mehr zum Gesetz und zum Umsetzungsstand finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unter [bmas.de](https://www.bmas.de).

## 7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

### Ihre Termine für Januar und Februar 2023 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

#### 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

#### Februar 2023

- 10. Februar: Lohnsteueranmeldung Januar 2023
- 22. Februar: SV-Beitragsnachweis Februar 2023
- 24. Februar: Fälligkeit der SV-Beiträge Februar 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

## 8. 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 "Saisonarbeitskräfte"

**Wann?** Dienstag, 7. Februar 2023, 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr

#### Inhalt

Für Saisonarbeitskräfte gelten eine Reihe von Sonderregelungen. Je nach Herkunftsstaat, Personenkreis und Dauer der Beschäftigung kann die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung unterschiedlich ausfallen.

Neben den sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten erfahren Sie in diesem Webinar, welche Vorteile eine Zusammenarbeit mit der TK für Saisonbetriebe bietet. Außerdem gibt es Antworten auf diese Fragen:

- Was ist bei Beschäftigten aus dem Ausland ab Alter 55 Jahre zu beachten?
- Besonderheiten Krankenkassenwahlrecht – Vorstellung Arbeitshilfe
- Welche Nachweise benötige ich als Arbeitgeber von Saisonarbeitskräften?
- Wie hat die versicherungsrechtliche Beurteilung zu erfolgen?
- Welche Meldungen sind für Saisonarbeitskräfte abzugeben?
- Welche zeitlichen Befristungen sind zu beachten?
- Wann endet der Versicherungsschutz?
- Welche Besonderheiten sind in Bezug auf die obligatorische Anschlussversicherung zu beachten?

### Webinar "Versicherungsrecht kompakt"

**Wann? Dienstag, 14. Februar 2023, 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr**

#### Inhalt

Arbeitgeber haben in Sachen Sozialversicherung einiges zu beachten. Beispielsweise kann es eine Herausforderung sein, die besonderen Personengruppen im Hinblick auf ihre Versicherungspflicht und Beitragshöhe richtig zu beurteilen.

In unserem Webinar stellen wir die einzelnen Personengruppen dar: Studenten, Praktikanten, Rentner, Mehrfachbeschäftigte und Arbeitnehmer mit hohem Entgelt. Außerdem zeigen wir die melde- und beitragsrechtlichen Unterschiede in der Sozialversicherung auf.

So wird für Sie eine Unterscheidung möglich, die Ihnen nicht nur Beitragsersparnisse bringen, sondern auch Nachforderungen der Deutschen Rentenversicherung im Rahmen von Betriebsprüfungen vermeiden können.

Um diese Themen geht es:

- Worin unterscheiden sich die besonderen Personengruppen von den anderen versicherungspflichtigen Arbeitnehmern?
- Sind für alle Personengruppen alle Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen und wenn ja, in welcher Höhe?
- Wann müssen welche Meldungen an die Krankenkasse der Arbeitnehmer erstellt werden?
- Haben alle Arbeitnehmer, also auch z.B. Studenten und Praktikanten, einen Anspruch auf den Mindestlohn?

### 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](https://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](https://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](https://tk-lex.tk.de).