Newsletter November 2023

Inhalt

1. Jahreswechselportal 2023/2024: alle wichtigen Infos auf einen Blick 1
2. Der gesetzliche durchschnittliche Zusatzbeitragssatz 2024 1
3. Ab 2024 Neuregelungen beim Kinderkrankengeld geplant 2
4. Ab 2024: Unbedenklichkeitsbescheinigung über das Meldeverfahren 3
5. Resturlaub und Jahresende – worauf müssen Arbeitgeber achten? 4
6. Wer hat Anspruch auf Weihnachtsgeld? .. 5
7. Reform des Arbeitszeitgesetzes: Arbeitszeiten müssen erfasst werden 6
8. Kenza Ait Si Abbou und Dr. Jens Baas im Gespräch: TechVisite – Zukunft Digitale Gesundheit 7
9. Lohn- und Gehaltsabrechnung 8

Sehr geehrte Damen und Herren,

einmal kurz weggeguckt und schon ist das Jahr fast wieder um – kennen Sie das auch? Damit Sie nichts verpassen, ist unser Jahreswechselportal jetzt für Sie online. Mit den wichtigsten Änderungen in Sachen Sozialversicherung & mehr.

Außerdem in diesem Newsletter: Der gesetzliche durchschnittliche Zusatzbeitragssatz steht fest, das Kinderkrankengeld soll voraussichtlich erhöht werden, Unbedenklichkeitsbescheinigungen gibt's bald auch übers Meldeverfahren und wir informieren Sie über die jährlichen Dauerbrenner Resturlaub und Weihnachtsgeld.

Und noch ein Hinweis in eigener Sache: TK-Chef Dr. Jens Baas spricht zusammen mit der Expertin Kenza Ait Si Abbou über die (digitale) Gesundheitsversorgung der Zukunft – den Podcast können Sie jederzeit anhören.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Jahreswechselportal 2023/2024: alle wichtigen Infos auf einen Blick

Einmal kurz weggeguckt und schon ist das Jahr fast wieder um – kennen Sie das auch? Damit Sie nichts verpassen, ist unser Jahreswechselportal jetzt für Sie online. Mit den wichtigsten Änderungen in Sachen Sozialversicherung & mehr.

Die voraussichtlichen Sozialversicherungswerte für 2024 sind da, das SV-Meldeportal löst die bekannte Anwendung sv.net ab, Unbedenklichkeitsbescheinigungen gibt's ab 2024 im Meldeverfahren – bei all den Gesetzesänderungen und Anpassungen ist es nicht leicht, den Überblick zu behalten.

Mit dem TK-Jahreswechselportal finden Sie alle wichtigen Informationen gebündelt und übersichtlich an einem Ort. So haben Sie alles, was Sie für einen reibungslosen Übergang ins neue Jahr benötigen.

Bis Ende März 2024 bleibt das Portal online und wird stetig aktualisiert, damit Sie auch im Frühjahr 2024 immer auf dem neuesten Stand sind.

Sie finden das Jahreswechselportal der Techniker unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2030070**.

Quelle: TK

2. Der gesetzliche durchschnittliche Zusatzbeitragssatz 2024

Der gesetzlich festgelegte durchschnittliche Zusatzbeitragssatz wird leicht angehoben: 2024 wird er bei 1,7 Prozent liegen. 2023 liegt er bei 1,6 Prozent und 2022 betrug er 1,3 Prozent.

Der gesetzlich festgelegte durchschnittliche Zusatzbeitragssatz ist eine rechnerische Größe und wird jährlich neu berechnet. Jeweils bis zum 1. November wird er bekannt gegeben und gilt für das komplette folgende Kalenderjahr.

Ein Expertengremium schätzt dafür jedes Jahr bis zum 15. Oktober die Höhe der voraussichtlichen Ausgaben der Krankenkassen und die Einnahmen des Gesundheitsfonds für das folgende Kalenderjahr. Auf dieser Grundlage legt das Bundesministerium für Gesundheit den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz fest.

Durchschnittlicher gesetzlicher Zusatzbeitragssatz veröffentlicht

Für 2024 wird der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz nun auf 1,7 Prozent festgelegt (Bundesanzeiger v. 31.10.2023).

2023 liegt er bei 1,6 Prozent. 2022 und 2021 betrug er 1,3 Prozent.

Für wen gilt der durchschnittliche gesetzliche Zusatzbeitragssatz?

Der gesetzliche durchschnittliche Zusatzbeitragssatz gilt für bestimmte Personengruppen, zum Beispiel für Auszubildende mit einem Arbeitsentgelt bis maximal 325 Euro.

Mehr dazu finden Sie unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031552.**

Kassenindividueller Zusatzbeitragssatz

Jede Kasse kann einen kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz festlegen, der den allgemeinen und den ermäßigten Beitragssatz ergänzt. Der allgemeine bzw. ermäßigte Beitragssatz beträgt 14,6 bzw. 14,0 Prozent.

Zusatzbeitragssatz der TK 2024

Der Zusatzbeitragssatz der TK liegt aktuell (2023) bei 1,2 Prozent. Ob er sich ändern wird, entscheidet der TK-Verwaltungsrat im Dezember 2023 für das Jahr. Sobald uns alle Werte bekannt sind und feststehen, finden Sie diese in unserem großen Jahreswechselportal unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2030070.**

Quelle: TK; Bund Verlag

3. Ab 2024 Neuregelungen beim Kinderkrankengeld geplant

Im Rahmen eines neuen Gesetzes soll das Kinderkrankengeld für 2024 und 2025 erhöht werden. Auch die stationäre Mitaufnahme von Eltern ist darin geregelt. Der Bundestag hat den Entwurf bereits verabschiedet.

Berufstätige Eltern können sich von der Arbeit freistellen lassen, wenn ihr Kind erkrankt und Betreuung braucht. Gesetzlich versicherte Elternteile haben dabei einen zeitlich befristeten Anspruch auf Kinderkrankengeld. So können sie ihr entgangenes Einkommen auffangen.

Anzahl der Kinderkrankengeldtage pro Jahr

Für das gesetzliche Kinderkrankengeld gelten bestimmte Bedingungen:

Was regulär gilt
Jeder Elternteil kann pro Kind und pro Jahr längstens 10 Arbeitstage Kinderkrankengeld beziehen. Bei Alleinerziehenden beträgt der Anspruch 20 Arbeitstage pro Kind.

Insgesamt ist der Anspruch für jeden Elternteil auf längstens 25 Arbeitstage Kinderkrankengeld pro Kalenderjahr begrenzt. Bei Alleinerziehenden gilt die Obergrenze von 50 Arbeitstagen.

Corona-Sonderregelung für 2022 und 2023
In den Jahren 2022 und 2023 wurde der Anspruch aufgrund der Corona-Pandemie ausgeweitet.

Pro Jahr hat jeder gesetzlich versicherte Elternteil für jedes Kind einen Kinderkrankengeldanspruch für maximal 30 Arbeitstage (Alleinerziehende für 60 Arbeitstage).

Insgesamt besteht der Anspruch je Elternteil für maximal 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende maximal 130 Arbeitstage.

Geplant für 2024 und 2025: Anspruchstage sollen erhöht werden
Da die Corona-Sonderregeln Ende 2023 auslaufen, würde nun wieder die reguläre Anzahl an Kinderkrankengeldtagen pro Jahr gelten.

Im Entwurf des Pflegestudiumstärkungsgesetz ist jedoch vorgesehen, dass der Anspruch auf die Kinderkrankengeldtage 2024 und 2025 erhöht wird.

Danach sollen

- Elternteile in den Jahren 2024 und 2025 jeweils 15 Kinderkrankengeldtage pro Kind beziehen können (statt 10),
- Alleinerziehende pro Kind 30 Arbeitstage (statt 20).
- Die Gesamtzahl der jährlichen Anspruchstage pro Elternteil steigt voraussichtlich auf 35 Arbeitstage (statt 25),
- für Alleinerziehende auf insgesamt 70 Arbeitstage pro Jahr (statt 50).

Kinderkrankengeld auch bei stationärer Mitaufnahme

Der neue Gesetzentwurf sieht außerdem vor, dass Eltern ebenfalls Anspruch auf Kinderkrankengeld haben, wenn sie zusammen mit dem erkrankten Kind stationär aufgenommen werden.

Dann besteht so lange Anspruch auf Kinderkrankengeld, wie die Mitaufnahme dauert. Es ist keine Höchstanspruchsdauer vorgesehen. Diese Tage sollen auch nicht auf die eigentlichen Kinderkrankengeldtage angerechnet werden.

Allerdings ist vorgesehen, dass der Anspruch nur besteht, wenn die Mitaufnahme medizinisch notwendig ist und das Kind unter 12 Jahre alt ist oder eine Behinderung hat und auf Hilfe angewiesen ist.

Die stationäre Einrichtung würde dem Elternteil dann bescheinigen, dass die Mitaufnahme aus medizinischen Gründen erfolgt ist und wie lange sie dauert.

Ist das Kind erst maximal 8 Jahre alt, geht man immer davon aus, dass die Mitaufnahme medizinisch notwendig ist. In dem Fall würde nur die Dauer bescheinigt.

Was ist, wenn mehrere Kinderkrankengeldansprüche gleichzeitig entstehen?

In manchen Fällen kann es sein, dass gleich mehrere Ansprüche auf Kinderkrankengeld zeitgleich entstehen.

Zum Beispiel bei einer stationären Mitaufnahme aufgrund des Alters parallel zur Betreuung eines schwersterkrankten Kindes oder zur stationären Begleitung von Kindern mit Behinderung. Wenn so etwas zutrifft, soll nur ein Anspruch realisiert werden können. Eltern haben dann das Wahlrecht.

Gesetzentwurf und Umsetzungsstand

Den Gesetzentwurf zum „Gesetz zur Stärkung der hochschulischen Pflegeausbildung, zu Erleichterungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in der Pflege und zur Änderung weiterer Vorschriften“, kurz Pflegestudiumstärkungsgesetz (PflStudStG) der Bundesregierung samt dem aktuellen Umsetzungsstand finden Sie auf der Seite des Deutschen Bundestags unter **bundestag.de**.

Mehr zum Kinderkrankengeld

Die aktuellen Regelungen zum Kinderkrankengeld haben wir in unserer Fragensammlung für Sie aufbereitet unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2042846**.

Einen umfassenden rechtlichen Überblick über das Kinderkrankengeld finden Sie bei TK-Lex: **tk-lex.tk.de** mit dem Suchwort "Kinderpflegekrankengeld".

Quelle: TK-Lex; Deutscher Bundestag

4. Ab 2024: Unbedenklichkeitsbescheinigung über das Meldeverfahren

Wenn Arbeitgeber Unbedenklichkeitsbescheinigungen brauchen, können sie diese ab 1. Januar 2024 über das Meldeverfahren erhalten. Unser Überblick.

Ab dem 1. Januar 2024 wird mit dem 8. SGB IV-Änderungsgesetz ein elektronisches Antrags- und Ausstellungsverfahren für Unbedenklichkeitsbescheinigungen eingeführt (§ 108b SGB IV).

Arbeitgeber müssen also ab 2024 Unbedenklichkeitsbescheinigungen über ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder eine Ausfüllhilfe wie das SV-Meldeportal bei der jeweiligen Einzugsstelle (in den meisten Fällen ist das die Krankenkasse) beantragen. Diese melden das Ergebnis der Prüfung sofort per Datensatz zurück.

Dieser Datensatz enthält dann entweder die Unbedenklichkeitsbescheinigung oder die Ablehnung.

Wofür brauchen Unternehmen Unbedenklichkeitsbescheinigungen?

Mit einer Unbedenklichkeitsbescheinigung weisen Arbeitgeber nach, dass sie ihre Beiträge zahlen und somit zuverlässig und leistungsfähig sind. So ein Nachweis ist häufig nötig, wenn sich Unternehmen auf bestimmte Aufträge bewerben.

Was steht in einer Unbedenklichkeitsbescheinigung drin?

Die Einzugsstelle bestätigt in der Unbedenklichkeitsbescheinigung Folgendes:

- Das Unternehmen hat bei der Einzugsstelle ein Arbeitgeberkonto.
- Für wie viele versicherungspflichtige Mitarbeitende aktuell ein Beitrag eingezogen wird.
- Ob der Arbeitgeber seinen Zahlungspflichten ordnungsgemäß nachkommt.

Verschiedene Arten der Unbedenklichkeitsbescheinigungen

Es gibt zwei Arten von Unbedenklichkeitsbescheinigungen, die über das elektronische Verfahren ausgestellt werden können:

Qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigung
Damit die qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigung ausgestellt werden kann, muss der Arbeitgeber seine Beitragsnachweis- und –zahlungspflichten bei der Einzugsstelle rechtzeitig und vollständig erfüllt haben – und zwar zum Zeitpunkt der Ausstellung und innerhalb der letzten sechs Monate.

Einfache Unbedenklichkeitsbescheinigung
Wenn aktuell zwar keine Beitragsrückstände bestehen, aber die Beitragsnachweis- oder -zahlungspflichten in der Vergangenheit unregelmäßig erfüllt wurden, erhält der Arbeitgeber eine einfache Unbedenklichkeitsbescheinigung.

Praktisch: Abo für Unbedenklichkeitsbescheinigungen

Die Unbedenklichkeitsbescheinigung kann über das neue maschinelle Meldeverfahren einmalig oder auch im Abonnentenmodell angefordert werden.

Haben Sie das Abo gewählt, erhalten Sie die Bescheinigungen unaufgefordert regelmäßig in bestimmten Abständen.

Gut zu wissen: Sie können zwischen einer monatlichen, vierteljährlichen oder halbjährlichen Ausstellung wählen. Das Abo läuft dann so lange weiter, bis Sie es per Meldung (mit Wirkung für die Zukunft) widerrufen.

Möchten Sie danach wieder eine Unbedenklichkeitsbescheinigung erhalten? Dann brauchen Sie hierfür nur einen neuen Antrag.

Laufen meine alten Abos im neuen Verfahren weiter?

Nein. Wenn Sie die Unbedenklichkeits-bescheinigung bereits abonniert haben, müssen Sie das Abo im elektronischen Verfahren neu beantragen. Es werden keine Daten in das neue System übertragen.

Sie können nicht bis 2024 warten und brauchen jetzt eine Unbedenklichkeitsbescheinigung?

Dann können Sie diese online bei uns anfordern. Sie brauchen dafür Ihre Betriebsnummer und natürlich Ihre Kontaktdaten. Sie können dort außerdem festlegen, ob Sie die Bescheinigung auf Deutsch und/oder auf Englisch benötigen. Sie bekommen die Bescheinigung anschließend per Post an die von Ihnen gewünschte Adresse – auf Wunsch auch in mehrfacher Ausführung.

Sie finden den Online-Antrag unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2030694**.

Quelle: TK

5. Resturlaub und Jahresende – worauf müssen Arbeitgeber achten?

Beschäftigte müssen ihren Urlaub grundsätzlich bis Jahresende nehmen, sonst droht laut Bundesurlaubsgesetz der Urlaubsverfall. Arbeitgeber haben dabei Mitwirkungspflichten. Was gilt für den Urlaubsverfall, welche Gestaltungsmöglichkeiten gibt es bei der Urlaubsübertragung und was gilt für Minijobber?

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist eindeutig: Der Jahresurlaub muss grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden (§ 7 Abs. 3 BUrlG) – ansonsten verfällt er. Nach einem EuGH-Urteil (29.11.2017, Az. C-214/16) und einem BAG-Urteil (19.02.2019, 9 AZR 541/15) heißt es jedoch in europakonformer Auslegung: Der Urlaub verfällt nicht mehr automatisch. Arbeitgeber müssen auf den drohenden Urlaubsverfall hinweisen.

Eine Übertragung von am Jahresende nicht genommenen Urlaubstagen in das Folgejahr kommt weiterhin nur unter bestimmten Voraussetzungen in Betracht.

Urlaub erst im Folgejahr nehmen?

Prinzipiell ist eine Urlaubsübertragung ins Folgejahr nur möglich, wenn dringende persönliche oder dringende betriebliche Gründe dies rechtfertigen. Soll bzw. kann der Urlaub auf das nächste Jahr übertragen werden, muss er in den ersten drei Monaten, also bis zum 31.3., genommen werden.

Dringende persönliche Gründe

Das sind zum Beispiel:

- Arbeitsunfähigkeit
- Erkrankung von Angehörigen, die gepflegt werden müssen
- Erkrankung von Lebensgefährten, mit denen der Urlaub verbracht werden sollte

Dringende betriebliche Gründe

Diese können sein:

- Termin- oder saisongebundene Aufträge
- Technische oder verwaltungsmäßige Probleme im Betriebsablauf

Urlaub ins Folgejahr übertragen: kein Antrag nötig

Wenn ein Übertragungsgrund besteht, verschiebt sich die zeitliche Grenze des Urlaubsanspruchs automatisch vom 31.12. eines Jahres auf den 31.3. des Folgejahres. Ein Antrag ist also nicht nötig.

Urlaubsübertragung bei Arbeitgeberwechsel

Wechselt z.B. ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres den Job, kann er bei seinem neuen Arbeitgeber grundsätzlich den noch verbliebenen Urlaub aus der alten Beschäftigung beanspruchen. Um zu vermeiden, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub doppelt nimmt, ist der bisherige bzw. vorherige Arbeitgeber nach § 6 Absatz 2 BUrlG gesetzlich verpflichtet, eine Bescheinigung darüber auszustellen, wie viel Urlaub im laufenden Kalenderjahr bereits gewährt oder abgegolten wurde.

Urlaubsverfall

Für bestimmte Beschäftigte gibt es Ausnahmen vom Urlaubsverfall: Das betrifft zum Beispiel den Mutterschutz oder die Elternzeit. Urlaub, der vor dieser Zeit bestand, verfällt nicht und kann nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz nachgeholt werden.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz gilt ansonsten grundsätzlich: Wenn der Urlaub bis zum Jahres-ende oder – bei möglicher Übertragung – bis zum 31.3. des Folgejahres nicht genommen wird, verfällt er ersatzlos.

Arbeitgeber haben Mitwirkungspflichten

Dies gilt allerdings nur noch eingeschränkt. Denn gemäß EU-konformer Auslegung kann der Urlaubs-anspruch von Arbeitnehmern nur noch unter sehr strengen Voraussetzungen verfallen. Dafür müssen Arbeitgeber nachweisen können, dass sie ihren erforderlichen Mitwirkungspflichten ordnungsgemäß nachgekommen sind.

Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten nun rechtzeitig schriftlich darauf hinweisen, dass der Urlaub bis zum 31.12. oder – sofern möglich – bis zum 31.3. des Folgejahres in vollem Umfang genommen werden muss, weil er sonst im Anschluss an den Zeitraum verfällt. Die Beweislast trägt der Arbeitgeber.

Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Mindestanspruch hinausgehen, dürfen Arbeits- oder Tarifvertragsparteien frei regeln. Eine tarifliche Übertragung des Urlaubs auf das erste Quartal des

Folgejahres kann ohne das Vorliegen besonderer Gründe festgelegt werden. Genauso kann auch der Verfall von Resturlaub mit einer ausdrücklichen Regelung vereinbart werden.

Urlaubsverfall bei Krankheit

Grundsätzlich gilt: Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Urlaub bis Ende des Jahres oder des Übertragungszeitraums nicht nehmen, weil sie erkrankt sind, bleibt der Urlaubsanspruch als Freizeitanspruch zunächst erhalten.

Weil sich die jährlich erworbenen Urlaubsansprüche bei Erkrankungen über mehrere Jahre allerdings unbegrenzt addieren würden, legte der EuGH und im Anschluss auch das BAG eine Grenze fest.

Danach ist es zulässig und nunmehr gefestigte Rechtsprechung, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch spätestens 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahres verfällt.

Das gilt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit über diesen Zeitraum hinaus ununterbrochen andauert (BAG v. 18.9.2012, 9 AZR 623/10).

Noch ungeklärt ist, ob die 15-Monatsfrist bei Langzeiterkrankung oder dauerhafter Arbeitsunfähigkeit auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers gilt.

Welchen Urlaubsanspruch haben Minijobber?

In § 2 Abs. 2 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) hat der Gesetzgeber klar geregelt: Die geringfügige Beschäftigung nach § 8 SGB IV ist eine Sonderform des Teilzeitarbeitsverhältnisses. Insofern haben Minijobberinnen und Minijobber überwiegend dieselben Rechte und Pflichten wie andere Beschäftigte. Rein arbeitsrechtlich haben Minijobber also grundsätzlich auch einen Anspruch auf Urlaub.

Konkrete Anwendung: Ein Minijobber möchte Urlaub

Um den Urlaubsanspruch dieses Minijobbers richtig zu berechnen, muss der Arbeitgeber zunächst unterscheiden,

- ob es sich um einen Minijobber handelt, der an den gleichen Wochentagen arbeitet wie die Vollzeitbeschäftigten (nur mit weniger Stunden pro Tag)
- oder um einen Minijobber, der nur an einigen Tagen pro Woche arbeitet.

Im ersten Fall stehen dem Minijobber gleich viele Urlaubstage zu wie den Vollzeitbeschäftigten. Der Unterschied wirkt sich im Urlaubsentgelt aus, das sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der vergangenen 13 Wochen vor Urlaubsbeginn bemisst.

Im zweiten Fall gilt: Arbeiten geringfügig Beschäftigte regelmäßig an weniger Wochentagen, so ist die Zahl der Urlaubstage entsprechend zu verringern.

Dazu ein Rechenbeispiel
Der Minijobber arbeitet an zwei Tagen pro Woche jeweils 2,5 Stunden und hat einen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von acht Tagen.

Die Berechnung erfolgt so:

24 Mindesturlaubstage : 6 Werktage × 2 Arbeitstage = 8 Arbeitstage Urlaub

Haben die Urlaubswünsche von Vollzeitkräften Vorrang gegenüber denen von Minijobbern?

Nein. Wenn sich die Urlaubswünsche von geringfügig Beschäftigten mit denen der Vollzeitkräfte überschneiden, gilt nichts anderes, als wenn sich Vollzeitbeschäftigte untereinander nicht einigen können: Der Arbeitgeber darf die Urlaubswünsche von Mitarbeitenden bevorzugen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang verdienen. Grundsätzlich besteht jedoch kein genereller Vorrang von Beschäftigten mit betreuungs- oder schulpflichtigen Kindern. Letztlich kommt es immer auf den Einzelfall an.

Eventuell kann auch eine Betriebsvereinbarung sinnvoll sein, die die Grundsätze zur Urlaubsgewährung regelt.

Quelle: TK-Lex

6. Wer hat Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Viele Unternehmen zahlen ihren Beschäftigten im November das Weihnachtsgeld aus. Wer die Sonderzahlung erhalten kann und wann Arbeitgeber sogar verpflichtet sind, sie zu zahlen, fassen wir in unserem Überblick zusammen.

Das Weihnachtsgeld ist in der Regel eine Sondervergütung zum Jahresende und wird häufig im November gezahlt. Die Zahlung erfolgt zusätzlich zum regulären Entgelt.

Wann haben Beschäftigte einen Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Damit für Beschäftigte ein Anspruch auf das Weihnachtsgeld entsteht, ist eine rechtliche Grundlage nötig. Dafür kommen verschiedene Möglichkeiten in Betracht: ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine entsprechende einzelvertragliche Regelung.

Auch die sogenannte betriebliche Übung kann zum Anspruch auf das Weihnachtsgeld führen. Diese entsteht, wenn der Arbeitgeber die Sonderzahlung dreimal ohne Freiwilligkeitsvorbehalt gewährt hat (BAG-Urteil v. 26.06.1975, Az. 5 AZR 412/74). Indem der Arbeitgeber bei der Zahlung klar und verständlich schriftlich mitteilt, dass die Leistung einmalig ist und künftige Ansprüche ausschließt, verhindert er die betriebliche Übung.

Freiwilligkeitsvorbehalt gilt nicht immer

Allerdings hilft ein solcher Freiwilligkeitsvorbehalt nicht in jedem Fall. Dazu gibt es ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom Januar 2023:

Ein Arbeitgeber hatte die Weihnachtsgeldzahlungen an einen lange arbeitsunfähig erkrankten Mitarbeiter eingestellt und dies mit der fortlaufenden Krankheit und der finanziellen Situation des Unternehmens begründet.

Das sah das BAG anders: Wird Beschäftigten regelmäßig ein Weihnachtsgeld gezahlt, haben sie darauf einen Anspruch, auch wenn es nicht im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Das weise auf eine betriebliche Übung hin, woran sich auch nichts ändere, wenn die Leistung in der Lohnabrechnung als "freiwilliges Weihnachtsgeld" deklariert werde.

Aus Sicht des BAG war der Arbeitgeber also daran gebunden, das Weihnachtsgeld auszuzahlen. Wenn er dies an die tatsächliche Arbeitsleistung hätte knüpfen wollen, hätte er vorher deutlich machen müssen, dass keine Zahlungen bei Krankheit gelten (BAG v. 25.1.2023, 10 AZR 116/22).

Müssen alle Beschäftigten das gleiche Weihnachtsgeld erhalten?

Wenn Arbeitgeber nicht allen Beschäftigten Weihnachtsgeld zahlen oder die Höhe der Zahlung nicht gleichmäßig ist, müssen sie sachlich begründete Kriterien für die Ungleichbehandlung offenlegen.

Stichtagsregelung: Weihnachtsgeld bei Kündigung

Unternehmen gewähren Weihnachtsgeld oftmals nur, wenn das Arbeitsverhältnis bis zu einem vereinbarten Stichtag besteht und noch keine Kündigung ausgesprochen wurde.

Bei der sogenannten Stichtagsregelung entfällt der Anspruch auf das Weihnachtsgeld also, sollte das Arbeitsverhältnis vor einem bestimmten Stichtag enden.

In diesem Fall dient die Sonderzahlung der Bindung an den Betrieb. Wichtig ist, dass damit keine bereits geleistete Arbeit vergütet wird, ansonsten kann die Stichtagsregelung unzulässig sein.

Rückzahlung von Weihnachtsgeld

Arbeitgeber sollten folglich vor allem auf eine präzise Formulierung des Zwecks der Zuwendung achten. Eine eventuelle (anteilige) Rückzahlung des Weihnachtsgeldes muss im Vertrag ausdrücklich vereinbart sein. Die Rückzahlungsklausel muss außerdem eindeutig und klar formuliert sein.

Weihnachtsgeld bei Mutterschutz

Arbeitnehmerinnen darf für Fehlzeiten während des Mutterschutzes das Weihnachtsgeld nicht gekürzt werden. Der Europäische Gerichtshof entschied in einem Urteil, dass das Diskriminierungsverbot Arbeitgebern untersagt, Mutterschutzzeiten (Beschäftigungsverbote) bei der Gewährung einer Weihnachtsgratifikation anteilig leistungsmindernd zu berücksichtigen (EuGH, Urteil v. 21.10.1999, RS C-333/97).

Können Arbeitgeber die Inflationsausgleichsprämie als Weihnachtsgeld auszahlen?

Weihnachtsgeld steht nicht im Zusammenhang mit der Inflation und ist nicht steuer- und sozialabgabenfrei. Dennoch kann die Inflationsausgleichsprämie laut Bundesfinanzministerium (BMF) so mit dem Weihnachtsgeld verbunden werden, dass in derselben Abrechnung zwei gesonderte Beträge stehen – einmal das Weihnachtsgeld und einmal die Inflationsausgleichsprämie.

Arbeitgeber können Weihnachtsgeld aber nicht einfach „umwidmen“. Denn die Inflationsausgleichsprämie muss im Zusammenhang mit der Inflation stehen und zum ohnehin geschuldeten Entgelt gezahlt werden.

Mehr zur Inflationsausgleichsprämie finden Sie in den FAQ des Bundesfinanzministeriums unter **bundesfinanzministerium.de.**

Mehr zum Thema: Sozialversicherung und Arbeitshilfen

Alles Wichtige zur Abrechnung von Einmalzahlungen finden Sie in unserem FAQ-Bereich unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2042498.**

Unser Beratungsblatt „Beiträge aus Einmalzahlungen“ fasst alles zusammen, was Sie als Arbeitgeber beachten müssen: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031414**.

Eine kompakte Übersicht über das Thema Weihnachtsgeld bietet Ihnen TK-Lex unter **tk-lex.tk.de** mit dem Suchwort „Weihnachtsgeld“.

Quelle: TK-Lex; BMF

7. Reform des Arbeitszeitgesetzes: Arbeitszeiten müssen erfasst werden

Bereits im September 2022 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Arbeitgeber ein System zur Erfassung der Arbeitszeit einführen müssen. Was im Arbeitszeitgesetz noch fehlt: Eine konkrete Definition, wie die Arbeitszeiten erfasst werden sollen. Wir fassen zusammen, was für Arbeitgeber aktuell gilt.

Vor den Urteilen des EuGH (C-55/18) und des BAG (1 ABR 22/21) zum verpflichtenden Erfassen der kompletten Arbeitszeit mussten nach dem ArbZG nur Überstunden und Sonntagsarbeit dokumentiert werden. Mittlerweile müssen jedoch alle Arbeitszeiten erfasst werden – und zwar täglich. Verstöße gegen diese Aufzeichnungspflicht werden jedoch noch nicht geahndet.

Was wird erfasst?

Der Arbeitgeber wird gem. § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG-E verpflichtet, den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit der Beschäftigten jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen.

So soll sichergestellt werden, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit und auch die täglichen sowie wöchentlichen Mindestruhezeiten eingehalten werden.

Wann werden die Zeiten erfasst?

Die Arbeitszeiten müssen jeweils am Tag der Arbeitsleistung erfasst werden.

Wie sollen die Arbeitszeiten erfasst werden?

Noch gibt das Arbeitsschutzgesetz nicht konkret vor, wie die Arbeitszeiten konkret erfasst werden sollen. Daher gilt nach wie vor: Wer kein elektronisches System zur Zeiterfassung besitzt, kann z. B. noch auf Excel-Tabellen oder sogar Papierlisten ausweichen. Möglich sind aber auch elektronische Anwendungen wie z. B. Apps. Falls elektronische Schichtpläne den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit enthalten, können auch diese genutzt werden.

Im Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom April 2023 ("Gesetz zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften") steht, dass sich das elektronische Erfassen der Arbeitszeiten anbietet. Denn: Dadurch wird z. B. die Kontrolle der aufgezeichneten Arbeitszeit erleichtert – etwa durch bessere Lesbarkeit und IT-gestützte Auswertung der Unterlagen. Dies erhöht laut BMAS außerdem die Chance einer korrekten Erfassung.

Das bedeutet für Arbeitgeber: Es gibt aktuell noch keine konkreten Vorgaben zur Dokumentation von Arbeitszeiten. Nach dem Bundesministerium ist die elektronische Erfassung kein Muss, wird jedoch empfohlen.

Wichtig: Auch in einer händisch ausgefüllten Liste müssen die Zeiten zum Arbeitsbeginn, den Ruhepausen und dem Arbeitsende von den Beschäftigten lückenlos eingetragen werden.

Von wem werden die Zeiten erfasst?

Die Zeiten können durch die Beschäftigten selbst oder über Dritte eingetragen werden – so z. B. auch von Vorgesetzten. Über die dokumentierte Arbeitszeit muss der Arbeitgeber seine Beschäftigten jedoch auf Verlangen informieren können.

Ausnahmen bei Tarifverträgen

Nach dem Referentenentwurf sollen die Tarifpartner auch Ausnahmen vereinbaren können. Zum Beispiel kann geregelt werden, dass die Aufzeichnung immer händisch in Papierform vorgenommen werden soll. Außerdem kann vereinbart werden, dass die Aufzeichnung auch an einem anderen Tag erfolgen können – spätestens aber bis zum Ablauf des siebten, auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages.

Und was ist mit der Vertrauensarbeitszeit?

Unabhängig von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung können Unternehmen auch weiterhin flexible Arbeitszeitmodelle wie die Vertrauensarbeitszeit anbieten. Hierbei verzichten Arbeitgeber darauf, den Beginn und das Ende der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit festzulegen. Es soll sichergestellt werden, dass die Beschäftigten ihre Arbeitszeit ordnungsgemäß erfassen, um auch bei der Vertrauensarbeitszeit Verstöße gegen Ruhezeiten oder Arbeitsdauer (also arbeitsschutzrechtliche Regelungen) zu vermeiden bzw. diese kontrollierbar zu machen.

Übergangsregelung und Fristen je nach Unternehmensgröße

Es soll eine Übergangsregelung geschaffen werden, die gestaffelt je nach Unternehmensgröße das Einführen eines Systems für die elektronische Arbeitszeiterfassung regelt.

Grundsätzlich gilt: Arbeitgeber können auch noch ein Jahr nach Inkrafttreten des Änderungsgesetzes handschriftliche Aufzeichnungen der Arbeitszeit ihrer Beschäftigten nachtragen und nutzen. Für Unternehmen mit weniger als 250 Personen verlängert sich die Frist auf zwei Jahre. Kleinere Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten haben hierfür fünf Jahre lang Zeit. Die Staffelung orientiert sich an der Definition der EU-Kommission für kleine und mittlere Unternehmen.

Ein kompletter Ausschluss von der elektronischen Aufzeichnung der Arbeitszeit ist für Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl von maximal zehn Beschäftigten möglich. Dies gilt auch für Hausangestellte in Privathaushalten und für Arbeitgeber ohne inländische Betriebsstätte, die ihre Beschäftigten nach Deutschland entsenden.

Weitere Infos

Das BMAS hat auf seiner Seite die wichtigsten Fragen und Antworten zur Arbeitszeiterfassung zusammengestellt unter **bmas.de**.

Quelle: BMAS

8. Kenza Ait Si Abbou und Dr. Jens Baas im Gespräch: TechVisite – Zukunft Digitale Gesundheit

In der neuen Podcast-Serie „TechVisite – Zukunft Digitale Gesundheit“ sprechen Kenza Ait Si Abbou und Dr. Jens Baas über die Zukunft des digitalen Gesundheitssystems in Deutschland.

Neue Technologien wie künstliche Intelligenz schreiten immer weiter voran und verändern Lebensbereiche radikal. Mit der Digitalisierung entstehen neue Herausforderungen – aber auch eine Vielzahl neuer Möglichkeiten für den Gesundheitssektor in Deutschland.

Im neuen Podcast „TechVisite – Zukunft Digitale Gesundheit“ fragen sich Kenza Ait Si Abbou und Dr. Jens Baas: Wie sieht die Gesundheitsversorgung der Zukunft aus? Und: Wie kann die digitale Transformation im Gesundheitsbereich zu einem Erfolgsprojekt werden?

Die mehrfach ausgezeichnete Expertin für Robotik und Künstliche Intelligenz Kenza Ait Si Abbou ist Chief Technology Officer und Vorstandsmitglied bei Fiege. Sie arbeitet außerdem als Speakerin und Autorin.

Dr. Jens Baas ist Humanmediziner und seit 2012 Vorstandsvorsitzender der TK. Zuvor war er bei der Unternehmensberatung Boston Consulting Group als Partner und Geschäftsführer tätig.

Die beiden diskutieren über das, was gut läuft im Gesundheitswesen, aber auch darüber, was noch besser laufen könnte. Und geben spannende Einblicke aus den Bereichen Gesundheitsökonomie, Gesundheitspolitik und Medizintechnologie.

Den Podcast finden Sie unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2160174.**

Quelle: TK

9. Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für November und Dezember 2023 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

November 2023

- 10. November: Lohnsteueranmeldung Oktober 2023
- 24. November: SV-Beitragsnachweis November 2023
- 28. November: Fälligkeit der SV-Beiträge November 2023

Dezember 2023

- 11. Dezember: Lohnsteueranmeldung November 2023
- 21. Dezember: SV-Beitragsnachweis Dezember 2023
- 27. Dezember: Fälligkeit der SV-Beiträge Dezember 2023

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

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

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**.