

Newsletter Juli 2023

Inhalt

1. Ferienjob als kurzfristige Beschäftigung: Was gilt hierbei in der Sozialversicherung? 1
2. Erleichterter Zugang zur Kurzarbeit ausgelaufen – was gilt jetzt?..... 2
3. Zur Erinnerung: Seit Juli gelten neue Pfändungsfreigrenzen..... 5
4. BAG-Urteil: In bestimmten Fällen müssen Beschäftigte Erkrankungen offenlegen 5
5. Rechtlicher Überblick: Wann ist Sonn- und Feiertagsarbeit erlaubt? 6
6. Bundesrat billigt Gesetz zur Stärkung von Aus- und Weiterbildung 7
7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 8
8. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 8

Sehr geehrte Damen und Herren,

inzwischen starten in jedem Bundesland die Sommerferien – und viele Schülerinnen und Schüler suchen sich in den Ferien Nebenjobs. Wir haben zusammengefasst, was Arbeitgeber dann wissen müssen.

Außerdem in diesem Newsletter: Seit Juli gelten neue Pfändungsfreigrenzen, und der erleichterte Zugang zum Kurzarbeitergeld ist ausgelaufen. Wir erklären, was seit Juli 2023 gilt.

Wir wünschen Ihnen eine schöne Urlaubszeit und viel Spaß beim Lesen!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Ferienjob als kurzfristige Beschäftigung: Was gilt hierbei in der Sozialversicherung?

Ferienjobs zählen in der Sozialversicherung als kurzfristige Beschäftigung. Aushilfen und Arbeitgeber haben dabei einige Vorteile: Ferienjobs sind beitragsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Ein Überblick über die wichtigsten Regelungen zu Minijobs in der Ferienzeit.

Wer Schülerinnen und Schüler in der Ferienzeit kurzfristig beschäftigt, meldet diese als Aushilfe bei der Minijob-Zentrale. Während des Ferienjobs sind die Schülerinnen und Schüler nicht krankenversichert. Grundsätzlich ist aber eine kostenfreie Absicherung über die Familienversicherung der Eltern möglich.

Sind Ferienjobs auch für Arbeitgeber komplett beitragsfrei?

Bei Ferienjobs fallen für Arbeitgeber geringe Abgaben an – die Jobs sind daher für Unternehmen nicht komplett kostenfrei. Zu den Abgaben zählen die Unfallversicherung, Umlagen zur Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen und die Insolvenzgeldumlage.

Grenze für Ferienjobs: Maximal 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr

Die Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts spielt bei kurzfristigen Beschäftigungen keine Rolle. Die Dauer der Beschäftigung ist jedoch entscheidend: Schülerinnen und Schüler dürfen maximal drei Monate (70 Arbeitstage) innerhalb eines Kalenderjahres beschäftigt werden.

Sie rechnen alle bisherigen kurzfristigen Beschäftigungen (Personengruppe 110) des Kalenderjahres mit der aktuell zu beurteilenden Beschäftigung zusammen. 520-Euro-Minijobs werden dabei nicht auf die Zeitdauer angerechnet.

Bei der Beschäftigung von Schulentlassenen: Prüfung der Berufsmäßigkeit

Schülerinnen und Schüler sind grundsätzlich nicht berufsmäßig beschäftigt. Anders sieht es jedoch bei Personen aus, die die Schule verlassen. Bei Schulentlassenen müssen Sie prüfen, ob die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ob eine kurzfristige Beschäftigung ausgeschlossen ist.

Um eine berufsmäßige Beschäftigung auszuschließen, muss sich die Aushilfe tatsächlich noch in der Schulausbildung befinden. Die Schulausbildung endet, wenn einer dieser beiden Punkte erfüllt ist:

- Die Abschlussprüfung des Ausbildungsabschnitts wurde bestanden.
- Der Ausbildungsabschnitt endet planmäßig (eventuell ohne Abschlussprüfung).

Übrigens: Im Prüfungs- oder Abschlusszeugnis ist der Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung datiert.

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung eines Schülerjobs muss die Aushilfe unter anderem nach dem Status (Schüler oder Schülerin) und weiteren Beschäftigungen befragt werden. Hierfür ist ein Einstellungsfragebogen praktisch.

Mehr Infos zur Prüfung der Berufsmäßigkeit finden Sie in unserem Artikel unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2149314.

Wie melden Sie Ferienjobber an?

Kurzfristige Beschäftigungen melden Sie im DEÜV-Verfahren mit der **Personengruppe 110** bei der **Minijob-Zentrale** an.

Über das Beitragsnachweis-Verfahren melden und zahlen Sie außerdem Folgendes:

- Umlage U1 (nur bei einer auf mehr als 4 Wochen befristeten Beschäftigung),
- Umlage U2 (Mutterschaft)
- Insolvenzgeldumlage

Die Meldung zur Unfallversicherung übermitteln Sie direkt an den Unfallversicherungsträger.

Ferienjob und Familienversicherung

Schülerinnen und Schüler sind in der Regel über einen Elternteil in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert. Übersteigt das regelmäßige Gesamteinkommen mehr als 485 Euro (2023) beträgt, entfällt der Anspruch auf eine Familienversicherung.

Gut zu wissen: Einkünfte aus kurzfristigen Beschäftigungen werden grundsätzlich als unregelmäßig bewertet. Dies wirkt sich somit nicht auf die beitragsfreie Familienversicherung aus.

Minijob bis 520 Euro

Beträgt das Arbeitsentgelt in dem Ferienjob regelmäßig nicht mehr als 520 Euro? Dann ist auch ein 520-Euro-Minijob möglich.

Kurzfristige Minijobs und 520-Euro-Minijobs schließen sich gegenseitig nicht aus. Hierbei bestimmen Sie als Arbeitgeber die Beschäftigungsform.

Wichtig: Der 520-Euro-Minijob ist beitragspflichtig in der Kranken- und Rentenversicherung. Neben dem Arbeitgeber wird auch die Aushilfe mit einem geringen Beitragsanteil in der Rentenversicherung belastet – vorausgesetzt es wurde keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt.

Praktische Arbeitshilfen

Kennen Sie schon unsere Entscheidungshilfen in TK-Lex? Geben Sie hierfür einfach auf tk-lex.tk.de „**Entscheidungshilfe Personenkreise**“ ein. Dort finden nicht nur ein praktisches Berechnungsprogramm zur Beurteilung von Beschäftigungen. Auch dabei: verschiedene Fragebögen für Mitarbeitende (Aushilfen, Schülerinnen bzw. Schüler).

Quelle: TK

2. Erleichterter Zugang zur Kurzarbeit ausgelaufen – was gilt jetzt?

Die Sonderregelung ist ausgelaufen, nun gelten wieder die regulären Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld. Unser Überblick.

Ende Juni 2023 sind die Sonderregeln für den erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld ausgelaufen, die aufgrund der Corona-Pandemie eingeführt und mehrfach verlängert wurden. Seit dem 1. Juli 2023 gelten wieder die regulären Zugangsvoraussetzungen zum Kurzarbeitergeld. Wir fassen zusammen, welche Bedingungen jetzt erfüllt werden müssen.

In welchen Fällen können Unternehmen Kurzarbeitergeld beantragen?

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld muss grundsätzlich auf einem unabwendbaren Ereignis oder auf wirtschaftlichen Gründen beruhen (§ 96 SGB III).

Zu den wirtschaftlichen Gründen gehören zum Beispiel:

- Auftragsmangel
- Auftragsstornierungen
- Fehlendes Material

Ein unabwendbares Ereignis liegt beispielsweise in diesen Fällen vor:

- Behördlich veranlasste Maßnahmen, z.B. Schließungen
- Außergewöhnliche Witterungsverhältnisse
- Brand

Wichtig: Kurzarbeitergeld wird nicht gewährt, wenn der Arbeitsausfall branchen- oder betriebsüblich oder saisonbedingt ist.

Die Arbeitsagentur entscheidet

Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld vorliegen oder nicht, liegt immer bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

Bedingungen seit 1. Juli 2023 für den Bezug von Kurzarbeitergeld

Wie hoch muss der Entgeltausfall sein?

Damit Kurzarbeitergeld gewährt werden kann, muss mindestens ein Drittel der Beschäftigten im Monat jeweils mehr als 10 Prozent Entgeltausfall haben.

Welche Maßnahmen müssen Arbeitgeber ergreifen, um den Arbeitsausfall zu vermeiden?

Arbeitgeber müssen zunächst Maßnahmen ergreifen, um einen Arbeitsausfall bei den Beschäftigten zu vermeiden. Dazu gehören zum Beispiel Aufräumarbeiten oder der vorübergehende Einsatz in anderen Bereichen.

Auch Arbeitszeitkonten und Urlaube werden herangezogen: Wenn sich dadurch Kurzarbeit vermeiden lässt, müssen die Beschäftigten Überstunden und Arbeitszeitkonten abbauen oder Erholungsurlaub nehmen.

Seit dem 1. Juli 2023 müssen auch wieder Minusstunden eingebracht werden, soweit dies im Rahmen der Arbeitszeitvereinbarungen zulässig ist.

Arbeitsausfall muss vorübergehend sein

Wenn der Arbeitsausfall nicht abgewendet werden kann, gilt: Kurzarbeit kann nur gezahlt werden, wenn der Arbeitsausfall vorübergehend ist. Das heißt, dass das Unternehmen in absehbarer Zeit wieder mit Vollarbeit rechnet. Diese Annahme muss für die gesamte Dauer des Kurzarbeitergeldbezuges gelten.

Wie müssen die Personen beschäftigt sein, damit Kurzarbeitergeld gezahlt wird?

Damit Kurzarbeitergeld gezahlt werden kann, muss im Betrieb oder in der betroffenen Abteilung mindestens eine Person beschäftigt sein. Diese Personen müssen ungekündigt und arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sein.

Welche weiteren Regelungen und Fristen sind wichtig?

Zu den wichtigen betriebsinternen Regelungen und Fristen, die Arbeitgeber beachten müssen, gehören zum Beispiel

- Vereinbarungen mit dem Betriebsrat und Ankündigungsfristen,
- eine Kurzarbeiterklausel in Arbeitsverträgen,
- tarifliche Regelungen bei der Einführung von Kurzarbeitergeld und
- Einzelvereinbarungen, die mit den Beschäftigten abgeschlossen werden müssen.

Werden die SV-Beiträge noch durch die Agentur für Arbeit erstattet?

Nein, diese Sonderregel gilt nicht mehr.

Arbeitgeber und Beschäftigte tragen die Beiträge zur Sozialversicherung für das tatsächlich erzielte beitragspflichtige Arbeitsentgelt wie gewohnt.

Für die Ausfallstunden werden die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung nach einem fiktiven Arbeitsentgelt bemessen.

Wie das geht, erklären wir in unserem Artikel unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2036436**.

Oder Sie nehmen die Abkürzung: Einen praktischen Kurzarbeitergeld-Abgabenrechner finden Sie unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2081694**.

Bis Ende Juni 2023 gab es Sonderregeln:

- Bis 31. Dezember 2021 wurden die SV-Beiträge voll erstattet.
- Bis 31. März 2022 wurden sie teilweise erstattet und im Fall von bestimmten Weiterbildungen sogar ganz.
- Vom 1. April 2022 bis Ende Juni 2023 konnten Sozialversicherungsbeiträge weiter teilweise erstattet werden, allerdings nur wenn die Kurzarbeit mit einer Qualifizierung verbunden war.
- Seit Juli 2023 gelten diese Regeln nicht mehr.

Gibt es noch das erhöhte Kurzarbeitergeld?

Nein. Schon seit 1. Juli 2022 gilt wieder: Das Kurzarbeitergeld richtet sich nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall im jeweiligen Anspruchsmonat. Es beträgt 60 Prozent beziehungsweise 67 Prozent der sogenannten Nettoentgeltdifferenz.

Den höheren Leistungssatz von 67 Prozent erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

- die mindestens ein Kind (i. S. d. § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG) haben und
- deren Ehe- oder Lebenspartner mindestens ein Kind in diesem Sinne hat und
- wenn beide Ehe- oder Lebenspartner unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und
- nicht dauernd getrennt leben.

Für die übrigen Berechtigten gilt der allgemeine Leistungssatz in Höhe von 60 Prozent.

Um vor allem die Einkommensverluste von Geringverdienern auszugleichen, wurde im Mai 2020 beschlossen, das Kurzarbeitergeld gestaffelt zu erhöhen.

Bei wem die Arbeitszeit aufgrund von Kurzarbeit um mindestens 50 Prozent reduziert wurde, erhielt ab dem vierten Monat der Kurzarbeit 70 Prozent bzw. 77 Prozent (mit Kind) Kurzarbeitergeld. Ab dem siebten Monat des Bezugs wurde die Leistung noch einmal erhöht, und zwar auf 80 Prozent beziehungsweise 87 Prozent (mit Kind).

Die Regeln zur Erhöhung wurden mehrfach verlängert und sind im vorigen Jahr zum 30. Juni 2022 endgültig ausgelaufen. Seitdem gilt wieder der reguläre Leistungssatz.

Wird ein Hinzuverdienst während der Kurzarbeit angerechnet?

Ob eine Nebentätigkeit auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird oder nicht, hängt davon ab, wann die Tätigkeit aufgenommen wurde.

- Hat die oder der Beschäftigte die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit ausgeführt, hat dies keine Auswirkungen auf das Kurzarbeitergeld. Der Nebenverdienst wird nicht angerechnet.
- Nehmen Beschäftigte die Nebentätigkeit während des Bezugs von Kurzarbeitergeld auf, liegt eine Erhöhung des tatsächlich erzielten Entgelts vor. In diesem Fall wird die Nebentätigkeit auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Bis zum 30. Juni 2022 wurden zusätzliche Minijobs, die während der Kurzarbeit aufgenommen wurden, nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet. Seit Juli 2022 gilt dies nicht mehr.

Gilt die längere Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld noch?

Nein: Im Rahmen der Corona-Pandemie wurde die maximale Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld vorübergehend erweitert. Die Regelungen wurden mehrfach verlängert und endeten am 30. Juni 2022. Seitdem gilt wieder die reguläre Bezugsdauer von maximal 12 Monaten.

Können Minijobber Kurzarbeitergeld bekommen?

Arbeitgeber können nur für die Beschäftigten Kurzarbeitergeld beantragen, die auch versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung sind. Geringfügig Beschäftigte sind in dem Zweig versicherungsfrei, deswegen können sie kein Kurzarbeitergeld beziehen.

Erhalten auch Leiharbeiter Kurzarbeitergeld?

Seit 1. Juli 2023 gilt dies nicht mehr. Vorher galt: Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter konnten in der Zeit vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. Juni 2023 Kurzarbeitergeld erhalten.

Gibt es steuerliche Besonderheiten beim Kurzarbeitergeld?

Ja: Das Kurzarbeitergeld ist steuerfrei, unterliegt aber dem sogenannten Progressionsvorbehalt und

kann deswegen zu einer Steuernachzahlung führen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mehr als 410 Euro Kurzarbeitergeld im Jahr erhalten haben, sind zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet.

Arbeitgeber sollten Mitarbeitende, die in Kurzarbeit waren, rechtzeitig darauf hinweisen, dass sie unter Umständen bis 31. Juli eine Steuererklärung erstellen müssen.

Arbeitgeber-Informationen zum Kurzarbeitergeld: Praxishilfen, FAQ und Anträge

Die Agentur für Arbeit stellt eine umfangreiche Seite zum Thema Kurzarbeitergeld zur Verfügung. Dort finden Sie die Voraussetzungen, Erklärvideos, Anleitungen und natürlich auch die Anträge: arbeitsagentur.de.

Einen Überblick über die verschiedenen Formen der Kurzarbeit finden Sie ebenfalls auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit: arbeitsagentur.de.

Wie war das nochmal? – Die Chronologie der Sonderregeln

Um wirtschaftliche Härten für Unternehmen und Beschäftigte aufzufangen, die durch die Corona-Pandemie entstanden, wurden die Regeln zum Bezug von Kurzarbeitergeld zunächst ausgeweitet und dann immer wieder verlängert. Unser chronologischer Überblick fasst die entsprechenden Verordnungen zusammen:

- Ende 2020 traten das Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der Covid-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz), die "Erste Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung" und die "Zweite Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld" in Kraft. Die erleichterten Bedingungen für das Kurzarbeitergeld galten zunächst bis 31. März 2021.
- Mit der "Zweiten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung" wurden die Zugangserleichterungen um drei Monate bis Ende Juni 2021 verlängert.
- Es folgte eine weitere Verlängerung um drei Monate mit der "Dritten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung" bis zum 30. September 2021.
- Mit der "Vierten Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldverordnung" wurden die Zugangserleichterungen auf alle Betriebe unabhängig vom Zeitpunkt der Einführung der Kurzarbeit ausgeweitet und die volle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.
- Die nächste Verlängerung galt bis zum 31. März 2022 und erfolgte mit der "Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung" (KugverIV).
- Mit dem "Gesetz zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und

anderer Leistungen" wurden die bestehenden Sonderregelungen erneut verlängert, bis zum 30. Juni 2022.

- In der "Kurzarbeitergeldzugangsverordnung" (KugZuV), die am 22. Juni 2022 vom Bundeskabinett beschlossen wurde, erfolgt eine weitere Verlängerung der Zugangserleichterungen bis zum 30. September 2022.
- Am 14. September 2022 beschloss das Bundeskabinett die "Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung". Die Regelungen zum erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld galten bis 31. Dezember 2022.
- Mit der "Verordnung über den erweiterten Zugang zum Kurzarbeitergeld" wurden die Erleichterungen beim Zugang zum Kurzarbeitergeld und die Öffnung des Kurzarbeitergeldbezugs für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiternehmer letztmalig bis zum 30. Juni 2023 verlängert.
- Seit 1. Juli 2023 gelten wieder die regulären gesetzlich festgelegten Bedingungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld.

Quellen: TK-Lex; Bundesregierung; Bundesagentur für Arbeit

3. Zur Erinnerung: Seit Juli gelten neue Pfändungsfreigrenzen

Zum 1. Juli 2023 sind wieder die Pfändungsfreigrenzen gestiegen. Die neuen Werte wurden im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Das Bundesministerium für Justiz stellt eine ausführliche Broschüre dazu bereit.

Bis zum 30. Juni 2023 lag der monatliche unpfändbare Grundbetrag bei 1.330,16 Euro. Dieser Betrag wurde zum 1. Juli 2023 auf 1.402,28 Euro erhöht.

Die Pfändungsfreigrenzen steigen, da auch der steuerliche Grundfreibetrag für das Steuerjahr 2023 auf 10.908 Euro gestiegen ist (Steuerjahr 2022: 10.347 Euro).

Daraus ergeben sich – je nach Einkommen und unterhaltspflichtigen Angehörigen – unterschiedliche Werte für das pfändbare Arbeitseinkommen.

Mehr Infos finden Sie bei uns

Die umfangreiche Tabelle mit den neuen Pfändungsfreigrenzen können Sie im Bundesgesetzblatt unter [recht.bund.de](https://www.recht.bund.de) nachlesen.

Auf der Seite des Bundesjustizministeriums (BMJ) können Sie eine Broschüre mit allen neuen Werten herunterladen: [bmj.de](https://www.bmj.de).

Oder Sie nutzen die Links in unserem Artikel unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2132686.

Quelle: BMJ; Bundesgesetzblatt

4. BAG-Urteil: In bestimmten Fällen müssen Beschäftigte Erkrankungen offenlegen

Wer sich arbeitsunfähig meldet und länger ausfällt, bekommt in der Regel sechs Wochen lang sein Gehalt weiter und bezieht anschließend Krankengeld. Das kann sich ändern, wenn mehrere Erkrankungen vorliegen. Dazu gab es ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts.

Die sechs Wochen Entgeltfortzahlung gelten für eine bestimmte Erkrankung. Besteht diese Erkrankung länger als sechs Wochen, endet die Entgeltfortzahlung und der Krankengeldbezug beginnt.

Anders sieht es aus, wenn ein Arbeitnehmer z.B. wegen mehrerer Erkrankungen länger ausfällt. Dann kann die Entgeltfortzahlung die Dauer von sechs Wochen auch überschreiten.

Beschäftigte müssen verschiedene Erkrankungen nachweisen

Sind Beschäftigte wegen mehrerer Erkrankungen insgesamt länger als sechs Wochen krank und wollen deshalb auch eine längere Entgeltfortzahlung in Anspruch nehmen, müssen sie allerdings nachweisen, dass es sich tatsächlich um verschiedene Erkrankungen handelt.

Dafür müssen sie vor dem Arbeitgeber alle relevanten Daten offenlegen und gegebenenfalls auch Ärzte von ihrer Schweigepflicht entbinden – so das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem aktuellen Fall.

Der Kläger war bereits mehrere Jahre bei einem Unternehmen angestellt. Von 2019 bis 2020 erkrankte er an insgesamt 110 Tagen und meldete sich arbeitsunfähig.

Danach meldete er sich erneut mehrfach für wenige Tage krank – und erhielt keine Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber. Denn der ging davon aus, dass es sich um Folgeerkrankungen handelte und der Beschäftigte Krankengeld beziehen würde.

Der Beschäftigte gab hingegen an, dass es sich bei diesen Tagen um verschiedene neue Erkrankungen gehandelt habe. Er bestand auf Entgeltfortzahlung für weitere zehn Tage und legte als Nachweis ärztliche Erstbescheinigungen mit entsprechenden ICD-Codes vor. Die Erkrankungen der vorherigen Zeiträume wollte er aus Datenschutzgründen jedoch nur teilweise offenlegen.

BAG: Darlegungslast liegt beim Arbeitnehmer

Das BAG gab in seinem Urteil dem Arbeitgeber Recht: Der Mitarbeiter sei seiner abgestuften Darlegungslast nicht nachgekommen. Er hätte für den gesamten Zeitraum erklären müssen, welche Erkrankungen welche Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit hatten. Die Ärzte hätte er von ihrer Schweigepflicht entbinden müssen. Stattdessen hat er selbst ausgewählt, welche Arbeitsunfähigkeiten er vorweist.

Auch die vorgelegten ICD-Codes reichten nicht, weil aus ihnen nicht hervorging, ob sie mit dem gleichen Grundleiden zusammenhingen.

Zum Argument des Datenschutzes urteilte das BAG: Obwohl die Offenlegung von Gesundheitsdaten einen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung darstellt, sei dies gerechtfertigt. Denn nur so könne geklärt werden, ob ein weiterer Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Alles Wichtige zu AU und Krankengeld

Wir haben häufige Fragen von Arbeitgebern rund um Arbeitsunfähigkeiten, Lohnfortzahlung, Datenaustausch Entgeltersatzleistungen, Vorerkrankungsanfragen und Krankengeld in unserer Frage-Antwort-Sammlung zusammengefasst: zu finden unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2035944.

Informationen zum eAU-Verfahren, das seit Januar 2023 auch für Unternehmen gilt, finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2124206.

Quellen: Bund Verlag; BAG v. 18.01.2023, Az. 5 AZR 93/22

5. Rechtlicher Überblick: Wann ist Sonn- und Feiertagsarbeit erlaubt?

Ein Möbelbetrieb, der seine Produkte ausschließlich im Internet anbietet, darf seine Mitarbeitenden im Kundenservice nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Das hat das Verwaltungsgericht Berlin kürzlich festgestellt. Doch wann ist Sonn- und Feiertagsarbeit überhaupt erlaubt?

Die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist laut Arbeitszeitgesetz (ArbZG) eigentlich nicht erlaubt. Allerdings können Behörden – sofern die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen – Ausnahmegenehmigungen erteilen. Dafür ist es zum Beispiel erforderlich, dass die Arbeiten nicht auf Werktage verschiebbar sind.

Ein Online-Möbelhändler beantragte für seine Beschäftigten, die den Kundenservice im Homeoffice betreuten, eine Genehmigung für Sonn- und Feiertagsarbeit. Die Behörde sah dafür aber keine Grundlage.

Zu Recht, entschied das Verwaltungsgericht Berlin in seinem Urteil (27.04.2023, Az. VG 4 K 311/22). Es sei dem Arbeitgeber zuzumuten, telefonische Auskünfte nur an Werktagen zu erteilen.

Daher stellt sich nun die Frage: In welchen Fällen kann Sonn- und Feiertagsarbeit erlaubt werden?

Sonn- und Feiertagsarbeit: Ein Überblick

Schutz der Sonn- und Feiertagsarbeit

Als Sonntagsarbeit (oder auch Feiertagsarbeit) gilt die Zeit zwischen 0:00 und 24:00 Uhr am Sonntag (oder Feiertag).

Das Gesetz selbst nennt in § 10 ArbZG zahlreiche Ausnahmen für Sonntagsarbeit, wie etwa für Polizei, Feuerwehr, Krankenpflege oder Notdienste.

Zudem ermächtigt es die Bundesländer, durch Rechtsverordnung weitere Ausnahmen vom Sonntagschutz zu beschließen. Die zuständige Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen in Einzelfällen auf Antrag bewilligen. Wenn der Eingriff in den Schutz der Sonntagsarbeit durch die Ausnahmeregelungen sehr gravierend ist, darf nur die Bundesregierung sie vornehmen.

Dürfen Arbeitgeber Sonntagsarbeit anordnen?

Grundsätzlich umfasst das Direktionsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 Satz 1 GewO auch die Anordnung von Sonn- und Feiertagsarbeit, wenn dies nicht im Arbeitsvertrag oder durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ausgeschlossen ist.

Der Arbeitgeber muss dabei beachten, dass die Weisung zur Sonntagsarbeit rechtlich zulässig ist. Er muss sich also auf eine Ausnahmegenehmigung der Aufsichtsbehörde berufen können oder auf eine Ausnahme, die im Arbeitszeitgesetz vorgesehen ist.

Im Arbeitszeitgesetz sind sogenannte Ausnahmetatbestände festgehalten, die als Grundlage für Ausnahmegenehmigungen dienen (vor allem: § 13 Abs. 1–5 ArbZG).

Ausgleich für Sonntagsarbeit

Wenn Sonntagsarbeit im Einzelfall erlaubt wird, müssen die Beschäftigten für jeden Sonn- und Feiertag zwingend einen Ersatzruhetag erhalten.

Dabei gilt:

- Sowohl die Sonn- und Feiertagsruhe als auch der Ersatzruhetag sind in unmittelbarem Zusammenhang mit einer Tagesruhezeit von 11 Stunden zu gewähren.
- Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.
- Die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen darf grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf zehn Stunden verlängert werden, wenn diese Verlängerung innerhalb von sechs Monaten ausgeglichen wird.

Mehr zu Sonn- und Feiertagsregelungen bei TK-Lex

Einen großen Überblick zur Sonn- und Feiertagsarbeit, zur Behandlung der Sonntagszuschläge und zu den Schutz- und Ausnahmeregelungen bietet TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de): Geben Sie einfach das Suchwort „Sonntagsarbeit“ in das Suchfeld ein.

Quelle: TK-Lex

6. Bundesrat billigt Gesetz zur Stärkung von Aus- und Weiterbildung

Der Bundesrat hat dem neuen "Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung" am 7. Juli 2023 zugestimmt. Das sogenannte Weiterbildungsgesetz sieht künftig unter anderem eine Ausbildungsgarantie und ein Qualifizierungsgeld vor.

Im Gesetz vorgesehen sind unter anderem diese Neuerungen:

- eine Ausbildungsgarantie,
- ein Qualifizierungsgeld sowie
- Verbesserungen der bestehenden Beschäftigtenförderung.

Das geplante Recht auf bezahlte Bildungszeit wurde nicht umgesetzt.

Weiterbildungsgesetz will Ausbildungsgarantie erreichen

Für einen Berufseinstieg ist in den meisten Fällen eine Berufsausbildung nötig. Doch nicht allen jungen Menschen gelingt der Übergang in eine berufliche Ausbildung. Mit dem Gesetz soll eine sogenannte „Ausbildungsgarantie“ eingeführt werden: Vorhandene und verbesserte Angebote sollen Jugendlichen signalisieren, dass sie bei der Ausbildungssuche unterstützt werden. Dabei handelt es sich allerdings nicht um einen Rechtsanspruch.

Der geplante Mobilitätzuschuss will es für Nachwuchskräfte einfacher machen, auch weiter entfernte Ausbildungsplätze anzunehmen. Die Azubis sollen z.B. zwei Familienheimfahrten pro Monat im ersten Ausbildungsjahr finanziert bekommen.

Junge Menschen, die ihre Berufswahl noch nicht getroffen haben, sollen durch Praktika bei der Berufsorientierung unterstützt werden. Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter begleiten junge Menschen gezielt bei der beruflichen Orientierung und der Aufnahme einer Berufsausbildung.

Außerbetriebliche Ausbildung auch möglich

Die außerbetriebliche Ausbildung soll erweitert werden, sodass mehr junge Menschen auch ohne regulären Ausbildungsplatz entsprechende Perspektiven bekommen. Der Fokus liegt jedoch weiterhin auf betrieblichen Ausbildungen.

Das neue Qualifizierungsgeld soll Unternehmen entlasten

Das Gesetz sieht die Einführung eines Qualifizierungsgeldes vor, das die bisherige Weiterbildungsförderung Beschäftigter ergänzt.

Mit dem Qualifizierungsgeld sollen Unternehmen und Beschäftigte unterstützt werden, wenn der Verlust von Arbeitsplätzen durch den Strukturwandel droht, die Unternehmen ihre Mitarbeitenden aber durch die richtige Weiterbildung weiterbeschäftigen können.

In diesen Fällen sollen Beschäftigte freigestellt werden können und während der Weiterbildung das Qualifizierungsgeld von der Agentur für Arbeit erhalten. Betriebe werden so von den Entgeltzahlungen entlastet, tragen dafür aber die Weiterbildungskosten.

In der Höhe soll sich das Qualifizierungsgeld am Kurzarbeitergeld anlehnen und als Lohnersatz während einer Weiterbildung in Höhe von 60 beziehungsweise 67 Prozent des Nettogehaltes ausgezahlt werden. Optional können Arbeitgeber es aufstocken.

Als Voraussetzung für das Qualifizierungsgeld ist ein Mindestumfang von 120 Stunden vorgesehen. Die Förderdauer umfasst bis zu 3,5 Jahre, sodass auch der Erwerb neu qualifizierender Berufsabschlüsse möglich ist.

Reform der Weiterbildungsförderung von Beschäftigten

Aktuell werden die Voraussetzungen für eine Weiterbildungsförderung als zu kompliziert angesehen. Das neue Gesetz soll diese vereinfachen. Unter anderem soll die Transparenz erhöht werden: durch feste Fördersätze je nach Betriebsgröße und weniger Förderkombinationen.

Auch weitere Kriterien wie die Weiterbildung in einem Engpassberuf oder die Bedingung, dass ein Wirtschaftsbereich vom Strukturwandel betroffen ist, sollen künftig entfallen. Denn der Weiterbildungsbedarf besteht in nahezu allen Wirtschaftsbereichen.

Beteiligung an Lehrgangskosten für kleinere Betriebe

Auch für kleine Betriebe soll es Entlastungen geben. Unter anderem gilt künftig, dass sich Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten nicht mehr an Lehrgangskosten beteiligen müssten. Zuvor lag die Grenze bei zehn Arbeitskräften.

Kurzarbeit für Weiterbildung nutzen

Betroffene sollen die Zeit der Kurzarbeit für Weiterbildungen nutzen können. Arbeitgebern, die ihren Beschäftigten entsprechende Weiterbildungen anbieten, werden die Kosten teilweise erstattet: und zwar die während der Kurzarbeit von den Arbeitgebern zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge jeweils zur Hälfte und darüber hinaus – in Abhängigkeit von der jeweiligen Betriebsgröße – die Lehrgangskosten ganz oder teilweise. Diese Regelung wurde bereits eingeführt und um ein Jahr verlängert bis zum 31. Juli 2024.

Das „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“

Der Bundesrat hat am 7. Juli 2023 dem "Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung" zugestimmt. Der Bundestag hatte das Gesetz am 23. Juni 2023 verabschiedet, nachdem der Ausschuss für Arbeit und Soziales zuvor Änderungen am ursprünglichen Gesetzentwurf vorgenommen hatte. Mit dem Gesetz sollen die Möglichkeiten zur Förderung der beruflichen und arbeitsmarktorientierten Aus- und Weiterbildung angesichts der beschleunigten Transformation der Arbeitswelt erweitert und ergänzt werden.

Quellen: TK-Lex; Bundesrat

7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für Juli und August 2023 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Juli 2023

- 10. Juli: Lohnsteueranmeldung Juni 2023
- 10. Juli: Lohnsteueranmeldung II. Quartal 2023
- 25. Juli: SV-Beitragsnachweis Juli 2023
- 27. Juli: Fälligkeit der SV-Beiträge Juli 2023

August 2023

- 10. August: Lohnsteueranmeldung Juli 2023
- 25. August: SV-Beitragsnachweis August 2023
- 29. August: Fälligkeit der SV-Beiträge August 2023

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

Alle Termine finden Sie auch in unserem elektronischen Kalender unter "Termine" auf 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.

Für diese Webinare gibt es noch freie Plätze:

Webinar „Pflegerversicherung: Neuregelungen beim Beitragssatz“

Wann? Mittwoch, 19. Juli 2023, 13:30 Uhr bis ca. 15:30 Uhr

Inhalt

Ab 1. Juli 2023 steigt nicht nur der Beitragssatz in der Pflegeversicherung, sondern er wird auch anders berechnet. Ausgelöst durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts sind seit Juli 2023 die Anzahl und das Alter der Kinder für die

Höhe des Beitragssatzes in der Pflegeversicherung entscheidend. Das gilt allerdings nur für den Beitragsanteil der Arbeitnehmer.

In unserem Webinar erhalten Sie einen kompakten Überblick zu den Neuregelungen. Und wir informieren Sie, wie Sie die neuen Sätze korrekt in der Entgeltabrechnung anwenden können. Im Einzelnen klären unsere Referenten diese Punkte:

- Neuer Beitragssatz in der Pflegeversicherung seit Juli 2023
- Beitragsdifferenzierung nach Anzahl und Alter der Kinder
- Nachweisverfahren für Anzahl und Alter der Kinder
- Nachweisfristen
- Auswirkungen verspäteter Nachweise
- Arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten

Webinar „Betriebliche Altersversorgung“

Wann? Montag, 24. Juli 2023, 14:00 Uhr bis ca. 16 Uhr

Inhalt

Zweifelsfrei zählt die bAV zu den anspruchsvollsten Sachverhalten, die es im Personalbereich zu meistern gilt. Dies liegt an den Besonderheiten im Arbeits-, Versicherungs-, Steuer-, und Sozialversicherungsrecht, die hier ineinandergreifen und sich in den letzten Jahren immer wieder verändert haben.

Bringen Sie sich auf den aktuellen Stand und erfahren Sie in diesem Online-Seminar, welche Rechtsansprüche in der bAV zu beachten sind, welche steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen in der Ansparphase sowie in der Leistungsphase bezogen auf Direktversicherungen, Pensionskassen, Pensionsfonds, Unterstützungskassen und Direktzusagen einzuhalten sind.

Anmeldung für alle Webinare

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

Weitere Webinar-Termine und Themen

Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen 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.