

Newsletter August 2023

Inhalt

1. Neuer Pflegebeitrag: Wer gilt als Eltern und wie ist der Nachweis geregelt? 1
2. Krankschreibung im Urlaub: Was müssen Arbeitgeber wissen? 4
3. Mindestlohn soll 2024 weiter steigen 5
4. Minijobs in der Elternzeit – was sollten Arbeitgeber wissen? 6
5. Künstlersozialabgabe soll 2024 nicht weiter steigen..... 7
6. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung.. 8
7. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 8

Sehr geehrte Damen und Herren,

uns erreichen immer wieder Fragen von Arbeitgebern rund um die Neuregelung des Pflegeversicherungsbeitrags seit 1. Juli 2023. Der GKV-Spitzenverband hat nun ein Rundschreiben herausgegeben, das die wichtigsten Punkte rund um die Elterneigenschaft und die erforderlichen Nachweise klärt. Wir fassen das Rundschreiben für Sie zusammen.

Außerdem in diesem Newsletter: Noch ist Urlaubszeit – doch der Jahreswechsel kündigt sich bereits an. Die Mindestlohnkommission hat ihren Vorschlag für die nächsten zwei Jahre vorgelegt. Auch der Entwurf der Künstlersozialabgabe-Verordnung 2024 ist fertig. Und: Auch im Urlaub können Beschäftigte krank werden. Was müssen Arbeitgeber dann wissen?

Wir wünschen Ihnen einen schönen Spätsommer!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Neuer Pflegebeitrag: Wer gilt als Eltern und wie ist der Nachweis geregelt?

Seit 1. Juli 2023 gilt: Der Zuschlag für Kinderlose wurde erhöht. Für Familien mit mehreren jüngeren Kindern gibt es Beitragsentlastungen. Bei beidem ist die Elterneigenschaft entscheidend. Der GKV-Spitzenverband hat nun geklärt, was unter „Elterneigenschaft“ zu verstehen ist und wie der Nachweis erfolgt.

Familien mit mehreren Kindern unter 25 Jahren können seit 1. Juli 2023 Beitragsabschläge beim Pflegeversicherungsbeitrag geltend machen. Das heißt, sie zahlen weniger als Familien mit nur einem Kind oder kinderlose Personen. Damit sollen vor allem kinderreiche Familien in der Kindererziehungsphase finanziell entlastet werden.

Eltern, die mindestens 2 Kinder haben, die jeweils unter 25 Jahren alt sind, können pro berücksichtigungsfähigem Kind 0,25 Prozentpunkte vom allgemeinen Pflegeversicherungsbeitrag abziehen.

Tip: Wie das genau funktioniert und welche Beitragsabschläge für welche Konstellation gelten, erklären wir Ihnen in unseren FAQ unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2148710.

Am 11. Juli 2023 hat der GKV-Spitzenverband ein Rundschreiben herausgegeben, das den Begriff der Elterneigenschaft klärt. Wir fassen die wichtigsten Punkte zusammen.

Rund um die Elterneigenschaft

Begriff der Eltern

Wer zählt alles zum Begriff der Eltern? Dazu gehören die

- leiblichen Eltern,
- Adoptiveltern,
- Stiefeltern und
- Pflegeeltern.

Die Elterneigenschaft wirkt sich auf jeden Elternteil aus, der Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung zahlt. Das bedeutet: Beide Eltern sind vom Beitragszuschlag befreit, nicht nur ein Elternteil. Bei den Abschlägen gilt dies genauso.

Besonderheiten bei Adoptiv-, Stief- und Pflegeeltern

Für Adoptiv-, Stief- und Pflegeeltern gelten zusätzliche Bedingungen. Damit sie im Sinne der Pflegeversicherung als Eltern gelten, kommt es bei ihnen auf den Zeitpunkt der Adoption oder Heirat oder auf die Art der Aufnahme in den Haushalt an. Sind die Bedingungen erfüllt, sind sie mindestens vom Beitragszuschlag für Kinderlose befreit und können – sofern die Kinder anrechnungsfähig sind – auch Beitragsabschläge auf den PV-Beitrag anrechnen.

Bei Adoptiveltern gilt: Wenn die Adoption wirksam wird, muss das Alter des Kindes noch innerhalb der Altersgrenzen einer Familienversicherung liegen. Gehört das Kind schon vor dem Wirksamwerden zum Haushalt der zukünftigen Adoptiveltern, wird es für diesen Zeitraum als (Adoptions-)Pflegekind betrachtet.

Bei Stiefeltern gilt: Stiefeltern sind verheiratet oder in einer Lebenspartnerschaft eingetragen. Sie übernehmen die Elternfunktion für das Kind ihres Ehe- oder eingetragenen Lebenspartners. Im Sinne der Pflegeversicherung gelten sie allerdings nicht als Eltern, wenn das Kind zum Zeitpunkt der Heirat oder dem Eintragen der Lebenspartnerschaft die Altersgrenzen der Familienversicherung erreicht hat. Oder wenn das Kind vor Erreichen der Altersgrenzen nicht zum gemeinsamen Haushalt gehört hat.

Die Elterneigenschaft von Stiefeltern bleibt weiter bestehen, auch wenn die Ehe oder Lebenspartnerschaft wieder aufgelöst wird.

Bei Pflegeeltern gilt: Pflegeeltern haben ein Kind in ihren Haushalt aufgenommen und stehen zu ihm in einer familienähnlichen, auf längere Dauer angelegten Beziehung. Das Pflegeverhältnis muss also durchgängig für mehrere Jahre und nicht nur für eine Übergangszeit oder z. B. tageweise bestehen. Eine weitere Voraussetzung für den Begriff der Pflegeelterneigenschaft im Sinne der Pflegeversicherung ist, dass die familiären Bindungen zu den leiblichen Eltern aufgegeben sind.

Tagespflegepersonen gelten übrigens nicht als Pflegeeltern.

Altersgrenzen in der Familienversicherung

Wenn von den Altersgrenzen in der Familienversicherung die Rede ist, sind damit diese Grenzen gemeint:

- Grundsätzlich bis zum 18. Geburtstag
- Bis zum 23. Geburtstag, wenn das Kind keine Erwerbstätigkeit ausübt

- Bis zum 25. Geburtstag und ggf. sogar länger, wenn das Kind noch zur Schule geht, studiert oder eine Berufsausbildung macht oder einen Freiwilligendienst leistet
- Keine Altersgrenze, wenn das Kind eine Behinderung hat, die es ihm unmöglich macht, für sich selbst zu sorgen

Haushaltsaufnahme: Wann gehören Kinder zum gemeinsamen Haushalt?

Laut dem Bundessozialgericht bedeutet die Aufnahme in den Haushalt nicht allein, dass die Kinder dort wohnen. Sondern es muss z. B. „die Aufnahme in die Familiengemeinschaft“ vorliegen. Der Begriff Haushaltsaufnahme wird außerdem mit „Versorgen“ gleichgestellt, wobei aber nicht hauptsächlich der Unterhalt gemeint ist. Insgesamt muss ein Verhältnis bestehen, das örtliche, materielle und immaterielle Fürsorge und Versorgung bietet (BSG-Urteil v. 30.08.2001, Az. B 4 RA 109/00 R)

Beitragsreduktion auch bei Stief-, Adoptiv- und Pflegeeltern nur bei Kindern unter 25 möglich

Auch wenn bei Stief- und Adoptiveltern die Eltern-eigenschaft im Sinne der Pflegeversicherung erfüllt ist, können Kinder ab 25 nicht mehr für die Beitragsabschläge angerechnet werden.

Können auch mehr als zwei Personen pro Kind die Elterneigenschaft haben?

Die Elterneigenschaft kann – je nach familiärer Situation – auch für mehr als zwei Elternteile vorliegen. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn sich die leiblichen Eltern scheiden lassen und ein Elternteil wieder heiratet. Wenn das Kind in den Haushalt des neuen Ehepartners aufgenommen wird und die Altersgrenzen der Familienversicherung eingehalten werden, gilt der neue Ehepartner als Stiefelternanteil und erwirbt damit ebenfalls die Elterneigenschaft.

Kann die Elterneigenschaft wieder wegfallen?

Eine einmal begründete Elterneigenschaft nimmt Mitglieder lebenslang vom Beitragszuschlag für Kinderlose aus.

Bei den Beitragsabschlägen hingegen ist dies anders geregelt. Hier kann die Elterneigenschaft wieder entfallen. Nämlich insbesondere

- bei den leiblichen Eltern, wenn die Adoption ihrer Kinder durch die Adoptiveltern wirksam wird.
- bei einer rechtlichen Vaterschaft, wenn ein leiblicher Vater die Vaterschaft anerkannt hat.
- bei Pflegeeltern, wenn das Pflegeverhältnis abgebrochen oder aufgelöst wird.

Hinweis: Ihre Mitarbeitenden müssen den Wegfall der Elterneigenschaft unverzüglich Ihnen oder der Pflegekasse (Selbstzahler) mitteilen.

Rund um den Nachweis der Elterneigenschaft

Bei wem müssen Beschäftigte ihre Kinder nachweisen?

Die Elterneigenschaft sowie die Anzahl der zu berücksichtigenden Kinder für den Beitragsabschluss müssen Ihre Mitarbeitenden gegenüber der beitragsabführenden Stelle nachweisen:

- In der Regel sind Sie als Arbeitgeber die beitragsabführende Stelle.
- Bei Selbstzahlern ist dies die Pflegekasse.
- Freiwillig krankenversicherte sogenannte „Firmenzahler“ müssen den Nachweis gegenüber ihrem Arbeitgeber und gegenüber der Pflegekasse erbringen.

Übergangszeit bis Ende Juni 2025: Vereinfachtes Verfahren möglich

Aktuell gilt: Ihre Mitarbeitenden müssen die Elterneigenschaft und die Anzahl der Kinder nicht noch einmal nachweisen, wenn Ihnen diese Angaben schon bekannt sind. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn die Elterneigenschaft oder die Zahl der Kinder bereits in den Personalunterlagen vermerkt sind.

Ansonsten müssen Ihnen Ihre Beschäftigten nachweisen, dass sie Kinder haben und wie viele Kinder für die Abschlüsse berücksichtigungsfähig sind. Wie diese Nachweise aussehen sollen, ist nicht gesetzlich geregelt.

Damit die Nachweise jedoch einheitlich anerkannt werden, gibt der Spitzenverband Bund der Pflegekassen Empfehlungen über die Form der Nachweise. Außerdem wurde übergangsweise ein vereinfachtes Verfahren festgelegt.

Für Nachweise vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 können Sie sich Nachweise gemäß den Empfehlungen vorlegen lassen oder auf die Nachweise verzichten. Das heißt: Bis zum 30. Juni 2025 können Sie als Arbeitgeber entscheiden, nach welchem Verfahren Sie vorgehen.

2025 soll dann ein digitales Verfahren bereitstehen, mit dem die Elterneigenschaft und die Anzahl der Kinder erhoben werden können.

Übergangszeitraum 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2025 – beide Nachweisverfahren sind möglich

Variante 1: Das vereinfachte Nachweisverfahren ohne weitere Prüfung

Bis 30. Juni 2025 reicht es, wenn Ihnen Ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die erforderlichen Angaben zu den berücksichtigungsfähigen Kindern **formlos** mitteilen. Der Nachweis gilt als erbracht und die Angaben dürfen ohne weitere Prüfung verwendet werden. Auf weitere Nachweise wird dann verzichtet. In welcher Form Sie die Angaben haben möchten, können Sie als beitragsabführende Stelle selbst entscheiden.

Übrigens: Sie können das vereinfachte Verfahren bis zum 30. Juni 2025 auch nutzen, um sich die erstmalige Elterneigenschaft anzeigen zu lassen, durch die der Beitragszuschlag für Kinderlose wegfällt.

Dabei gilt natürlich, dass die Angaben stets der Wahrheit entsprechen und vollständig sein müssen – dazu sind Beschäftigte gesetzlich verpflichtet. Wenn sie sich vorsätzlich oder leichtfertig nicht daran halten, begehen sie eine Ordnungswidrigkeit.

Sind die Abgaben fehlerhaft, erfolgt keine rückwirkende Korrektur zu Lasten der versicherten Person. Nur wenn die Person zu viele Beiträge gezahlt hat, erfolgt eine Korrektur und Erstattung.

Variante 2: Sie lassen sich Nachweise liefern, die den Empfehlungen entsprechen

In den Empfehlungen werden Nachweise aufgelistet, die anzuerkennen sind. Auch wenn die Liste einigermaßen vollständig ist, sind weitere geeignete Nachweise nicht ausgeschlossen.

Geht das Geburtsdatum des Kindes aus dem Nachweis nicht hervor, es soll aber für den Beitragsabschluss berücksichtigt werden? Dann müssen Sie sich ein Personaldokument vorlegen lassen.

Welche Nachweise gelten als geeignet?

Die umfangreiche Aufstellung der Nachweise für leibliche Eltern, Adoptiveltern, Stiefeltern und Pflegeeltern finden Sie im Rundschreiben des GKV-Spitzenverbands vom 11. Juli 2023 (RS 2023-384) im Abschnitt 5.4. ab Seite 27.

Es werden dort auch Alternativen genannt, falls die Unterlagen nicht mehr vorhanden sind und auch nicht mehr beschafft werden können. Diese können in solchen Fällen hilfsweise als Beweismittel dienen.

Was mache ich als Arbeitgeber, wenn ich über die Elterneigenschaft meiner Mitarbeitenden nicht sicher bin?

Es kann immer passieren, dass Sie als beitragsabführende Stelle unsicher sind, ob die Elterneigenschaft besteht oder ob ein Kind berücksichtigungsfähig ist. In solchen Fällen können Sie sich an die Kranken- oder Pflegekasse wenden. Denn dann entscheidet die Stelle, die für die Entscheidung zur Beitragspflicht in der Pflegeversicherung zuständig ist. In der Regel ist das die Krankenkasse des betroffenen Elternteils, bei Selbstzahlern die Pflegekasse.

Nachweis erbracht – und ab wann gilt der neue PV-Beitrag?

Je nachdem, wann Ihnen die Nachweise zur Elterneigenschaft vorliegen und wann die Kinder geboren sind, wirkt sich das auf die Höhe des Pflegeversicherungsbeitrags aus:

Die Kinder wurden vor dem 1. Juli 2023 geboren
Die Nachweise wirken vom 1. Juli 2023 an.

Wenn es nur um den Wegfall des Kinderlosenzuschlags geht, gilt eine Ausnahme: Sind die Kinder zwischen dem 1. April und dem 30. Juni 2023 geboren, fällt der Beitragszuschlag ab dem Geburtsmonat weg – sofern der Nachweis innerhalb von drei Monaten nach der Geburt eingereicht wird. Ansonsten entfällt er ab dem 1. Juli 2023.

Die Kinder wurden im Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 geboren

Die Nachweise wirken ab Beginn des Geburtsmonats. Wann der Nachweis vorgelegt wird, ist dabei unbedeutend.

Die Kinder werden ab dem 1. Juli 2025 geboren

Zukünftig wirken Nachweise ab dem Geburtsmonat, wenn der Nachweis innerhalb von drei Monaten nach der Geburt vorgelegt wird. Wird der Nachweis später eingereicht, wird er im jeweiligen Folgemonat wirksam.

Davon ausgenommen wird das digitale Verfahren ab 2025 sein: Nachweise, die darüber abgerufen werden, sind dann immer ab dem Beginn des Geburtsmonats wirksam.

Was ist bei einem Arbeitgeberwechsel?

Wenn Beschäftigte ihren Arbeitgeber wechseln, müssen sie dort erneut angeben, ob sie Kinder haben bzw. wie viele Kinder berücksichtigungsfähig sind.

Dafür gelten die gleichen Fristen. Das maßgebende Ereignis ist in dem Fall nicht die Geburt des Kindes, sondern der Zeitpunkt des Wechsels zu einem neuen Arbeitgeber (und damit der Wechsel der beitragsabführenden Stelle). Sofern Sie neue Mitarbeitende bekommen und Ihnen die Angaben zu den Kindern bereits bekannt sind, müssen Sie die Angaben nicht noch einmal abfragen.

Muss ich die Angaben und Nachweise aufbewahren?

Ja. Die Nachweise über die Elterneigenschaft und über die Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder müssen Sie zusammen mit allen Unterlagen, die für die Zahlung der Pflegeversicherungsbeiträge relevant sind, aufbewahren. Ein bloßer Vermerk, dass Sie die Unterlagen gesehen haben, reicht nicht aus.

Das gilt auch für die Angaben im vereinfachten Nachweisverfahren – auch diese müssen Sie zu den Unterlagen nehmen.

Wo kann ich mich weiter informieren?

Das **Rundschreiben** des GKV-Spitzenverbands „Grundsätzliche Hinweise – Differenzierung der Beitragssätze in der Pflegeversicherung nach Anzahl der Kinder und Empfehlungen zum Nachweis der Elterneigenschaft vom 11. Juli 2023“ finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2153810**.

Die wichtigsten Informationen zum neuen PV-Beitrag in kompakter Form finden Sie in unserem **Beratungsblatt** „Reform der Pflegeversicherung ab 1. Juli 2023“ unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2153500**.

TK-Webinar „Beitragsrechtliche Änderungen durch das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) – kurz & kompakt“ am 23. August 2023: In einer Stunde vermitteln Ihnen unsere Fachexpertinnen und -experten die wichtigsten Informationen zur neuen Beitragsberechnung. Mehr unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2154704**.

Quelle: GKV-Spitzenverband

2. Krankschreibung im Urlaub: Was müssen Arbeitgeber wissen?

Endlich Urlaub – und auf einmal fängt der Hals an zu kratzen. Wenn Beschäftigte im oder vor dem Urlaub krank werden, ist das nicht nur ärgerlich, sondern wirft auch arbeitsrechtliche Fragen auf.

Wenn Beschäftigte während ihres Urlaubs erkranken, gibt § 9 BUrlG (Bundesurlaubsgesetz) ganz klar vor: Diese Tage werden nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die Arbeitsunfähigkeit durch ein ärztliches Attest nachgewiesen wird.

Seit 2023 gilt für Arbeitgeber das eAU-Abrufverfahren: Beschäftigte müssen ihrem Arbeitgeber keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehr vorlegen, sondern ihn nur über die Krankschreibung informieren. Arztpraxen übermitteln die AU-Daten an die Krankenkassen. Arbeitgeber müssen sie dort abrufen.

Krankmeldung im Ausland

Das neue Verfahren gilt allerdings nicht für AU-Bescheinigungen aus dem Ausland. Halten sich Mitarbeitende während ihres Urlaubs im Ausland auf und werden dort arbeitsunfähig krank, gelten weiterhin die Nachweispflichten gegenüber dem Arbeitgeber und der Krankenkasse.

Wenn die Krankheitstage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden sollen, müssen Beschäftigte zwingend ein ärztliches Attest bei einer Ärztin oder einem Arzt am Urlaubsort einholen. Liegt dies vor, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber.

Außerdem müssen sie ihren Arbeitgeber und ihre Krankenkasse so schnell wie möglich informieren. Und zwar über

- die Arbeitsunfähigkeit an sich,
- die voraussichtliche Dauer und
- die Adresse am Aufenthaltsort.

Gemäß § 5 Abs. 2 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) muss dafür die schnellstmögliche Übermittlung gewählt werden – also am besten telefonisch oder per Mail.

Wenn die erkrankten Beschäftigten ins Inland zurückkehren, müssen sie ihren Arbeitgeber und ihrer Krankenkasse unverzüglich darüber informieren.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für die Zeit der Krankheit haben Beschäftigte einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber (§ 3 EFZG).

Können Beschäftigte ihren Urlaub nach der Krankheit verlängern?

Auch wenn der Bedarf an Urlaub groß sein mag: Die wegen Krankheit verlorenen Urlaubstage dürfen Beschäftigte nicht einfach im Anschluss an den Urlaub dranhängen. Wenn sie am Ende des genehmigten Urlaubszeitraums nicht mehr arbeitsunfähig sind, müssen sie wieder pünktlich zur Arbeit erscheinen. Den Urlaub muss der Arbeitgeber zu gegebener Zeit nachgewähren.

Langzeiterkrankung: Wann verfallen die Urlaubstage?

Sind Beschäftigte länger erkrankt und können deswegen ihren Urlaub im restlichen Kalenderjahr – und im Übertragungszeitraum des Folgejahres – nicht mehr nehmen, verfallen die Urlaubsansprüche erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres. Das entspricht der europarechtskonformen Auslegung des deutschen Urlaubsrechts durch das BAG.

Krank vor dem Urlaub – was gilt?

Wenn Beschäftigte vor ihrem Urlaub erkranken, wirft das die Frage auf, ob sie diesen Urlaub trotz Krankheit antreten dürfen oder ob der Arbeitgeber verlangen darf, dass sie – im Sinne einer schnellen Genesung – darauf verzichten.

Hier gilt der Grundsatz, dass Beschäftigte während einer Krankschreibung alles unterlassen müssen, was ihre Genesung hindert. Daher kommt es also darauf an, ob die geplante Urlaubsreise einer Genesung entgegensteht oder ob sie möglicherweise sogar förderlich ist.

Um sicherzugehen, lassen sich Beschäftigte von der Praxis oftmals schriftlich bescheinigen, dass eine möglicherweise geplante Reise die Regeneration nicht hemmt.

Generell ist es sinnvoll, dass Arbeitgeber und Beschäftigte miteinander sprechen, um Missverständnisse gar nicht erst entstehen zu lassen. Da Arbeitgeber in der Regel den Grund für die Arbeitsunfähigkeit nicht kennen, könnten sie beispielsweise daran zweifeln, ob die Arbeitsunfähigkeit überhaupt gerechtfertigt ist.

Mehr zum Thema

Mehr Informationen finden Sie bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de): zum Beispiel zu Arbeitsunfähigkeiten insgesamt, zum Thema Urlaub oder zur Entgeltfortzahlung. Auch den Entgeltfortzahlungsrechner finden Sie in TK-Lex.

Quelle: TK-Lex

3. Mindestlohn soll 2024 weiter steigen

Ab 2024 soll der Mindestlohn in zwei Stufen weiter steigen: Die Unabhängige Mindestlohnkommission hat ihren Vorschlag für die künftigen Steigerungen des Mindestlohns vorgelegt.

Die Unabhängige Mindestlohnkommission berät sich alle zwei Jahre und schlägt dann der Bundesregierung die neuen Mindestlohnwerte vor. So ist sieht es das Mindestlohngesetz vor.

Dabei orientiert sich die Kommission an der Entwicklung der Tariflöhne in Deutschland. Die Bundesregierung prüft den Vorschlag und macht ihn in der Regel per Verordnung verbindlich.

Ab Januar 2024 soll der Mindestlohn von 12 Euro (seit Oktober 2022) auf 12,41 Euro pro Stunde steigen. 2025 soll er erneut angehoben werden – dann auf 12,82 Euro pro Stunde. Der Vorschlag der Kommission liegt nun bei der Bundesregierung.

Was passiert, wenn die Minijobgrenze überschritten wird?

Wird die Minijob-Verdienstgrenze überschritten, ist dies nicht mehr eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Dabei kommt es nicht auf die tatsächliche Zahlung, sondern auf den Entgeltanspruch des Beschäftigten an – das sogenannte Entstehungsprinzip.

Von diesem Zeitpunkt an handelt es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Arbeitgeber müssen dann entsprechende Ummeldungen im Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) erstellen.

Übrigens: Wer weniger als den Mindestlohn zahlt, dem drohen nicht nur bis zu 500.000 Euro Bußgeld, sondern auch die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Mindestlohnrechner & Arbeitshilfen

Arbeitshilfen wie einen Mindestlohn-Rechner, Hinweise zur Arbeitszeiterfassung bei Minijobbern oder Infomaterialien für Arbeitgeber finden Sie auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unter [bmas.de](https://www.bmas.de).

Mehr zu Minijobs und Beschäftigungen im Übergangsbereich (Midijobs) finden Sie in unseren FAQ unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2042524**.

Unser Online-Nachschlagewerk TK-Lex bietet Ihnen unter anderem umfangreiche Informationen zum Mindestlohn sowie den Minijobrechner und den Midijobrechner: tk-lex.tk.de.

Quelle: Bundesregierung; BMAS; TK

4. Minijobs in der Elternzeit – was sollten Arbeitgeber wissen?

Mit Minijobs können Eltern ihre Haushaltskasse während der Elternzeit aufbessern. Häufig kommt das Angebot sogar vom bisherigen Arbeitgeber. Was ist für Arbeitgeber dabei wichtig?

Bei geringfügigen Beschäftigungen während der Elternzeit kommt es auf die Art der Beschäftigung an: Minijobs unter 520 Euro sind aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht kein Problem. Bei kurzfristigen Beschäftigungen ist dies anders. Hinzu kommen noch die Vorgaben der Elterngeldstelle. Wir zeigen auf, was Arbeitgeber beachten sollten.

Minijob in der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber

Während der Elternzeit ruht ein zuvor ausgeübtes Arbeitsverhältnis. Nimmt eine Person in der Elternzeit einen Minijob bis 520 Euro bei einem anderen Arbeitgeber auf, müssen Sie keine Besonderheiten beachten.

Welche Meldungen sind erforderlich?

Den Minijob in der Elternzeit müssen sie – wie sonst auch – vom entsprechenden Arbeitgeber bei der Minijob-Zentrale melden. Es gelten die üblichen melde- und beitragsrechtlichen Regelungen. Mehrere Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern, bis zu regelmäßig insgesamt 520 Euro im Monat, sind ebenfalls möglich.

Elternzeit und Minijob bei demselben Arbeitgeber

Normalerweise kann ein 520-Euro-Minijob nicht bei dem Arbeitgeber aufgenommen werden, bei dem auch die Hauptbeschäftigung besteht. Da aber die Hauptbeschäftigung während der Elternzeit ruht, ist in dieser Zeit auch ein Minijob bis 520 Euro beim selben Arbeitgeber möglich.

Welche Meldungen sind erforderlich?

Für die ruhende Hauptbeschäftigung hat der Arbeitgeber eine Unterbrechungsmeldung mit dem Abgabegrund 51 (wegen Mutterschaftsgeld) oder 52 (wegen Elternzeit) abzugeben.

Wegen des Minijobs muss die Person nun bei der Minijob-Zentrale angemeldet werden. Dabei bleibt die Mitgliedschaft bei der Krankenkasse während der Elternzeit bestehen.

Die Meldungen können auf zwei Arten erfolgen:

- **Variante 1: Fortführung der bisherigen Beschäftigung als Minijob**
Arbeitgeber, die die bisherige versicherungspflichtige Beschäftigung als 520-Euro-Minijob während der Elternzeit fortführen, müssen Meldungen wegen eines Wechsels der Krankenkasse vornehmen. In diesem Fall ist eine Abmeldung mit Abgabegrund "31" bei der Krankenkasse und eine Anmeldung mit Abgabegrund "11" zur Minijob-Zentrale vorzunehmen.
- **Variante 2: Gesonderte Behandlung der Aushilfsbeschäftigung**
Für die Dauer des Minijobs vergibt der Arbeitgeber eine gesonderte (zweite) Personalnummer. Damit kann der Minijob eigenständig mit Grund "10" bei der Minijob-Zentrale angemeldet werden. Die Meldung der ruhenden Hauptbeschäftigung bei der Krankenkasse bleibt unberührt.

Elternzeit und kurzfristiger Minijob bei verschiedenen Arbeitgebern

Kurzfristige Beschäftigungen sind nur sozialversicherungsfrei, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Beschäftigungen während der Elternzeit werden allerdings berufsmäßig ausgeübt, weil die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Personenkreis der Erwerbstätigen zählen. Deshalb sind diese zusätzlichen Beschäftigungen nur sozialversicherungsfrei, wenn sie unter 520 Euro monatlich liegen.

Das gilt auch, wenn die Zeitgrenzen von maximal 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen pro Kalenderjahr eingehalten werden und die Beschäftigung normalerweise als kurzfristig gelten würde.

Überschreitet das Entgelt 520 Euro pro Monat, ist die zusätzliche Beschäftigung während der Elternzeit sozialversicherungspflichtig zu behandeln.

Elternzeit und kurzfristige Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber

Eine kurzfristige Beschäftigung über 520 Euro während des ruhenden Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber ist nicht möglich, weil es sich um die Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung handelt. Denn das Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber wird nicht unterbrochen. Es ruht lediglich und lebt nach der Elternzeit wieder auf.

Werden Minijobs auf das Elterngeld angerechnet?

Grundsätzlich gilt: Während einer Elternzeit darf nicht mehr als 32 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Bei 520-Euro-Minijobs wird diese Grenze nicht überschritten.

Allerdings wird ein Hinzuverdienst auf das Elterngeld angerechnet, so dass er der zuständigen Elterngeldstelle mitgeteilt werden muss.

Über den Elterngeldrechner des BMFSFJ können Eltern herausfinden, wie hoch das Elterngeld ausfällt und ob der Job angerechnet wird.

Weitere Infos

Mehr zu geringfügigen Beschäftigungen finden Sie in unseren FAQ unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2037832.

Einen Überblick über das Elterngeld finden Sie beim BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) unter [bmfsfj.de](https://www.bmfsfj.de).

Alle wichtigen Informationen zu Elterngeld und Elternzeit finden Sie unter [familienportal.de](https://www.familienportal.de) in den Familienleistungen.

Quellen: BMFSFJ; TK-Lex

5. Künstlersozialabgabe soll 2024 nicht weiter steigen

Wenn ein Unternehmen künstlerische Leistungen in Anspruch nimmt, ist es in der Regel dazu verpflichtet, die Künstlersozialabgabe zu zahlen. Der Abgabesatz soll 2024 stabil bleiben.

Fast alle Unternehmen, die künstlerische Leistungen abnehmen und bezahlen, sind zur Zahlung der Künstlersozialabgabe verpflichtet. Denn nicht die Vermarktung der künstlerischen Werke ist dafür maßgeblich, sondern deren Inanspruchnahme für Unternehmenszwecke.

Künstlersozialabgabe 2024

Nachdem die Corona-Pandemie für große wirtschaftlichen Schäden in der Kunst- und Kulturwirtschaft sorgte, sind die Einnahmen aus der Künstlersozialabgabe 2022 wieder auf den Stand von vor der Pandemie gestiegen.

Durch diese Entwicklung und zusätzliche Bundesmittel von insgesamt 175 Millionen Euro bleibt der Abgabesatz 2024 bei stabilen 5,0 Prozent. Infolge der Pandemie hätte der Abgabesatz eigentlich auf 5,9 Prozent angehoben werden müssen.

Den Entwurf der Künstlersozialabgabe-Verordnung 2024 finden Sie beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unter [bmas.de](https://www.bmas.de).

Wer zahlt die Künstlersozialabgabe?

Die Abgabepflicht nach § 24 KSVG (Künstlersozialversicherungsgesetz) liegt vor, wenn zwei Voraussetzungen zutreffen:

- Der Betrieb gehört zum Kreis der abgabepflichtigen Unternehmen und
- das Honorar an die selbstständigen Künstler oder Publizisten wird tatsächlich gezahlt.

Zum Kreis der abgabepflichtigen Unternehmen zählen zum Beispiel Verlage, Presseagenturen, Bilderdienste, Theater, Orchester, Werbe- und PR-Agenturen oder Museen.

Aber auch Unternehmen, die – unabhängig vom eigentlichen Zweck des Auftrags – nicht nur gelegentlich Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen, fallen unter die Abgabepflicht.

Immer bis 31. März: Unternehmen müssen sich selbst bei der KSK melden

Abgabepflichtige Unternehmen sind verpflichtet, sich selbst bei der Künstlersozialkasse (KSK) zu melden. Sämtliche an selbstständige Künstler oder Publizisten gezahlten Entgelte eines Jahres müssen spätestens bis zum 31. März des Folgejahres an die KSK gemeldet werden.

Dabei ist es unerheblich, ob der Künstler, der das Honorar bekommen hat, über die Künstlersozialkasse versichert ist oder nicht.

Meldepflichtiges Entgelt: mehr als nur das Honorar

Zum meldepflichtigen Entgelt gehört alles, was das abgabepflichtige Unternehmen aufwendet, um das Werk oder die Leistung zu erhalten oder zu nutzen.

Das heißt, zum meldepflichtigen Entgelt gehört nicht nur das Honorar, sondern auch jeglicher Ersatz für die Aufwendungen und Nebenleistungen des Künstlers oder Publizisten wie zum Beispiel Telefonkosten, Frachtkosten, Werkzeichnungen, Material- oder Personalkosten.

Nicht zum meldepflichtigen Entgelt gehören zum Beispiel:

- Die Umsatzsteuer des selbstständigen Künstlers oder Publizisten
- Zahlungen an urheberrechtliche Verwertungsgesellschaften (zum Beispiel GEMA, VG Wort, VG Bild-Kunst)
- Zahlungen an eine KG und OHG
- Zahlungen an juristische Personen (zum Beispiel GmbH, AG, e.V.) sowie Zahlungen an eine GmbH & Co. KG, sofern diese im eigenen Namen handeln Gewinnzuweisungen an Gesellschafter
- Reise- und Bewirtungskosten im Rahmen der steuerlichen Grenzen
- Nachträgliche Vervielfältigungskosten, die nicht künstlerisch sind und erst nach Erstellung des künstlerischen Werkes anfallen und die für den Erhalt oder die Nutzung des Werkes nicht erforderlich sind
- Übungsleiterpauschalen

Das Entgelt geben Unternehmen anhand einer Jahresmeldung bei der KSK an. Auf diese Meldung hin erfolgt die Abrechnung der Künstlersozialabgabe des Vorjahres. Ergeben sich daraus Nachzahlungen, werden diese ebenfalls am 31. März des Abrechnungsjahres fällig.

Wer die Meldung vergisst, muss mit Konsequenzen rechnen

Wichtig: Unternehmer, die ihren Meldepflichten nicht rechtzeitig nachkommen, werden von der KSK eingeschätzt. Diese Schätzung kann nur durch die Abgabe der konkreten Entgeltmeldungen berichtigt werden. Die Verletzung der gesetzlichen Melde- und Aufzeichnungspflichten ist außerdem eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem Bußgeld geahndet werden kann.

Quelle: TK-Lex; Künstlersozialkasse

6. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

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

August 2023

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

September 2023

- 11. September: Lohnsteueranmeldung August 2023
- 25. September: SV-Beitragsnachweis September 2023
- 27. September: Fälligkeit der SV-Beiträge September 2023

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

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

Quelle: TK

7. 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 dieses Webinar gibt es noch freie Plätze:

Webinar „Beitragsrechtliche Änderungen durch das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) – kurz & kompakt“

Wann? Mittwoch, 23.08.2023, 14 Uhr bis ca. 15 Uhr

Inhalt

Unsere Fachexpertinnen und -experten geben Ihnen einen beitragsrechtlichen Überblick über die im Juli 2023 in Kraft getretene Pflegereform. Das Webinar vermittelt Ihnen kurz & kompakt die wichtigsten Informationen in einer Stunde. Das sind die Themen:

- Änderungsbedarf in der Pflegeversicherung
- Anhebung des Beitragssatzes
- Kinderlosenzuschlag
- Beitragsabschläge für Familien
- Nachweismöglichkeiten
- Umsetzung der Änderungen
- Vereinfachtes Nachweisverfahren
- Besonderheiten/Erstattungen

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.