

Newsletter März 2024

Inhalt

1. Vorsicht bei Einmalzahlungen: Märzklauseel beachten..... 1
2. Nicht vergessen: Schwerbehindertenanzeige bis zum 31. März..... 3
3. Wie war das nochmal? Entgeltfortzahlung: Vorerkrankungen richtig anrechnen..... 4
4. Resturlaub im Folgejahr - worauf müssen Arbeitgeber achten? 5
5. Streik und Arbeitskampf – was gilt dabei im Sozialversicherungsrecht? 6
6. Urlaub festlegen: Was dürfen Arbeitgeber? 7
7. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 9
8. Lohn- und Gehaltsabrechnung..... 10

Sehr geehrte Damen und Herren,

klingselt bei Ihnen auch etwas, wenn Sie an den Monat März denken? Wir meinen damit nicht nur den – von vielen sehnsüchtig erwarteten – Frühlingsanfang, sondern auch so komplexe Themen wie die richtige Zuordnung von Einmalzahlungen bis März, die Schwerbehindertenanzeige und den Umgang mit Resturlaub. Zu allen drei Themen finden Sie einen Überblick in diesem Newsletter.

Weitere Themen: Wenn Beschäftigte streiken und ihre Arbeit niederlegen – was gilt dann im Sozialversicherungsrecht? Und: Wir erklären, wie das mit der Anrechnung von Vorerkrankungen nochmal genau war. Und fassen zusammen, welche Rechte Arbeitgeber beim Festlegen von Urlaub haben.

Wir wünschen Ihnen einen schönen Frühlingsanfang!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Vorsicht bei Einmalzahlungen: Märzklauseel beachten

Einmalzahlungen im ersten Quartal müssen besonders aufmerksam geprüft werden, damit es nicht zu einer Beitragsnachforderung kommt. Wir erklären anhand eines Beispiels, wie die Märzklauseel funktioniert.

Wenn Unternehmen ihre Einmalzahlungen vor allem in den ersten Monaten eines Jahres auszahlen, erhoffen sie sich davon einen Vorteil: Sie möchten den Vergleichszeitraum und somit die beitragspflichtige Differenz möglichst gering halten.

Dem macht allerdings die Märzklauseel einen Strich durch die Rechnung. Die Märzklauseel besagt, dass in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März eines Jahres gezahlte Einmalzahlungen beitragsrechtlich dem Vorjahr zugeordnet werden müssen, wenn sie im Monat der Auszahlung nicht in vollem Umfang beitragspflichtig werden. Die richtige Zuordnung ist übrigens auch entscheidend für die korrekten Beitragsätze und Beitragsgruppen.

Wird die Märzklauseel übersehen und werden dadurch zu niedrige Beiträge berechnet und gezahlt, fällt die fehlerhafte Zuordnung spätestens bei einer Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung auf. Das kann zu einer Beitragsnachforderung führen.

Wann Einmalzahlungen zum Vorjahr gerechnet werden

Eigentlich gehören Einmalzahlungen zu dem Monat, in dem sie ausgezahlt werden. Das gilt jedoch nicht immer. Sie müssen stattdessen dem Vorjahr zugerechnet werden, wenn diese drei Bedingungen zusammentreffen:

- Die Einmalzahlung wird in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März gezahlt.
- Die versicherungspflichtige Beschäftigung hat bereits im Vorjahr bestanden.
- Die Einmalzahlung übersteigt zusammen mit dem bisherigen beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze.

Was das bedeutet und wie Sie bei der Berechnung vorgehen, erklären wir in unserem ausführlichen Rechenbeispiel.

Praxisbeispiel Märzklausel: So gehen Sie bei der Prüfung und Berechnung vor

Mal angenommen, eine Mitarbeiterin ist seit mehreren Jahren in Ihrem Unternehmen beschäftigt und versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Sie erhält folgendes Entgelt:

- Seit dem 1. Januar 2021 erhält sie ein festes Gehalt von 3.750 Euro pro Monat.
- Ab 1. Januar 2024 steigt ihr Gehalt auf 4.250 Euro monatlich.
- Im März 2024 zahlen Sie ihr eine Gewinnbeteiligung von 3.000 Euro aus.

Im Jahr 2023 wurden für die Mitarbeiterin durchgehend Beiträge abgeführt (sie hat keine beitragsfreien Zeiten); außerdem hat sie 2023 keine Einmalzahlungen erhalten.

Zunächst gehen Sie davon aus, dass die Einmalzahlung zu dem Monat gehört, in dem sie ausgezahlt wurde: also zum März. Nun prüfen Sie, ob die Märzklausel greift.

1. Schritt: Anteilige BBG errechnen

Dafür berechnen Sie erstmal die anteilige Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung für die Monate Januar bis März 2024.

Um die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze (BBG) auszurechnen, wird die BBG der Krankenversicherung (KV) herangezogen.

Anders ist es übrigens bei den krankenversicherungsfreien Beschäftigten: Bei diesen nehmen Sie die anteilige Jahres-BBG der Rentenversicherung.

Die jährliche BBG KV für 2024 liegt bei 62.100 Euro.

Januar, Februar und März 2024 zählen als 3 x 30 Tage = 90 Tage.

So können Sie die anteilige BBG ausrechnen:

$(62.100 \text{ Euro} \times 90 \text{ Tage}) / 360 = 15.525 \text{ Euro}$.

Die anteilige BBG für Januar bis März 2024 liegt also bei 15.525 Euro.

2. Schritt: Arbeitsentgelt Januar bis März

Als nächstes rechnen Sie aus, wie hoch das feste Gehalt der Mitarbeiterin von Januar bis März 2024 ist:

$3 \times 4.250 \text{ Euro} = 12.750 \text{ Euro}$

3. Schritt: Vergleich anteilige BBG und Entgelt

Anschließend vergleichen Sie das errechnete Entgelt mit der anteiligen BBG. Liegt das Entgelt darunter? Ja, das ist der Fall. Wie hoch ist die Differenz?

$15.525 \text{ Euro} \text{ anteilige BBG} - 12.750 \text{ Euro} \text{ Entgelt} = 2.775 \text{ Euro} \text{ Differenz}$

4. Schritt: Vergleich mit Einmalzahlung

Diese Differenz vergleichen Sie mit der einmalig gezahlten Gewinnbeteiligung von 3.000 Euro: Die Gewinnbeteiligung ist höher, die Differenz liegt darunter.

Das Ergebnis: Greift die Märzklausel?

Ja, Sie müssen die Märzklausel anwenden. Das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt (die Gewinnbeteiligung von 3.000 Euro) ist höher als die Differenz. Sie müssen die Zahlung dem Vorjahr zuordnen.

Wie ermitteln Sie nun die korrekten SV-Beiträge?

5. Schritt: Beiträge aus der Einmalzahlung berechnen

Sie gehen nun also davon aus, dass die Einmalzahlung zum Dezember 2023 gehört. Im Dezember verdiente die Mitarbeiterin 3.750 Euro im Monat plus die Einmalzahlung von 3.000 Euro. Das ergibt ein Dezembergehalt von 6.750 Euro.

- Die monatliche BBG KV lag 2023 bei 4.987,50 Euro. Damit liegt das Dezembergehalt über der BBG KV. Die Folge: In der Kranken- und Pflegeversicherung müssen Sie eine Vergleichsberechnung für das Jahr 2023 machen.
- Die monatliche BBG RV/ALV lag 2023 bei 7.300; diese wird vom Dezembergehalt nicht erreicht. Die Folge: In der Renten- und Arbeitslosenversicherung ist die Einmalzahlung in voller Höhe beitragspflichtig.

6. Schritt: Vergleich BBG KV 2023 und Jahresgehalt

Die Arbeitnehmerin hat das ganze Jahr 2023 bei Ihnen gearbeitet. Daher nutzen Sie die jährliche Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung für die Berechnung. Diese lag 2023 bei 59.850 Euro.

Hätte die Arbeitnehmerin nicht das ganze Jahr bei Ihnen gearbeitet, müssten Sie für 2023 die anteilige Beitragsbemessungsgrenze ausrechnen.

2023 haben Sie der Arbeitnehmerin $12 \times 3.750 \text{ Euro} = 45.000 \text{ Euro}$ gezahlt. Das liegt unter der BBG KV 2023:

$59.850 \text{ Euro} \text{ BBG KV} - 45.000 \text{ Euro} \text{ Gehalt für 2023} = 14.850 \text{ Euro} \text{ Differenz}$

Die Differenz vergleichen Sie mit der Einmalzahlung: Die Einmalzahlung von 3.000 Euro ist geringer als die Differenz von 14.850 Euro.

Das Ergebnis: Fallen SV-Beiträge aus der Einmalzahlung an?

Ja, die Gewinnbeteiligung (Einmalzahlung) von 3.000 Euro muss in voller Höhe verbeitragt werden - und zwar in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Sonderfall Unfallversicherung

In der Unfallversicherung gilt die Märzklauseel nicht, denn hier gilt das Zuflussprinzip: Eine Einmalzahlung gehört für die Unfallversicherung immer zu dem Kalenderjahr, in dem sie gezahlt wurde.

Mehr zur Märzklauseel und den Rechengrößen

Alles Wichtige zu Beiträgen aus Einmalzahlungen und zur Märzklauseel haben wir in unserer FAQ-Sammlung zusammengestellt unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2042498.

Rechtliche Hintergründe und Erklärungen zur Märzklauseel finden Sie bei TK-Lex unter tk-lex.tk.de mit dem Suchwort „Märzklauseel“.

Alle Beitragssätze, Bemessungsgrenzen und Rechengrößen für 2024 finden Sie in unseren Beitragstabellen und Downloads unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2032248.

Quelle: TK

2. Nicht vergessen: Schwerbehindertenanzeige bis zum 31. März

Ab einer gewissen Anzahl von Mitarbeitenden sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, einen bestimmten Anteil schwerbehinderter Menschen zu beschäftigen. Denken Sie deshalb bis zum 31. März 2024 an die Schwerbehindertenanzeige für 2023.

Wer im Jahresdurchschnitt monatlich 20 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, ist dazu verpflichtet, Menschen mit einer Schwerbehinderung einzustellen. Und zwar müssen mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden. Welche Beschäftigten als schwerbehindert gelten, definiert das SGB IX.

Diese Quoten sind festgelegt:

- Arbeiten im Unternehmen im Jahresdurchschnitt monatlich mindestens 20, aber weniger als 40 Mitarbeitende, muss der Arbeitgeber eine schwerbehinderte Person beschäftigen.
- Bei mindestens 40, aber weniger als 60 Mitarbeitenden ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, zwei schwerbehinderte Personen zu beschäftigen.
- Arbeitgeber mit mindestens 60 Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden.
- Arbeitgeber mit weniger als 60 Beschäftigten runden Bruchteile bei der Berechnung der Quote ab.

Welche Arbeitsplätze müssen in die Berechnung einfließen?

Nach dem SGB IX spricht man von Arbeitsplätzen, wenn dort Arbeitnehmer, Beamte, Richter, Auszubildende sowie andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte (zum Beispiel Praktikanten oder Volontäre) beschäftigt sind.

Allerdings zählen Stellen von Auszubildenden bei der Berechnung nicht mit. Ebenfalls nicht als Arbeitsplätze im Sinne des SGB IX zu werten sind:

- Stellen, die nur für die Dauer von höchstens acht Wochen besetzt sind, zum Beispiel aufgrund einer Befristung
- Stellen, auf denen Beschäftigte mit weniger als 18 Stunden pro Woche beschäftigt sind

Wird ein schwerbehinderter Mensch jedoch auf einem Teilzeitarbeitsplatz mit weniger als 18 Wochenstunden beschäftigt, weil dies wegen der Art und Schwere der Behinderung als notwendig erscheint, muss diese Person auch auf die Pflichtarbeitsplatzquote angerechnet werden.

Ausgleichsabgabe bei Nichtbesetzung

Erfüllt ein Arbeitgeber die Pflichtquote von fünf Prozent nicht, muss er für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz monatlich eine Ausgleichsabgabe bezahlen. Die Ausgleichsabgabe berechnet sich wie folgt:

Weniger als 20 Arbeitsplätze

Hier leisten Sie keine Ausgleichsabgabe.

Bis 59 Arbeitsplätze

- Bei 20 bis 39 Arbeitsplätzen muss ein Arbeitsplatz mit einer schwerbehinderten Person besetzt werden. Ansonsten muss die Ausgleichsabgabe von 140 Euro gezahlt werden.
- Bei 40 bis 59 Arbeitsplätzen müssen zwei Arbeitsplätze von schwerbehinderten Personen besetzt werden. Ansonsten werden 245 Euro pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz fällig.

Ab 60 Arbeitsplätzen

Für Unternehmen mit 60 oder mehr Beschäftigten gelten die folgenden Ausgleichsabgaben pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz:

- Ab 5 % der Arbeitsplätze sind mit schwerbehinderten Personen besetzt: keine Ausgleichsabgabe
- 3 % bis unter 5 % der Arbeitsplätze sind mit schwerbehinderten Personen besetzt: 140 Euro
- 2 % bis unter 3 % der Arbeitsplätze sind mit schwerbehinderten Personen besetzt: 245 Euro
- Unter 2 % der Arbeitsplätze sind mit schwerbehinderten Personen besetzt: 360 Euro

Ab 2024 gilt: Wer keine schwerbehinderten Personen beschäftigt, muss bis 31. März 2025 deutlich mehr zahlen

Wenn 0 % der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Personen besetzt sind, werden ab dem Jahr 2024 pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz 720 Euro fällig.

Unser Tipp: Wie hoch die Ausgleichsabgabe bei wie vielen Beschäftigten ausfällt oder ausfallen würde, können Sie zum Beispiel mit dem **Ausgleichsabgaben-Rechner** von REHADAT berechnen. Sie finden den Online-Rechner unter rehadat-ausgleichsabgabe.de.

Ausgleichsabgabe immer bis 31. März

Muss eine Ausgleichsabgabe für ein Jahr gezahlt werden, müssen Arbeitgeber sie bis zum 31. März des Folgejahrs an das für den Arbeitgeber-Hauptsitz zuständige Integrationsamt überweisen.

Bis 31. März: Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeitenden der BA melden

Ebenfalls spätestens bis zum 31. März des Folgejahrs müssen Sie die Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeitenden für das vorherige Jahr an die Bundesagentur für Arbeit (BA) melden.

Dafür nutzen Sie entweder die amtlichen Vordrucke der BA oder übermitteln Ihre Meldung elektronisch per IW-Elan. Diese Software erstellt das Institut der deutschen Wirtschaft im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit. Mehr dazu finden Sie unter [iw-elan.de](https://www.iw-elan.de).

Quelle: TK-Lex; Bundesagentur für Arbeit; REHADAT

3. Wie war das nochmal? Entgeltfortzahlung: Vorerkrankungen richtig anrechnen

Arbeitgeber können Vorerkrankungen häufig auf die Gesamtdauer der Entgeltfortzahlung anrechnen, wenn Beschäftigte erneut erkranken. Die Prüfung der Anrechenbarkeit erfolgt durch die Krankenkassen. Wir fassen zusammen, was Sie als Arbeitgeber beachten müssen.

Werden Beschäftigte arbeitsunfähig krankgeschrieben, haben sie einen gesetzlichen Anspruch darauf, dass ihr Arbeitgeber ihr Entgelt für einen gewissen Zeitraum weiterzahlt. Aber wie verhält es sich, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mehrmals erkranken - lassen sich die Erkrankungen zusammenrechnen? Wir erläutern, wann eine Anrechnung von Vorerkrankungen erfolgen darf und wie die Prüfung erfolgt.

Bedingungen zur Anrechenbarkeit

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Fall einer Erkrankung ist auf längstens sechs Wochen begrenzt. Arbeits- oder Tarifverträge können einen längeren Anspruch vorsehen. Werden Beschäftigte infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, kann der Arbeitgeber die Erkrankungen zusammenrechnen.

Und zwar, wenn die Beschäftigten vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit nicht mindestens sechs Monate arbeitsfähig waren oder wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten noch nicht abgelaufen ist.

Welche Erkrankungen können angerechnet werden?

Angerechnet werden nur Zeiten derselben Krankheit. Um zu entscheiden, ob eine Erkrankung angerechnet werden kann, muss man also die Diagnose kennen. Diese Information liegt dem Arbeitgeber jedoch in den meisten Fällen nicht vor. Um zu erfahren, ob er eine Arbeitsunfähigkeit anrechenbar ist oder nicht, kann er sich daher an die Krankenkassen wenden.

Vorerkrankungsanfrage: Wie gehen Arbeitgeber vor?

Der Auftrag zur Prüfung, ob Vorerkrankungen angerechnet werden können, muss über den DTA EEL (Datenaustausch Entgeltersatzleistungen) erfolgen: Der Arbeitgeber übermittelt der Krankenkasse neben den grundsätzlichen Identifikationsdaten die Zeiträume der aktuellen Arbeitsunfähigkeit und der zu prüfenden Vorerkrankungen.

Eine Anfrage darf jedoch erst erfolgen, wenn der Arbeitgeber geprüft hat, ob die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist, die aktuelle und die zu prüfende Erkrankung bescheinigt vorliegen und alle Krankheiten zusammen mindestens 30 Tage umfassen.

Prüfung: Wie gehen Krankenkassen vor?

Damit die Krankenkasse prüfen kann, ob zwischen den Arbeitsunfähigkeitszeiten ein Zusammenhang besteht, braucht sie die Diagnosen auf den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die Beschäftigte ihrer Krankenkasse vorlegen.

Die Prüfung kann also erst erfolgen, wenn der Krankenkasse alle entsprechenden Arbeitsunfähigkeitsnachweise vorliegen. Gegebenenfalls müssen sie vom Versicherten oder von der Arztpraxis nachgefordert werden.

Liegen alle Erkrankungsnachweise vor, prüft die Krankenkasse anhand der Diagnosen, inwieweit die Vorerkrankungen auf dieselbe Grunderkrankung wie die aktuelle Erkrankung zurückzuführen sind.

Diese Prüfung kann nicht automatisch durchgeführt werden, weil Diagnosen - auch wenn sie gleich sind - nicht immer derselben Grunderkrankung zugeordnet werden können. Beispielsweise können mehrere Erkrankungszeiten mit der Diagnose Depression vorliegen, die aber auf unterschiedlichen Ereignissen beruhen und nicht aufeinander angerechnet werden dürfen.

Kann die Krankenkasse nicht zweifelsfrei beurteilen, ob Erkrankungen zusammenhängen, werden die behandelnden Ärzte oder der Medizinische Dienst in die Prüfung eingebunden.

Ergebnis: Rückmeldung an den Arbeitgeber

Steht das Ergebnis der Prüfung fest, übermittelt es die Krankenkasse ebenfalls auf dem elektronischen Weg über den DTA EEL.

Der Arbeitgeber kann zu jeder Vorerkrankung dem Datensatz entnehmen, ob der Krankenkasse ein Nachweis für die Vorerkrankung vorliegt und wenn er nur teilweise vorliegt, für welchen Zeitraum.

Zudem teilt die Krankenkasse mit, ob der vorliegende und demnach prüfbare Arbeitsunfähigkeits-Zeitraum anrechenbar, nicht anrechenbar oder nur teilweise anrechenbar ist.

Das ist notwendig, weil es sein kann, dass eine Arbeitsunfähigkeit bei wechselnder Diagnose trotz eines durchgehenden Zeitraums nur teilweise auf dieselbe Grunderkrankung zurückgeführt werden kann. In diesem Fall übermittelt die Krankenkasse den anrechenbaren Zeitraum.

Liegt dem Arbeitgeber das Prüfungsergebnis vor, kann er über die Dauer der Entgeltfortzahlung entscheiden.

Arbeitshilfe: Entgeltfortzahlung leicht berechnen

Der Entgeltfortzahlungsrechner der Techniker hilft Ihnen dabei, die Dauer der Fortzahlung korrekt zu berechnen: zu finden unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

Quelle: TK

4. Resturlaub im Folgejahr - worauf müssen Arbeitgeber achten?

Beschäftigte müssen ihren Urlaub grundsätzlich bis Jahresende nehmen, sonst kann er laut Bundesurlaubsgesetz verfallen. Arbeitgeber haben dabei allerdings Mitwirkungspflichten. Unser Überblick: Was gilt für den Urlaubsverfall, wie kann der Urlaub ins Folgejahr übertragen werden 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, Az. 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. März, 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. Dezember eines Jahres auf den 31. März 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 vorherige Arbeitgeber nach § 6 Absatz 2 BUrlG gesetzlich dazu verpflichtet, den bisherigen Urlaub zu anzugeben. Er muss eine Bescheinigung darüber ausstellen, 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 Jahresende oder - bei möglicher Übertragung - bis zum 31. März des Folgejahres nicht genommen wird, verfällt er ersatzlos.

Arbeitgeber haben Mitwirkungspflichten

Dies gilt allerdings nur noch eingeschränkt. Denn gemäß EU-konformer Auslegung kann der Urlaubsanspruch 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 rechtzeitig schriftlich darauf hinweisen, dass der Urlaub bis zum 31. Dezember oder - sofern möglich - bis zum 31. März 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.

Um den Urlaubsanspruch des Minijobbers oder der Minijobberin 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 wird die Zahl der Urlaubstage entsprechend verringert.

Mehr zum Thema

Ausführliche Informationen, rechtliche Hintergründe, Praxisbeispiele und Hinweise zu den anderen Rechtsgebieten finden Sie bei tk-lex.tk.de unter dem Suchwort "Urlaub".

Quelle: TK-Lex

5. Streik und Arbeitskampf – was gilt dabei im Sozialversicherungsrecht?

Aktuell wird bundesweit immer wieder gestreikt: Beschäftigte legen organisiert ihre Arbeit nieder, um ihre Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen. Was gilt bei einem Streik im Sozialversicherungsrecht? Unser Überblick.

Unter einem Streik versteht man die vorübergehende Arbeitsniederlegung einer größeren Anzahl von Beschäftigten. Streiks erfolgen planmäßig und werden gemeinschaftlich durchgeführt. Ihr Ziel ist die Durchsetzung eines kollektiven Interesses.

Streiks sind als Mittel des Arbeitskampfes grundsätzlich rechtlich zulässig. Sie müssen allerdings von einer Gewerkschaft geführt werden, dürfen nicht gegen die Rechtsordnung verstoßen und nicht die Friedenspflicht oder eine Schlichtungsvereinbarung brechen.

Arbeitsverhältnis besteht weiter

Während eines Streiks bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen. Lediglich die Hauptpflichten des Arbeitsvertrags – nämlich die Arbeitspflicht der Beschäftigten und die Arbeitgeberpflicht zur Zahlung des Arbeitsentgelts – werden ausgesetzt.

Ist der Arbeitskampf beendet, leben die Hauptpflichten wieder auf.

Außerdem wichtig zu wissen:

- Tritt während des Streiks Arbeitsunfähigkeit ein, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.
- Gleiches gilt für den Feiertagslohn.
- Vergütung, die bereits vor dem Arbeitskampf verdient wurde, muss ausgezahlt werden. Der Grund: Dem Arbeitgeber steht ein Zurückbehaltungsrecht nicht zu.
- Die Nebenpflichten bleiben auch während des Streiks erhalten. Das bedeutet, dass Beschäftigte beispielsweise weiterhin gehalten sind, über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse gegenüber Dritten zu schweigen.

Streik und Urlaubsrecht

Der Urlaubsanspruch und der Streik beeinflussen sich gegenseitig nicht: Befindet sich z.B. ein Arbeitnehmer im Urlaub, kann er nicht zusätzlich streiken. Sein Urlaub wird durch den Streik nicht unterbrochen.

Will z.B. eine Arbeitnehmerin während eines Streiks Urlaub nehmen, muss sie ihre Streikteilnahme beenden und ihre Arbeitsbereitschaft anzeigen.

Was gilt in der Sozialversicherung?

Allgemeine Regelung bei Freistellungen

Grundsätzlich gilt für Freistellungen: Werden Beschäftigungen ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt unterbrochen, gelten sie in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für einen Monat als fortbestehend. Damit bleibt auch die Versicherungspflicht für einen Monat erhalten.

Regelung bei Streik: Renten- und Arbeitslosenversicherung

Ist die Arbeitsunterbrechung auf eine Arbeitskampfmaßnahme zurückzuführen (Streik oder Aussperrung), spielt es für den Erhalt der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung keine Rolle, ob es sich um einen rechtmäßigen oder rechtswidrigen Arbeitskampf handelt.

Regelung bei Streik: Kranken- und Pflegeversicherung

Anders ist es in der Kranken- und Pflegeversicherung. In diesen beiden Sozialversicherungszweigen ist für den Erhalt der Mitgliedschaft zu unterscheiden, ob es sich bei den Arbeitskampfmaßnahmen um einen rechtswidrigen oder einen rechtmäßigen Arbeitskampf handelt.

Bei einem rechtswidrigen Arbeitskampf bleibt die Mitgliedschaft längstens für einen Monat bestehen.

Handelt es sich hingegen um einen rechtmäßigen Arbeitskampf, bleibt die Mitgliedschaft für die gesamte Dauer des Arbeitskampfs erhalten.

Sozialversicherungsbeiträge bei Streik

Die Zeiten einer Arbeitsunterbrechung (z.B. durch einen Streik) bis zu einem Monat sind grundsätzlich beitragspflichtige Zeiten. Für die Arbeitsunterbrechung durch den Streik sind deshalb Sozialversicherungstage (SV-Tage) anzusetzen und bei der Ermittlung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen.

Der oder die Beschäftigte wird dabei so behandelt, als hätte er oder sie den ganzen Monat Arbeitsentgelt erhalten, auch wenn das Gehalt eigentlich um die Streiktage gekürzt wurde. Die Beiträge werden vom Teil-Entgelt berechnet.

Wenn die Gewerkschaft Streikgeld zahlt, gilt dieses nicht als Einnahme aus der Beschäftigung und damit nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

Meldeverfahren: Welche Meldungen werden bei Streik fällig?

Wird ein rechtmäßiger Arbeitskampf länger als einen Monat geführt, meldet der Arbeitgeber das Ende des ersten Monats mit dem Abgabegrund "35".

Rechtmäßiger Streik

Die Einzugsstelle kann anhand des Abgabegrundes erkennen, dass die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung fortbesteht. In allen anderen Zweigen der Sozialversicherung endet das Versicherungsverhältnis nach einem Monat.

Rechtswidriger Streik

Im Fall eines rechtswidrigen Arbeitskampfs endet die Versicherungspflicht nach dem ersten Monat in allen Zweigen der Sozialversicherung. Das Ende der Versicherungspflicht meldet der Arbeitgeber in der Abmeldung mit dem Abgabegrund "34".

Streikende: Wiederaufnahme der Beschäftigung

Wird die Beschäftigung nach einem Streik von länger als einem Monat wieder aufgenommen, wird der Beschäftigungsbeginn mit dem Abgabegrund "13" gemeldet. Dies gilt unabhängig davon, ob der Streik als rechtmäßiger oder rechtswidriger Arbeitskampf geführt wurde.

Mehr zum Thema

Unser Online-Nachschlagewerk TK-Lex bietet Ihnen umfangreiche Informationen, Urteile und Rechtsquellen zum Thema Arbeitskampf und Streik. Geben Sie einfach die Suchwörter unter **tk-lex.tk.de** ein.

Quelle: TK-Lex

6. Urlaub festlegen: Was dürfen Arbeitgeber?

Zum Beginn eines Jahres wird in vielen Unternehmen der gesamte Jahresurlaub durchgeplant. Dabei stellen sich regelmäßig bestimmte Fragen, zum Beispiel: Wie flexibel ist das Urlaubsrecht? Können Beschäftigte ihren festgelegten Urlaub einfach so verschieben?

Es kann immer wieder vorkommen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren bereits festgelegten Urlaub verschieben möchten. Das führt regelmäßig zu arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen mit unterschiedlichen Ausgängen:

Wer seinen Urlaub eigenmächtig antritt, riskiert eine fristlose Kündigung, urteilte das LAG Düsseldorf im Fall einer Arbeitnehmerin, die ihren Urlaubsantrag erst von Mallorca aus stellte (Urteil vom 11.07.2018, Az. 8 Sa 87/18).

Anders sah es das Arbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer fristlosen Kündigung eines Betriebsrats, der ohne Bewilligung des Unternehmens zwei Tage unbezahlten Urlaub nahm (Urteil vom 10.03.2016, Az. 10 BV 253/15).

Worauf kommt es also bei der Beurteilung an? Welche rechtlichen Vorgaben müssen Arbeitgeber grundsätzlich bei der Urlaubsplanung im Unternehmen beachten?

Eigenmächtiger Urlaub führt zu Pflichtverletzung

Prinzipiell regelt § 7 BUrlG, dass der Arbeitgeber den Urlaub zu gewähren hat. Daraus folgt, dass Beschäftigte ihren Urlaub nicht einfach eigenmächtig antreten dürfen.

Vielmehr bleiben sie bei einer Selbstbeurlaubung unberechtigt der Arbeit fern – selbst dann, wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nachkommt, den Urlaub festzusetzen. Ein eigenmächtiger Urlaubsantritt kann eine Pflichtverletzung bedeuten und zur Kündigung führen.

Urlaub verweigern: Arbeitnehmerwünsche oder betriebliche Interessen

Allerdings müssen Arbeitgeber die Wünsche ihrer Beschäftigten bei der Festlegung des Urlaubs berücksichtigen, auch das geht unmissverständlich aus § 7 BUrlG hervor. Gibt es dringende betriebliche Interessen, die dagegensprechen, führen sie lediglich zu einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers. Dieses kann er nur ausnahmsweise dem Urlaubswunsch entgegenhalten.

Arbeitgeber müssen Interessen abwägen

Als Beispiele für solche dringenden betrieblichen Interessen werden häufig personelle Engpässe, eine plötzlich veränderte Auftragslage oder auch sonstige Umstände der Betriebsorganisation genannt, die dazu führen, dass der Betriebsablauf durch den Urlaub erheblich beeinträchtigt würde. Aber selbst wenn der Arbeitgeber den gesicherten Fortgang des Betriebsablaufs gefährdet sieht, muss er zunächst die widerstreitenden Interessen abwägen – wobei der grundsätzliche Vorrang der Arbeitnehmerwünsche im Auge behalten werden muss.

Tarifliche Regelungen beim Urlaub sind zulässig

§ 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG kann tariflich abgeändert werden (§ 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Die Tarifvertragsparteien können also abweichende Grundsätze für die Urlaubsgewährung aufstellen.

Darf der Arbeitgeber Urlaub einseitig festlegen?

Den Zeitraum des Urlaubs festzulegen, ist also grundsätzlich Sache des Arbeitgebers. Er sollte in dem Zusammenhang deutlich machen, ob er gesetzlichen, tariflichen oder sonstigen Urlaub gewährt. Vor einer einseitigen Festlegung sollte er immer die Wünsche seiner Arbeitnehmer erfragen. Denn diese können sie auch dann noch geltend machen, wenn der Arbeitgeber den Urlaub ohne Befragung bereits festgelegt hat. Letztlich billigt das BAG eine einseitige Urlaubsfestsetzung nur, wenn sie von den Beschäftigten akzeptiert wird.

Festlegung von Betriebsferien

Legt der Arbeitgeber Betriebsferien unter Beteiligung des Betriebsrats rechtswirksam fest (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG), so begründet dies betriebliche Belange, die den Urlaubswünschen der Belegschaft entgegenstehen können.

Die Betriebsferien müssen selbst dann nicht durch dringende betriebliche Belange gerechtfertigt sein, anders als in Betrieben ohne Betriebsrat.

Nachträgliche Urlaubsänderungen

Berücksichtigt der Arbeitgeber die Wünsche seiner Arbeitnehmer ausreichend, darf der festgelegte Zeitraum im Regelfall nicht mehr einseitig geändert werden.

Wollen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer den festgelegten Urlaub nachträglich ändern, bedarf es einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien.

Urlaub streichen: Ist ein Rückruf aus dem Urlaub zulässig?

Ein Rückruf aus dem Urlaub ist nur bei unvorhersehbaren und zwingenden Gründen denkbar, die einen anderen Ausweg nicht zulassen. Es müssen erhebliche Schäden drohen, die nur durch die Mitwirkung des Urlaubers abgewendet werden können.

Damit sind im Grunde Katastrophenfälle gemeint, nicht aber sonstige beherrschbare betriebliche Schwierigkeiten. In der höchstrichterlichen Rechtsprechung wurde ein solcher Fall noch nicht positiv entschieden. Vermutlich sind die betroffenen Beschäftigten in derartigen Extremfällen ohnehin einsichtig.

Der Arbeitgeber ist im Fall eines Rückrufs aus dem Urlaub dazu verpflichtet, dem betroffenen Arbeitnehmer die dadurch anfallenden Kosten wie zum Beispiel für Flugumbuchung oder Storno zu erstatten.

Urlaub auf Abruf darf nicht vereinbart werden

Eine Vereinbarung, mit der sich Arbeitnehmer verpflichten, den Urlaub abzubrechen und die Arbeit wieder aufzunehmen, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil v. 20.06.2000, 9 AZR 405/99) rechtsunwirksam. Denn dadurch wird der Arbeitnehmer für die Dauer seines Urlaubs entgegen § 1 BUrlG nicht uneingeschränkt von seiner Arbeitspflicht befreit.

Wird solch eine Vereinbarung getroffen und weigert sich der Arbeitnehmer dann doch, aus dem Urlaub zurückzukehren, darf dies nicht sanktioniert werden.

Mehr zum Thema

Mehr zum Thema Urlaub und Bundesurlaubsgesetz finden Sie bei TK-Lex, unserem Online-Nachschlagewerk zur Sozialversicherung. Geben Sie einfach unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) das Suchwort „Urlaub“ ein.

Quelle: TK-Lex

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.

Webinar „Beschäftigung von Saisonarbeitskräften“

Wann? 14. März 2024, 10:00 Uhr bis ca. 12:00 Uhr

Inhalt

Für Saisonarbeitskräfte gelten eine Reihe von Sonderregelungen. Je nach Herkunftsstaat, Personenkreis und Dauer der Beschäftigung kann die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung unterschiedlich ausfallen. In unserem Webinar erhalten Sie einen Überblick über die Beschäftigung von Saisonarbeitskräften.

Neben den sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten erfahren Sie in diesem Webinar auch, welche Vorteile Ihnen die Zusammenarbeit mit der Techniker bringt. Konkret gibt's Antworten auf diese Fragen:

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

Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die Anmeldelinks finden Sie auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos.

Webinar „Die korrekte Berechnung der Beiträge zur Pflegeversicherung“

Wann? 22. März 2024, 10 Uhr bis 12 Uhr

Inhalt

Seit dem 1. Juli 2023 richtet sich die Höhe des Pflegeversicherungsbeitrags auch nach der Anzahl und dem Alter der Kinder. Seitdem sind alle Arbeitgeber verpflichtet, entsprechende Nachweise von ihren Beschäftigten einzuholen.

In der Zeit vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 gilt dafür ein sogenanntes „vereinfachtes Nachweisverfahren“.

In diesem Webinar erhalten Sie einen kompakten Überblick über die aktuellen Regelungen im Beitragsverfahren der Pflegeversicherung. Darüber hinaus erhalten Sie einen Einblick in das geplante digitale Verfahren und erfahren, welche Auswirkungen dieses Verfahren für Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben kann.

Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die Anmeldelinks finden Sie auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos.

Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen und -termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

Quelle: TK

Webinar „Lohnsteuer-Update: Was gibt's Neues in Sachen Gehaltsabrechnung?“

Wann? 27. März 2024 von 14 Uhr bis 15 Uhr

Inhalt

Ihr Update rund ums Lohnsteuerrecht: In unseren Kurz-Webinaren erhalten Sie einen kompakten Überblick über geplante und anstehende Änderungen wie - jetzt grade aktuell - das Wachstumschancengesetz.

Das Ziel des "Wachstumschancengesetz" ist der Abbau von Bürokratie im Steuerrecht. Vor allem kleinere Betriebe sollen dabei entlastet werden. Allerdings gab es viele Diskussionen um das Gesetz, sodass es nicht - wie eigentlich geplant - am 1. Januar 2024 wirksam wurde. Der Gesetzentwurf, der inzwischen vom Bundestag verabschiedet wurde, enthält zahlreiche Änderungen im Vergleich zum ursprünglichen Regierungsentwurf. In unserem Lohnsteuer-Update fassen wir zusammen, was geplant ist, um welche Inhalte es geht und welche Folgen die spätere Verkündung des Gesetzes hat.

Weitere Inhalte sind voraussichtlich:

- Regelungen für Elektrofahrzeuge und Hybridfahrzeuge
- Fünftelregelung im Lohnsteuer-Abzugsverfahren
- Mehraufwendungen für Verpflegung
- Berufskraftfahrerpauschale
- Lohnsteuerpauschalierung und Gruppenunfallversicherung
- Freibetrag für Betriebsveranstaltungen
- Geringwertige Wirtschaftsgüter
- Streckung der vollen Rentenbesteuerung
- Lohnsteuerbescheinigung ohne ID-Nr.

Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die Anmeldelinks finden Sie auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos.

8. Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für März und April 2024 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

März 2024

- 11. März: Lohnsteueranmeldung Februar 2024
- 22. März: SV-Beitragsnachweis März 2024
- 2. März: Fälligkeit der SV-Beiträge März 2024

April 2024

- 10. April: Lohnsteueranmeldung März 2024
- 10. April: Lohnsteueranmeldung 1. Quartal 2024
- 24. April: SV-Beitragsnachweis April 2024
- 26. April: Fälligkeit der SV-Beiträge April 2024

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.