

Newsletter Mai 2024

Inhalt

1. Nochmal aufgegriffen: Arbeiten trotz AU – was müssen Arbeitgeber dann melden?.. 1
2. Jahresarbeitsentgeltgrenze: Besonderheiten in der Elternzeit..... 2
3. Die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) - Ablauf und Übergangszeitraum 3
4. Erfassung der Arbeitszeit: Was für Arbeitszeitkonten gilt..... 5
5. Seit Mai 2024 gelten wieder neue Mindestlöhne in der Pflege 6
6. Unser Tipp aus der Mediathek: Webinarmitschnitt „Ausland und Entsendung“ 7
7. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 7
8. Lohn- und Gehaltsabrechnung..... 8

Sehr geehrte Damen und Herren,

im letzten Newsletter haben wir darüber informiert, inwiefern Beschäftigte trotz einer laufenden Arbeitsunfähigkeit wieder arbeiten können (sofern sie das möchten). Dazu haben uns zwei Fragen aus der Praxis erreicht, die wir in diesem Newsletter beantworten. Vielen Dank für Ihr Feedback!

Außerdem in diesem Newsletter: Was müssen Arbeitgeber beachten, wenn höherverdienende Beschäftigte kurzfristig in Elternzeit gehen? Und was hat es mit der elektronischen Betriebsprüfung auf sich? Zusätzlich informieren wir über die Gestaltung von Arbeitszeitkonten und geben Tipps für unsere Webinare.

Wir wünschen Ihnen eine schöne Frühlingszeit!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Nochmal aufgegriffen: Arbeiten trotz AU – was müssen Arbeitgeber dann melden?

Im letzten Newsletter haben wir die rechtliche Lage zusammengefasst, die gilt, wenn Beschäftigte trotz laufender Krankschreibung wieder arbeiten möchten. Dazu erreichten uns zwei Arbeitgeberanfragen: Was müssen Arbeitgeber in Sachen Entgeltfortzahlung dann konkret tun?

Beschäftigte haben sechs Wochen (42 Kalendertage) lang Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, wenn sie arbeitsunfähig krankgeschrieben sind.

Für den gleichen Zeitraum können sich Arbeitgeber das in der Zeit gezahlte Gehalt über das AAG-Erstattungsverfahren (teilweise) zurückholen. Die Erstattung erfolgt auf Antrag des Arbeitgebers.

Im letzten Newsletter haben wir einen Überblick gegeben, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits vor Ende ihrer laufenden Krankschreibung wieder arbeiten können und was dabei zu beachten ist.

Ihr Feedback zu unserem Artikel

Dazu haben uns zwei Anfragen per Artikelfeedback erreicht. Die Fragesteller wollten genauer wissen,

- was mit der Entgeltfortzahlung bzw. Erstattung passiert, wenn jemand vorzeitig wieder arbeitet,
- und was passiert, wenn jemand dann doch wieder erkrankt.

Hier sind die Antworten unserer TK-Experten:

Frage 1: Wenn ein Mitarbeiter von Montag bis Freitag krankgeschrieben ist und am Donnerstag bereits wieder zur Arbeit erscheint – wie läuft es dann mit der Entgeltfortzahlung und der Erstattung nach dem AAG?

Dazu ein Beispiel: Mal angenommen, der Arbeitnehmer hat eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 1. bis 5. April 2024 vorgelegt, also von Montag bis Freitag. Der Arbeitgeber hat entsprechend einen U1-Erstattungsantrag für die Zeit vom 1. bis zum 5. April 2024 gestellt. Und die TK hat die Erstattung bereits vorgenommen.

Nun kommt der Arbeitnehmer bereits am 4. April 2024 (Donnerstag) wieder zur Arbeit.

Für den Arbeitgeber bedeutet das: Er storniert den Antrag vom 01.-05.04.2024 und stellt einen Korrekturantrag für den Zeitraum 01.-03.04.2024.

Ausgezählte Erstattung wird zurückgefordert
Dabei kann es dazu kommen, dass die Krankenkasse bereits erstattete Beträge vom Arbeitgeber zurückfordert. Diese Rückforderungen können überwiesen, eingezogen oder im Arbeitgeberkonto bei der Krankenkasse verrechnet werden. Der Arbeitgeber erhält von der Krankenkasse ein Schreiben, das alle wichtigen Hinweise enthält.

Frage 2: Was, wenn jemand trotz AU wieder zur Arbeit kommt, dann merkt, dass es doch noch zu früh war, und wieder krank wird?

Der Arbeitnehmer aus dem ersten Beispiel kommt bereits am Mittwoch (03.04.2024) wieder zur Arbeit. Leider hat er die Lage falsch eingeschätzt und muss sich am Donnerstag wieder krankmelden.

Das bedeutet für den Arbeitgeber: Er storniert den U1-Erstattungsantrag vom 01.-05.04.2024 wieder. Dann stellt er einen Korrekturantrag für die Zeit vom 01.-02.04.2024. Am 05.04.2024 übermittelt er einen neuen U1-Erstattungsantrag an die TK.

Ausgezählte Erstattung wird zurückgefordert
Auch hier kann es zu Rückforderungen bereits erstatteter Beträge kommen. Dann gilt das gleiche wie im Beispiel oben.

Beispiele gelten für kurzfristige Erkrankungen
Noch ein Hinweis zu den Beispielen: Beide gehen von einer gewöhnlichen und kurzfristigen Arbeitsunfähigkeit aus, wie sie zum Beispiel bei einer Erkältung vorkommt. Es geht dabei nicht um zusammenhängende Vorerkrankungen oder Krankengeldbezug.

Sie wollen mehr über Entgeltfortzahlung und Krankengeld wissen?

Wir haben umfangreiche Informationen für Sie zusammengestellt:

- Beratungsblatt „Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall“: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2033356.
- Fragen und Antworten rund um die Entgeltfortzahlung unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031358.
- Beratungsblatt „Entgeltfortzahlungsversicherung“: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031718.
- Rechtliche Grundlagen, Arbeitsrecht und Lohnsteuer: [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de), Suchwort „Entgeltfortzahlung“.
- Webinarvideos zu den Themen eAU, Entgeltfortzahlung und Krankengeld: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2147110.

Sie möchten auch eine Frage an uns loswerden?

Unter jedem Artikel finden Sie ein Feedback-Feld mit der Frage „War dieser Artikel hilfreich?“. Wenn Ihnen Informationen fehlen, klicken Sie bitte „Nein“ an und schreiben Sie Ihre Frage in das Freitextfeld.

Die Fragen erreichen uns anonym, daher können wir sie leider nicht persönlich beantworten. Aber wir passen unsere Artikel laufend an, ergänzen Antworten auf Ihre Fragen und greifen besonders interessante oder oft gestellte Fragen natürlich auch in unserem Newsletter auf.

Quelle: TK

2. Jahresarbeitsentgeltgrenze: Besonderheiten in der Elternzeit

Während der Elternzeit arbeiten viele Beschäftigte mit einer verringerten Arbeitszeit. Teilweise wird dabei die Elternzeit nur für einen eher kurzen Zeitraum in Anspruch genommen. Daraus können sich versicherungsrechtliche Auswirkungen besonders für höherverdienende Arbeitnehmende ergeben.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit ihrem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE) überschreiten, sind krankenversicherungsfrei. Das heißt, sie können sich freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse oder privat versichern. Daran gekoppelt ist auch die Absicherung in der Pflegeversicherung.

Reduzierte Arbeitszeit: Versicherungsfreiheit kann enden

Wenn eine Person Elternzeit in Anspruch nimmt, darf sie nicht mehr als durchschnittlich 32 Wochenstunden arbeiten. Bei einer bisherigen Vollzeitbeschäftigung ist also eine Reduzierung der Arbeitszeit erforderlich. Wenn die Person zu den höherverdienenden Beschäftigten zählt, muss der Arbeitgeber daher die bisherige versicherungsrechtliche Beurteilung überprüfen.

Denn die Versicherungsfreiheit von Höherverdienenden endet, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Versicherungspflichtgrenze nicht mehr überschreitet. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn die Entgeltminderung nur vorübergehend oder zeitlich befristet ist. Die bereits absehbare Rückkehr zur vorherigen Entgelthöhe bleibt unberücksichtigt.

Rückkehr zum alten Gehalt: Wann Versicherungsfreiheit wieder eintritt

Endet die befristete Entgeltminderung, muss der Arbeitgeber eine erneute versicherungsrechtliche Beurteilung durchführen. Wird die JAE wieder überschritten, endet die Versicherungspflicht nicht sofort, sondern frühestens mit Ablauf des Kalenderjahres, sofern das Entgelt auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Folgejahres überschreiten wird.

Ein Praxisbeispiel: 2 Monate Elternzeit mit Teilzeitarbeit

Ein Arbeitnehmer ist seit Jahren beschäftigt. Er arbeitet 40 Stunden pro Woche. Sein monatliches Arbeitsentgelt beträgt 6.000 Euro. Damit liegt das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt bei 72.000 Euro (= 6.000 Euro x 12 Monate).

Bisher wird damit die JAEG (2024: 69.300 Euro) überschritten und der Arbeitnehmer ist krankenversicherungsfrei.

Der Arbeitnehmer wird nun Vater und nimmt ab 1. April 2024 zwei Monate Elternzeit in Anspruch. In dieser Zeit reduziert er seine wöchentliche Arbeitszeit auf 28 Stunden. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt dann 4.200 Euro. Ab 1. Juni 2024 arbeitet er wieder Vollzeit und bezieht sein vorheriges Gehalt.

Was gilt nun in Bezug auf die Krankenversicherungsfreiheit?

Durch die Minderung des monatlichen Arbeitsentgelts wird die JAEG ab 1. April 2024 nicht mehr überschritten. Das heißt, vom 1. April 2024 an besteht Krankenversicherungspflicht.

Die Versicherungspflicht endet zum 31. Dezember 2024, wenn auch die JAEG des Jahres 2025 überschritten wird. Der Arbeitnehmer kann dann in der gesetzlichen Krankenversicherung als freiwilliges Mitglied bleiben.

Befreiung von der Krankenversicherungspflicht auf Antrag

Tritt die Krankenversicherungspflicht ein, weil Beschäftigte während der Elternzeit ihre Arbeitsstunden reduzieren, können sie sich auf Antrag von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen. Die Befreiung erstreckt sich dann nur auf die Elternzeit.

Der Antrag muss innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der Versicherungspflicht bei der gesetzlichen Krankenkasse gestellt werden, bei der zuletzt eine Versicherung bestand.

Arbeiten die betroffenen Personen auch nach der Elternzeit mit reduzierter Stundenzahl weiter, gilt die Befreiung nicht mehr. Es tritt von diesem Zeitpunkt an Versicherungspflicht ein. Eine weitere Befreiungsmöglichkeit besteht dann nicht.

Mehr zum Thema

Regelungen und Informationen aus Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht rund um die Elternzeit finden sie bei TK-Lex unter tk-lex.tk.de mit dem Suchbegriff „Elternzeit“.

In unserem Beratungsblatt „Krankenversicherungsfreiheit“ finden Arbeitgeber alle wichtigen Informationen rund um das Thema in kompakter Form: firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033336.

Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt Ihrer Beschäftigten können Sie ganz leicht mit unserem JAE-Rechner ermitteln: tk-lex.tk.de.

Alles Wichtige zur Beitragsberechnung sowie zu Rechengrößen und Grenzwerten können Sie in unseren FAQ nachlesen unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2028444.

Quelle: TK-Lex

3. Die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) - Ablauf und Übergangszeitraum

Mindestens alle vier Jahre ist es wieder so weit: Dann prüfen die Träger der Rentenversicherung, ob Sie als Arbeitgeber Ihre Melde- und Beitragspflichten beim Gesamtsozialversicherungsbeitrag und bei den Umlagen ordnungsgemäß erfüllt haben. Dafür wurde ein Online-Verfahren eingeführt, das eigentlich verpflichtend ist - allerdings gibt es eine Übergangsfrist.

Die Rentenversicherungsträger prüfen regelmäßig, ob Betriebe ihre Melde- und Beitragspflichten korrekt erfüllen und ob sie die Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz richtig gezahlt haben. Finden die RV-Träger dabei Fehler, kann es zu Nachzahlungsforderungen kommen. Im Jahr 2021 wurden im Rahmen von Betriebsprüfungen insgesamt rund 681 Millionen Euro an Gesamtsozialversicherungsbeiträgen nacherhoben.

Betriebsprüfungen bedeuteten bisher also einen hohen Aufwand an Papierunterlagen. Mit der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) soll sich das ändern. Wir haben Antworten auf die wichtigsten Fragen zusammengestellt

Was ist die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)?

Die euBP wurde bereits zum 1. Januar 2023 eingeführt. Eigentlich ist sie schon jetzt verpflichtend - es gibt jedoch Übergangszeiträume. Die Idee des neuen Verfahrens: Durch die digitale Unterstützung soll sich für alle Beteiligten der Aufwand bei der Betriebsprüfung verringern. Denn die euBP kann im besten Fall die Prüfung von Unterlagen vor Ort überflüssig machen - im Gegensatz zur bisherigen Betriebsprüfung, bei der Prüferinnen und Prüfer vor Ort sein mussten.

Was ist im Übergangszeitraum geregelt und wie lange dauert er?

Am 28. Februar 2023 wurden die Grundsätze für die Übermittlung der Daten für die euBP der DRV angepasst. Die neue Fassung gilt seit 1. Januar 2024.

Parallel dazu gelten die bisherigen Grundsätze in der Fassung vom 1. Januar 2023 für einen Übergangszeitraum weiter. Dieser endet am 31. Dezember 2024.

Für Arbeitgeber bedeutet das: Softwarehersteller haben die entsprechenden Anpassungen noch nicht zwingend bis zum 1. Januar 2024 umgesetzt. Die alten Regeln gelten bis Ende 2024 weiter.

Wie läuft die euBP ab?

Mit dem elektronischen Verfahren werden die prüfrelevanten Daten aus dem Gehaltsabrechnungs- und Buchhaltungsprogramm an die Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung (DRV) übermittelt. Die elektronisch bereitgestellten Unterlagen können dann durch die Betriebsprüfer virtuell geprüft werden. So kann ein Besuch vor Ort entfallen.

Welche Unterlagen sind notwendig?

Diese Unterlagen müssen bei der euBP übermittelt werden:

- Relevante Entgelt- und Lohnbuchhaltung wie Stammdaten der Beschäftigten
- Inhalte der Beitragsnachweise
- Lohn- und Gehaltsdaten der Beschäftigten

Wo finde ich die Grundsätze und die Verfahrensbeschreibung?

Alle Grundsätze für die Übermittlung der Daten für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung und die dazu gehörenden Anlagen (Datensatzbeschreibungen und Verfahrensbeschreibung) finden Sie auf der Seite der Deutschen Rentenversicherung - dort unter dem Punkt "Allgemeines - Grundsätze für die Übermittlung der Daten für die euBP": [deutsche-rentenversicherung.de](https://www.deutsche-rentenversicherung.de).

Wie geschützt/sicher ist das Verfahren?

Die prüfrelevanten Arbeitgeberdaten werden in einem gesicherten und zertifizierten Online-Verfahren, dem sogenannten eXtra-Verfahren, bereitgestellt. Dabei handelt es sich um ein einheitliches, XML-basiertes Transportverfahren, welches zum Beispiel bei der Sofortmeldung innerhalb der Sozialversicherung angewandt wird.

Wie wird das Ergebnis der Betriebsprüfung übermittelt?

Das Ergebnis der Betriebsprüfung kann dem Arbeitgeber auf Wunsch elektronisch zugestellt werden (§ 7 BVV - Beitragsverfahrensverordnung).

Möchte Sie den Prüfbescheid elektronisch haben? Dann geben Sie dies an, sobald Sie ihre Daten für die euBP übermitteln. Dafür willigen Sie in die Datenübertragung ein und hinterlegen ihre Mail-Adresse. An diese Mail-Adresse geht dann die Benachrichtigung, dass das Prüfergebnis abgerufen werden kann.

Denn sobald der Prüfbescheid über den Kommunikationsserver der Datenstelle der

Rentenversicherung als PDF zum digitalen Abruf bereit ist, wird der Arbeitgeber darüber elektronisch benachrichtigt.

Wichtig: Drei Tage nach dieser Benachrichtigung gilt der Prüfbescheid als bekannt gegeben.

Wie müssen die Entgeltunterlagen geführt werden?

Die Entgeltunterlagen führen Arbeitgeber regelmäßig in elektronischer Form. Sofern Dokumente übermittelt werden sollen, die nicht direkt aus den Entgeltabrechnungsprogrammen stammen, muss sich der Arbeitgeber mit dem Rentenversicherungsträger abstimmen.

Bisher gab es Fragebögen zu bestimmten Themen - wie funktioniert das jetzt?

Bei jeder Betriebsprüfung werden bestimmte Sachverhalte abgefragt und dokumentiert (z. B. familienhafte Mitarbeit, Wertguthaben). Bisher geschieht dies per Fragebogen oder direkt bei der Prüfung vor Ort. Der Fragebogen wurde nun in die elektronische Betriebsprüfung integriert. Die Antworten des Arbeitgebers werden so mit den übrigen Daten elektronisch an die DRV übermittelt.

Wie sieht der Zeitplan zur Einführung der euBP aus?

Seit Januar 2024

Bis Ende 2024 ist das neue Verfahren der euBP freiwillig. Parallel dazu gilt das bisherige Verfahren weiter.

Ab Januar 2025

Ab dem 1. Januar 2025 wird das Verfahren verpflichtend. Das heißt, ab 2025 müssen Arbeitgeber ihre Daten elektronisch übermitteln.

Falls Sie die Daten aus der Finanzbuchhaltung ab 2025 nicht über ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm übermitteln können: Dies ist auch über eine systemgeprüfte Schnittstelle oder ein systemgeprüftes Programmmodul aus einem Programm zur Finanzbuchhaltung möglich.

Bis Ende Dezember 2026: per Antrag Verzicht auf elektronische Übermittlung

Für Zeiträume bis zum 31. Dezember 2026 kann auf die elektronische Übermittlung von Daten verzichtet werden. Dafür müssen Arbeitgeber einen Antrag stellen. Der Antrag erfolgt formlos und unter Angabe der Betriebsnummer bei dem Rentenversicherungsträger, der für die Betriebsprüfung zuständig ist.

Unser Tipp: Webinar-Mitschnitt "Gut vorbereitet durch die Betriebsprüfung"

Spätestens alle vier Jahre steht die nächste Betriebsprüfung an. Dabei wird insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und Meldungen zur Sozialversicherung kontrolliert. Auch die Unfallversicherung und Künstlersozialabgabe können Teil der Betriebsprüfung sein.

Wir haben dazu ein Webinar mit unserem Kooperationspartner Haufe konzipiert. Eine Betriebsprüferin der Deutschen Rentenversicherung gibt einen Überblick über Ihre Rechte und Pflichten und hilft Ihnen, sich auf eine Betriebsprüfung richtig vorzubereiten. Außerdem gibt sie Tipps, wie Sie Einfluss auf den Ablauf und die Dauer der Betriebsprüfung nehmen können.

Das Webinar haben wir aufgezeichnet. Sie können sich das Video **jederzeit in unserer Mediathek** ansehen. Das Video ist in Kapitel unterteilt, damit Sie die für Sie interessantesten Themen direkt ansteuern können.

"Gut vorbereitet durch die Betriebsprüfung":
firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2147108.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der nächsten Betriebsprüfung!

Quelle: TK-Lex; DRV

4. Erfassung der Arbeitszeit: Was für Arbeitszeitkonten gilt

Arbeitszeiten müssen erfasst werden, auch wenn die gesetzliche Neuregelung dafür noch aussteht. In vielen Unternehmen werden dafür Arbeitszeitkonten verwendet. Was muss man dafür rechtlich wissen und welche Möglichkeiten gibt es?

Schon 2022 hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt: Unternehmen sind dazu verpflichtet, die von ihren Mitarbeitenden geleistete Arbeitszeit zu erfassen (BAG v. 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21). Dazu gehören Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden. Allerdings fehlt noch die gesetzliche Neuregelung, wie die Arbeitszeiterfassung konkret gehandhabt werden soll.

In vielen Unternehmen ist die Erfassung der Arbeitszeiten schon die Regel. Arbeitszeitkonten bieten Beschäftigten außerdem die gewünschte Flexibilität. Über solche Konten können die Stunden, die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehen, erfasst und gutgeschrieben werden. Wenn weniger zu tun ist, können die Plusstunden wieder abgebaut werden.

Was ist ein Arbeitszeitkonto?

Es gibt keine einheitliche Definition des Begriffs Arbeitszeitkonto. Häufig wird der Begriff als Synonym für ein Gleitzeitkonto benutzt oder für ein Zeitkonto, mit dem der Arbeitszeitverbrauch an die jeweilige Auftragslage angepasst werden kann. Auch Ansparkonten sind manchmal mit dem Begriff gemeint.

Gemeinsam ist allen Modellen, dass die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in der Regel elektronisch festgehalten wird. Diese wird dann mit der arbeits- oder tarifvertraglich vereinbarten, also der geschuldeten Arbeitszeit abgeglichen:

Wird die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten, entsteht ein Zeitguthaben (Plusstunden). Bei einer Unterschreitung der geforderten Arbeitszeit entstehen Zeitschulden (Minusstunden).

Welche Arten von Arbeitszeitkonten werden genutzt?

Erfassung der täglichen Arbeitszeiten

Zum Einsatz kommen verschiedene Arten von Arbeitszeitkonten. Den häufigsten Einsatz finden Zeitkonten wie etwa Gleitzeit-, Überstunden- oder Jahresarbeitszeitkonten, auch als Kurzzeitkonto bezeichnet. Sie dienen der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen.

Lebensarbeitszeitkonto

Davon unterscheidet sich das Langzeitkonto oder Lebensarbeitszeitkonto. Darüber können Beschäftigte ein Zeit- und Werteguthaben anlegen, indem sie Arbeitszeit „ansparen“. So wird beispielsweise eine längere Freistellung wie ein Sabbatical möglich oder ein vorzeitiger Ausstieg aus dem Job.

Was müssen Arbeitgeber bei der Einführung beachten?

Für die Einführung von Arbeitszeitkonten ist eine gesetzliche Grundlage nötig. Dies kann eine entsprechende Vereinbarung im Arbeitsvertrag sein, eine Betriebsvereinbarung oder tarifliche Bestimmungen.

Regelung im Arbeitsvertrag: Ausgleichszeitraum aufführen

Wenn Sie Arbeitszeitkonten per Arbeitsvertrag einführen und festlegen möchten, müssen Sie Folgendes beachten: Um dem Transparenzgebot für arbeitsvertragliche Formalklauseln gerecht zu werden, sollte zumindest der maximal zulässige Ausgleichszeitraum im Arbeitsvertrag explizit aufgeführt werden. Davon abgesehen reicht es generell aus, dass im Arbeitsvertrag Bezug auf die betrieblichen Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit genommen wird.

Regelung per Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag

In der betrieblichen Praxis werden Zeitkontenmodelle häufig durch Betriebsvereinbarungen konkretisiert, da der Betriebsrat bei der Einführung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten ein Mitbestimmungsrecht hat. In der Betriebsvereinbarung müssen grundsätzlich alle wesentlichen Punkte zum Arbeitszeitkonto festgelegt werden, wie die maximalen Plus- oder Minusstunden, der Ausgleichszeitraum oder Regelungen zur Insolvenzversicherung.

Tarifverträge enthalten meistens Rahmenbedingungen für die flexible Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit. Mit einem Verweis auf die tarifvertraglichen Bestimmungen werden die Zeitkontenregelungen Bestandteil des Arbeitsvertrags.

Dann kann auch in der Regel auf eine eigenständige Zeitkontenabrede im Arbeitsvertrag verzichtet werden.

Unbedingt beachten: Mindestlohn und Arbeitszeitgesetz

Wenn Sie für Ihr Unternehmen Arbeitszeitkonten ausgestalten, müssen Sie darauf achten, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) und des Mindestlohngesetzes (MiLoG) erfüllt sind.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Die Verteilung der arbeits- oder tarifvertraglichen Arbeitszeit darf nicht dazu führen, dass gesetzliche Bestimmungen überschritten werden. Daraus ergeben sich Grenzen für die maximale Anzahl an Plusstunden, die Beschäftigte ansammeln dürfen.

Mindestlohngesetz (MiLoG)

Wenn Mitarbeitende nur den Mindestlohn erhalten, dürfen die Arbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto pro Monat nicht mehr als 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit übersteigen (§ 2 Abs. 2 Satz 3 MiLoG). Werden mehr Stunden erfasst, so müssen diese zwingend am letzten Bankarbeitstag des betroffenen Monats vergütet werden.

Wichtig zu wissen: Auch Zeiten von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst gelten als vergütungspflichtige Arbeitszeit im Sinne des Mindestlohngesetzes.

Was ist, wenn jemand Minusstunden hat und kündigt?

Minusstunden sind im Prinzip ein Gehaltsvorschuss des Arbeitgebers. Stehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder am Ende des Ausgleichszeitraums Minusstunden auf dem Konto, darf der Arbeitgeber sie mit ausstehendem Arbeitsentgelt verrechnen. Allerdings nur dann, wenn es am Arbeitnehmer oder an der Arbeitnehmerin liegt, dass das Konto nicht ausgeglichen ist. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn Beschäftigte im Rahmen eines Gleitzeitmodells frei darüber entscheiden können, Minusstunden anzusammeln.

Sind die Minusstunden durch den Arbeitgeber verursacht, weil er nicht genug Arbeit ermöglicht, ist die Verrechnung mit ausstehenden Entgeltzahlungen oder Urlaubsansprüchen grundsätzlich ausgeschlossen. Denn die Mitarbeitenden haben aufgrund des Arbeitsvertrags einen Anspruch darauf, im Umfang der vereinbarten Arbeitszeit beschäftigt zu werden.

Können Minusstunden durch Krankheit oder Feiertage entstehen?

Denn bei Krankheit und gesetzlichen Feiertagen greift das Entgeltfortzahlungsgesetz - Minusstunden entstehen erst gar nicht. An Krankheitstagen oder bei feiertagsbedingtem Arbeitsausfall müssen Beschäftigte im Arbeitszeitkonto so gestellt werden, als hätten sie die Soll-Arbeitszeit erbracht.

Wie ist es bei Minijobs und geringfügigen Beschäftigungen?

Auch bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind Arbeitszeitkonten ein geeignetes Modell, um flexibel auf Produktionsspitzen, Nachfrageschwankungen oder Personalengpässe reagieren zu können. Hier gelten allerdings besondere Voraussetzungen. Mehr dazu finden Sie im Artikel „Was bei Arbeitszeitkonten im Minijob zu beachten ist“ unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

Quelle: TK-Lex

5. Seit Mai 2024 gelten wieder neue Mindestlöhne in der Pflege

Der Mindestlohn für Pflegekräfte liegt über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. 2024 und 2025 wird er weiter angehoben.

Die „Sechste Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche“ (6. Pflegearbeitsbedingungenverordnung) hat festgelegt, dass der Mindestlohn im Jahr 2024 drei Mal steigt.

Für Pflegefachkräfte galt seit Februar der Mindestlohn von 18,25 Euro pro Stunde. Dieser stieg zum 1. Mai auf 19,50 Euro. Ab Juli wird er noch einmal angehoben auf 20,50 Euro pro Arbeitsstunde. 2025 folgen weitere Erhöhungen.

Auch Pflegehilfskräfte und qualifizierte Pflegehilfskräfte erhalten 2024 und 2025 einen höheren Mindestlohn.

Die konkreten Beträge können Sie im Bundesgesetzblatt in der 6. PflegeArbbV nachlesen unter [recht.bund.de](https://www.recht.bund.de).

Die Mindestlöhne liegen über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn.

Wegzeiten und Bereitschaftsdienst

Wichtig für Arbeitgeber: Der Mindestlohn fällt auch für die Zeit an, die ihre Beschäftigten für die Wege zwischen mehreren Patientinnen und Patienten sowie den Geschäftsräumen des Pflegeunternehmens benötigen. Während der Bereitschaftsdienste müssen mindestens 40 Prozent des Mindestlohns gezahlt werden.

Mehr Urlaubstage

Pflegekräfte erhalten außerdem mehr Urlaubstage: Bei einer 5-Tage-Woche erhöht sich der gesetzliche Urlaub ab 2024 um 9 Urlaubstage.

Der Anspruch entsteht jedoch nicht, wenn sie durch andere Regelungen (wie Tarifverträge) bezahlten Urlaub erhalten.

Quelle: BMAS; Haufe

6. Unser Tipp aus der Mediathek: Webinarmitschnitt „Ausland und Entsendung“

Zahlreiche Arbeitgeber rekrutieren Mitarbeitende aus dem Ausland oder entsenden ihre Beschäftigten. Welche Rahmenbedingungen sind dabei in der Sozialversicherung zu beachten? Unser Webinarvideo gibt Antworten.

In unserer Webinaraufzeichnung erfahren Sie die Grundlagen der internationalen Beschäftigung. So gehen wir unter anderem darauf ein, was die Einstrahlung und die Ausstrahlung bedeuten und was Sie bei Grenzgängern beachten müssen. Wir erklären, welche Bescheinigungen und Regelungen für Sie als Arbeitgeber wichtig sind, wenn Sie Ihre Beschäftigten beruflich ins Ausland schicken.

Außerdem erläutern wir die Bedingungen für das Arbeiten im ausländischen Homeoffice und klären, welche Möglichkeiten es für deutsche Arbeitgeber im Sozialversicherungsrecht dabei gibt.

Das Webinar ist zusammen mit unserem Kooperationspartner Haufe entstanden. Wir haben es aufgezeichnet und in Kapitel unterteilt, damit Sie jederzeit in die für Sie wichtigen Themen einsteigen können.

Das Webinarvideo (und viele weitere) finden Sie in unserer Mediathek unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2134336 in der Rubrik „Entsendungen und internationale Beschäftigung“.

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.

Webinar: „Neues und Wichtiges zum Firmenwagen“

Termin

13. Juni 2024, 14:30 Uhr bis ca. 16:30 Uhr

Inhalt

Das Bereitstellen eines Firmenwagens bietet viele Vorteile wie zum Beispiel steuerliche Vergünstigungen. Gleichzeitig handelt es sich um ein komplexes und streitanfälliges Thema.

Hinzu kommt: Durch die vielen Besonderheiten rund um E-Autos ist die Lage in den letzten Jahren noch komplexer geworden.

In unserem Webinar erhalten Sie einen anschaulichen und praxisnahen Überblick zu den wichtigen Grundlagen und aktuellen Neuerungen in der Firmenwagengestellung. Dabei werfen wir natürlich auch einen Blick auf den „kleinen“ Dienstwagen, nämlich das Dienstfahrrad oder Jobbike. Zahlreiche Beispiele erleichtern die praktische Anwendung.

Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die Anmelde links 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!

Webinar: „GenZ - Tipps und Tools für eine erfolgreiche Zusammenarbeit“

Termin

18. Juni 2024, 10 Uhr bis ca. 11.30 Uhr

Inhalt

Jede Generation, die den Arbeitsmarkt erobert, bringt neue Kompetenzen und Fähigkeiten mit. Gleichzeitig hat jede ihre ganz eigenen Erwartungen und Anforderungen an die Arbeitswelt - so auch die Generation Z.

In diesem Webinar erfahren Sie, wie die Zusammenarbeit mit den jungen Talenten gelingen und erfolgreich gestaltet werden kann. Insbesondere die Einstellungen und Anforderungen der GenZ zu Themen wie Sinnhaftigkeit, Motivation, Verantwortung, Feedback und Führung nehmen wir in den Blick.

Darüber hinaus erhalten Sie von unserer Expertin Meike Wehrmann von AUBI-plus eine Reihe von Tipps und Tools, die sowohl praxisnah als auch praxiserprobt sind und Ihre Zusammenarbeit mit den Nachwuchskräften noch erfolgreicher machen.

Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die Anmelde links 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

8. Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für Mai und Juni 2024 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Mai 2024

- 10. Mai: Lohnsteueranmeldung April 2024
- 27. Mai: SV-Beitragsnachweis Mai 2024
- 29. Mai: Fälligkeit der SV-Beiträge Mai 2024

Juni 2024

- 10. Juni: Lohnsteueranmeldung Juni 2024
- 24. Juni: SV-Beitragsnachweis Juni 2024
- 26. Juni: Fälligkeit der SV-Beiträge Juni 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.