

Newsletter Juni 2024

Inhalt

1. Neue Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2024..... 1
2. Inflationsausgleichsprämie pfändbar? Urteil des BGH..... 2
3. Gesetzentwürfe: Bürokratieentlastung und Jahressteuer 2024..... 2
4. SV-Wissen: Was Arbeitgeber zur Verrechnung von zu viel gezahlten SV-Beiträgen wissen müssen..... 3
5. Wann können Arbeitgeber Überstunden anordnen und wie werden sie vergütet? .. 5
6. Wie war das nochmal? Unser Mediathek-Tipp zur „eAU“ 6
7. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 6
8. Lohn- und Gehaltsabrechnung..... 7

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum 1. Juli ändern sich wieder die Pfändungsfreigrenzen. Dabei kam es im Bundesgesetzblatt zu einem Fehler, der aber inzwischen korrigiert wurde. Zur Pfändung gibt es auch ein BGH-Urteil: Zählt die Inflationsausgleichsprämie zum pfändungsfähigen Einkommen?

Außerdem greifen wir in diesem Newsletter zwei Basic-Themen auf: Worauf müssen Arbeitgeber achten, wenn sie zu viel gezahlte Beiträge verrechnen lassen möchten? Dürfen Arbeitgeber einseitig Überstunden anordnen?

Natürlich gibt es auch wieder interessante Webinare für Sie: Unsere Kurzwebinar-Reihe "SV-Update" und "Lohnsteuer-Update" geht ab Juli weiter! Die Plätze sind meist schnell weg, daher melden Sie sich am besten gleich an.

Und zum Schluss kommt noch ein hilfreicher Tipp aus unserer Mediathek: Der Webinar-Mitschnitt "Alles Wichtige zur eAU".

Wir wünschen Ihnen einen schönen Start in die Sommerzeit!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Neue Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2024

Zum 1. Juli 2024 werden die Pfändungsfreigrenzen angehoben. Die neuen Werte wurden im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Dabei kam es zunächst zu einem Fehler, der nun berichtigt wurde.

Die Pfändungsfreigrenzen werden jährlich immer zum 1. Juli angepasst (Neuregelung § 850c Abs. 4 ZPO seit 2021). Ihre Höhe richtet sich nach der Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrags.

Bundesgesetzblatt: Tabelle musste korrigiert werden

Arbeitgeber müssen die unpfändbaren Beträge nicht selbst ausrechnen, sondern können diese der Pfändungstabelle entnehmen, die immer rechtzeitig zum Stichtag im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wird.

Dabei kam es jedoch dieses Jahr zu einem Fehler in der Tabelle, die im Bundesgesetzblatt am 16. Mai 2024 veröffentlicht wurde:

Wenn Unterhaltspflicht besteht, erhöht sich der Betrag ab 1. Juli 2024 um 561,43 Euro monatlich (bis 30.06.2024: 527,76 Euro). In der fehlerhaften Tabelle stand stattdessen der falsche Wert von 560,90 Euro. Dieser Wert wurde inzwischen korrigiert.

Die korrekten Werte

Die korrekten Pfändungstabellen finden Sie in der korrigierten Fassung des Bundesgesetzblattes Nr. 165a vom 24. Mai 2024 unter recht.bund.de/bgbl/1/2024/165a/VO oder auf der Seite gesetze-im-internet.de.

Was sich auf die Pfändungsfreigrenze auswirkt: Nettolohn und Unterhaltspflicht

Durch Pfändungsfreigrenzen soll sichergestellt werden, dass verschuldete Arbeitnehmerinnen und -nehmer trotz Gehaltspfändung noch laufende Kosten wie z. B. die Miete, Essen und Strom zahlen können.

Der monatliche **unpfändbare Grundbetrag** liegt noch bis zum 30. Juni 2024 bei 1.402,28 Euro und wird ab **1. Juli 2024 auf 1.491,75 Euro** erhöht.

Neben dieser Existenzsicherung sollen aber weiterhin auch gesetzliche Verpflichtungen wie Unterhaltszahlungen möglich sein.

Das bedeutet: Die Pfändungsfreigrenzen richten sich nicht nur nach dem Nettolohn - entscheidend ist auch die Anzahl an Personen, für die eine Unterhaltspflicht besteht. Kommen unterhaltsberechtigten Personen dazu, erhöht sich daher der Pfändungsfreibetrag.

Pfändungsschutz: Welcher Teil des Lohns darf nicht gepfändet werden?

Auch weitere Lohnanteile sind von der Pfändung ausgenommen. Dazu gehören zum Beispiel: Erziehungsgelder, Aufwandsentschädigungen oder Gefahrenzulagen. Es gelten außerdem Sonderregelungen, sobald Unterhaltszahlungen vollstreckt werden müssen. Die Regelungen zum Pfändungsschutz sind in der Zivilprozessordnung festgehalten (§ 850 ff. ZPO).

Wie lange gelten die Pfändungsfreigrenzen?

Die neuen Pfändungsfreigrenzen gelten vom 1. Juli 2024 bis zum 30. Juni 2025.

Weitere Infos

Bei TK-Lex finden Sie umfangreiche Erklärungen zur Gehaltspfändung unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) mit dem Suchwort „Pfändung von Lohn und Gehalt“.

Quelle: Datakontext; Bundesgesetzblatt; TK-Lex

2. Inflationsausgleichsprämie pfändbar? Urteil des BGH

Bisher bestand noch Uneinigkeit darüber, ob die Inflationsausgleichsprämie gepfändet werden kann. Die abschließende Klärung stand noch aus. Nun gibt es dazu ein Urteil des Bundesgerichtshofs.

Für die Pfändung von Lohn und Gehalt gibt es bestimmte Voraussetzungen und Grenzen. Dazu gehört unter anderem die Zweckgebundenheit: Wenn ein Betrag einem bestimmten Zweck unterliegt, besteht für ihn ein Pfändungsschutz. Ob dieser Schutz auch für die Inflationsausgleichsprämie besteht, war bisher nicht genau geklärt.

Das Amtsgericht Hannover war beispielsweise der Ansicht, dass die Inflationsausgleichsprämie zweckgebunden wäre und daher nicht pfändbar sei. Die Begründung: Der Gesetzgeber habe die Prämie in das „Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“ eingearbeitet (AG Hannover vom 09.05.2023, Az. 907 IK 966/22).

Das AG Norderstedt hingegen hielt die Ansicht des AG Hannover für zu weitgehend und nahm an, dass die Inflationsausgleichsprämie zum Arbeitslohn zählt und daher pfändbar sei (AG Norderstedt vom 26.07.2023, Az. 65 IK 37/23).

BGH: Prämie darf gepfändet werden

Nun gibt es zu dieser Frage ein Urteil des BGH. Ein Pfleger beantragte die Freigabe der Inflationsausgleichsprämie.

Er begründete das mit dem Pfändungsschutz nach § 36 Abs. 1 S. 2 InsO bzw. den Pfändungsschutzvorschriften der Zivilprozessordnung (ZPO). Das Insolvenzgericht lehnte den Antrag ab. Der Fall landete vor dem Bundesgerichtshof.

Dieser stellte fest: Die Inflationsausgleichsprämie kann gepfändet werden.

Als Begründung gab der BGH unter anderem an:

Auch wenn sie dazu gedacht ist, die Auswirkungen der Inflation abzumildern, reicht das nach Auffassung des BGH nicht für einen entsprechenden Pfändungsschutz. Denn anders als zum Beispiel die staatlichen Corona-Hilfen ist die Inflationsausgleichsprämie nicht zweckgebunden und kann vom Arbeitnehmer frei verwendet werden.

Bei der Inflationsausgleichsprämie handelt es sich außerdem um Arbeitseinkommen, weil der Arbeitgeber sie freiwillig zusätzlich zum Arbeitslohn zahlt. Sie ist zwar steuer- und sozialversicherungsfrei, aber trotzdem keine staatliche Unterstützungsleistung. Sie erhöht den Lohn, ohne etwas an der Arbeitsleistung zu ändern. Die Prämie bedeutet also keine Vergütung für Mehrarbeit oder besondere Leistungen.

Weitere Infos: Das BGH-Urteil und mehr zur Inflationsausgleichsprämie

Sie können das BGH-Urteil vom 25. April 2024 mit dem Aktenzeichen IX ZB 55/23 auf der Seite des Bundesgerichtshofs nachlesen unter [juris.bundesgerichtshof.de](https://www.juris.bundesgerichtshof.de).

Mehr zur Inflationsausgleichsprämie finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2137838.

Quelle: BGH; Beck-Verlag

3. Gesetzentwürfe: Bürokratieentlastung und Jahressteuer 2024

Zwei neue Gesetzentwürfe liegen vor: der Regierungsentwurf für das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz und der Referentenentwurf für das Jahressteuergesetz 2024. Hier finden Sie mehr dazu.

Viertes Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV)

Der Regierungsentwurf für das BEG IV wurde vom Bundeskabinett Mitte März 2024 beschlossen.

Unter anderem diese Punkte sind Bestandteil des Gesetzesvorhabens:

- Kürzere Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege im Steuer- und Handelsrecht
- Zentrale Vollmachtsdatenbank für Generalvollmachten zwischen Arbeitgeber und Steuerberatung
- Verringerung von Meldepflichten für Beherbergungsbetriebe

- Weniger Schriftformerfordernisse: So sollen Rechtsgeschäfte rein digital abwickelt werden können.

Mehr Infos zum BEG IV

Mehr zum geplanten Bürokratieentlastungsgesetz finden Sie beim Bundesministerium der Justiz (BMJ) unter [bmj.de](https://www.bmj.de).

Jahressteuergesetz 2024

Mitte Mai 2024 hat das Bundesfinanzministerium (BMF) den offiziellen Referentenentwurf veröffentlicht. Aus Lohnsteuersicht ist insbesondere die Einführung einer neuen Pauschalbesteuerungsmöglichkeit für sogenannte Mobilitätsbudgets erwähnenswert. Anpassungen gibt es unter anderem auch beim Lohnsteuerjahresausgleich und bei den Freibeträgen für Alleinerziehende.

Die Änderungen sollen ab dem Inkrafttreten des Gesetzes gelten. Mit dem Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens ist in der zweiten Jahreshälfte 2024 zu rechnen.

Mehr Infos zum Jahressteuergesetz 2024

Eine kompakte Zusammenfassung der geplanten Änderungen finden Sie bei TK-Lex mit dem Suchwort „Jahressteuergesetz 2024“: [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

Lohnsteuer-Update: Was gibt's Neues im Lohnsteuerrecht?

In unseren Kurz-Webinaren erhalten Sie einen kompakten Überblick über geplante und anstehende Änderungen. Denn solche Änderungen haben immer auch Auswirkungen auf die korrekte Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge.

Neue Termine für Juli und August

Ab dem 4. Juli 2024 startet unsere neue Terminreihe für das Lohnsteuer-Update.

Diesmal sind diese Inhalte geplant:

- Ausblick auf geplante gesetzliche Änderungen im Lohnsteuerrecht
- Aktuelle Verwaltungsanweisungen der Finanzverwaltung
- Neue Urteile der Finanzgerichte und des BFH
- BFH-Urteil zur Pauschalierungsmöglichkeit von Betriebsveranstaltungen
- Nachträgliche Ausübung eines Pauschalierungswahlrechts
- Hinweise zu anhängigen Revisionsverfahren
- Aktuelle lohnsteuerliche Problemfelder
- Kostenübernahme für ein Führungszeugnis des Arbeitnehmers

- Zurverfügungstellung des betrieblichen WLAN für private Zwecke
- Katastrophenerlasse

Jetzt anmelden!

Hier finden Sie alle Termine und den Link zur Anmeldung: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2167844.

Quelle: TK-Lex; Haufe; BMJ

4. SV-Wissen: Was Arbeitgeber zur Verrechnung von zu viel gezahlten SV-Beiträgen wissen müssen

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitgeber Entgeltzahlungen rückwirkend korrigieren müssen. Wurden dabei zu hohe Sozialversicherungsbeiträge gezahlt, kann eine Verrechnung die Lösung sein. Dabei ist jedoch einiges zu beachten.

Wenn Beiträge zu Unrecht gezahlt wurden, können Arbeitgeber diese mit künftigen Beitragsansprüchen aufrechnen. Der Prozess heißt in der Sozialversicherung Verrechnung und ist bei der monatlichen Entgeltabrechnung ein ganz normaler Vorgang. In der Regel erfolgt er über die Lohnabrechnungsprogramme, meist gibt es dabei keine Probleme.

Allerdings müssen Arbeitgeber dabei die Vorgaben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung beachten: In den "Gemeinsamen Grundsätzen für die Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge aus einer Beschäftigung" (Erstattungsgrundsätze) ist beschrieben, wie sich Arbeitgeber im Fall einer Beitragsüberzahlung verhalten sollten. Denn: Bei unzulässiger Verrechnung können Rückzahlungen drohen.

Was ist besser: Erstattung oder Verrechnung?

Die Entscheidung liegt beim Arbeitgeber: Er kann zu Unrecht gezahlte Beiträge

- mit der laufenden Beitragszahlung an die Einzugsstelle verrechnen oder
- mit einem Erstattungsantrag schriftlich bei der Einzugsstelle zurückfordern.

Der Antrag auf Erstattung ist etwas aufwendiger, denn er muss zusammen mit dem oder der betroffenen Beschäftigten erfolgen.

Die Verrechnung ist für Arbeitgeber weniger aufwendig, weil sie in der Regel automatisch über die Entgeltabrechnungssoftware erfolgt. Dafür ist sie nur innerhalb bestimmter Fristen möglich.

Verrechnung – welche Möglichkeiten gibt es?

Nach den Beitragsnachweis-Grundsätzen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung gilt: Überzahlte Beiträge aus Vormonaten können grundsätzlich im laufenden Monat abgesetzt werden.

Möglichkeit 1: Differenz ausweisen

Dafür wird im Beitragsnachweis (Datensatz) die Differenz zwischen den zu zahlenden Beiträgen und der Überzahlung der Vormonate ausgewiesen.

Möglichkeit 2: Storno und neu abgeben

Eine andere Möglichkeit ist es, den ursprünglich übermittelten Beitragsnachweis-Datensatz für abgelaufene Beitragsmonate zu stornieren und für denselben Zeitraum einen neuen Beitragsnachweis-Datensatz zu übermitteln. Damit wird das Beitrags-soll vollständig abgesetzt.

Verrechnung: Fristen beachten

Für die Verrechnung gelten bestimmte Fristen:

Frist bei überzahlten Beiträgen in voller Höhe

In diesem Fall mussten die Beiträge für alle oder einzelne Versicherungszweige gar nicht gezahlt werden, weil zum Beispiel keine Versicherungspflicht bestand. Volle Beiträge dürfen nur innerhalb von sechs Monaten verrechnet werden.

Frist bei überzahlten Beiträgen in nicht voller Höhe

In diesem Fall wurden Beitragsteile überzahlt, weil Teile des Arbeitsentgelts beitragsfrei waren. Nicht volle Beiträge können innerhalb von 24 Monaten verrechnet werden.

Die Abwicklung erfolgt jeweils über das Beitragsnachweis-Verfahren.

Wie werden die Fristen berechnet?

Die Frist beginnt mit dem Kalendermonat, der auf den Kalendermonat mit den falschen Beiträgen folgt.

Dazu zwei Beispiele:

Beispiel 1: volle Beiträge

Im Beitragsmonat Juni 2024 werden Beiträge in voller Höhe irrtümlich gezahlt.

Ergebnis: Die Frist beginnt im Folgemonat, also am 1. Juli 2024. Damit endet der Sechs-Monats-Zeitraum am 31. Dezember 2024, sodass die Verrechnung spätestens mit dem Beitragsnachweis für Dezember 2023 erfolgen muss.

Beispiel 2: Beitragsanteile

Im Beitragsmonat Juni 2024 wurden Beitragsanteile falsch berechnet.

Ergebnis: Die Frist beginnt im Folgemonat, also am 1. Juli 2024. Damit endet der 24-Monatszeitraum am 30. Juni 2026, sodass die Verrechnung spätestens mit dem Beitragsnachweis für Juni 2026 erfolgen muss.

Welche Voraussetzungen gelten für eine Verrechnung?

Grundsätzlich gilt erstmal: Ein Arbeitgeber darf überzahlte Beiträge nur verrechnen, wenn er sicherstellt, dass der oder die Beschäftigte

die Beitragsanteile zurückerhält, die von ihm/ihr getragen wurden.

Bei der Verrechnung von **Beiträgen in voller Höhe** gilt außerdem: Der oder die Beschäftigte muss schriftlich erklären, dass

- ihm oder ihr kein Bescheid über eine Forderung eines Leistungsträgers vorliegt (Krankenkasse, Pflegekasse, Rentenversicherungsträger, Agentur für Arbeit)
- und dass seit Beginn des Erstattungszeitraums keine Leistungen der Kranken-, Pflege-, Renten- oder Arbeitslosenversicherung gewährt wurden.

Bei der Verrechnung von **Beitragsteilen** muss sichergestellt sein, dass der überzahlte Betrag nicht in die Berechnung von Entgeltersatzleistungen (Geldleistungen) eingeflossen ist.

Darüber hat der Arbeitgeber in der Regel Kenntnis, weil er gegenüber der Krankenkasse oder dem RV-Träger Angaben zur Berechnung von Kranken-, Übergangs- oder Mutterschaftsgeld machen musste bzw. die Höhe des von ihm beitragspflichtig behandelten Arbeitsentgelts bescheinigt hat.

Achtung bei Betriebsprüfung: Verrechnung ist dann ausgeschlossen

Eine Beitragsverrechnung scheidet aus, wenn für den gesamten oder teilweisen Erstattungszeitraum eine Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung stattgefunden hat. In diesen Fällen muss zwingend ein Erstattungsantrag gestellt werden – es sei denn, der Betriebsprüfer gibt das Guthaben in dem Prüfbescheid ausdrücklich zur Verrechnung frei.

Wie funktioniert der Erstattungsantrag für zu Unrecht gezahlte Beiträge?

Für die Erstattung überzahlter Beiträge verwenden Arbeitgeber den "Antrag auf Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung".

Sie finden den **PDF-Antrag zum Download** zusammen mit Hinweisen zur Nutzung unter: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2068298.**

Der Erstattungsantrag muss immer bei der zuständigen Einzugsstelle gestellt werden. Das kann die Krankenkasse oder die Minijob-Zentrale sein. Das gilt übrigens auch dann, wenn z.B. nur Rentenversicherungsbeiträge zurückgefordert werden.

Die Einzugsstelle entscheidet nach den in den Erstattungsgrundsätzen genannten Kriterien, ob sie den Antrag gegebenenfalls an den Rentenversicherungsträger oder die Agentur für Arbeit weiterleitet.

Mehr zum Thema Beiträge

Häufige Arbeitgeberfragen zur **Beitragszahlung** haben wir zusammengefasst unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2030134.**

Zur **Berechnung von Beiträgen** finden Sie unsere Fragen-und-Antworten-Sammlung unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2030146.

Einen umfangreichen rechtlichen und praktischen Überblick über die Erstattung von Beiträgen erhalten Sie unter tk-lex.tk.de mit dem Suchwort „Beitragserstattung“.

Quelle: TK-Lex

5. Wann können Arbeitgeber Überstunden anordnen und wie werden sie vergütet?

Aktuell wird immer wieder über das Thema Überstunden diskutiert. Wir fassen zusammen, wie die Überstundenvergütung geregelt ist, und wann Arbeitgeber Überstunden anordnen dürfen.

Zunächst ist die Unterscheidung zwischen Überstunden und Mehrarbeit wichtig.

Unter **Überstunden** versteht man die Arbeit, die Beschäftigte über ihre individuell geltende Arbeitszeit hinaus leisten. Die geltende Arbeitszeit ist im Tarifvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag festgelegt.

Von **Mehrarbeit** spricht man, wenn Mitarbeitende die allgemeinen gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen überschreiten. Nach dem Arbeitszeitgesetz gilt eine grundsätzliche Arbeitszeit von acht Stunden pro Werktag (mit Ausnahmen).

So können auch Teilzeitbeschäftigte Überstunden leisten, ohne dass es sich dabei um arbeitszeitgesetzlich relevante Mehrarbeit handelt.

Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber

Arbeitgeber können Überstunden nicht einfach so anordnen. Dafür reicht das allgemeine Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht aus. Ohne ausdrückliche Regelung sind Beschäftigte also grundsätzlich nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten. In der Regel muss eine gemeinsame Vereinbarung getroffen werden, in der sich Arbeitgeber und Beschäftigte auf die Leistung von Überstunden einigen.

Im Einzelfall ist das auch über eine mündliche Übereinkunft möglich. Transparenter ist es hingegen, die Überstundenregelung direkt im Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Damit eine solche Klausel den Arbeitgeber zur Anordnung von Überstunden berechtigt, muss die maximale Anzahl von Überstunden festgelegt sein. Nur so wissen Beschäftigte, welche Verpflichtungen auf sie zukommen können.

Überstundenregelungen Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge

Betriebsvereinbarung

Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein Mitbestimmungsrecht beim Thema Überstunden.

Existiert also eine Betriebsvereinbarung, die regelt, unter welchen Umständen der Arbeitgeber Überstunden anordnen darf, ergibt sich die Zulässigkeit von Überstunden aus der Betriebsvereinbarung.

Tarifverträge

Ebenso verhält es sich bei Tarifverträgen: Auch diese enthalten oft Regelungen darüber, unter welchen Umständen der Arbeitgeber Überstunden anordnen kann und wie viele Überstunden geleistet werden dürfen. Die Zulässigkeit von Überstunden folgt dann direkt aus dem Tarifvertrag.

Ausnahme bei Notfällen möglich

Es gibt Ausnahmefälle, in denen ein Arbeitgeber seine Mitarbeitenden einseitig dazu verpflichten kann, Überstunden zu leisten – auch ohne vertragliche Regelung.

Dies gilt bei Not- und Katastrophenfällen, die allerdings sehr selten sind. Dazu gehören existenzgefährdende Ereignisse, die der Arbeitgeber nicht vorhersehen kann.

Dann kann es sich aus der Treuepflicht der Beschäftigten ergeben, dass diese einseitig angeordnete Überstunden erbringen müssen.

Vergütung von Überstunden

In aller Regel müssen Beschäftigte für geleistete Überstunden bezahlt werden, da sie dann eine quantitative Mehrleistung über die vertraglich geschuldete Leistung hinaus erbringen. Bei entsprechender Vereinbarung kann auch ein Freizeitausgleich gewährt werden.

Bei Auszubildenden sieht das Berufsbildungsgesetz (BBiG) übrigens explizit eine Vergütungspflicht von Überstunden vor.

Überstundenzuschläge

Es gibt einen Unterschied zwischen der Grundvergütung für die geleistete Überstunden und einem besonderen Überstundenzuschlag. Wenn die Überstunden zugleich Nachtarbeit sind (§ 2 Abs. 3 ArbZG), besteht ein Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag (§ 6 Abs. 5 ArbZG).

Abbau von Überstunden

Häufig werden in Unternehmen Arbeitszeitkonten geführt. In Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ist dann geregelt, in welchem Umfang Zeitguthaben aufgebaut werden dürfen und wie überschüssige Stunden abzubauen sind.

Auch die Beantragung von Kurzarbeitergeld kann dazu führen, dass Plusstunden abgebaut werden müssen. Allerdings dürfen Arbeitgeber die Auflösung von Arbeitszeitguthaben nicht in jedem Fall verlangen.

Gemäß § 96 Abs. 4 Unterabs. 2 SGB III können Arbeitszeitguthaben "stehen bleiben", wenn das Arbeitszeitguthaben eine oder mehrere dieser Voraussetzungen erfüllt:

- Es ist vertraglich ausschließlich zur Überbrückung von Arbeitsausfällen außerhalb der Schlechtwetterzeit bestimmt und übersteigt den Umfang von 50 Stunden nicht.
- Es wird als Wertguthaben (§ 7c Abs. 1 SGB IV) für bestimmte Zwecke geführt. Dazu gehören insbesondere Freistellungen im Rahmen von Pflegezeit, Familienpflegezeit, Elternzeit, Teilzeit, Sabbaticals, Verkürzung der Lebensarbeitszeit vor Altersrente oder Qualifizierungsmaßnahmen.
- Es wurde zur Vermeidung der Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld angespart und übersteigt den Umfang von 150 Stunden nicht.
- Es übersteigt den Umfang von 10 Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit.
- Es hat länger als ein Jahr unverändert bestanden.

Gibt es keine arbeitsvertragliche oder sonstige Regelung zum Abbau von Überstunden, kann der Arbeitgeber von seinem Weisungsrecht Gebrauch machen. Damit kann er bestimmen, wann Überstunden abgebaut werden, beispielsweise in auftragsschwachen Zeiten.

Arbeitsrechtlich existieren keine Bestimmungen, die es Beschäftigten erlauben, den Zeitpunkt des Überstundenabbaus selbst auszusuchen. Hinzu kommt, dass es ein berechtigtes betriebliches Interesse gibt, den Überstundenabbau der Beschäftigten zu koordinieren. So kann verhindert werden, dass auf einmal ein Mitarbeitermangel entsteht und Arbeitsabläufe gestört werden.

In der Praxis werden Überstunden deshalb häufig innerhalb eines kurzen Zeitraums wieder abgebaut, damit nicht zu viele Plusstunden auf dem Zeitkonto auflaufen.

Mehr zu Überstunden, Zuschlägen und Sonntags- und Feiertagsarbeit

Bei TK-Lex finden Sie unter tk-lex.tk.de mit dem jeweiligen Suchwort Hintergrundwissen und Arbeitshilfen rund um Mehrarbeit und Zuschläge:

- Rechtlicher Überblick: Überstunden
- Rechtlicher Überblick: Mehrarbeit
- Praxishilfe: Überstunden richtig abrechnen
- Arbeitsvertragsmuster inkl. Klausel zur Anordnung von Überstunden: Dokument für Textverarbeitung
- Rechtlicher Überblick: Sonntagsarbeit

Quelle: TK-Lex

6. Wie war das nochmal? Unser Mediathek-Tipp zur „eAU“

Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe über den aktuellen Stand des eAU-Verfahrens informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Infos kompakt zusammen.

Die eAU hat die bisherige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (den sogenannte „gelben Schein“) abgelöst und ist inzwischen in der Arbeitspraxis etabliert. Um dieses Massenverfahren möglichst reibungslos für alle Beteiligten umzusetzen, erfolgten seit der Einführung der eAU regelmäßig Erfahrungsaustausche und Weiterentwicklungen des Verfahrens.

Neben einem Überblick über den aktuellen Stand des Verfahrens bietet Ihnen unser Webinar-Mitschnitt außerdem Hintergrundinformationen zu den veränderten Verfahrensabsprachen sowie zukünftigen Veränderungen am Datensatz.

Das Webinar haben wir im Februar 2024 aufgezeichnet - es gibt aber immer noch den aktuellen Rechtsstand wieder.

Die **Mediathek** mit zahlreichen Webinar-Mitschnitten finden Sie unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2134336**. Das Video „Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)“ gehört zur Rubrik „eAU, Krankengeld und Mutterschaft“.

Über die Unterteilung in Kapitel können Sie die gewünschten Themen direkt ansteuern.

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: „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!

Webinar: „Mutterschutz und Elternzeit“

Termin

2. Juli 2024, 10 Uhr bis ca. 12 Uhr

Inhalt

In unserem Webinar erhalten Sie einen komprimierten Überblick über wesentliche Neuerungen rund um Mutterschutz und Elternzeit. Die Themen:

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Arbeitgeber haben beim betrieblichen Gesundheitsschutz schwangerer Arbeitnehmerinnen und stillender Mütter zahlreiche Pflichten zu beachten.

Gestaltung der Elternzeit und Teilzeitarbeit

Die Beschäftigten haben einen großen Gestaltungsspielraum, wie sie die Elternzeit verteilen wollen. Hinzu kommt ihr Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit.

BAG-Urteile

Wir erläutern wichtige Urteile des Bundesarbeitsgerichts wie zum Beispiel

- zur Verminderung des Urlaubs bei Elternzeit,
- zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit wegen erneutem Mutterschutz
- zum Einsetzen des besonderen Kündigungsschutzes

Ausfallzeiten kompensieren

Bei Mutterschutz und Elternzeit stehen Unternehmen vor der Herausforderung, die Ausfallzeiten ihrer Beschäftigten zu kompensieren. Das ist beispielsweise durch die befristete Beschäftigung von Aushilfskräften möglich oder indem Teilzeiterkräfte ihre Arbeitszeit aufstocken.

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 Juni und Juli 2024 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Juni 2024

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

Juli 2024

- 10. Juli: Lohnsteueranmeldung Juni 2024
- 10. Juli: Lohnsteueranmeldung II. Quartal 2024
- 25. Juli: SV-Beitragsnachweis Juli 2024
- 29. Juli: Fälligkeit der SV-Beiträge Juli 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.