

Newsletter Dezember 2023

Inhalt

1. Krankschreibung per Telefon soll schnellstmöglich wiederkommen 1
2. JAE berechnen und Versicherungspflicht – wie war das nochmal? 2
3. Weihnachten und Neujahr: Muss das Gehalt auch an Feiertagen weitergezahlt werden? 3
4. Rechtlicher Überblick: Wann ist Sonn- und Feiertagsarbeit erlaubt? 4
5. Achtung bei Minijobs: Zuschläge können zu Sozialversicherungspflicht führen 4
6. U1: Wahlerklärung zum Umlagesatz nicht vergessen 5
7. To Do für den Jahreswechsel: Dauerbeitragsnachweis anpassen 6
8. Lohn- und Gehaltsabrechnung 6
9. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 6

Sehr geehrte Damen und Herren,

Endspurt! Um Sie auch auf den letzten Metern des Jahres 2023 bestmöglich zu unterstützen, aktualisieren wir stetig unser Jahreswechselfortal unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2030070.

In diesem Newsletter finden Sie weitere Informationen über rechtliche Änderungen, was in Sachen Feiertagen wichtig ist und was zum Jahreswechsel manchmal untergeht (Dauerbeitragsnachweis, Erstattungssatz Umlage 1).

Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien einen guten Jahresabschluss, gemütliche Festtage und einen erfolgreichen Start ins neue Jahr. Bleiben Sie uns auch 2024 gewogen!

Herzliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Krankschreibung per Telefon soll schnellstmöglich wiederkommen

Die Krankschreibung per Telefon wurde während der Corona-Pandemie eingeführt, um Patienten und Praxispersonal zu entlasten und zu schützen. Die Regelung lief Ende März 2023 aus, soll nun aber dauerhaft eingeführt werden. Die neue Regelung könnte schon im Dezember 2023 kommen.

Zum Redaktionsschluss stand das Ergebnis noch nicht fest. Der Artikel wird stetig angepasst und aktualisiert (Stand 07.12.2023, 9:30 Uhr).

Um Arztpraxen und Patienten zu entlasten, wurde zu Beginn der Corona-Pandemie eine Sonderregelung eingeführt: Ärzte konnten Patienten, die an leichten Erkrankungen der oberen Atemwege leiden, nach telefonischer Rücksprache krankschreiben. Damit sollten Arztpraxen während der Corona-Pandemie entlastet sowie Patienten und Praxispersonal geschützt werden. Diese Regelung wurde mehrfach verlängert und lief zum 31. März 2023 aus.

Nun ist vorgesehen, dass die telefonische Krankschreibung wieder eingeführt wird. Das soll allerdings nur für Erkrankungen gelten, die ohne schwere Symptome auftreten, und sofern die Erkrankten der Arztpraxis bereits bekannt sind. Die Bundesregierung informiert auf ihrer Seite: Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat den Auftrag erhalten, bis Ende Januar 2024 entsprechende Richtlinien auszuarbeiten.

Angesichts der Krankheitswellen in diesem Winter will der Gemeinsame Bundesausschuss offenbar schon am 7. Dezember 2023 über die neue Regelung beraten. Sie könnte dann am selben Tag in Kraft treten.

AU per Videosprechstunde

Unabhängig davon können Versicherte ihre Krankschreibung – sofern die Praxis dies anbietet – auch per Videosprechstunde erhalten. Dies gilt, wenn für die Feststellung der Erkrankung keine persönliche körperliche Untersuchung durch die Ärztin oder den Arzt nötig ist.

War die Patientin oder der Patient der Arztpraxis bisher unbekannt, kann die erkrankte Person per Videosprechstunde für bis zu drei Kalendertage krankgeschrieben werden. Wurde die erkrankte Person in der Arztpraxis schon als Patientin oder Patient geführt, ist eine Krankschreibung von bis zu sieben Kalendertagen möglich.

Folgekrankschreibungen per Video gibt es nur, wenn die vorherige Krankschreibung auf einer persönlichen Untersuchung basierte.

AU per Telefon bei Absonderung

Nicht alle Arztpraxen bieten Videosprechstunden an. Deswegen wurden seit April 2023 zwei Ausnahmefälle für eine Untersuchung ohne persönlichen Kontakt in die AU-Richtlinie aufgenommen. Mehr dazu finden Sie in unserem Artikel unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2148018.

Quelle: Bundesregierung; G-BA; Ärzteblatt; tagesschau.de

2. JAE berechnen und Versicherungspflicht – wie war das nochmal?

Von der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) hängt ab, ob Beschäftigte versicherungspflichtig sind oder sich freiwillig krankenversichern können (oder privat). Für Arbeitgeber bedeutet dies: Sie müssen jedes Jahr prüfen, ob ihre Angestellten über der Grenze liegen. Die meisten HR-Profis kennen sich dabei gut aus. Aber wer das nicht so oft macht oder zum ersten Mal: Wie gehen Sie am besten vor? TK-Lex bietet Arbeitshilfen.

Erstmal das Grundsätzliche

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze wird auch Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung genannt. Beschäftigte sind von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit („krankenversicherungsfrei“), wenn ihr regelmäßiges Jahresgehalt die aktuelle Entgeltgrenze übersteigt. Der Betrag der Jahresarbeitsentgeltgrenze wird jährlich neu festgelegt.

Um festzustellen, ob ihre Beschäftigten versicherungspflichtig oder -frei sind, müssen Arbeitgeber jährlich prüfen, ob das regelmäßige Arbeitsentgelt die JAEG überschreitet. Dabei handelt es sich um eine Prognose. Sie muss möglichst realistisch abbilden, welche Einnahmen im Folgejahr zu erwarten sind

Was ist die besondere JAEG?

Seit 2003 gibt es zwei Grenzwerte: die allgemeine und die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze. Die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze gilt nur für bestimmte Fälle. Und zwar für Beschäftigte, die am 31.12.2002 die JAEG des Jahres 2002 überschritten hatten und bei einer privaten Krankenversicherung oder in einer substitutiven Krankenversicherung versichert waren. Es handelt sich dabei um eine Bestandsschutzregelung für diese speziellen Fälle.

2023 liegt die besondere JAEG bei 59.850 Euro und 2024 bei 62.100 Euro.

Für wen gilt die allgemeine JAEG und wie hoch ist sie?

Die allgemeine JAEG gilt für alle anderen Beschäftigten. 2023 beträgt sie 66.600 Euro und 2024 69.300 Euro.

Wie wirkt sich die JAEG auf eine Beschäftigung aus?

Wichtig ist, ob das Gehalt der beschäftigten Person von Anfang an über der JAEG liegt (z.B. gleich bei der Neueinstellung) oder ob sie im Laufe der Beschäftigung z.B. durch eine Gehaltserhöhung über die JAEG kommt.

Wenn das Gehalt von Beschäftigungsbeginn an regelmäßig über der JAEG liegt, ist die Person auch von Anfang an krankenversicherungsfrei.

Wenn sie erst im Laufe ihrer Beschäftigung (z.B. mitten im Kalenderjahr) oberhalb der JAEG verdient, gelten zwei Bedingungen:

- Die Krankenversicherungspflicht endet nicht sofort, sondern mit Ablauf des Jahres, in dem die JAEG überschritten wird.
- Dann muss das Gehalt auch die JAEG des Folgejahres überschreiten.

Was zählt zum Jahresarbeitsentgelt dazu und was nicht?

Regelmäßige Zahlungen

Zum Jahresgehalt gehört alles dazu, was regelmäßig gezahlt wird. Also das laufende Arbeitsentgelt und einmalige Einnahmen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich gewährt werden. Dazu können auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld gehören, wenn es einen Rechtsanspruch auf die Zahlung gibt oder wenn sie aus betrieblicher Übung gezahlt werden.

Kein Arbeitsentgelt

Nicht zum Jahresentgelt gehören die Einnahmen, die kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV oder der Sozialversicherungsentgeltverordnung sind.

Auch Entgeltbestandteile, die mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt werden, gehören nicht dazu.

Überstunden

Unregelmäßige Bezüge wie zum Beispiel Überstundenvergütungen, die nicht mit hinreichender Sicherheit erwartet werden können, zählen nicht zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt. Werden sie allerdings pauschal abgegolten (also auch gezahlt, wenn keine Überstunden anfallen), gehören sie zum regelmäßigen Jahresentgelt.

Variable Entgeltbestandteile

Variable Entgeltbestandteile werden häufig individuell leistungsbezogen oder abhängig vom Unternehmenserfolg gezahlt.

Dann zählen sie auch nicht zum regelmäßigen Entgelt. Wenn es allerdings einen Anspruch auf einen Mindestbetrag oder garantierten Anteil gibt, zählen sie dazu.

Praxishilfe: Berechnung, Entscheidung, spezielle Fälle und Rechenbeispiele

Bei TK-Lex finden Sie umfassende Informationen zur Berechnung des Jahresarbeitsentgelts:

- Wie geht man bei schwankenden Gehältern vor?
- Was ist bei mehreren Jobs?
- Wann läuft die Versicherungspflicht ab?
- Wann tritt (wieder) Versicherungspflicht ein?
- Was müssen Arbeitgeber melden?

Geben Sie einfach auf tk-lex.tk.de den Suchbegriff „Jahresarbeitsentgeltgrenze“ in das Suchfeld ein.

JAE-Rechner für Ihre Arbeitspraxis

Mit dem Jahresarbeitsentgeltrechner können Sie das regelmäßige Einkommen Ihrer Beschäftigten ganz leicht berechnen: zu finden unter tk-lex.tk.de mit dem Suchbegriff „Ermittlung regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt“.

Quelle: TK

3. Weihnachten und Neujahr: Muss das Gehalt auch an Feiertagen weitergezahlt werden?

Weihnachten und der Jahreswechsel stehen vor der Tür: Viele Beschäftigte haben in diesen Tagen frei. Wie sehen die rechtlichen Regelungen aus – müssen Arbeitgeber an Feiertagen Gehalt zahlen, auch wenn nicht gearbeitet wird? Wir haben die wichtigsten Regelungen zusammengestellt.

Laut Gesetz ist vorgesehen: Fällt Arbeit durch einen gesetzlichen Feiertag aus, darf das keine Minderung des Arbeitsentgelts zur Folge haben. Arbeitgeber müssen also an diesen Tagen das Gehalt zahlen, das ihre Beschäftigten ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten (§ 2 Abs. 1 EFZG). Die Voraussetzung dafür ist, dass die Arbeit auch tatsächlich ausfällt.

Feiertag fällt auf einen Sonntag

Doch was ist, wenn der Feiertag auf einen Sonntag fällt? Hätten die Beschäftigten an dem Tag sowieso nicht gearbeitet, haben sie auch keinen Anspruch darauf, dass ihnen dieser Tag nach § 2 EFZG vergütet wird.

Kirchlicher, aber kein gesetzlicher Feiertag

Für die Entgeltfortzahlung nach § 2 Abs. 1 EFZG wird vorausgesetzt, dass es sich um einen gesetzlichen Feiertag handelt, also um einen Feiertag, der durch Bundes- oder Landesgesetze angeordnet ist.

Für diese Feiertage besteht grundsätzlich das Arbeitsverbot, das in § 9 ArbZG (Arbeitszeitgesetz) festgelegt ist.

Kirchliche Feiertage fallen nicht darunter. In einigen Bundesländern haben Beschäftigte jedoch Anspruch auf unbezahlte Freistellung zur Religionsausübung. Dies ist in den jeweiligen Landesgesetzen festgelegt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit wechselnden Arbeitsorten

Maßgeblich für einen Feiertag sind die tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse am Arbeitsort, nicht dagegen der Sitz des Arbeitgebers oder der Wohnort der beschäftigten Person.

Die öffentlich-rechtlichen Feiertagsgesetze gelten für diejenigen Beschäftigten, die sich am fraglichen Tag zur Arbeit in dem Bundesland aufhalten. Das ist wichtig für Mitarbeitende mit wechselnden Einsatzorten oder mit Reisetätigkeit oder wenn Unternehmen Betriebe in verschiedenen Bundesländern haben.

Ausländische Feiertage fallen nicht unter das EFZG

Ausländische Feiertage gelten in Deutschland nicht. Sind ausländische Mitarbeitende in Deutschland beschäftigt, müssen sie an einem Tag, der in ihrem Heimatland ein Feiertag ist, ihrer Arbeitspflicht nachkommen. Es besteht auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für Feiertage in ihrem Heimatland. Wenn sie den Tag freihaben wollen, müssen sie Urlaub nehmen oder sich anderweitig freistellen lassen.

Berücksichtigungsfähig sind grundsätzlich nur deutsche Feiertage. Werden deutsche Beschäftigte von einem deutschen Arbeitgeber im Ausland eingesetzt, so haben sie grundsätzlich keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 2 EFZG: Deutsche gesetzliche Feiertage begründen kein Arbeitsverbot im Ausland, sodass sie nicht zu einem Arbeitsausfall führen. Ausländische gesetzliche Feiertage erfasst § 2 EFZG auch nicht, wenn auf die beschäftigte Person im Ausland deutsches Arbeitsrecht anzuwenden ist.

Mehr Infos zum Thema

Bei Ihnen wird auch an den Feiertagen gearbeitet? Wie Sie Feiertagszuschläge sozialversicherungsrechtlich richtig abrechnen, haben wir in unserem Artikel zusammengestellt: firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2125984**.

Weitere Informationen zum Thema Entgeltfortzahlung finden Sie außerdem bei TK-Lex unter tk-lex.tk.de mit dem Suchwort „Entgeltfortzahlung“.

Quelle: TK-Lex

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

Viele Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass sie auch an Weihnachten und Neujahr besetzt sind. Doch wann ist Sonn- und Feiertagsarbeit überhaupt erlaubt?

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

Sonn- und Feiertagsarbeit: Ein Überblick

Wann liegt Sonn- und Feiertagsarbeit vor?

Als Sonntagsarbeit oder auch Feiertagsarbeit gilt die Beschäftigung in der Zeit zwischen 0:00 und 24:00 Uhr am Sonntag oder Feiertag.

Welche Ausnahmen vom Verbot gibt es?

Das Gesetz selbst nennt in § 10 ArbZG zahlreiche Ausnahmen für Sonntagsarbeit, wie etwa für Polizei, Feuerwehr, Krankenpflege oder Notdienste. Zudem ermächtigt es die Bundesländer, durch Rechtsverordnung weitere Ausnahmen vom Sonntagschutz zu beschließen. Die zuständige Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen in Einzelfällen auf Antrag bewilligen. Wenn der Eingriff in den Schutz der Sonntagsarbeit durch die Ausnahmeregelungen sehr gravierend ist, darf nur die Bundesregierung sie vornehmen.

Dürfen Arbeitgeber Sonntagsarbeit anordnen?

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

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

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

Ausgleich für Sonntagsarbeit

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

Dabei gilt:

- Sowohl die Sonn- und Feiertagsruhe als auch der Ersatzruhetag sind in unmittelbarem Zusammenhang mit einer Tagesruhezeit von 11 Stunden zu gewähren.
- Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

- Die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen darf grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf zehn Stunden verlängert werden, wenn diese Verlängerung innerhalb von sechs Monaten ausgeglichen wird.

Mehr zu Sonn- und Feiertagsregelungen bei TK-Lex

Einen großen Überblick zur Sonn- und Feiertagsarbeit, zur Behandlung der Sonntagszuschläge und zu den Schutz- und Ausnahmeregelungen bietet TK-Lex unter tk-lex.tk.de mit dem Suchwort „Sonntagsarbeit“.

Quelle: TK-Lex

5. Achtung bei Minijobs: Zuschläge können zu Sozialversicherungspflicht führen

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN) können relevant für die Sozialversicherung werden. Personalverantwortliche müssen darauf achten, ob die SFN-Zuschläge den Status eines Minijobs verändern – und er damit sozialversicherungspflichtig wird.

Sonntags-, Feiertags- und Nacht-Zuschläge (SFN-Zuschläge) sind grundsätzlich kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung, und beeinflussen den Minijob normalerweise nicht. Aber es gibt Ausnahmen, zum Beispiel wenn der Grundlohn bereits hoch ist oder sie ohne tatsächliche Arbeitsleistung gezahlt werden.

Minijob: Steuerfreie Zuschläge sind sozialversicherungsfrei

Grundsätzlich gilt: Wenn einmalige Einnahmen oder laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gezahlt werden, kann es sein, dass sie nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zählen. Voraussetzung dafür ist, dass diese Einnahmen lohnsteuerfrei sind. Sie sind dann auch nicht beitragspflichtig zur Sozialversicherung. Anders sieht es allerdings aus, wenn der Grundlohn bereits sehr hoch ist (siehe unten).

Nachtzuschlag, Sonntagszuschlag und Feiertagszuschlag im Minijob

SFN-Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind steuerfrei, soweit sie bestimmte Prozentsätze des Grundlohns nicht übersteigen. Bei Minijobs kann also in der Regel ein steuerfreier und somit SV-freier SFN-Zuschlag angenommen werden.

Steuerpflichtige SFN-Zuschläge sind SV-pflichtig

Es gibt jedoch auch Fälle, bei denen die SFN-Zuschläge dem Minijob ohne tatsächliche Arbeitsleistung arbeitsrechtlich zustehen und gezahlt werden. Dann sind die Zuschläge steuerpflichtig und stellen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar.

Betroffen von dieser Regelung sind insbesondere Beschäftigungen mit einer Entgeltfortzahlung, zum Beispiel während eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz oder bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Nicht dazu zählen die klassischen Beschäftigungsverbote während der Mutterschutzfristen.

Überschreiten der Minijob-Grenze: SV-Pflicht durch Zuschläge ohne tatsächliche Arbeitsleistung

SFN-Zuschläge können also während der Zahlung ohne tatsächliche Arbeitsleistung ein Arbeitsentgelt von mehr als 520 Euro im Monat (ab 2024: 538 Euro) begründen. In diesen Fällen müssen Arbeitgeber daher prüfen, ob die Voraussetzungen für den Minijob weiterhin vorliegen.

Ein gelegentliches nicht vorhersehbares Überschreiten hat übrigens keine Auswirkungen. Als gelegentlich wird seit Oktober 2022 ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Zeitjahres angesehen.

Steuerfreie SFN-Zuschläge bei hohem Grundlohn sind SV-pflichtig

Steuerfreie SFN-Zuschläge sind nicht immer sozialversicherungsfrei. Wenn der Grundlohn eine bestimmte Grenze überschreitet, können die Zuschläge sozialversicherungspflichtig werden: Das Arbeitsentgelt, aus dem die SFN-Zuschläge berechnet werden, darf maximal 25 Euro pro Stunde betragen, damit die Zuschläge SV-frei bleiben. Bei einem höheren Stundenlohn ist der Anteil des Zuschlags sozialversicherungspflichtig, der über der Grenze von 25 Euro liegt.

Mehr zum Thema Minijob

Ob grundsätzlich ein Minijob vorliegt, können Sie mit unserem Minijobrechner ganz einfach und schnell ermitteln: zu finden unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2066898.

Weitere Informationen rund um das Thema "Geringfügige Beschäftigung" finden Sie in unserem FAQ-Bereich unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2037832 und natürlich bei der Minijobzentrale unter minijob-zentrale.de.

Quelle: TK-Lex

6. U1: Wahlerklärung zum Umlagesatz nicht vergessen

Diese Frist kann in der Hektik des Alltags schnell einmal untergehen: Die Wahlerklärung zur Entgeltfortzahlungsversicherung U1 muss bis zur Fälligkeit des Januar-Beitrags bei der TK eingegangen sein.

Sie können sich die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Sie nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz leisten, von der Krankenkasse erstatten lassen.

Grundsätzlich gilt ein Erstattungssatz von 70 Prozent. Sofern Sie von Anfang an einen anderen Erstattungssatz – nämlich 50 Prozent oder 80 Prozent – wünschen, müssen Sie uns dies schriftlich mitteilen, spätestens mit der Erstellung Ihres ersten elektronischen Beitragsnachweises.

Wahlerklärung: Änderung des Erstattungssatzes

Sie können auch später zu dem höheren oder niedrigeren Erstattungssatz wechseln, – dann allerdings immer nur zum Jahreswechsel: Bitte füllen Sie dafür die entsprechende Erklärung aus und senden sie uns zu.

Wichtig: Ihre Wahlerklärung können wir für das Kalenderjahr nur berücksichtigen, wenn sie bei uns bis zur Fälligkeit des Januar-Beitrags eingegangen ist.

Die Wahlerklärung finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2036322.

Ausnahme: Wiedereröffnung Ihres Beitragskontos

Ist Ihr TK-Beitragskonto seit dem vergangenen Jahr oder länger geschlossen und wird nun wieder geöffnet, können Sie den U1-Satz zur Fälligkeit des ersten Beitrags (Wiedereröffnung) neu schriftlich wählen.

Sofern Sie Ihren bisher geltenden Erstattungssatz beibehalten wollen, brauchen Sie nichts weiter zu unternehmen. Wir berücksichtigen Ihren bisherigen Erstattungssatz automatisch weiter.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Ausnahmen von der Erstattung

Übrigens: Gewähren Sie darüber hinaus freiwillig oder aufgrund eines Tarifvertrags eine längere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, können diese Beträge nicht erstattet werden. Die Entgeltfortzahlung wegen Erkrankung eines Kindes ist ebenfalls nicht erstattungsfähig.

Alles Wichtige in kompakter Form

Weitere ausführliche Informationen haben wir in unserem Beratungsblatt „Entgeltfortzahlungsversicherung“ für Sie zusammengestellt unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031718.

Für Ihren Alltag: Umlagerechner und Arbeitshilfen

Mit unseren praktischen **Umlagerechnern** können Sie prüfen, ob Sie am U1-Umlageverfahren teilnehmen, welcher Ihr optimaler Erstattungssatz ist und wie hoch Ihr Beitrag in den Umlageversicherungen U1 und U2 sein wird. Die Rechner finden Sie auf der Seite tk-lex.tk.de unter dem Punkt „Rechner“ von A bis Z.

Unter firmenkunden.tk.de haben wir außerdem weitere Arbeitshilfen für Sie erstellt:

- **Berechnungsbogen** für die Anzahl anrechenbarer Mitarbeitender: Suchnummer **2036324**
- **Jahresübersicht** der anrechenbaren Mitarbeitenden: Suchnummer **2036326**
- Informationen zum **SV-Meldeportal**: Suchnummer **2150298**
- Vordruck zum Nachweis eines **Beschäftigungsverbots**: Suchnummer **2036328**
- Weitere **Rechengrößen**: Suchnummer **2030152**

Quelle: TK

7. To Do für den Jahreswechsel: Dauerbeitragsnachweis anpassen

Da sich zum 1. Januar die Beitragsbemessungsgrenzen und damit auch die Beiträge ändern, müssen Arbeitgeber daran denken, ihren Dauerbeitragsnachweis anzupassen.

Arbeitgeber können einen sogenannten Dauerbeitragsnachweis einreichen. Bedingung dafür ist, dass die Mitarbeitenden ein gleichbleibendes Entgelt erhalten, zum Beispiel ein festes Monatsgehalt: Der Beitragsnachweis ist dann jeden Monat gleich.

Als Arbeitgeber müssen Sie ihn nur ändern, wenn sich die Höhe der zu zahlenden Beiträge ändert, zum Beispiel wenn sich das Entgelt, der Beitragssätze oder Bemessungsgrenzen ändern.

Sofern Sie einen Dauerbeitragsnachweis eingerichtet haben, reichen Sie den neuen Beitragsnachweis bitte mit Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm oder über das SV-Meldeportal bis zum ersten Fälligkeitstermin des neuen Jahres bei der TK ein.

So verpassen Sie keinen Termin

Hier können Sie alle Fälligkeitstermine für 2023 und 2024 bequem herunterladen: firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2031324**.

Mehr zum SV-Meldeportal finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2150298**.

Und wenn Sie doch mal einen Termin verpassen?

Dann können Sie sich Ihr Webinar in unserer **Mediathek** noch einmal als Video-Mitschnitt ansehen: firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2134336**.

Quelle: TK

8. Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für Dezember 2023 und Januar 2024 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Dezember 2023

- 11. Dezember: Lohnsteueranmeldung November 2023
- 21. Dezember: SV-Beitragsnachweis Dezember 2023
- 27. Dezember: Fälligkeit der SV-Beiträge Dezember 2023

Januar 2024

- 10. Januar: Lohnsteueranmeldung Dezember 2023
- 10. Januar: Lohnsteueranmeldung IV. Quartal 2023
- 25. Januar: SV-Beitragsnachweis Januar 2024
- 29. Januar: Fälligkeit der SV-Beiträge Januar 2024

Alle Fälligkeiten zum Download

Alle Termine finden Sie auch in unserer Fälligkeitsübersicht unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2031324**.

Quelle: TK

9. 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 „Änderungen zum Jahreswechsel“

Wann? Diverse Termine – die genauen Daten und Uhrzeiten finden Sie online unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2076806**.

Inhalt

In diesem Webinar informieren wir Sie über die wichtigsten Änderungen im Sozialversicherungsrecht, unter anderem zu diesen Themen:

- Beitragsrechtliche Änderungen durch das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) – die sogenannte Pflegereform
- Das neue SV-Meldeportal: Umstellung von sv.net auf das SV-Meldeportal, Registrierung, Vorteile, Zeitplan der Einführung
- Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

- Elektronischer Datenaustausch: Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL), Einrichtung von Arbeitgeberkonten, Unbedenklichkeitsbescheinigung, Entgeltunterlagen
- Mindestlohnerhöhung

Angrenzende Rechtsgebiete:

- Arbeitszeitgesetz
- Bürokratieentlastungsgesetz
- Fachkräfteeinwanderungsgesetz
- Aktuelle BAG-Entscheidungen

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

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**.