

Newsletter September 2023

Inhalt

1. Krankschreibung per Telefon soll wieder eingeführt werden..... 1
2. SV-Meldungen bei Azubis: Welche Besonderheiten für Arbeitgeber wichtig sind..... 2
3. Beschäftigte mit Schwerbehinderung: Anspruch auf Zusatzurlaub?..... 2
4. Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit – was können Arbeitgeber tun? 3
5. Mutterschutz: Vorgaben zur Gefährdungsbeurteilung veröffentlicht..... 5
6. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 5
7. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an..... 6

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Herbst rückt auch die Erkältungs- und Grippezeit wieder näher. Passend dazu hat der Gemeinsame Bundesausschuss den Auftrag erhalten, die Richtlinien für eine erneute Einführung der telefonischen Krankschreibung in der nächsten Zeit auszuarbeiten. So sollen Arztpraxen entlastet und Patientinnen und Patienten geschützt werden.

Außerdem in diesem Newsletter: Die Ausbildungen gehen wieder los. Wir fassen zusammen, was bei den Sozialversicherungsmeldungen zu beachten ist.

Weitere Themen: Wie sieht es mit dem besonderen Urlaubsanspruch von Menschen mit Schwerbehinderungen aus? Was können Arbeitgeber tun, wenn sie Arbeitsunfähigkeiten anzweifeln? Und wie sollen mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilungen konkret ablaufen?

Wir wünschen Ihnen einen guten Einstieg in den Jahresendspurt!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Krankschreibung per Telefon soll wieder eingeführt werden

Die Möglichkeit der telefonischen Krankschreibung wurde während der Corona-Pandemie geschaffen und sollte Patienten und Praxispersonal schützen und entlasten. Zuletzt galt sie bis zum 31. März 2023. Nun soll die telefonische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dauerhaft eingeführt werden.

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 gibt es Pläne, die telefonische Krankschreibung wieder einzuführen. 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 nun den Auftrag erhalten, entsprechende Richtlinien auszuarbeiten. Auch der Bundesrat habe die Regelung gebilligt. Mehr dazu unter [bundesregierung.de](https://www.bundesregierung.de).

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 Videosprechstunde an. Deswegen wurden 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; TK

2. SV-Meldungen bei Azubis: Welche Besonderheiten für Arbeitgeber wichtig sind

Zum Ende des Sommers starten viele junge Menschen in die betriebliche Ausbildung. Arbeitgeber müssen dabei in Sachen Entgeltabrechnung einige Besonderheiten beachten: Wir fassen die wichtigsten Punkte zusammen.

SV-Meldungen

Wenn die Auszubildenden ins Unternehmen eintreten, werden sie – wie reguläre Beschäftigte auch – vom Arbeitgeber mit der Versicherungsnummer und dem Abgabegrund 10 bei der zuständigen Krankenkasse angemeldet.

Während der Ausbildung gelten alle sozialversicherungsrechtlichen Meldepflichten wie z.B. Jahresmeldungen oder Unterbrechungsmeldungen. Für jede abgegebene Meldung müssen Arbeitgeber ihren Azubis außerdem eine Meldebescheinigung ausstellen.

Renten-/Sozialversicherungsnummer

Wenn die neuen Mitarbeitenden ihre Sozial-/Rentenversicherungsnummer nicht kennen, können Arbeitgeber diese über ihr Abrechnungsprogramm bei der Rentenversicherung abfragen. Dafür brauchen sie den Namen, die Adresse, das Geburtsdatum und den Geburtsort.

Alternativ können Arbeitgeber die Anmeldung ohne Versicherungsnummer abgeben. Auch hierbei benötigen sie die oben genannten persönlichen Daten der Person. Auf Grundlage dieser zusätzlichen Angaben ermittelt die Krankenkasse die Versicherungsnummer und meldet sie auf maschinellem Weg zurück.

Besonderer Personengruppenschlüssel

Auszubildende sollen bei der späteren Rentenberechnung nicht dafür bestraft werden, dass sie während ihrer Ausbildung ein geringes Arbeitsentgelt erhalten. Daher werden Berufsausbildungszeiten bei der Rentenberechnung höher bewertet.

Zu diesem Zweck tragen Arbeitgeber in den Meldungen die besondere Personengruppe 102 (Seefahrt 141) ein. Dies gilt bis zum tatsächlichen Ende der Ausbildung, auch wenn die Auszubildenden eine Nachprüfung machen müssen.

Sofortmeldungen vor Ausbildungsbeginn

Noch bevor die neuen Azubis im Unternehmen anfangen, müssen Arbeitgeber prüfen, ob eine Sofortmeldung fällig ist.

Die Sofortmeldung ist eine zusätzliche Meldepflicht in Wirtschaftsbereichen, in denen Schwarzarbeit verstärkt vorkommt. Das betrifft zum Beispiel das Bau-, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Transportwesen und weitere Branchen.

Informationen dazu finden Sie in unserem Artikel „Sofortmeldung zu Beschäftigungsbeginn – Meldepflicht gilt auch für Aushilfskräfte“ unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2035960**.

Die Sofortmeldung für Azubis muss mit dem Abgabegrund 20 an die Datenstelle der Rentenversicherung übermittelt werden.

Weiterlesen: Hintergründe und Arbeitshilfen

Welche Rechte und Pflichten Ausbildungsbetriebe und Azubis jeweils haben, finden Sie in unserer Übersicht unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) mit dem Suchwort „Berufsausbildung“.

Ein Muster für einen Berufsausbildungsvertrag finden ebenfalls unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) in den Arbeitshilfen.

Den rechtlichen Hintergrund zur Ausbildung können Sie im Berufsbildungsgesetz nachlesen unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

Quelle: TK-Lex

3. Beschäftigte mit Schwerbehinderung: Anspruch auf Zusatzurlaub?

Für Mitarbeitende, die eine Schwerbehinderung haben, gelten besondere rechtliche Regelungen. Dazu gehört auch der Urlaubsanspruch. Wir fassen zusammen, was für Arbeitgeber wichtig ist.

Schwerbehinderte Arbeitnehmende stehen unter einem besonderen rechtlichen Schutz. Dazu gehört auch der Urlaub: Neben dem üblichen Jahresurlaub, der ihnen wie allen Beschäftigten zusteht, haben sie außerdem einen zusätzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Was den Urlaubsverfall oder die Übertragbarkeit angeht, gelten die üblichen Regelungen des Urlaubsrechts. Ausnahmen gibt es nur, wenn die Schwerbehinderung rückwirkend anerkannt wurde.

Welcher Grad der Behinderung muss vorliegen?

Nur wenn bei ihnen eine Schwerbehinderung vorliegt, haben Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX.

Als Schwerbehinderung gilt eine körperliche, geistige oder seelische Beeinträchtigung mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50.

Liegt der Grad der Behinderung darunter, hat die Person grundsätzlich keinen Anspruch auf Zusatzurlaub. Dies gilt auch, wenn die Person eine Gleichstellung im Sinne von § 2 Abs. 3 SGB IX erhalten hat.

Ab wann besteht der Anspruch?

Er entsteht ab dem Zeitpunkt, ab dem das Versorgungsamt die Schwerbehinderteneigenschaft feststellt. Dies ist grundsätzlich rückwirkend der Zeitpunkt der Antragstellung.

Wie viele Urlaubstage umfasst der Zusatzurlaub?

Der Urlaubsanspruch beträgt in der Regel fünf zusätzliche Urlaubstage im Jahr bei einer Fünftagewoche, soweit nicht tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen einen längeren Zusatzurlaub für Schwerbehinderte vorsehen.

Bei einer Sechstagewoche erhöht sich der Zusatzurlaub auf sechs Arbeitstage, bei einer Viertagewoche verringert er sich entsprechend auf vier Arbeitstage.

Was gilt bei Teilzeitarbeit?

Bei einer Teilzeitarbeitsbeschäftigung ist die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage maßgeblich für die Dauer des Zusatzurlaubs.

Schwerbehinderung besteht nicht das ganze Jahr über: Wie wird der Zusatzurlaub berechnet?

Wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht das gesamte Kalenderjahr über besteht, wird der Zusatzurlaub anteilig berechnet:

Für jeden vollen Monat der Schwerbehinderteneigenschaft besteht der Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs (§ 208 Abs. 2 SGB IX). Dabei werden Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufgerundet.

Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt, hat die Person ebenfalls für jeden vollen Monat, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft besteht, einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs.

Das gilt jedoch nicht für das Vorjahr: Der Zusatzurlaub aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr kann nicht beansprucht werden.

Mit einer Ausnahme: Die betroffene Person hat ihren Anspruch bereits im vorherigen Jahr – also während des Feststellungsverfahrens – beim Arbeitgeber ausdrücklich geltend gemacht.

Kann der Zusatzurlaub ins nächste Jahr übertragen werden?

Für die Übertragung des Zusatzurlaubs ins nächste Kalenderjahr und damit auch für den Urlaubsverfall gelten die üblichen urlaubsrechtlichen Regelungen.

Beschäftigte mit Anspruch auf Zusatzurlaub müssen diesen rechtzeitig vor Jahresende beim Arbeitgeber geltend machen. Dafür ist es sinnvoll, ihn schriftlich und unter Vorlage des Schwerbehindertenausweises zu beantragen.

Wann verfällt der Zusatzurlaub?

Der Verfall von Urlaubsansprüchen ist in § 7 Abs. 3 BurlG geregelt: Grundsätzlich verfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub nur dann, wenn der Arbeitgeber die betroffenen Beschäftigten zuvor rechtzeitig darauf hingewiesen hat, den Urlaub zu nehmen. Sofern der Urlaub verfällt, erfolgt dies mit Ablauf des Urlaubsjahrs oder eines zulässigen Übertragungszeitraums.

Das gilt allerdings nicht, wenn der Arbeitgeber keine Kenntnis von der Schwerbehinderung seiner Beschäftigten hat und wenn die Schwerbehinderung nicht offenkundig ist. In so einem Fall verfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub mit Ablauf des Urlaubsjahrs oder des Übertragungszeitraums, auch wenn der Arbeitgeber seinen Hinweispflichten nicht nachgekommen ist.

Weitere Informationen zum Thema Schwerbehinderung

Einen Überblick über die rechtlichen Regelungen bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung finden Sie bei TK-Lex unter tk-lex.tk.de.

Informationen zu Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bietet die Seite „Einfach teilhaben“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unter einfach-teilhabe.de.

Die Einheitlichen Beratungsstellen für Arbeitgeber fungieren als Lotsen und unterstützen Unternehmen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unter bih.de/integrationsaemter.

Quelle: TK-Lex; BMAS; BIH

4. Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit – was können Arbeitgeber tun?

Wenn sich einzelne Mitarbeitende immer wieder zu ganz bestimmten Zeiten krankmelden, kann das beim Arbeitgeber Zweifel auslösen. Welche Schritte und Maßnahmen sind dann sinnvoll? Ein Überblick.

Im Arbeitsalltag kann es immer wieder passieren, dass der Arbeitgeber die Krankschreibungen von einzelnen Beschäftigten anzweifelt.

Ab dem vierten Tag ist ein ärztliches Attest nötig, Arbeitgeber dürfen es aber auch schon ab dem ersten Tag fordern. Die Anzeige- und Nachweispflichten sind in § 5 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) geregelt.

Vor Gericht haben ärztliche Atteste einen hohen Beweiswert dafür, dass die erkrankte Person auch tatsächlich krank war. Ein Beispiel: Das LAG Niedersachsen hielt den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeit nicht erschüttert, obwohl die Krankschreibung eines gekündigten Mitarbeiters exakt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses ging (Urteil v. 08.03.2023, Az. 8 Sa 859/22).

Was können Arbeitgeber tun, wenn sie Zweifel an einer Arbeitsunfähigkeit haben?

In den wenigsten Fällen ist die Sachlage wirklich eindeutig. Häufig ist es nur ein Bauchgefühl, das zu Misstrauen führt – zum Beispiel wenn sich Krankmeldungen häufen oder regelmäßig zu bestimmten Zeitpunkten stattfinden.

Für Arbeitgeber ist es schwierig, vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeiten nachzuweisen. Da es sich um ein sensibles Thema handelt, sollten Arbeitgeber gut abwägen, ob sie gegen eine Arbeitsunfähigkeit (AU) vorgehen, denn das Bauchgefühl kann auch täuschen und die Person ist tatsächlich krank.

Sollte ein Arbeitgeber eine vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit vermuten und möchte dagegen angehen, muss er beweisen, dass seine Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit berechtigt sind. Das gestaltet sich oft schwierig, da Arbeitgebern die Diagnosen nicht bekannt sind. Für eigene Nachforschungen ist der Rahmen also recht eng gesteckt.

Daher sollten Arbeitgeber immer zuerst das direkte Gespräch suchen. Beschäftigte sind zwar nicht dazu verpflichtet, Auskünfte zur Krankheit zu erteilen, trotzdem kann man schon viel aus der direkten Reaktion der Person ableiten. Hinzu kommt: Offene Gespräche schaffen Vertrauen und beugen weiterem Misstrauen vor.

Als nächsten Schritt können Arbeitgeber verlangen, eine frühzeitigere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Das EFZG verpflichtet Beschäftigte dazu, ihre Arbeitsunfähigkeiten und deren voraussichtliche Dauer ihrem Arbeitgeber sofort mitzuteilen. Ein ärztliches Attest ist allerdings erst nach drei Tagen nötig. Arbeitgeber haben aber das Recht, die Vorlage eines Attests früher zu verlangen.

Kommen Beschäftigte der Verpflichtung zur Vorlage einer AU-Bescheinigung nicht rechtzeitig nach, können Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern. Dies können sie grundsätzlich auch, wenn sie an der Richtigkeit der AU-Bescheinigung zweifeln.

Dafür müssen sie allerdings den Beweiswert der AU erschüttern und Tatsachen vortragen, die geeignet sind, ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit zu begründen.

Zweifel an Arbeitsunfähigkeiten sind gemäß § 275 SGB V insbesondere zugelassen, wenn

- die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt wird, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden ist oder
- wenn Beschäftigte auffällig oft oder auffällig oft nur kurz arbeitsunfähig sind oder häufig zu Beginn oder Ende der Woche.

Ist dies der Fall, können Arbeitgeber zu diesen Maßnahmen greifen:

Zusammenhangsanfrage für AU-Zeiten

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, eine sogenannte "Zusammenhangsanfrage" bei der Krankenkasse zu stellen: Per Datenaustausch können sie abfragen, ob vorhergehende Arbeitsunfähigkeiten aufgrund derselben Krankheit bestanden. Wenn dem so ist, deutet dies auf ein Grundleiden hin, welches regelmäßiger Behandlung bedarf. Das könnte darauf hinweisen, dass die AU berechtigt sind. Allerdings gibt es akute Erkrankungen wie beispielsweise Bauschmerzen, die nicht unbedingt als zusammenhängende Krankheit gelten.

Gutachten vom Medizinischen Dienst

Arbeitgeber können außerdem von der Krankenkasse verlangen, dass diese eine gutachterliche Stellungnahme beim Medizinischen Dienst (MD) einholt.

Der Medizinische Dienst ist ein unabhängiges Gutachterteam. Es unterstützt die gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen bei leistungsrechtlichen Fragen mit medizinischen und pflegerischen Kenntnissen.

Die Krankenkassen können solch eine Begutachtung jedoch ablehnen, wenn die AU aus den vorliegenden Diagnosen eindeutig nachvollzogen werden kann.

Wie geht es dann weiter?

Durch die Stellungnahme des MD kann der Beweiswert einer AU-Bescheinigung erschüttert werden. Weicht die Beurteilung des MD vom ärztlichen Attest ab, werden zunächst nur der behandelnde Arzt und die Krankenkasse über das Ergebnis informiert.

Kann der Arzt seine Einschätzung nicht weiter begründen, übermittelt die Krankenkasse dem Arbeitgeber die Information, ob eine Arbeitsunfähigkeit vom Medizinischen Dienst bestätigt wurde und bis wann. Damit kann der Arbeitgeber den Gegenbeweis führen und eventuelle arbeitsrechtliche Konsequenzen ableiten.

Weitere Informationen und Arbeitshilfen

Alles Wichtige zum Medizinischen Dienst finden Sie bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) mit dem Suchwort „Medizinischer Dienst“.

Einen ausführlichen Überblick über rechtliche Grundlagen und Regelungen rund um Krankschreibungen finden Sie ebenfalls unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) mit dem Suchwort „Arbeitsunfähigkeit“.

In TK-Lex stellen wir Ihnen außerdem ein Muster-schreiben zur Verfügung, das Ihre Mitarbeitenden dazu auffordert, die Arbeitsunfähigkeit vorzeitig nachzuweisen: zu finden unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) in den Arbeitshilfen.

Mit dem Entgeltfortzahlungsrechner können Sie die individuelle Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs Ihrer Beschäftigten ermitteln: unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) in den Rechnern.

Quelle: TK-Lex

5. Mutterschutz: Vorgaben zur Gefährdungsbeurteilung veröffentlicht

Um Arbeitgeber bei der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung besser zu unterstützen, hat der Ausschuss für Mutterschutz (AfMu) eine entsprechende Regel veröffentlicht. Diese konkretisiert das Vorgehen des Arbeitgebers.

Die mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung ist Teil der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung § 5 Arbeitsschutzgesetz. Ziel der Beurteilung ist es, mögliche Gefährdungen von Schwangeren oder Stillenden bzw. ihrer Kinder am Arbeitsplatz zu identifizieren und geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen. So können Schwangere und Stillende weiter arbeiten oder ihre Ausbildung fortsetzen.

Arbeitgeber sind dafür verantwortlich, die Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Und zwar sowohl anlassunabhängig als auch anlassbezogen.

Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung (Stufe 1)

Eine anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung liegt vor, wenn zum Zeitpunkt der Beurteilung keine Frauen im Unternehmen beschäftigt sind oder die betreffende Tätigkeit nicht von einer Frau ausgeführt wird oder keine Schwangerschaft oder keine Stillzeit bekannt gegeben worden ist.

Der Arbeitgeber muss die möglichen Gefährdungen schon vor Aufnahme der Tätigkeit beurteilen.

Diesen Ablauf empfiehlt die Regel zur Gefährdungsbeurteilung:

- Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen
- Mutterschutzrelevante Gefährdungen ermitteln
- Mutterschutzrelevante Gefährdungen beurteilen
- Sind erforderliche Schutzmaßnahmen notwendig?
- Informieren und unterweisen
- Gefährdungsbeurteilung dokumentieren

Anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung (Stufe 2)

Sobald eine Frau ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft oder Stillzeit informiert hat, muss er eine anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Dafür prüft er die in Stufe 1 ermittelten Gefährdungen auf Vollständigkeit und Aktualität und legt die nötigen Schutzmaßnahmen fest. Ein Gesprächsangebot gehört ebenfalls zur Arbeitgeberpflicht.

Der Ablauf im Überblick:

- Erforderliche Schutzmaßnahmen festlegen und durchführen
- Gespräch über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anbieten
- Gefährdungsbeurteilung dokumentieren

Wie die Stufen der Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden sollen, klärt die veröffentlichte Regel.

Veröffentlichte Regel nachlesen

Sie finden das vollständige Dokument als PDF zum Download auf der Seite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter **bmfsfj.de**.

Quelle: BMFSFJ; Bund Verlag

6. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

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

September 2023

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

Oktober 2023

- 10. Oktober: Lohnsteueranmeldung September 2023
- 10. Oktober: Lohnsteueranmeldung III. Quartal 2023
- 24. Oktober: SV-Beitragsnachweis Oktober 2023
- 26. Oktober: Fälligkeit der SV-Beiträge Oktober 2023

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

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

Quelle: TK

7. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an

Die TK-Webinare bieten Ihnen einen schnellen Überblick über wichtige arbeitgeberrelevante Themen. Melden Sie sich einfach zu einem der Termine an und verfolgen Sie das Webinar an Ihrem PC oder mobil – natürlich kostenfrei.

Webinar "Verschaffen Sie sich Gehör: Podcasts im Ausbildungsmarketing"

Wann? Montag, 18. September 2023 von 10 Uhr bis ca. 11:30 Uhr

Inhalt

Podcasts erfreuen sich zunehmend großer Beliebtheit und sind damit ein genialer Weg, potenzielle Azubis zu erreichen.

In diesem Webinar zeigen Ihnen die Ausbildungsexpertinnen von AUBI-plus, wie Sie ihr Social-Media-Marketing im Azubi-Recruiting um Podcasts erweitern können. Sie lernen verschiedene Formate wie Erfahrungsberichte, Interviews oder Berufsvorstellungen kennen.

Neben vielen Best-Practice-Beispielen erwartet Sie eine Podcast-Checkliste mit Tipps von der Expertin Nele Engelsmeier (AUBI-plus), damit Sie direkt selbst durchstarten können.

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 „Neuerungen im Datenaustausch, Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) und Entgeltersatzleistungen (EEL)“

Wann? Dienstag, 17. Oktober 2023, 10:00 Uhr bis ca. 12 Uhr

Inhalt

Das eAU-Verfahren hat die bisherige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nun endgültig abgelöst. Die Monate seit Beginn 2023 haben gezeigt, dass das Verfahren grundsätzlich in der Praxis angekommen ist, jedoch an der ein oder anderen Stelle noch Anpassungsnotwendigkeiten bestehen.

Auch im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen ergeben sich immer wieder Neuerungen. Durch die gesetzlichen Änderungen rund um den Pflegeversicherungsbeitrag wurde eine Anpassung des Datensatzes erforderlich, die grundsätzlich bereits seit 1. Juli 2023 ihre Wirkung entfaltet und daher kurzfristig ab Januar 2024 im Datenaustausch nachvollzogen wird.

Neben einem Gesamtüberblick zu den aktuellen Ständen der Verfahren erhalten Sie in diesem Webinar außerdem weitergehende Hintergrundinformationen sowie Informationen zu zukünftigen Anpassungen.

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.