

Newsletter Oktober 2023

Inhalt

1. Ab 2024: Neues Meldeverfahren zur Elternzeit startet zum Jahreswechsel 1
2. BBG, JAEG, Minijob & Co.: Die geplanten Rechengrößen in der Sozialversicherung 2024 2
3. Die voraussichtlichen Sachbezugswerte 2024 3
4. Die voraussichtliche Insolvenzgeldumlage 2024 4
5. Jetzt von sv.net umsteigen: Das neue SV-Meldeportal..... 5
6. TKxOMR: Gesund durch den Arbeitsalltag: Stressabbau, Work-Life-Balance, Startup-Special 5
7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 6
8. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an.... 6

Sehr geehrte Damen und Herren,

zugegeben: 2023 ist noch nicht vorbei und der Winter ist gefühlt noch weit weg – trotzdem schauen wir schon jetzt auf 2024. Denn das nächste Jahr bringt einige Änderungen für Arbeitgeber und Krankenkassen mit sich.

Aber keine Sorge: Wenn Sie diesen und die nächsten Newsletter lesen, sind Sie bestens informiert.

Zum Beispiel: Über das neue Meldeverfahren zur Elternzeit oder die geplanten Rechengrößen zur Sozialversicherung. Und außerdem erfahren Sie heute, wie sich die Sachbezugswerte und die Insolvenzgeldumlage voraussichtlich ändern.

Was bei all den Änderungen auch nicht fehlen darf, ist das neue SV-Meldeportal. Dazu ein Tipp für alle frühen Vögel: Wer jetzt von sv.net zum SV-Meldeportal wechselt, zahlt 2023 und 2024 keine Nutzungsgebühr.

Viel Spaß beim Lesen und kommen Sie gut durch den Herbst!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Ab 2024: Neues Meldeverfahren zur Elternzeit startet zum Jahreswechsel

Ab dem 1. Januar 2024 gibt es ein neues Meldeverfahren: Arbeitgeber melden Krankenkassen, ob und wie lange ihre Mitarbeitenden in Elternzeit gehen. Unser Überblick.

Bislang senden Arbeitgeber beim Beginn einer Elternzeit Unterbrechungsmeldungen. Diese helfen Krankenkassen zwar, den Beginn einer Elternzeit zu erkennen, allerdings fehlen ihnen regelmäßig Informationen zum Ende der Elternzeit.

Denn wenn die Elternzeit endet und die Person ihre Beschäftigung wieder aufnimmt, entsteht beim Arbeitgeber dafür keine gesonderte Meldepflicht. Das führt dazu, dass Krankenkassen erst mit erheblicher zeitlicher Verzögerung von der Änderung erfahren, nämlich bei der nächsten Entgeltmeldung.

Das betrifft nicht nur die Elternzeiten von Müttern, sondern auch die von Vätern oder Großeltern oder weiteren Personen (in Härtefällen können Verwandte bis zum dritten Grad und deren Ehe- oder Lebenspartner Elternzeit nehmen).

Eine weitere Gruppe, bei der oft Unklarheit besteht, sind freiwillig gesetzlich versicherte Mitarbeitende, wenn diese ihrer Mitteilungspflicht nicht oder unvollständig nachkommen.

Neues Meldeverfahren macht es einfacher

Aktuell schreiben Krankenkassen die Arbeitgeber an und bitten sie um die fehlenden Angaben, die der Arbeitgeber dann an die Krankenkasse übermitteln muss.

Um das Verfahren für beide Seiten zu vereinfachen und zu beschleunigen, wird nun das neue Meldeverfahren zur Elternzeit eingeführt:

Die Kassen sollen prüfen können,

- inwiefern die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse weiter besteht (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) und
- wie hoch die Beiträge von freiwillig versicherten Mitarbeitenden ausfallen.

Dafür müssen Arbeitgeber ab Januar 2024 den Beginn und das Ende einer Elternzeit an die zuständige Krankenkasse melden (§ 28a Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 u. 4a SGB IV i. V. m. § 12 Abs. 6 DEÜV).

Bei geringfügig beschäftigten und bei privat versicherten Mitarbeitenden entfällt die Meldepflicht.

Was ist, wenn Beschäftigte während der Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber arbeiten?

Die aktuellen Elternzeitregelungen machen es möglich: Eltern können bei ihrem Arbeitgeber vorübergehend in Teilzeit arbeiten, während sie in Elternzeit sind.

In solchen Fällen müssen Arbeitgeber eine Ende-Meldung für die Elternzeit abgeben. Dann endet der Zeitraum am Tag, bevor die Beschäftigung aufgenommen wird.

Sobald die Teilzeitbeschäftigung endet und die Elternzeit wieder oder erneut greift, wird eine Beginn-Meldung fällig.

Beides ist nicht erforderlich, wenn die vorübergehende Beschäftigung nur geringfügig ist.

Was ist, wenn Mitarbeitende während der Elternzeit die Krankenkasse wechseln oder ihre Beschäftigung kündigen?

Wenn Beschäftigte während der Elternzeit ihre Krankenkasse wechseln, muss der Arbeitgeber die neue Krankenkasse informieren. Dafür gibt er eine Beginn-Meldung an die neue Kasse ab. Gut zu wissen: Eine Ende-Meldung an die vorherige Kasse ist nicht nötig.

Endet die Beschäftigung während der Elternzeit, gibt der Arbeitgeber eine Ende-Meldung mit dem Datum des Beschäftigungsendes ab.

Und wenn die Elternzeit schon 2023 beginnt – wie gehen Arbeitgeber dann vor?

Für alle Zeiträume der Elternzeit, die vor dem 1. Januar 2024 beginnen, gibt es eine Übergangsregelung: Für diese Fälle müssen keine Ende-Meldungen abgegeben werden. Es ist auch keine Ende-Meldung nötig, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten.

Die neue Meldepflicht entsteht erstmalig bei Elternzeiten, die ab dem 1. Januar 2024 beginnen.

Wie werden die Meldungen ausgefüllt?

Die Abgabegründe entsprechen den bestehenden Abgabegründen für An- und Abmeldungen.

Abgabegrund 17: Beginn-Meldung

Hier wird wie bei einer Anmeldung das Beginn-datum der Elternzeit eingetragen.

Das voraussichtliche oder vereinbarte Ende der Elternzeit wird hingegen nicht angegeben. Warum nicht? Ganz einfach: In der Praxis verlängern oder verkürzen Eltern ihre Elternzeit häufig. So sollen unnötige Korrekturmeldungen vermieden werden.

Beginn-Meldungen sind immer zur nächsten Entgeltabrechnung oder innerhalb von sechs Wochen nach Beginn der Elternzeit abzugeben (§ 12 Abs. 6 Satz 3 DEÜV).

Abgabegrund 37: Ende-Meldung

Hier werden Beginn und Ende des Elternzeitraums eingetragen.

Die Ende-Meldung ist fällig, wenn die Elternzeit tatsächlich beendet ist, und zwar mit der nächsten Entgeltabrechnung oder innerhalb von sechs Wochen nach Ende der Elternzeit (§ 12 Abs. 6 Satz 3 DEÜV).

Elternzeit über mehrere Jahre

Dauert die Elternzeit mehrere Jahre, können Krankenkassen weiterhin nach Elternzeiträumen fragen, wenn die grundsätzliche Höchstdauer der Elternzeit überschritten ist. Aktuell liegt die Höchstdauer bei drei Jahren pro Kind.

Mehr zur Elternzeit

Eine umfassende Übersicht über sozialversicherungs-, arbeits- und steuerrechtliche Regelungen rund um die Elternzeit finden Sie bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

Wie Eltern die Elternzeit bei Ihnen beantragen können, haben wir für den schnellen Überblick in unserem Artikel zusammengefasst: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2067452.

Quelle: TK

2. BBG, JAEG, Minijob & Co.: Die geplanten Rechengrößen in der Sozialversicherung 2024

Der Regierungsentwurf zur Sozialversicherungs-rechengrößen-Verordnung 2024 liegt vor. Die Werte werden jährlich an die Einkommensentwicklung des vergangenen Jahres angepasst.

Für die SV-Rechengrößen 2024 wird die Lohn- und Gehaltsentwicklung des Jahres 2022 herangezogen. Diese Werte sieht der Regierungsentwurf der Sozialversicherungsgrößen-Rechengrößenverordnung u. a. vor:

Beitragsbemessungsgrenzen

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Krankenversicherung (KV) und Pflegeversicherung (PV) gilt bundesweit.

Die BBG in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung wird nach alten Bundesländern (West) und neuen Bundesländern (Ost) unterschieden.

Beitragsbemessungsgrenze KV/PV

- 2023 jährlich: 59.850 Euro
- 2023 monatlich: 4.987,50 Euro
- Geplant für 2024 jährlich: 62.100 Euro
- Geplant für 2024 monatlich: 5.175 Euro

Beitragsbemessungsgrenze RV/ALV West

- 2023 jährlich: 87.600 Euro
- 2023 monatlich: 7.300 Euro
- Geplant für 2024 jährlich: 90.600 Euro
- Geplant für 2024 monatlich: 7.550 Euro

Beitragsbemessungsgrenze RV/ALV Ost

- 2023 jährlich: 85.200 Euro
- 2023 monatlich: 7.100 Euro
- Geplant für 2024 jährlich: 89.400 Euro
- Geplant für 2024 monatlich: 7.450 Euro

Jahresarbeitsentgeltgrenze KV

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze wird auch Versicherungspflichtgrenze genannt. Wer Entgelt oberhalb dieser Grenze bekommt, gehört nicht mehr zu den pflichtversicherten Beschäftigten, sondern kann sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung absichern.

Für die meisten Personen gilt die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG).

Zusätzlich gibt es die sogenannte Besondere JAEG: Diese ist eine Art Besitzstandsregelung für bestimmte besonders lang privatversicherte Beschäftigte und entspricht der Beitragsbemessungsgrenze in der KV. Mehr dazu finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2034420.

Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze

- 2023: 66.600 Euro jährlich
- Geplant für 2024: 69.300 Euro jährlich

Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze

- 2023: 59.850 Euro jährlich
- Geplant für 2024: 62.100 Euro jährlich

Monatliche Bezugsgröße

Die Bezugsgröße wird in der Sozialversicherung für verschiedene Berechnungen genutzt.

Der Wert für West gilt bundesweit in der Kranken- und Pflegeversicherung. Lediglich in der Renten- und Arbeitslosenversicherung wird nach West und Ost unterschieden.

Monatliche Bezugsgröße West

- 2023: 3.395 Euro
- Geplant für 2024: 3.535 Euro

Monatliche Bezugsgröße Ost (nur RV/ALV)

- 2023: 3.290 Euro
- Geplant für 2024: 3.465 Euro

Der Mindestlohn und die Auswirkungen auf Minijobgrenze und Übergangsbereich

Die Geringfügigkeitsgrenze (Minijobgrenze) ist seit Oktober 2022 an den Mindestlohn gebunden. Steigt der Mindestlohn, steigt auch die Minijobgrenze – und damit muss auch der Übergangsbereich angepasst werden.

Mindestlohn

- 2023: 12 Euro
- Geplant für 2024: 12,41 Euro

Minijobgrenze/Geringfügigkeitsgrenze

- 2023: 520 Euro
- Geplant für 2024: 538 Euro

Übergangsbereich (ehemals Gleitzone)

- 2023: 520,01 Euro – 2.000 Euro
- Geplant für 2024: 538,01 Euro – 2.000 Euro

Referentenentwurf zur SV-Rechengrößenverordnung 2024

Der Referentenentwurf wurde am 11. September 2023 veröffentlicht. Er muss nun noch von der Bundesregierung beschlossen werden und den Bundesrat passieren. Dann kann die Verordnung im Bundesgesetzblatt veröffentlicht werden.

Den Regierungsentwurf zum Download finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unter [bmas.de](https://www.bmas.de)

Alle Werte für 2023 und vorherige Jahre

Die aktuelle Beitragstabelle für 2023 finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2032248.

Zusatzbeitragssatz der TK 2024

Der Zusatzbeitragssatz der TK liegt aktuell (2023) bei 1,2 Prozent. Ob er sich im nächsten Jahr ändern wird, entscheidet der TK-Verwaltungsrat immer im Dezember eines Jahres für das Folgejahr.

Sobald die neuen Werte feststehen, werden wir Sie im Newsletter darüber informieren.

Quellen: TK; BMAS

3. Die voraussichtlichen Sachbezugswerte 2024

Die voraussichtlichen Sachbezugswerte für 2024 sind bekannt. Sie werden jedes Jahr über die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) angepasst.

Jedes Jahr werden die Sachbezugswerte an den Verbraucherpreisindex angepasst. Die neuen Werte sollen ab dem 1. Januar 2024 gelten, da dann die geänderte Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) in Kraft treten soll.

Für 2024 sind laut Entwurf diese Werte geplant:

Verpflegung

Der Monatswert ab 1. Januar 2024 soll 313 Euro betragen.

Für verbilligte oder unentgeltliche Mahlzeiten werden daher voraussichtlich diese Beträge angesetzt:

- Frühstück: 2,17 Euro kalendertäglich, 65 Euro monatlich
- Mittag- oder Abendessen: 4,13 Euro kalendertäglich, 124 Euro monatlich
- Kalendertäglicher Gesamtwert: 10,43 Euro
- Monatlicher Gesamtwert: 313 Euro

Unterkunft und Miete

- Der Monatswert soll 2024 bei 278 Euro liegen.
- Pro Kalendertag sind das voraussichtlich 9,27 Euro.

Der Wert der Unterkunft kann auch mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, wenn der Tabellenwert nach Lage des Einzelfalls unbillig wäre (§ 2 Abs. 3 SvEV).

Jährliche Anpassung der Sachbezugswerte

Die Sachbezugswerte werden jährlich durch eine Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) angepasst, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erlassen wird.

In unseren Übersichten finden Sie unter **firmenkunden.tk.de** alle Sachbezugswerte des aktuellen Jahrs 2023 (**Suchnummer 2137496**) und die Werte des Vorjahres (**Suchnummer 2098906**).

Quellen: Haufe; TK

4. Die voraussichtliche Insolvenzgeldumlage 2024

Die Insolvenzgeldumlage wurde für das Jahr 2023 auf 0,06 Prozent gesenkt – im nächsten Jahr soll es dabei bleiben. 2022 lag sie noch bei 0,09 Prozent, der gesetzliche Umlagesatz beträgt 0,15 Prozent.

Der Anspruch der Beschäftigten auf Insolvenzgeld wird durch eine monatliche Umlage finanziert, die von den Arbeitgebern gezahlt wird.

Seit 2013 beträgt der gesetzlich vorgeschriebene Umlagesatz 0,15 Prozent (§ 360 SGB III). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist dazu ermächtigt, jeweils für ein Kalenderjahr einen abweichenden Umlagesatz zu bestimmen (§ 361 Nr. 1 SGB III) – und zwar durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates und im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen (BMF) sowie dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi).

Dies soll dem Ausgleich von Überschüssen oder Fehlbeständen dienen und muss die Beschäftigungs- und Wirtschaftslage berücksichtigen.

Dabei soll ein niedrigerer Umlagesatz angesetzt werden, wenn die Rücklage die durchschnittlichen jährlichen Aufwendungen der vorhergehenden fünf Kalenderjahre übersteigt. Außerdem ein höherer Umlagesatz, wenn der Fehlbestand mehr als die durchschnittlichen jährlichen Aufwendungen der vorhergehenden fünf Kalenderjahre beträgt.

Für 2024 liegen laut Referentenentwurf des BMAS wieder die Voraussetzungen für einen niedrigeren Umlagesatz vor. Der Satz für die Insolvenzgeldumlage soll daher auch für 2024 bei 0,06 Prozent liegen.

Insolvenzgeldumlagepflicht für alle Arbeitgeber

Die Insolvenzgeldumlage muss (mit wenigen Ausnahmen) von allen Arbeitgebern für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer gezahlt werden. Für die Umlagepflicht ist die Größe, Branche und Ertragslage des Betriebs irrelevant.

Ausnahme: Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland

Ausländische Saisonarbeitskräfte weisen innerhalb Europas mit der Bescheinigung A1 nach, dass sie den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ihres jeweiligen Heimatlands unterliegen. Eine Insolvenzgeldumlagepflicht besteht für diese Personen nicht.

Befreiung von der Insolvenzgeldumlage

Folgende Arbeitgeber sind von der Insolvenzgeldumlage befreit:

- Bund, Länder und Gemeinden
- Körperschaften-, Stiftungen-, und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist
- Juristische Personen des öffentlichen Rechts, wenn die Zahlungsfähigkeit kraft Gesetzes durch Bund, Länder oder Gemeinden gesichert ist
- Als Körperschaften des öffentlichen Rechts organisierte Religionsgemeinschaften und ihre gleiche Rechtstellung genießende Untergliederungen
- Öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten
- Botschaften und Konsulate ausländischer Staaten in der Bundesrepublik Deutschland
- Wohnungseigentümergeinschaften, für die ein Insolvenzverfahren nach § 11 Abs. 2 des Gesetzes über das Wohnungseigentum und das Dauerwohnrecht (WoEigG) ausgeschlossen ist
- Privathaushalte

Wozu wird die Insolvenzgeldumlage erhoben?

Die Insolvenzgeldumlage dient vorrangig dazu, ausgefallene Entgeltansprüche der Beschäftigten im Falle einer Insolvenz ihres Arbeitgebers zu sichern. Aus dem Umlagepotf werden auch die Einzugsstellen der Sozialversicherung bedient, wenn der Arbeitgeber wegen der insolvenzbedingten Zahlungsunfähigkeit seinen Beitragsverpflichtungen nicht mehr nachkommen kann.

Bemessungsgrundlage der Insolvenzgeldumlage

Die Insolvenzgeldumlage wird nach dem laufenden und einmaligen Arbeitsentgelt bemessen. Konkret nach dem Entgelt, aus dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen wären.

Die Umlage muss für alle Beschäftigten und Auszubildenden im Betrieb aufgebracht werden. Dies gilt unabhängig davon, ob die Personen rentenversicherungspflichtig, rentenversicherungsfrei oder von der Rentenversicherungspflicht befreit sind.

Sie muss also zum Beispiel auch für Minijobber bis 520 Euro (ab 1. Januar 2024 voraussichtlich 538 Euro) und kurzfristige Minijobber gezahlt werden.

Referentenentwurf 2024 nachlesen

Den Referentenentwurf zur „Verordnung zur Festsetzung des Umlagesatzes für das Insolvenzgeld für das Kalenderjahr 2024 (Insolvenzgeldumlagesatzverordnung 2024 – InsoGeldFestV 2024)“ samt Umsetzungsstand finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter **bmas.de**.

Insolvenzgeldumlage 2023

In unseren FAQ haben wir die wichtigsten Fragen und Antworten zur aktuellen Insolvenzgeldumlage zusammengestellt: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031364**.

Quellen: BMAS; TK

5. Jetzt von sv.net umsteigen: Das neue SV-Meldeportal

Seit dem 4. Oktober können Arbeitgeber das neue SV-Meldeportal nutzen. Es löst zum Jahresende die Anwendung sv.net ab. Das bedeutet: Ab dem 1. Januar 2024 erfolgen Rückmeldungen nur noch über das SV-Meldeportal. Am besten steigen Sie daher bis Ende 2023 auf die neue Anwendung um.

Die Anwendung sv.net wird aktuell von ca. 500.000 Arbeitgebern mit 570.000 Nutzenden verwendet. Sie können damit Meldungen, Beitragsnachweise, Bescheinigungen und Anträge ausfüllen und abgeben. Das Angebot ersetzt kein Lohnabrechnungsprogramm, sondern ist eine Ausfüllhilfe.

Am 4. Oktober 2023 startete das neue SV-Meldeportal, das die Anwendung sv.net bis Ende 2023 größtenteils ablösen wird.

Das SV-Meldeportal bietet diese zusätzlichen oder überarbeiteten Funktionen:

Neu: Online-Datenspeicher

Der Online-Datenspeicher ist vor allem für kleine Unternehmen gedacht: Mit ihm können sie alle Daten aus Sozialversicherungsmeldungen, einschließlich der Entgeltdaten, zentral und sicher speichern. Die gespeicherten Daten können auch für die elektronische Betriebsprüfung genutzt werden.

Benutzer registrieren

Im neuen SV-Meldeportal sind die Registrierung und der Login für Arbeitgeber und Selbstständige nur mit einem ELSTER-Zertifikat möglich.

Neues Design und neue Benutzeroberfläche

Die Benutzeroberfläche des SV-Meldeportals ist barrierefrei und für die Mehrsprachigkeit vorbereitet. Man kann das Portal sowohl am stationären PC als auch mobil über Tablet oder Smartphone benutzen – das Design passt sich dann automatisch an (responsive Design).

Zeitplan zur Umstellung auf das neue Portal

Das neue SV-Meldeportal steht seit dem 4. Oktober 2023 zur Nutzung bereit. Die bisherige Anwendung sv.net wird übergangsweise noch bis zum 31. Dezember 2023 in uneingeschränktem Leistungsumfang weiterlaufen.

Ab dem 1. Januar 2024 steht sv.net nicht mehr im vollen Umfang zur Verfügung: Bis zum 29. Februar 2024 können Daten zwar grundsätzlich noch über sv.net übermittelt werden, allerdings können Sie dort keine Rückmeldungen mehr abrufen. Diese erhalten Sie dann nur noch über das SV-Meldeportal. Ab März 2024 wird sv.net abgeschaltet.

Für Arbeitgeber soll es detaillierte Unterstützungsangebote für den Umstieg geben, beispielsweise in Form von Online-Schulungen für Arbeitgeber und Selbstständige.

Ausnahme: A1-Bescheinigung und eAU

Zu Beginn wird es für das SV-Meldeportal Ausnahmen geben: Die **A1-Bescheinigung** und **eAU-Bescheinigungen** können vorerst weiterhin über sv.net abgerufen werden. Sobald es dazu weitere Informationen gibt, finden Sie diese im TK-Firmenkundenportal.

Registrierung, Kosten & Co.: Alles Wichtige zum SV-Meldeportal

In unseren FAQ aktualisieren wir regelmäßig alle Infos zum SV-Meldeportal, zum Beispiel zur Registrierung, zu den Kosten und zu den Varianten: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2154126**.

Sie finden das neue SV-Meldeportal auf der Seite der ITSG unter **sv-meldeportal.de**.

Quellen: TK; ITSG

6. TKxOMR: Gesund durch den Arbeitsalltag: Stressabbau, Work-Life-Balance, Startup-Special

In diesem Health Journal finden Sie umfassende Infos, Interviews, praktische Tipps, weiterführende Quellen und Selbsttests rund um die Themen Stress, Diversity, Bewegung, Work-Life-Integration und Sozialversicherung.

Wer mit einem Unternehmen langfristig am Markt bestehen möchte, braucht neben einem ausgeklügelten Business-Plan, einem guten Produkt und einer durchdachten Marketing-Strategie vor allem eines: zufriedene und gesunde Mitarbeitende.

Gerade in Zeiten von zunehmenden Burnouts, durchschnittlich häufigeren Jobwechseln und

ständiger Veränderung können Beschäftigte, die loyal, motiviert sowie körperlich und geistig fit sind, den Unternehmenserfolg maßgeblich beeinflussen.

Denn es ist ja klar: Ein positives und wertschätzendes Arbeitsumfeld bietet den Nährboden für Kreativität und Innovationen.

Fühlen sich Mitarbeitende wohl, trauen sie sich, ihre Ideen mit dem Unternehmen zu teilen. So können sie einen großen Teil zur Produktentwicklung und –optimierung beitragen. Das wiederum kann den Umsatz und die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden steigern.

Doch nicht nur in der Produktion und Kreation, auch in "ganz normalen Bürojobs" kann das Arbeitsklima den Erfolg eines Business nachhaltig beeinflussen.

Angestellte, die körperlich fit, wenig gestresst und sozial integriert sind, sind häufig engagierter und produktiver als Menschen, die sich in ihrem Berufsumfeld nicht wohlfühlen. Eine Investition in das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und in ein positives Arbeitsklima wirkt sich außerdem auf das Unternehmensimage aus und bietet Vorteile bei Mitarbeiterbindung und Recruiting.

So aktivieren große Konzerne und kleine Start-ups langfristig eine entscheidende Ressource: die Menschen, die ihr Unternehmen am Laufen halten und voranbringen.

OMR-Report Gesund durch den Arbeitsalltag 2023 – Worum geht es in diesem Journal?

Dieses Health Journal von der Techniker Krankenkasse und OMR Education liefert Arbeitgebern und Führungskräften umfassende Informationen zu den Themen Stress, Diversity, Bewegung, Work-Life-Integration und Sozialversicherung.

In jedem Kapitel geben Ihnen die Expertinnen und Experten der Techniker Krankenkasse praktische Tipps, wie Sie das Arbeitsklima verbessern und die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeitenden mit einfachen Mitteln steigern können.

Hinzu kommen Downloads mit weiterführenden Quellen und Selbsttests zum Beispiel zum Stand der eigenen Work-Life-Balance.

In einem ausführlichen Interview erklären Verantwortliche des Modekonzerns AboutYou, wie ein gutes Gesundheitsmanagement in einem sehr großen Team aussehen kann und wie sie die Stimmung in den Teams per Surveys abfragen.

Hier gibt es also keinen erhobenen Zeigefinger, sondern ausführliche Informationen, Quellen und praktische Tipps, die das Arbeitsklima in Ihrem Unternehmen nachhaltig verbessern können.

Den Report können Sie sich herunterladen unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2158244.

Quelle: TK

7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

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

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

November 2023

- 10. Januar: Lohnsteueranmeldung Dezember 2021
- 10. Januar: Lohnsteueranmeldung IV. Quartal 2021
- 25. Januar: SV-Beitragsnachweis Januar 2022
- 27. Januar: Fälligkeit der SV-Beiträge Januar 2022

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

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

Quelle: TK

8. 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 „Das neue SV-Meldeportal (kurz & kompakt)“

Wann? Dienstag, 19. Oktober 2023, 10:00 Uhr bis ca. 11 Uhr

Inhalt

Seit dem 4. Oktober 2023 steht das SV-Meldeportal als Nachfolger für sv.net zur Verfügung. In unserem Webinar informieren wir Sie kurz und kompakt über das neue Portal. Außerdem erhalten Sie wichtige Hinweise zur Nutzung.

Das sind die Inhalte:

- Ziele der Umstellung und Zeitplan
- Vorteile des neuen Portals
- Kosten und Besonderheiten der beiden Varianten

- Registrierung, Anwendung und Mitarbeiterverwaltung
- Mandatsübertragung an Fremdfirmen
- Unterstützungsangebote durch die ITSG und die SV-Träger
- Ausblick

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 „Vorzeitiger Abbruch einer Entscheidung – warum passiert es und was kostet das?“

Wann? Donnerstag, 9. November 2023, 9:30 Uhr bis ca. 11 Uhr

Inhalt

Im Webinar werden die möglichen Gründe für einen vorzeitigen Abbruch thematisiert. Die Gründe können vielfältig sein und nicht immer vom Unternehmen beeinflusst werden. Teilweise hängt der Abbruch auch mit persönlichen Gründen der entsandten Person zusammen – und da kann man einiges tun, um dem vorzubeugen.

Denn egal aus welchem Grund der Abbruch erfolgt: Die Kosten für das Unternehmen können sehr hoch sein. Was dabei einzukalkulieren ist und wie Unternehmen vorbeugen können, welche Versicherungen sinnvoll sind und wie eine gute vorbereitende Planung die Risiken minimieren kann, sind Themen unseres Webinars.

Weitere wichtige Aspekte sind die Kosten für Krankheitsrisiken und die Rückholung erkrankter Mitarbeitender. Darüber sprechen wir mit unserem Partner PassportCard.

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**.