

# Newsletter Februar 2024

## Inhalt

1. TK-Update: Was gibt's Neues in Sachen Sozialversicherung? ..... 1
2. eAU bei Kassenwechsel – neue Regelung ab April 2024 ..... 2
3. 2024: Was gilt jetzt beim Kinderkrankengeld und für die Kindkrank-AU?..... 2
4. Karneval und Arbeitsrecht: Was gilt am Rosenmontag? ..... 4
5. Nachträgliche Korrektur der Entgeltabrechnung: Was Arbeitgeber beachten müssen ..... 5
6. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an .... 5
7. Lohn- und Gehaltsabrechnung..... 6

Sehr geehrte Damen und Herren,

in diesem Monat startet unser neuer Service: das TK-Update für die Sozialversicherung. Mindestens einmal im Quartal informieren wir Sie in bewährter Webinar-Form über geplante Änderungen, gesetzliche Vorhaben, aktuelle Regelungen und was sonst noch für Ihre Arbeit wichtig ist. Am 19. Februar 2024 geht's los – natürlich kostenlos und einfach über Ihren Browser. Mehr erfahren Sie im Newsletter.

Weitere Themen in diesem Monat: Ab April gilt eine neue Regelung für Arbeitgeberanfragen zur Arbeitsunfähigkeit bei Kassenwechsel. Außerdem: Wir fassen zusammen, was beim Kinderkrankengeld und der Kindkrankmeldung aktuell gilt, und informieren Sie, was Sie bei einer nachträglichen Korrektur der Entgeltabrechnung beachten müssen.

Und falls Sie Karneval feiern: Wir wünschen Ihnen ausgelassene und fröhliche Tage! (Rechtliche Infos zum Rosenmontag gibt's in diesem Newsletter übrigens auch.)

Herzliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. TK-Update: Was gibt's Neues in Sachen Sozialversicherung?

**Im Februar 2024 startet unsere neue Reihe: Einmal im Quartal informieren wir Sie im TK-Update über die wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung. Einfach anmelden, zuhören, Fragen stellen und up to date sein.**

Herzlichen Willkommen zu Ihrem TK-Update rund um die Sozialversicherung!

In bewährter Webinar-Form bieten wir Ihnen kurze & kompakte Informationen, zum Beispiel zu voraussichtlichen Rechtsentwicklungen, politischen Vorhaben, Rundschreiben und konkreten Änderungen. So bekommen Sie zeitnah die Infos, die Sie für Ihre tägliche Arbeit brauchen.

Die Termine dauern maximal 45 Minuten und geben Ihnen einen ersten Überblick über die Neuerungen. Während der Updates können Sie Fragen per Chat stellen, die Ihnen unsere Expert:innen direkt oder im Nachgang beantworten.

### Wie oft gibt's das Update?

Wir bringen Sie mindestens einmal im Quartal auf den neuesten Stand. Bei wichtigen Änderungen schieben wir natürlich weitere Termine ein.

### Wann findet das nächste Update statt?

19. Februar 2024, 10 Uhr bis 10:45 Uhr

Die geplanten Themen:

- Aktuelle Regelungen zum Kinderkrankengeld seit 01.01.2024
- Neue/alte Option: Telefonische Krankmeldung
- Das Ende von sv.net und das SV-Meldeportal
- Meldung von Elternzeit seit 01.01.2024
- Aktueller Stand bei der elektronischen Unbedenklichkeitsbescheinigung
- Aktuelle Rechtsstände zu folgenden Gesetzen: Arbeitszeitgesetz, Familienstartzeit-Gesetz, Wachstumschancengesetz
- Neue/aktualisierte Rundschreiben

### Wo kann ich mich anmelden?

Die Terminübersicht und die Links zur Anmeldung finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2164742.

Quelle: TK

## 2. eAU bei Kassenwechsel – neue Regelung ab April 2024

**Während einer laufenden AU konnte es bisher beim Wechsel der Krankenkasse zu einer Informationslücke kommen. Diese Lücke wird ab dem 1. April 2024 geschlossen: Dann muss die alte Krankenkasse vorhandene eAU-Daten aktiv an die neue Kasse weiterleiten.**

Was passierte bisher, wenn Beschäftigte während der Arbeitsunfähigkeit (AU) die Krankenkasse wechseln und nicht erneut zur Praxis gehen?

Dann erhielt nur die alte Kasse alle Informationen über die AU per Datenaustausch. Die neue Kasse wusste jedoch nichts von der laufenden Krankenschreibung.

### Weiterleitung der eAU-Daten zwischen den Krankenkassen

Nach dem Krankenhauspflegeentlastungsgesetz, müssen die AU-Daten auch an eine andere Kasse weitergeleitet werden. Und zwar immer dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit des/der Beschäftigten länger dauert als die Mitgliedschaft in der alten Kasse.

Deshalb wird der Datenaustausch elektronische Arbeitsunfähigkeit (DTA eAU) zum 1. April 2024 ergänzt:

Ab dann müssen die relevanten Arbeitsunfähigkeitsdaten nach Abschluss des Krankenkassenwechsels aktiv von der bisherigen Krankenkasse (Vorkrankenkasse) an die neue Krankenkasse (Folgekrankenkasse) weitergeleitet werden (vgl. § 304 Abs. 2 SGB V sowie §§ 109 und 109a SGB IV i.V.m. § 69 SGB X).

### Ab April 2024: Auch Arbeitgeberanfragen werden weitergeleitet

Bei Arbeitgeberanfragen wird es zukünftig so ablaufen: Fragt ein Arbeitgeber bei der neuen Kasse nach AU-Daten, und es liegen der neuen Kasse noch keine vor, leitet sie die Arbeitgeberanfrage an die Vorkasse weiter.

Ein Beispiel: Sie erfahren, dass Ihre Mitarbeiterin die Krankenkasse gewechselt hat und rufen die eAU-Daten direkt bei der neuen Kasse ab. Da die neue Kasse noch keine Daten erhalten hat, leitet sie Ihre Arbeitgeberanfrage an die vorherige Kasse weiter. Diese beantwortet Ihnen Ihre Anfrage auf Basis der dort vorliegenden Daten.

### Was bedeutet das neue Verfahren für Arbeitgeber?

Es kann sein, dass Sie ab April 2024 von unterschiedlichen Kassen eine Rückmeldung zu Ihrer eAU-Datenabfrage bekommen – auch wenn Sie die Daten nur bei einer Kasse angefragt haben.

### Beispiel: eAU bei abgeschlossenem Kassenwechsel

Die bisherige Kasse erhält eine eAU von der Arztpraxis. Die Dauer der eAU geht über das

Versicherungsende hinaus. Die alte Kasse leitet die eAU daher an die Folgekasse weiter.

### Beispiel: eAU-Abruf bei der neuen Kasse, bevor der Wechsel greift

Solange der Krankenkassenwechsel nicht abgeschlossen ist und die neue Kasse noch keine AU-Daten hat, leitet sie Arbeitgeberanfragen dazu an die alte Kasse weiter. Gleichzeitig meldet die neue Kasse dem Arbeitgeber den Grund 4 zurück (AU-Daten liegen nicht vor). Wenn innerhalb der nächsten 14 Tage AU-Daten bei der neuen Kasse ankommen, meldet sie diese an den Arbeitgeber.

Auch die alte Kasse prüft die Arbeitgeberanfrage, die sie von der neuen Kasse erhalten hat. Liegen ihr AU-Daten vor, teilt sie diese mit. Wenn nicht, meldet sie dies ebenfalls mit Grund 4 zurück. Gehen innerhalb von 14 Tagen doch noch AU-Daten bei der alten Kasse ein, leitet sie diese an den Arbeitgeber weiter.

### Übergangszeitraum bis Ende März 2024

Bis zum 31. März 2024 wurde ein Ersatzverfahren vereinbart: eAU-Daten sollen zwischen den Kassen auf dem Postweg weitergegeben werden.

Wichtig: Aktuell werden keine Arbeitgeberanfragen weitergeleitet. Dieser Teil des Verfahrens greift erst ab April 2024.

### Weitere Infos zum Thema eAU

Die häufigsten Fragen von Arbeitgebern haben wir in unserem FAQ-Katalog "Datenaustausch eAU" beantwortet unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2124206.

Sie wollen es noch genauer wissen? Der GKV-Spitzenverband hat eine ausführliche Verfahrensbeschreibung herausgegeben. Die "Verfahrensbeschreibung für die Erstattung der Meldung im Rahmen des Datenaustausches elektronische Arbeitsunfähigkeit (eAU)" sowie weitere Grundsätze finden Sie unter [gkv-datenaustausch.de](https://gkv-datenaustausch.de).

Quelle: TK; Bundesministerium für Gesundheit

## 3. 2024: Was gilt jetzt beim Kinderkrankengeld und für die Kindkrank-AU?

**Der Anspruch auf Kinderkrankengeld wurde für 2024 und 2025 erhöht. Außerdem können Eltern eine telefonische Kindkrankmeldung bekommen.**

Berufstätige Eltern können sich von der Arbeit freistellen lassen, wenn ihr Kind erkrankt und Betreuung braucht. Sind die Eltern gesetzlich versichert, können sie für diese Zeit Kinderkrankengeld beziehen.

Für 2024 und 2025 wurde festgelegt, wie lange der Anspruch auf Kinderkrankengeld pro Jahr besteht. Und wie Eltern die dafür nötige Bescheinigung bekommen können.

### 2024 und 2025: Anspruchstage erhöht

In den Corona-Jahren wurde die Anzahl der möglichen Kinderkrankengeldtage pro Jahr erhöht. Diese Sonderregeln sind Ende 2023 ausgelaufen. Demnach würden nun wieder die regulären Vorgaben gelten. Im Pflegestudiumstärkungsgesetz wurde jedoch festgelegt, dass der Anspruch auf die Kinderkrankengeldtage auch 2024 und 2025 wieder erhöht wird.

Danach können

- Elternteile in den Jahren 2024 und 2025 jeweils 15 Kinderkrankengeldtage pro Kind beziehen (statt 10),
- Alleinerziehende pro Kind 30 Arbeitstage (statt 20).
- Die Gesamtzahl der jährlichen Anspruchstage pro Elternteil steigt auf 35 Arbeitstage (statt 25)
- und für Alleinerziehende auf insgesamt 70 Arbeitstage pro Jahr (statt 50).

### Was ohne Sonderregelungen gelten würde

Gäbe es die Sonderregeln nicht, würde wieder der reguläre Anspruch gelten. Dieser legt fest: Jeder Elternteil pro Kind und pro Jahr kann längstens 10 Arbeitstage Kinderkrankengeld beziehen. Bei Alleinerziehenden beträgt der reguläre Anspruch 20 Arbeitstage pro Kind. Insgesamt ist der Anspruch für jeden Elternteil auf längstens 25 Arbeitstage Kinderkrankengeld pro Kalenderjahr begrenzt. Bei Alleinerziehenden gilt die Obergrenze von 50 Arbeitstagen.

### Corona-Sonderregelung für 2022 und 2023

In den Jahren 2022 und 2023 wurde der Anspruch aufgrund der Corona-Pandemie ausgeweitet. Pro Jahr hat jeder gesetzlich versicherte Elternteil für jedes Kind einen Kinderkrankengeldanspruch für maximal 30 Arbeitstage (Alleinerziehende für 60 Arbeitstage). Insgesamt besteht der Anspruch je Elternteil für maximal 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende maximal 130 Arbeitstage.

### Kinderkrankengeld auch bei stationärer Mitaufnahme

Das Pflegestudiumstärkungsgesetz sieht außerdem vor, dass Eltern ebenfalls Anspruch auf Kinderkrankengeld haben, wenn sie zusammen mit dem erkrankten Kind stationär aufgenommen werden.

Dann besteht so lange Anspruch auf Kinderkrankengeld, wie die Mitaufnahme dauert. Es ist keine Höchstanspruchsdauer vorgesehen. Diese Tage werden auch nicht auf die eigentlichen Kinderkrankengeldtage angerechnet.

Allerdings besteht der Anspruch nur, wenn die Mitaufnahme medizinisch notwendig ist und das Kind unter 12 Jahre alt oder wenn es eine Behinderung hat und auf Hilfe angewiesen ist.

Die stationäre Einrichtung würde dem Elternteil dann bescheinigen, dass die Mitaufnahme aus medizinischen Gründen erfolgt ist und wie lange sie dauert.

Ist das Kind erst maximal 8 Jahre alt, geht man immer davon aus, dass die Mitaufnahme medizinisch notwendig ist. In dem Fall würde nur die Dauer bescheinigt.

### Was ist, wenn mehrere Kinderkrankengeldansprüche gleichzeitig entstehen?

In manchen Fällen kann es sein, dass gleich mehrere Ansprüche auf Kinderkrankengeld zeitgleich entstehen: zum Beispiel bei einer stationären Mitaufnahme aufgrund des Alters parallel zur Betreuung eines schwersterkrankten Kindes oder zur stationären Begleitung von Kindern mit Behinderung. Wenn so etwas zutrifft, kann nur ein Anspruch realisiert werden. Eltern haben dann das Wahlrecht.

### Das Kind muss zuhause betreut werden – wie weisen Eltern das nach?

Wenn das Kind Betreuung benötigt, weil es krank wird, können beschäftigte Eltern seit dem 18. Dezember 2023 eine sogenannte telefonische Kinderkrankmeldung bekommen.

Sie können also die ärztliche Bescheinigung per Telefon bekommen, die sie für den Bezug von Kinderkrankengeld brauchen. Sie müssen dafür nicht mehr mit dem Kind die Kinderarztpraxis aufsuchen.

Diese Bedingungen müssen erfüllt sein:

- Das erkrankte Kind ist der Arztpraxis bereits persönlich bekannt.
- Die Krankschreibung per Telefon ist medizinisch vertretbar. Die Entscheidung trifft der behandelnde Arzt bzw. die behandelnde Ärztin.
- Die Bescheinigung gilt für maximal 5 Kalendertage.

Wichtig zu wissen: Es besteht kein rechtlicher Anspruch auf die telefonische Krankschreibung.

### Wie erhalten Eltern die Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes?

Die Arztpraxis schickt die Bescheinigung per Post an die Eltern. Sie enthält die ärztliche Angabe zur Betreuung des erkrankten Kindes und außerdem Datenfelder, die von den Eltern ausgefüllt werden müssen. So dient die Bescheinigung als Antrag auf Kinderkrankengeld.

### Wie lange gibt es die Möglichkeit der telefonischen Kinderkrankschreibung?

Die Regelung gilt vorerst bis zum 30. Juni 2024.

### **Was gilt grundsätzlich – dürfen meine Mitarbeitenden der Arbeit fernbleiben, wenn ihr Kind erkrankt?**

Ja, wenn das Kind erkrankt, dürfen Eltern der Arbeit fernbleiben. Als Arbeitgeber sind Sie sogar zur Freistellung Ihrer Mitarbeitenden verpflichtet, wenn deren krankes Kind Betreuung benötigt. Diesen Anspruch können Sie weder durch arbeits- noch durch tarifvertragliche Regelungen ausschließen.

Wichtig zu wissen: Dies gilt unabhängig davon, ob Sie das Entgelt fortzahlen oder die Krankenkasse mit Krankengeld einspringt.

#### **Mehr zum Kinderkrankengeld**

Die Regelungen zum Kinderkrankengeld haben wir in unserer Fragensammlung für Sie aufbereitet: [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2042846.

Einen umfassenden rechtlichen Überblick finden Sie bei [tk-lex.tk.de](http://tk-lex.tk.de) unter dem Suchwort Kinderkrankengeld.

Quelle: TK; BMG; KBV

#### **4. Karneval und Arbeitsrecht: Was gilt am Rosenmontag?**

**In vielen Unternehmen wird am Rosenmontag nicht oder nur eingeschränkt gearbeitet. Haben Beschäftigte darauf einen Anspruch? Was gilt rechtlich? Ein Überblick.**

Die 5. Jahreszeit wird wieder ausgelassen gefeiert. Am 20. Februar 2024 stehen die Rosenmontagszüge und drum herum natürlich jede Menge närrische Veranstaltungen an.

Üblicherweise stellen viele Arbeitgeber ihre Beschäftigten an diesem Tag ganz oder teilweise von der Arbeit frei, in vielen Fällen auch bezahlt. Wer nun allerdings denkt, dass Unternehmen hierzu verpflichtet sind, liegt falsch.

#### **Rosenmontag ist kein Feiertag**

Karneval, Fastnacht oder Fasnacht – egal wie man das verrückte Treiben vor Aschermittwoch nennt: Es ist ein langjähriges Brauchtum, aber es existieren keine gesetzlichen Feiertage. Grundsätzlich sind diese Tage also ganz normale Arbeitstage. Dies bedeutet: Wer ohne Arbeit feiern will, muss eigentlich Urlaub nehmen, der vom Arbeitgeber gewährt werden muss.

Wenn Beschäftigte dies missachten und unerlaubt der Arbeit fernbleiben oder sogar "krankfeiern", riskieren sie eine Abmahnung und im schlimmsten Fall die Kündigung.

#### **Unternehmen geben Mitarbeitenden am Rosenmontag häufig bezahlt frei**

In vielen Unternehmen ist es jedoch üblich, den Mitarbeitenden an Weiberfastnacht oder am Rosenmontag einen halben oder ganzen Tag bezahlt freizugeben. Dies ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, die ganz in seinem Ermessen liegt.

Einen Anspruch auf eine Freistellung an den närrischen Tagen haben Beschäftigte nicht. Ausnahme: Es findet sich dazu eine entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung. In der Regel gibt es solche Vereinbarungen jedoch nicht.

#### **Wie sieht es mit der betrieblichen Übung aus – besteht dann ein Anspruch auf Freistellung am Rosenmontag?**

In Ausnahmefällen kann sich ein Anspruch aus den Grundsätzen der sogenannten betrieblichen Übung ergeben.

Dieser kann bestehen, wenn zum Beispiel der Rosenmontag im Unternehmen regelmäßig über Jahre hinweg ein arbeitsfreier Tag ist, der Arbeitgeber aber nie klargestellt hat, dass er dies unter Vorbehalt gewährt. So könnten die Beschäftigten davon ausgehen, dass sie diese Leistung immer erhalten würden.

Um Missverständnisse zu vermeiden, sollten Arbeitgeber eindeutige Formulierungen wählen, wie beispielsweise: "In diesem Jahr haben wir uns dazu entschieden, den Betrieb am Rosenmontag zu schließen. Für das kommende Jahr behalten wir uns eine andere Entscheidung ausdrücklich vor."

#### **BAG-Entscheidung zum freien Rosenmontag**

Ein Anspruch aus betrieblicher Übung wird Teil des Arbeitsvertrags. Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten dann weiterhin freigeben.

In einigen Jahren kam es vor, dass die närrischen Tage ausgefallen sind – zuletzt wegen der Corona-Pandemie, davor wegen des Golfkriegs oder aufgrund gefährlicher Wetterbedingungen.

Immer wieder führt das zur Frage, ob Arbeitgeber den Anspruch aus betrieblicher Übung verweigern können, wenn der ursprüngliche Anlass für die Freistellung ausfällt? In der Frage entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) schon 1993, dass Beschäftigte für den Rosenmontag einen Freistellungsanspruch aufgrund betrieblicher Übung haben, sogar wenn an diesem Tag der übliche Karnevalsumzug ausfällt.

Anders sieht es im öffentlichen Dienst aus: Hier gelten laut BAG die Grundsätze der betrieblichen Übung nur eingeschränkt. Beschäftigte im öffentlichen Dienst dürfen aus Sicht des Gerichts nicht darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber ihnen Leistungen gewährt, zu denen er rechtlich nicht verpflichtet ist.

#### **Mehr zum Thema: Rechtliches Wissen mit TK-Lex**

Unser Online-Nachschlagewerk TK-Lex bietet Ihnen nicht nur rechtliches Wissen, sondern auch jede Menge Arbeitshilfen und Hintergründe. Hier finden Sie mehr, zum Beispiel rund um betriebliche Übung, bezahlte und unbezahlte Freistellung oder Betriebsferien: [tk-lex.tk.de](http://tk-lex.tk.de).

Quelle: TK-Lex

## 5. Nachträgliche Korrektur der Entgeltabrechnung: Was Arbeitgeber beachten müssen

**Bei der Entgeltabrechnung führen Arbeitgeber für ihre Beschäftigten Sozialversicherungsbeiträge und Steuern ab. Sind dabei nachträgliche Korrekturen nötig, gelten für die beiden Rechtsbereiche unterschiedliche Regelungen.**

Arbeitgeber führen Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge bei der Entgeltabrechnung an die jeweils zuständigen Stellen ab. Wie sieht es aus, wenn ein Arbeitgeber nachträgliche Korrekturen durchführen möchte?

### Sozialversicherung: Frist beachten

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, fehlende Sozialversicherungsbeiträge nachzuentrichten. Das betrifft sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmeranteile.

Dabei darf ein unterbliebener Beitragsabzug der Arbeitnehmeranteile nur bei den drei nächsten Entgeltabrechnungen nachgeholt werden.

### Steuer: Berichtigung nur bis Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung

Der Arbeitgeber muss die elektronische Lohnsteuerbescheinigung bei Beendigung des Dienstverhältnisses oder nach Ablauf des Kalenderjahres ans Finanzamt übermitteln. Sie muss spätestens bis zum letzten Tag im Februar des folgenden Jahres übermittelt sein.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei der jeweils nächstfolgenden Lohnzahlung bisher noch nicht erhobene Lohnsteuer nachträglich einzubehalten.

Nach Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung ist eine Korrektur des Lohnsteuerabzugs durch den Arbeitgeber grundsätzlich nicht mehr möglich.

### Haftungsbefreiende Anzeige beim Finanzamt einreichen

Arbeitgeber müssen Fälle, in denen sie die Lohnsteuer nicht nachträglich einbehalten können, unverzüglich dem Betriebsstättenfinanzamt anzeigen (sogenannte haftungsbefreiende Anzeige im Sinne des § 41c Absatz 4 EStG), damit das Finanzamt die zu wenig erhobene Lohnsteuer vom Arbeitnehmer nachfordern kann.

Wurde zu viel Lohnsteuer einbehalten, kann der Arbeitnehmer sich diese im Rahmen einer Einkommensteuererklärung "zurückholen".

### Korrektur der Entgeltabrechnung: Beispiel

Dazu ein konkretes Beispiel: Ein Firmen-PKW, den der Arbeitnehmer auch für private Fahrten nutzen darf, wird bei der Entgeltabrechnung mit 350 Euro monatlich berücksichtigt. Bei einer internen Überprüfung vor der Entgeltabrechnung Mai 2024 wird festgestellt, dass für diesen Arbeitnehmer seit Juli 2023 wegen eines Fahrzeugwechsels monatlich 450 Euro als geldwerter Vorteil maßgebend sind.

### Sozialversicherungsbeiträge nachberechnen

Die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge ist ab Juli 2023 zu berichtigen. Dabei darf der Arbeitgeber bei der Entgeltabrechnung für Mai 2024 nur noch den unterbliebenen Beitragsabzug für die Monate April, März und Februar 2024 nachholen. Für die Monate davor übernimmt der Arbeitgeber auch die Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen.

### Lohnsteuerliche Berichtigung

Lohnsteuerlich müssen die Entgeltabrechnungen ab Januar 2024 berichtigt werden. Der Arbeitgeber kann die daraus resultierende höhere Lohnsteuer vom Arbeitslohn des Arbeitnehmers einbehalten.

Ihre bereits an das Finanzamt übermittelte Lohnsteuerbescheinigung für 2023 müssen Sie nur um die steuerpflichtigen Einkünfte des Arbeitnehmers berichtigen. Danach übermitteln Sie die Bescheinigung noch einmal an das Finanzamt.

Der Lohnsteuerabzug darf nicht korrigiert werden. Anstelle des Lohnsteuerabzugs zeigt der Arbeitgeber den unterbliebenen Lohnsteuerabzug für 2023 dem Finanzamt mit einer haftungsbefreienden Anzeige an.

### Weitere Informationen: Beitragsberechnung

- Alles Wichtige zur Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen finden Sie in unseren FAQ unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2028444**.
- Einen kompakten Überblick bietet Ihnen TK-Lex unter **tk-lex.tk.de** mit dem Suchwort „Beitragsberechnung“.
- Was Sie zum Beitragsnachweis wissen müssen, verrät Ihnen unser Beratungsblatt: **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2032950**.

Quelle: TK-Lex

## 6. 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 „Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)“

**Wann?** 20. Februar 2024, 10 Uhr bis 12 Uhr

### Inhalt

Die eAU hat die bisherige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (den sog. „gelben Schein“) abgelöst und sich in der Praxis etabliert. Seit dem 1. Januar 2023 ist sie obligatorisch für Arbeitgeber. Um das Massenverfahren möglichst reibungslos für alle Beteiligten umzusetzen, fanden seit der Einführung regelmäßig Erfahrungsaustausche statt. Aus den Austauschen entstanden Lösungen und Weiterentwicklungen.

In diesem Webinar erhalten Sie

- einen Überblick über den aktuellen Stand des Verfahrens,
- Informationen zu veränderten Verfahrensabsprachen
- und geplante Veränderungen.

### Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die Anmelde links finden Sie auf [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos.

### Webinar „Die korrekte Berechnung der Beiträge zur Pflegeversicherung“

**Wann?** 22. März 2024, 10 Uhr bis 12 Uhr

### Inhalt

Seit dem 1. Juli 2023 richtet sich die Höhe des Pflegeversicherungsbeitrags auch nach der Anzahl und dem Alter der Kinder. Seitdem sind alle Arbeitgeber verpflichtet, entsprechende Nachweise von ihren Beschäftigten einzuholen.

In der Zeit vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 gilt dafür ein sogenanntes „vereinfachtes Nachweisverfahren“.

In diesem Webinar erhalten Sie einen kompakten Überblick über die aktuellen Regelungen im Beitragsverfahren der Pflegeversicherung. Darüber hinaus erhalten Sie einen Einblick in das geplante digitale Verfahren und erfahren, welche Auswirkungen dieses Verfahren für Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben kann.

### Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die Anmelde links finden Sie auf [firmenkunden.tk.de](https://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

## 7. Lohn- und Gehaltsabrechnung

### Ihre Termine für Februar und März 2024 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

#### Februar 2024

- 12. Februar: Lohnsteueranmeldung Januar 2024
- 23. Februar: SV-Beitragsnachweis Februar 2024
- 27. Februar: Fälligkeit der SV-Beiträge Februar 2024

#### März 2024

- 11. März: Lohnsteueranmeldung Februar 2024
- 22. März: SV-Beitragsnachweis März 2024
- 2. März: Fälligkeit der SV-Beiträge März 2024

### Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

Alle Termine finden Sie auch in unserem elektronischen Kalender unter "Termine" auf [tk-lex.tk.de](https://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](https://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](https://tk-lex.tk.de).