

# Newsletter April 2024

## Inhalt

1. Verzinsung und Erstattung von Pflegeversicherungsbeiträgen: Rundschreiben klärt Umsetzung..... 1
2. SV-Meldeportal: Wie können sich Insolvenzverwalter registrieren? ..... 2
3. Sofortmeldung zu Beschäftigungsbeginn – für wen die Meldepflicht gilt ..... 3
4. Himmelfahrt, Pfingsten & Co.: Wie berechnet man die SV-Beiträge aus Feiertagszuschlägen?..... 4
5. Dürfen Beschäftigte trotz Krankschreibung arbeiten?..... 5
6. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an .... 6
7. Lohn- und Gehaltsabrechnung..... 6

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Wachstumschancengesetz wurden auch Regeln rund um den Pflegeversicherungsbeitrag festgelegt. Ein Rundschreiben des GKV-Spitzenverbands schafft weitere Klarheit, wie diese Regeln angewendet werden sollen.

Außerdem in diesem Newsletter: Mit den steigenden Temperaturen beginnt in vielen Unternehmen auch wieder die „Außensaison“ – Aushilfskräfte werden dringend gesucht. Wir erklären, wann dabei eine Sofortmeldung nötig ist und für wen.

Und Sie erhalten Informationen zur SV-Abrechnung von Feiertagszuschläge sowie zum Arbeiten trotz Krankschreibung.

Freundliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Verzinsung und Erstattung von Pflegeversicherungsbeiträgen: Rundschreiben klärt Umsetzung

**Das neue Wachstumschancengesetz enthält unter anderem Regelungen zur Verzinsung von zu viel gezahlten Pflegeversicherungsbeiträgen. Wie diese Regeln umzusetzen sind, klärt nun ein Rundschreiben des GKV-Spitzenverbands.**

Das „Gesetz zur Stärkung von Wachstumschancen, Investitionen und Innovation sowie Steuervereinfachung und Steuerfairness“ (Wachstumschancengesetz) wurde am 27. März 2024 im Bundesgesetzblatt verkündet ([firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2169898**).

Es soll vor allem zur steuerlichen Erleichterung für Unternehmen beitragen und bessere Bedingungen für Wachstum, Investitionen und Innovationen bieten.

### Korrekte Berechnung der Pflegeversicherungsbeiträge

Ein weiterer wichtiger Part im neuen Gesetz betrifft den Pflegeversicherungsbeitrag:

Es schafft die rechtlichen Grundlagen für das digitale Nachweisverfahren. Damit können die Einzugsstellen zukünftig entscheiden, ob und wie viele Kinder in den Pflegeversicherungsbeitrag eingerechnet werden müssen.

Außerdem enthält es eine Übergangsregelung für die Berechnung von Zinsen bei Rückerstattungen, wenn die Beitragsabschläge nicht korrekt berücksichtigt wurden.

Zu beiden Punkten hat der GKV-Spitzenverband am 3. April 2024 ein Rundschreiben veröffentlicht, das Klarheit zur Umsetzung der Regelungen im Wachstumschancengesetz schaffen soll.

Das Rundschreiben können Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2169892** nachlesen.

Hier die Infos im Überblick:

### Erstattung und Verzinsung im Übergangszeitraum bis Juli 2025

Mit dem Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz wurde der Beitrag zur Pflegeversicherung ab Juli 2023 neu festgelegt. Familien mit mehreren Kindern unter 25 Jahren zahlen niedrigere Beiträge.

Dafür muss die Elterneigenschaft bzw. Anzahl der Kinder nachgewiesen werden – es sei denn, die Informationen sind bereits bekannt.

Die Berechnung der richtigen Beiträge bedeutet seitdem einen erhöhten Aufwand für Arbeitgeber und Krankenkassen.

Ab Juli 2025 soll ein neues digitales Nachweis-system den Prozess vereinfachen. Bis zum 30. Juni 2025 gilt daher ein Übergangszeitraum: In diesem sollen Beitragsabschlüsse so bald wie möglich berücksichtigt oder bis maximal zum 30. Juni 2025 zurückgezahlt werden.

### Regeln zur Verzinsung

Für diese Erstattungen wurden mit dem Wachstumschancengesetz Regeln für die Verzinsung festgelegt. Ab dem Kalendermonat nach der Zahlung bis zum Kalendermonat vor der Erstattung wird der Erstattungsanspruch mit einem Satz von 4% pro Jahr verzinst. Ein Antrag ist für die Verzinsung nicht erforderlich.

Allerdings können Unklarheiten entstehen, ob eine Erstattung verzinst werden muss und wie lange. Deswegen hat der GKV-Spitzenverband ein Rundschreiben herausgegeben, das für Klarheit sorgen soll (RS 2024-183 vom 03.04.2024).

### Welche Erstattungen müssen verzinst werden?

Arbeitgeber sollen die Wahl haben, auf das geplante digitale Nachweisverfahren ab 1. Juli 2025 zu warten. Allerdings müssen Erstattungen, die aus diesem Grund erst nach dem 1. Juli 2025 zurückgezahlt werden, in diesem Fall verzinst werden.

Umgekehrt bedeutet das: Erstattungsansprüche für zu viel gezahlte Pflegeversicherungsbeiträge, die im Übergangszeitraum vom 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2025 zurückgezahlt werden, müssen in der Regel nicht verzinst werden.

Die „Grundsätzlichen Hinweise – Differenzierung der Beitragssätze in der Pflegeversicherung nach Anzahl der Kinder und Empfehlungen zum Nachweis der Elterneigenschaft“ wurden entsprechend überarbeitet (Fassung vom 28.03.2024). Die Klarstellungen zur Verzinsung finden Sie in den Punkten 3.5 und 3.6.

Sie können sich das Dokument unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2169900 herunterladen.

### Nach dem Übergangszeitraum: Das geplante digitale Nachweisverfahren ab Juli 2025

Bis zum 30. Juni 2025 gibt es ein vereinfachtes Verfahren zum Nachweis der Kinderanzahl. Ab 1. Juli 2025 soll dann ein elektronisches Verfahren zur Verfügung stehen. Mit dem Wachstumschancengesetz wurden dafür die gesetzlichen Grundlagen geschaffen.

Es soll ein bundeseinheitliches Abrufverfahren entstehen, das die bestehende technische Infrastruktur nutzt. Dezentrale Daten der Melderegister und Finanzämter sollen dann zentral zur Verfügung stehen und zeitnah abgerufen werden können.

Wenn sich an der Elterneigenschaft oder Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder etwas ändert, sollen Arbeitgeber und Pflegekassen außerdem zukünftig aktiv über die Veränderung informiert werden.

Dafür müssen sich Arbeitgeber zu gesetzlich festgelegten Zeitpunkten elektronisch an- und abmelden.

Wie genau das Verfahren ablaufen soll und was die Meldungen enthalten, wird aktuell erarbeitet und soll in Gemeinsamen Grundsätzen veröffentlicht werden.

### Sie möchten auf dem Laufenden bleiben?

Mit unserem kurzen und kompakten Webinar „TK-Update: Was gibt's Neues in Sachen Sozialversicherung?“ informieren wir Sie mehrmals im Jahr über geplante und anstehende Änderungen in der Sozialversicherung. Einfach anmelden, zuhören, Fragen stellen und up to date sein. Und wenn Sie mal einen Termin verpassen, gibt's hinterher den Video-Mitschnitt. Mehr unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2164742.

Quelle: GKV-Spitzenverband; TK

## 2. SV-Meldeportal: Wie können sich Insolvenzverwalter registrieren?

**Wenn Insolvenzverwalter fehlende Meldungen oder Beitragsnachweise abgeben wollen, können sie dies über das SV-Meldeportal erledigen. Wir erklären, wie sie dann vorgehen können.**

Insolvenzverwalter üben gemäß Insolvenzordnung kraft ihres Amtes die Arbeitgeberfunktion aus (§ 80 InsO). Damit gehört es auch zu ihren Aufgaben, fehlende Meldungen oder Beitragsnachweise über das DEÜV-Meldeverfahren zu erstellen. Dafür können sie auch das SV-Meldeportal nutzen.

### Schwierigkeit: Betriebsnummer von insolventen Unternehmen

Dabei müssen sie jedoch beachten: Wenn der Insolvenzverwalter bei der Registrierung im SV-Meldeportal die Betriebsnummer des insolventen Unternehmens angibt, ist mit dieser Nummer häufig ein nicht mehr existenter Betriebsitz verbunden. Der notwendige Freischaltcode für den Abschluss der Registrierung kann dann nicht per Post zugestellt werden.

### Lösung der ITSG

Dafür hat die ITSG nun eine Lösung geschaffen: Es ist nicht vorgesehen, dass sich Insolvenzverwalter beim SV-Meldeportal selbst registrieren.

Stattdessen beantragen sie ein Mandat auf das insolvente Unternehmen über die Mandatsverwaltung.

Das heißt, sie melden sich über das Unternehmen im SV-Meldeportal an und beantragen das Mandat unter dem Pfad "Verwaltung - Firma - Mandatsverwaltung". An dieser Stelle kann seit April 2024 eine abweichende Adresse angegeben werden, an die das Schreiben mit dem Freischaltcode geschickt wird. Dort können Insolvenzverwalter dann ihre eigene Anschrift angeben. Quelle: TK; ITSG

### 3. Sofortmeldung zu Beschäftigungsbeginn – für wen die Meldepflicht gilt

**Mit dem Frühling startet unter anderem auch wieder die Saison der Außen-Gastronomie: Biergärten, Restaurants und Cafes sind auf der Suche nach Hilfskräften und stellen gern auch mal spontan ein. Dabei müssen Arbeitgeber jedoch aufpassen: Für Aushilfskräfte in bestimmten Branchen sind Sofortmeldungen fällig. Sonst kann es schnell teuer werden.**

Besteht für einen Wirtschaftsbereich ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit, gelten besondere Regeln bei der Einstellung neuer Kräfte. Arbeitgeber müssen bei Beschäftigungsbeginn noch vor der eigentlichen Anmeldung eine Sofortmeldung bei der Krankenkasse abgeben.

#### Für welche Branchen gilt die Sofortmeldepflicht?

Die Sofortmeldepflicht gilt unter anderem für diese Branchen:

- Schaustellergewerbe
- Gaststättengewerbe
- Hotels und Pensionen
- Baugewerbe
- Speditions-, Transport- und Logistikunternehmen
- alle Sparten der Personenbeförderung (Bahn- und Busbetriebe, Taxiunternehmen oder Berg- und Seilbahnen)
- Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Fleischwirtschaft
- alle Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen beteiligen
- Wach- und Sicherheitsgewerbe

Wichtig: Für Zeitarbeitsunternehmen gilt keine Sofortmeldepflicht.

**Tipp:** Eine vollständige Aufzählung der Branchen, rechtliche Grundlagen und viele weitere Hinweise finden Sie bei TK-Lex unter dem Stichwort "Sofortmeldung": [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

#### Für wen brauche ich eine Sofortmeldung?

Die Sofortmeldung gilt für alle Beschäftigten – unabhängig davon, ob sie geringfügig oder kurzfristig beschäftigt sind oder ob sie als Aushilfe eingestellt wurden.

#### Bis wann muss die Sofortmeldung abgegeben werden?

Die Sofortmeldung müssen Sie spätestens bis zur Aufnahme der Beschäftigung abgeben. Fängt eine Person beispielsweise am 15. April um 8 Uhr morgens bei Ihrem Unternehmen an, muss die Sofortmeldung spätestens bis zum 15. April um 8 Uhr übermittelt werden.

#### Was enthält die Sofortmeldung?

Die Sofortmeldung muss diese Daten enthalten:

- Vorname(n) und Nachname
- Versicherungsnummer
- Betriebsnummer des Arbeitgebers
- Tag der Beschäftigungsaufnahme

Ist die Versicherungsnummer der neu eingestellten Person zum Zeitpunkt der Sofortmeldung nicht bekannt, sind diese zusätzlichen Angaben erforderlich:

- die für die Vergabe einer Versicherungsnummer erforderlichen Daten (Tag und Ort der Geburt, Anschrift)
- ggf. die Europäische Versicherungsnummer

Die ermittelte oder neu vergebene Versicherungsnummer wird dem Arbeitgeber direkt von der DSRV (Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund) im elektronischen Datenaustausch zurückgemeldet.

#### Wohin schicke ich die Sofortmeldung?

Die Sofortmeldung schicken Sie direkt an die Datenstelle der Rentenversicherung. Nutzen Sie hierfür den Abgabegrund 20.

#### Sofortmeldung im Minijob

Auch bei Minijobs senden Sie die Sofortmeldung zusammen mit den persönlichen Daten und dem Abgabegrund 20 direkt an die Datenstelle der Rentenversicherung.

Dies gilt für alle Beschäftigten, die geringfügig oder kurzfristig beschäftigt sind (Personengruppen 109 oder 110).

#### Deutsche Rentenversicherung speichert Sofortmeldung

Die Deutsche Rentenversicherung speichert die Sofortmeldungen in einer zentralen Datei. Bei Prüfungen greifen die Hauptzollämter online auf diese Daten zu und können so sofort feststellen, ob alle Beschäftigten angemeldet wurden.

#### Sofortmeldung vergessen gilt als Ordnungswidrigkeit

Wird bei einer Prüfung eine Person angetroffen, für die keine Sofortmeldung gespeichert wurde, kann es teuer werden.

Denn geben Sie die Sofortmeldung zu spät oder gar nicht ab, gilt dies als Ordnungswidrigkeit. Hierfür drohen bei einer Prüfung durch den Zoll Bußgelder von bis zu 25.000 Euro.

### **Sofortmeldung SV: Besonderheiten bei Arbeitsplatzwechsel**

#### **Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Unternehmens**

Wechseln Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer innerhalb eines Unternehmens den Arbeitsplatz von den alten in die neuen Bundesländer (oder umgekehrt), müssen diejenigen nur aufgrund des meldepflichtigen Rechtskreiswechsels an- und abgemeldet werden. Für diese Beschäftigten müssen Arbeitgeber jedoch keine neue Sofortmeldung abgeben.

#### **Arbeitsplatzwechsel zwischen eigenständigen Arbeitgebern**

Wechseln Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer den Arbeitsplatz zwischen eigenständigen Unternehmen (mit verschiedenen Hauptbetriebsnummern), müssen Arbeitgeber direkt zum Beschäftigungsbeginn neben der Ab- und Anmeldung (Abgabegründe 30 und 10) auch eine Sofortmeldung abgeben.

### **Sie sind nicht sicher, ob in Ihrem Fall die Sofortmeldepflicht gilt?**

In solchen Fällen entscheidet die Einzugsstelle. Bei versicherungspflichtigen Beschäftigten ist das die zuständige Krankenkasse. Bei geringfügig Beschäftigten wenden Sie sich bitte an die Minijob-Zentrale.

### **Häufige Arbeitgeberfragen bei der DSRV**

Die Datenstelle der Rentenversicherung informiert auf ihrer Seite ausführlich über Sofortmeldungen. Dort finden Sie neben aktuellen Hinweisen auch einen umfangreichen FAQ-Katalog mit häufig gestellten Arbeitgeberfragen: [dsrv.info](https://www.dsrv.info)

### **Meldungen versenden mit dem SV-Meldeportal**

Alles Wichtige zum SV-Meldeportal und zur Abschaltung von sv.net finden Sie auf unserer Themenseite zum SV-Meldeportal unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2150298.

Quelle: TK-Lex; DSRV

#### **4. Himmelfahrt, Pfingsten & Co.: Wie berechnet man die SV-Beiträge aus Feiertagszuschlägen?**

**Feiertagszuschläge wie zum Beispiel an Himmelfahrt oder Pfingsten sind für Beschäftigte attraktiv, besonders wenn sie abgabenfrei bleiben. Doch wann ist das der Fall? Die Beurteilung in der Sozialversicherung folgt dabei nicht unbedingt dem Steuerrecht.**

Im Steuerrecht sind Zuschläge, die für die tatsächlich geleistete Feiertagsarbeit neben dem normalen Entgelt ("Grundlohn") gezahlt werden, in gewissen Grenzen steuerfrei.

### **Abweichende Regelung für Sozialversicherungsbeiträge**

In der Sozialversicherung gilt eine abweichende Regelung (§ 1 SvEV):

Feiertagszuschläge sind beitragsfrei, wenn das Arbeitsentgelt, aus dem sie berechnet werden (also der "Grundlohn"), nicht mehr als 25 Euro pro Stunde beträgt. Liegt der Stundengrundlohn über 25 Euro, sind die Zuschläge anteilig beitragspflichtig. Bei dieser Grenze handelt es sich also um einen Freibetrag.

Maximal können folgende Beträge pro geleisteter Feiertagsstunde beitragsfrei sein:

- allg. Feiertag: 125 % bzw. 31,25 Euro
- Weihnachten/1. Mai: 150 % bzw. 37,50 Euro

#### **Dazu ein Rechenbeispiel**

Ein Arbeitnehmer erzielt einen Stundengrundlohn in Höhe von 26,50 Euro. Am 1. Mai hat er für 8 Stunden Arbeit Anspruch auf Feiertagszuschläge.

Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt berechnet sich also so:

#### **1. Feiertagszuschlag berechnen**

26,50 Euro Stundenlohn × 150 % Zuschlag = 39,75 Euro Stundenlohn am Feiertag

8 Stunden × 39,75 Euro = 318,00 Euro Entgelt (inkl. Zuschlag) am Feiertag

#### **2. Entgelt am Feiertag mit Freibetrag vergleichen**

Der beitragsfreie Anteil des Feiertagszuschlags liegt bei 300 Euro (8 Stunden × Freibetrag von 37,50 Euro).

318,00 Euro Entgelt – 300 Euro Freibetrag = 18,00 Euro

#### **Ergebnis**

Da der Stundengrundlohn 25 Euro übersteigt, sind die Zuschläge nicht in vollem Umfang beitragsfrei.

Die Rechnung ergibt: Der Anteil des Zuschlags in Höhe von 18,00 Euro unterliegt der Beitragsberechnung zur Sozialversicherung.

#### **Ausnahme: Unfallversicherung kennt keine Beitragsfreiheit**

Für die gesetzliche Unfallversicherung sind solche Zuschläge jedoch immer in voller Höhe dem Arbeitsentgelt zuzurechnen (§ 1 Abs. 2 SvEV). Der Grenzwert von 25 Euro ist für die Unfallversicherung nicht maßgebend.

#### **Prüfung der Versicherungspflicht: Jahresarbeitsentgelt**

Bei Feiertagszuschlägen sollten Arbeitgeber daran denken, dass sie beitragspflichtige Feiertagszuschläge bei der jährlichen Überprüfung des Jahresarbeitsentgelts berücksichtigen.

Das muss immer dann geschehen, wenn die Feiertagszuschläge regelmäßig anfallen.

### **Vorsicht bei Feiertagszuschlägen im Minijob**

Vorsicht ist außerdem geboten, wenn die Zuschläge den Status eines Minijobs verändern – Minijobber können dadurch sozialversicherungspflichtig werden.

Informationen dazu finden Sie in unserem Artikel „Achtung bei Minijobs: Zuschläge können zu Sozialversicherungspflicht führen“ unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2137900.

Quelle: TK

## **5. Dürfen Beschäftigte trotz Krankschreibung arbeiten?**

**Mal eben schnell in einen Termin einklinken oder etwas Dringendes erledigen – wenn der Krankenstand sehr hoch ist oder wenn sich Beschäftigte vor Ablauf der Arbeitsunfähigkeit eigentlich wieder gut fühlen, arbeiten viele (schon) wieder. Ist das überhaupt erlaubt? Unser rechtlicher Überblick.**

Trotz Erkrankung arbeiten viele Beschäftigte im Homeoffice oder im Betrieb. Man spricht dann von Präsentismus. Mitarbeitende sind zwar anwesend, aber aufgrund tatsächlicher Gesundheitsprobleme nicht voll leistungsfähig. Das führt häufig zu Produktivitätsverlusten. Bei Anwesenheit im Betrieb kann die erkrankte Person zudem weitere Kolleginnen und Kollegen anstecken.

Daher sollte eigentlich gelten: Wer krankgeschrieben ist, arbeitet nicht, sondern kuriert sich aus.

Allerdings gibt es auch den Fall, dass man vor Ablauf der Krankschreibung wieder fit wird oder sich so weit arbeitsfähig fühlt, dass man zum Beispiel dringende Termine wahrnehmen kann. Was gilt dann rechtlich? Und dürfen Arbeitgeber darauf bestehen, dass Beschäftigte trotz Erkrankung arbeiten?

### **Rechtliche Lage aus Sicht der Beschäftigten**

Grundsätzlich stellt eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kein Arbeitsverbot dar, sondern gibt eine ärztliche Prognose ab, wie der Krankheitsverlauf erwartet wird. Das bedeutet, aus rechtlicher Sicht können Beschäftigte trotz Krankschreibung arbeiten, wenn sie sich arbeitsfähig fühlen.

Auch versicherungsrechtlich ergeben sich keine Bedenken gemäß den Regelungen für die Unfallversicherung in §§ 2 Abs. 1 Nr. 1 sowie 8 Abs. 2 SGB VII und für die Krankenversicherung in § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V. Anderes gilt für Beschäftigungsverbote wie beispielsweise für Schwangere.

Beschäftigte dürfen ihre Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber jedoch nicht verheimlichen.

Wenn absehbar ist, dass sie mit einer vorzeitigen Arbeitsaufnahme ihre Genesung gefährden oder gar den Krankheitszustand verschlimmern, sollten sie die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit abwarten. Auch in ihrer Freizeit sollten sie nichts unternehmen, was die eigene Genesung gefährdet.

### **Rechtliche Lage aus Sicht der Arbeitgeber: Arbeitgeber haben Fürsorgepflicht**

Sind Beschäftigte arbeitsunfähig und werden vom Arbeitgeber dennoch eingesetzt, so kann dieser gegen seine Fürsorgepflicht verstoßen und sich schadensersatzpflichtig machen.

Von Arbeitsunfähigkeit spricht man, wenn der oder die Arbeitnehmende objektiv nicht mehr in der Lage ist, die ihm oder ihr nach dem Arbeitsvertrag obliegende Arbeit zu verrichten oder Gefahr läuft, durch die Arbeit in absehbarer Zeit seinen oder ihren Zustand zu verschlimmern.

Arbeitgeber dürfen von ihren Beschäftigten also nicht verlangen, trotz Krankschreibung zu arbeiten.

Kommen Beschäftigte, die offiziell krankgeschrieben sind, freiwillig (vorzeitig) wieder zur Arbeit, sollten sich Arbeitgeber vergewissern, ob die Personen tatsächlich einen einsatzfähigen Eindruck machen. Ist dies der Fall, genügt die Erklärung des oder der Beschäftigten.

### **Gesundschreibung verlangen bei Zweifeln?**

Auch wenn Arbeitgeber immer wieder eine Gesundschreibung fordern – im deutschen Gesundheitswesen gibt es eine solche grundsätzlich nicht. Ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin offensichtlich topfit, kann er oder sie auch trotz Krankschreibung einfach wieder arbeiten.

Falls aber besondere Umstände die Vermutung nahelegen, dass Beschäftigte noch nicht wieder arbeitsfähig sind, muss der Arbeitgeber notfalls im Rahmen seiner Fürsorgepflicht den Betriebsarzt einschalten oder anderweitig den Gesundheitszustand des Arbeitnehmenden überprüfen lassen. In diesem Fall kann eine ärztliche Bestätigung erforderlich sein, die den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin für arbeitsfähig erklärt.

### **Trotz Krankschreibung arbeiten: Versicherungsschutz**

Beschäftigte, die trotz Krankschreibung ihre Arbeit vorzeitig wieder aufnehmen, haben den üblichen Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung und in der Krankenversicherung. Der Versicherungsschutz umfasst auch die Wege zum Betrieb.

Grundsätzlich gilt dies auch für eine kurzzeitige Arbeitsaufnahme. Dies setzt jedoch immer voraus, dass die Person das selbst möchte und ihre Genesung damit nicht gefährdet.

Ratsam ist in allen Fällen eine vorherige Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber. So ist bei einem möglichen Unfall klar, dass es sich im Zweifel um einen Wegeunfall handelt.

### Weitere Informationen

TK-Studie: Präsentismus in einer zunehmend mobilen Arbeitswelt. Sie finden die komplette Studie zum Download unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2143234.

Antworten auf Fragen rund um Entgeltfortzahlung und Arbeitsunfähigkeiten finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031358.

Einen umfangreichen rechtlichen und praktischen Überblick über das Thema „Arbeitsunfähigkeit“ erhalten Sie bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).

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: „Gut vorbereitet durch die Betriebsprüfung“**

### Termin

16. April 2024 – 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr

### Inhalt

Spätestens alle vier Jahre werden Sie als Arbeitgeber von der Deutschen Rentenversicherung (DRV) darüber informiert, dass eine Betriebsprüfung für Ihr Unternehmen ansteht. Dabei wird insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und Meldungen zur Sozialversicherung kontrolliert. Doch auch die Unfallversicherung und Künstlersozialabgabe können Teil dieser Betriebsprüfung sein.

Das Webinar gibt einen Überblick über Ihre Rechte und Pflichten und hilft Ihnen, sich auf eine Betriebsprüfung richtig vorzubereiten. Außerdem gibt die Dozentin Tipps, wie Sie Einfluss auf den Ablauf und die Dauer der Betriebsprüfung nehmen können.

### Anmeldung

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

Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen und -termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

**Webinar: „Ausland und Entsendung“**

### Termin

6. Mai 2024 – 10 Uhr bis 12 Uhr

### Inhalt

Viele Arbeitgeber rekrutieren Mitarbeitende aus dem Ausland oder entsenden sie. Was ist dabei sozialversicherungsrechtlich wichtig? Wir erklären die Grundlagen der Beschäftigung ausländischer Mitarbeitender. Und Sie erfahren, welche Bescheinigungen und Regelungen Sie als Arbeitgeber für Einsätze im Ausland kennen sollten. Außerdem erläutern wir die Bedingungen für das Arbeiten im ausländischen Homeoffice und zeigen, welche Möglichkeiten es für deutsche Arbeitgeber im Sozialversicherungsrecht hierbei gibt.

### Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die Anmeldelinks finden Sie auf [firmenkunden.tk.de](https://www.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 April und Mai 2024 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.**

### April 2024

- 10. April: Lohnsteueranmeldung März 2024
- 10. April: Lohnsteueranmeldung 1. Quartal 2024
- 24. April: SV-Beitragsnachweis April 2024
- 26. April: Fälligkeit der SV-Beiträge April 2024

### Mai 2024

- 10. Mai: Lohnsteueranmeldung April 2024
- 27. Mai: SV-Beitragsnachweis Mai 2024
- 29. Mai: Fälligkeit der SV-Beiträge Mai 2024

### Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

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