

Newsletter August 2024

Inhalt

1. Kindkrank per Telefon jetzt dauerhaft möglich 1
2. Jobben in den Schulferien: Was müssen Arbeitgeber beachten? 2
3. Krank im Urlaub - was rechtlich gilt..... 4
4. Wie war das nochmal? Überstunden richtig abrechnen 5
5. TK-Gesundheitsreport 2024: Fachkräftemangel - Was hält die Generation 50+ im Job? 6
6. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp zu Ausland und Entsendungen 6
7. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 7
8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 8

Sehr geehrte Damen und Herren,

um beschäftigte Eltern und Arztpraxen zu entlasten, wurde die Regelung zur telefonischen Kindkrankschreibung inzwischen dauerhaft eingeführt. In unserem Artikel finden Sie mehr dazu.

Außerdem informieren wir Sie darüber, was Sie sozialversicherungs- und arbeitsrechtlich bei jugendlichen Ferienjobbern beachten müssen. Und wir fassen einige Grundlagen zusammen, zum Beispiel zu Erkrankungen während der Urlaubszeit, zu Überstunden und zu Entsendungen.

Wir wünschen Ihnen schöne Urlaubstage oder – wenn Sie schon wieder zurück im Job sind oder keinen Urlaub nehmen – angenehme August-Wochen.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Kindkrank per Telefon jetzt dauerhaft möglich

Um Eltern und Arztpraxen zu entlasten, wurde die Möglichkeit einer telefonischen „Kindkrankschreibung“ geschaffen. Die galt zunächst befristet und wurde jetzt dauerhaft eingeführt.

Wenn die Kinder krank werden, führt das oft dazu, dass ein Elternteil zuhause bleibt, um das Kind zu versorgen. Weil es dabei zu Verdienstaufschlägen kommen kann, gibt es das sogenannte Kinderkrankengeld. Dieses soll diese Verdienstaufschläge ausgleichen und greift unter bestimmten Bedingungen.

Tipp: Mehr zu den Bedingungen und zum Anspruch auf Kinderkrankengeld finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2042846**.

Krankschreibung nötig

Eine der Bedingungen ist ein ärztliches Attest. Damit Eltern und Arztpraxen entlastet werden, wurde die Möglichkeit der telefonischen „Kindkrankschreibung“ geschaffen.

Der GKV-Spitzenverband und die Kassenärztliche Bundesvereinigung haben im Dezember die Änderung des Bundesmantelvertrags der Ärzte (BMV-Ä) beschlossen. Darin wurde die Möglichkeit festgelegt, die Erkrankung von Kindern per Telefon oder Video festzustellen.

Seit 18. Dezember 2023 können Eltern diese Erleichterung nutzen. Zunächst galt sie nur befristet bis zum 30. Juni 2024.

Seit 1. Juli 2024 gilt die Regelung dauerhaft (§ 31 BMV-Ä). Darauf verständigten sich der GKV-Spitzenverband und die Kassenärztliche Bundesvereinigung.

Den Bundesmantelvertrag der Ärzte finden Sie unter [kbv.de](https://www.kbv.de).

Quelle: Haufe; TK

2. Jobben in den Schulferien: Was müssen Arbeitgeber beachten?

Ferienjobs sind meist kurzfristige Beschäftigungen. Das bietet Arbeitgebern und Aushilfen aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht einige Vorteile. Doch da es sich um Schülerinnen und Schüler handelt, müssen Arbeitgeber einiges beachten.

Kurzfristige Beschäftigungen sind sozialversicherungsfrei. Das heißt, es müssen keine Beiträge in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung gezahlt werden. Ganz abgabefrei sind die Jobs jedoch nicht, denn Arbeitgeber müssen einige Beiträge leisten (Unfallversicherung, Umlagen zur Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen und Insolvenzgeldumlage).

Außerdem wichtig zu wissen: Über die kurzfristige Beschäftigung als Ferienjob sind die Schülerinnen und Schüler nicht krankenversichert. Sie können sich jedoch in den meisten Fällen weiterhin über die Familienversicherung der Eltern absichern.

Wenn Sie eine Schülerin oder einen Schüler als vorübergehende Aushilfe einstellen, müssen Sie daher prüfen, ob die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung vorliegen. Dabei kommt es auf die Dauer der Beschäftigung an und ob diese berufsmäßig ausgeübt wird.

Zeitgrenzen prüfen

Wie viel Arbeitsentgelt Sie zahlen, spielt bei kurzfristigen Beschäftigungen keine Rolle. Hier ist die Dauer der Beschäftigung entscheidend: Schülerinnen und Schüler dürfen maximal drei Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres beschäftigt werden. Bei den Zeitgrenzen handelt es sich um gleichwertige Alternativen. Ausgehend von sechs Wochen Sommerferien dürften diese Zeitgrenzen nicht überschritten werden.

Hinweis: Weitere kurzfristige Beschäftigungen (Personengruppe 110), die schon im laufenden Jahr durchgeführt wurden, rechnen Sie mit der aktuellen Beschäftigung zusammen. 538-Euro-Minijobs zählen nicht mit, die können Sie unberücksichtigt lassen.

Liegt Berufsmäßigkeit vor?

Eine weitere wichtige Voraussetzung für das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung: Sie dürfen nicht berufsmäßig ausgeübt werden, also nicht Haupteinkommensquelle für den Lebensunterhalt sein. Denn sie sind als gelegentliche Jobs gedacht. Bei Schülerinnen und Schülern geht man meist davon aus, dass sie nur nebenbei jobben. Bei Schulabgängern kann es anders sein. Daher sollten Arbeitgeber klären, ob die Aushilfe tatsächlich noch zur Schule geht.

Die Eigenschaft als Schülerin oder Schüler endet, wenn

- die Abschlussprüfung bestanden ist oder
- wenn der Ausbildungsabschnitt planmäßig beendet wurde (wenn es keine Prüfung gibt).

Bei Prüfungs- oder Abschlusszeugnissen geht der Zeitpunkt der Beendigung aus dem Zeugnisdatum hervor.

Praxis-Tipp: Verwenden Sie einen Einstellungsfragebogen, auf dem Ihre Aushilfe Angaben zu ihrem Status und zu weiteren Beschäftigungen machen muss. So können Sie den Schülerjob ordnungsgemäß versicherungsrechtlich beurteilen. Den Fragebogen nehmen Sie zu den Entgeltunterlagen.

Mehr Infos zur Prüfung der Berufsmäßigkeit finden Sie in unserem Artikel unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2149314.

Ferienjobber anmelden

Als Arbeitgeber müssen Sie eine kurzfristige Beschäftigung mit der Personengruppe 110 im DEÜV-Verfahren bei der Minijob-Zentrale melden.

Im Beitragsnachweis-Verfahren sind diese Meldungen und Beitragszahlungen erforderlich:

- Umlage U1 (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall)
- Umlage U2 (Mutterschaft)
- Insolvenzgeldumlage

Die Meldung zur Unfallversicherung erfolgt gesondert an den zuständigen Unfallversicherungsträger.

Wie sind Schülerinnen und Schüler krankenversichert?

Schülerinnen und Schüler sind häufig über ihre Eltern in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert. Für die beitragsfreie Familienversicherung gelten bestimmte Einkommensgrenzen. Einkünfte aus einer kurzfristigen Beschäftigung gelten als unregelmäßig und werden nicht auf das Gesamteinkommen angerechnet. Daher sind sie unschädlich für die beitragsfreie Familienversicherung.

Sie sollten jedoch klären, wie Ihre Aushilfe krankenversichert ist. Denn seit 2022 müssen Arbeitgeber bei kurzfristigen Minijobs melden und nachweisen, welcher Krankenversicherungsschutz besteht.

Wenn Sie Entgelt bis max. 538 Euro zahlen

Wenn Sie der Aushilfe regelmäßig nicht mehr als 538 Euro zahlen, kommt auch ein Minijob mit Verdienstgrenze in Frage.

Kurzfristiger Minijob und 538-Euro-Minijob schließen sich gegenseitig nämlich nicht aus. Welche Beschäftigungsform gewählt wird, bestimmen Sie als Arbeitgeber.

Allerdings ist der 538-Euro-Minijob beitragspflichtig in der Kranken- und Rentenversicherung. Neben dem Arbeitgeber zahlt auch die Aushilfe einen geringen Beitragsanteil in der Rentenversicherung, sofern keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt wird.

Mehr zu Minijobs finden Sie in unserer Übersicht unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2067054**.

Arbeitsvertrag, Mindestlohn und Schutzbestimmungen

Über das Sozialversicherungsrecht hinaus gibt es weitere Aspekte, die Sie bei der Beschäftigung von Schülerinnen und Schülern beachten müssen. Das betrifft vor allem arbeitsrechtliche Besonderheiten. Hier finden Sie wichtige Hinweise:

Arbeitsvertrag

Wenn Schülerinnen und Schüler über die Ferien als Aushilfen arbeiten, handelt es sich in der Regel um einen befristeten Job. Das Arbeitsverhältnis endet also ohne Kündigung, wenn die vereinbarte Zeit abgelaufen ist.

Während die Beschäftigung läuft, unterscheidet sie sich wenig von anderen Arbeitsverhältnissen. Denn aus arbeitsrechtlicher Sicht gelten Aushilfen grundsätzlich als echte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den entsprechenden arbeitsrechtlichen Regeln.

So haben auch Schüleraushilfen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach der üblichen Wartezeit von 4 Wochen. Anspruch auf Urlaub besteht regelmäßig nur nach dem Zwölfteelungsprinzip bei Arbeitsverhältnissen, die mindestens einen vollen Monat bestehen.

Mindestlohn

Das Mindestlohngesetz gilt auch für Ferienjobs – allerdings gibt es Ausnahmen. Unterhalb der Altersgrenze von 18 Jahren gibt es keinen Mindestlohn, sofern noch keine Ausbildung abgeschlossen wurde. Arbeitgeber müssen volljährigen Ferienjobbern den geltenden Mindestlohn in Höhe von 12,41 Euro (2024) zahlen. Der Mindestlohn wird jährlich angepasst.

Mehr zum Mindestlohn finden Sie in unseren FAQ unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2037976**.

Kinder zwischen 13 und 15 beschäftigen

Als Arbeitgeber sind Sie natürlich auch gegenüber Ferienjobbern verpflichtet, die Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz einzuhalten. Bei Schülerinnen und Schülern unter 18 Jahren es darüber hinaus Besonderheiten durch das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

Allgemein gilt: Die Beschäftigung von Kindern ist grundsätzlich verboten (§ 5 Abs. 1 JArbSchG). Kind ist nach dem Gesetz, wer noch nicht 15 Jahre alt ist.

Für Kinder zwischen 13 und 15 Jahren gibt es jedoch Ausnahmen unter strengen Voraussetzungen (§ 5 Abs. 3 JArbSchG). Kinder dieser Altersgruppe dürfen beschäftigt werden,

- wenn die Sorgeberechtigten der Arbeit zustimmen und
- die Arbeiten leicht bzw. für diese Kinder geeignet sind und
- nicht länger als zwei Stunden (in der Landwirtschaft drei Stunden) pro Tag dauern und
- die Kinder nur in der Zeit von 8 Uhr morgens bis 18 Uhr abends sowie
- nicht vor oder während des Schulunterrichts beschäftigt werden

Jugendliche Ferienjobber zwischen 15 und 18 Jahren

Schulpflichtige Jugendliche dürfen für vier Wochen in den Sommerferien mit mehr Freiheiten eingesetzt werden. Allerdings gibt es Einschränkungen zu ihrem Schutz:

- Sie dürfen maximal acht Stunden täglich und höchstens 40 Stunden wöchentlich arbeiten.
- Diese Höchstarbeitszeit darf regelmäßig nicht überschritten werden, auch nicht durch angeordnete Mehrarbeit.
- Sie dürfen grundsätzlich nur zwischen 6 Uhr und 20 Uhr arbeiten.
- Sie dürfen nicht am Wochenende arbeiten.
- Nach Arbeitsende stehen ihnen mindestens 12 Stunden ununterbrochene Freizeit zu.

Von den Einschränkungen gibt es Ausnahmen, die Sie im Jugendarbeitsschutzgesetz ab § 8 finden.

Bestimmte Tätigkeiten sind ausgeschlossen

Bei minderjährigen Jugendlichen schließt das Jugendarbeitsschutzgesetz außerdem bestimmte Tätigkeiten aus. So dürfen diese Jugendlichen nicht mit gefährlichen Arbeiten betraut werden (§ 22 JArbSchG). Darunter fallen zum Beispiel Arbeiten,

- die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
- bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
- die mit Unfallgefahren verbunden sind, die sie selbst noch nicht erkennen oder abwenden können,

- die durch außergewöhnliche Hitze, Kälte oder Nässe gesundheitsgefährdend sind,
- bei denen sie zu viel Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,
- bei denen sie Gefahrstoffen oder biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind.

Auch Akkordarbeit (§ 23 JArbSchG) oder Arbeiten unter Tage (§ 24 JArbSchG) sind grundsätzlich tabu.

Hilfen für Ihre Arbeitspraxis

Bei TK-Lex finden Sie viele praktische Arbeitshilfen, wie zum Beispiel unseren Minijobrechner.

Außerdem stehen Ihnen verschiedene Beurteilungshilfen für Mitarbeitende zur Verfügung (die sogenannte "Entscheidungshilfe Personenkreise" für Aushilfen, Studierende, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Schülerinnen bzw. Schüler): tk-lex.tk.de.

Quelle: TK-Lex

3. Krank im Urlaub – was rechtlich gilt

Wie ärgerlich – pünktlich zum Urlaubsbeginn brummt auf einmal der Kopf, die Nase tropft und alles tut weh. Müssen Beschäftigte sich nun krankmelden? Und was gilt, wenn sie mitten im Urlaub erkranken?

Urlaub und Arbeitsunfähigkeiten schließen sich gegenseitig aus. Wenn Beschäftigte während ihres Urlaubs erkranken, gibt § 9 BurlG (Bundesurlaubsgesetz) vor: Diese Tage werden nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die Arbeitsunfähigkeit durch ein ärztliches Attest nachgewiesen wird.

Seit 2023 gilt für Arbeitgeber das eAU-Abrufverfahren: Beschäftigte müssen ihrem Arbeitgeber keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehr vorlegen, sondern ihn nur über die Krankschreibung informieren. Arztpraxen übermitteln die AU-Daten an die Krankenkassen. Arbeitgeber müssen sie dort abrufen.

Krankmeldung im Ausland

Das neue Verfahren gilt allerdings nicht für AU-Bescheinigungen aus dem Ausland. Halten sich Mitarbeitende während ihres Urlaubs im Ausland auf und werden dort arbeitsunfähig krank, gelten weiterhin die Nachweispflichten gegenüber dem Arbeitgeber und der Krankenkasse.

Wenn die Krankheitstage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden sollen, müssen Beschäftigte zwingend ein ärztliches Attest bei einer Ärztin oder einem Arzt am Urlaubsort einholen. Liegt dies vor, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber.

Außerdem müssen sie ihren Arbeitgeber und ihre Krankenkasse so schnell wie möglich informieren. Und zwar über

- die Arbeitsunfähigkeit an sich,
- die voraussichtliche Dauer und
- die Adresse am Aufenthaltsort.

Gemäß § 5 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) muss dafür die schnellstmögliche Übermittlung gewählt werden – also am besten telefonisch oder per Mail.

Wenn die erkrankten Beschäftigten ins Inland zurückkehren, müssen sie ihren Arbeitgeber und ihrer Krankenkasse unverzüglich darüber informieren.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Für die Zeit der Krankheit haben Beschäftigte einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber (§ 3 EFZG).

Können Beschäftigte ihren Urlaub nach der Krankheit verlängern?

Auch wenn der Bedarf an Urlaub groß sein mag: Die wegen Krankheit verlorenen Urlaubstage dürfen Beschäftigte nicht einfach im Anschluss an den Urlaub dranhängen. Wenn sie am Ende des genehmigten Urlaubszeitraums nicht mehr arbeitsunfähig sind, müssen sie wieder pünktlich zur Arbeit erscheinen. Den Urlaub muss der Arbeitgeber zu gegebener Zeit nachgewähren.

Langzeiterkrankung: Wann verfallen die Urlaubstage?

Sind Beschäftigte länger erkrankt und können deswegen ihren Urlaub im restlichen Kalenderjahr – und im Übertragungszeitraum des Folgejahres – nicht mehr nehmen, verfallen die Urlaubsansprüche erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres. Das entspricht der europarechtskonformen Auslegung des deutschen Urlaubsrechts durch das BAG.

Krank vor dem Urlaub – was gilt?

Wenn Beschäftigte vor ihrem Urlaub erkranken, wirft das die Frage auf, ob sie diesen Urlaub trotz Krankheit antreten dürfen oder ob der Arbeitgeber verlangen darf, dass sie – im Sinne einer schnellen Genesung – darauf verzichten.

Hier gilt der Grundsatz, dass Beschäftigte während einer Krankschreibung alles unterlassen müssen, was ihre Genesung hindert. Daher kommt es also darauf an, ob die geplante Urlaubsreise einer Genesung entgegensteht oder ob sie möglicherweise sogar förderlich ist.

Um sicherzugehen, lassen sich Beschäftigte von der Praxis oftmals schriftlich bescheinigen, dass eine möglicherweise geplante Reise die Regeneration nicht hemmt.

Generell ist es sinnvoll, dass Arbeitgeber und Beschäftigte miteinander sprechen, um Missverständnisse gar nicht erst entstehen zu lassen.

Da Arbeitgeber in der Regel den Grund für die Arbeitsunfähigkeit nicht kennen, könnten sie beispielsweise daran zweifeln, ob die Arbeitsunfähigkeit überhaupt gerechtfertigt ist.

Mehr zum Thema

Mehr Informationen rund um Arbeitsunfähigkeit, Urlaubsregelungen und Entgeltfortzahlung finden Sie bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de):

- mit dem Suchwort „Arbeitsunfähigkeit“
- mit dem Suchwort „Urlaub“
- mit dem Suchwort „Entgeltfortzahlung“
- mit dem Suchwort „Entgeltfortzahlungsrechner“

Quelle: TK-Lex

4. Wie war das nochmal? Überstunden richtig abrechnen

Bei der Abrechnung von Überstunden gibt es unterschiedlichen Möglichkeiten. Dabei müssen Arbeitgeber unter anderem die Vereinfachungsregelungen bei der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Abrechnung beachten.

Überstunden werden geleistet, wenn Beschäftigte über die Arbeitszeit hinaus arbeiten, die für ihr individuelles Beschäftigungsverhältnis gilt. Die Überstunden werden grundsätzlich in dem Monat steuerlich und sozialversicherungsrechtlich abgerechnet, in dem sie entstehen. Es gibt jedoch Vereinfachungsregelungen.

Überstunden: Vereinfachungsregelung für ständig zeitversetzte Zahlung

Häufig können Arbeitgeber die geleisteten Überstunden nicht im Erarbeitungsmonat abrechnen, zum Beispiel wenn die Entgeltabrechnung bereits im Laufe oder am Ende des Kalendermonats erfolgt.

In diesen Fällen werden die zusätzlichen Stunden erst im Folgemonat oder im übernächsten Monat abgerechnet. Grundsätzlich muss dann auch die bereits erfolgte Entgeltabrechnung für den Erarbeitungsmonat korrigiert werden.

Geschieht dies regelmäßig, also werden Überstunden regelmäßig erst mit dem nächsten oder übernächsten Monat abgerechnet, kann der Arbeitgeber eine Vereinfachungsregelung anwenden. Anstatt die Entgeltabrechnung des Erarbeitungsmonats zu berichtigen, erfolgt die Verbeitragung im Auszahlungsmonat.

Diese Vorgehensweise müssen Arbeitgeber einmalig mit der Einzugsstelle abstimmen. Auch die Versteuerung erfolgt dann im Auszahlungsmonat.

Wenn sich Beitragssätze oder Beitragsbemessungsgrenzen ändern

Die zeitversetzte Berücksichtigung der Überstundenvergütungen bei der Entgeltabrechnung gilt dann auch in den Monaten, in denen sich Beitragssätze oder Beitragsbemessungsgrenzen gegenüber dem Erzielungsmonat geändert haben.

Vorgehensweise bei Beitragsfreiheit im Auszahlungsmonat

Fällt in den Entgeltabrechnungszeitraum, in dem die Überstunden abgerechnet werden, eine teilweise beitragsfreie Zeit, wird dennoch die Vereinfachungsregelung angewandt. Besteht die Beitragspflicht jedoch im gesamten Entgeltabrechnungszeitraum der Auszahlung nicht, können die Überstunden nicht beitragsfrei bleiben. Dann sind sie dem Arbeitsentgelt des vorausgegangenen Abrechnungszeitraumes bzw. des Erarbeitungsmonats hinzuzurechnen.

Beispiel zur beitragsfreien Zeit

Ein Arbeitgeber rechnet die Arbeitsentgelte seiner Beschäftigten am 15. des laufenden Monats ab. Die erarbeiteten Überstunden zahlt er immer mit der Entgeltabrechnung im Folgemonat aus. Bei der Beitragsberechnung werden Vereinfachungsregelungen – soweit möglich – angewendet.

Arbeitnehmer A und B leisten jeweils im September und Oktober Überstunden. Bei beiden Arbeitnehmern werden die Überstunden von September im Oktober abgerechnet.

Teilweise beitragsfreie Zeit

Arbeitnehmer A erhält im November Krankengeld und ist deswegen vom 27. bis 30. November beitragsfrei. Seine Überstundenvergütung für den Oktober wird im November abgerechnet.

Beitragsfreiheit im gesamten Abrechnungszeitraum

Bei Arbeitnehmer B besteht im ganzen Monat November Beitragsfreiheit wegen Krankengeldbezug.

Für die im November an ihn ausgezahlten Überstunden vom Oktober muss der Arbeitgeber die Entgeltabrechnung für Oktober berichtigen.

Was ist, wenn sich Überstunden angesammelt haben?

Häufig werden Überstunden über mehrere Monate angesammelt und erst zu einem späteren Zeitpunkt in einem Betrag ausgezahlt. Diese angesammelten Arbeitsentgelte können aus Vereinfachungsgründen grundsätzlich beitragsrechtlich wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt behandelt werden. Dabei muss die anteilige Beitragsbemessungsgrenze des Nachzahlungszeitraums zugrunde gelegt werden.

Wichtig: Auszahlung spätestens bis März des Folgejahres

In solchen Fällen müssen die angesammelten Überstundenvergütungen noch im selben Kalenderjahr oder spätestens bis März des Folgejahres tatsächlich ausgezahlt werden. Nur dann wird die vereinfachte Beitragsabrechnung (als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt) bei Betriebsprüfungen durch die Rentenversicherungsträger nicht beanstandet.

Umlagebeiträge trotz Überstundenauszahlung als Einmalzahlung

Auch wenn die Überstunden als Einmalzahlung verbeitragt werden, gelten sie weiterhin als laufendes Arbeitsentgelt. Daher sind von der Überstundenvergütung auch bei Anwendung der Vereinfachungsregelung Beiträge zur Umlage U1 und U2 zu entrichten.

Überstunden: Regelungen und rechtliche Hintergründe

Einen umfassenden Überblick über die wichtigsten Regelungen und gesetzlichen Grundlagen finden Sie bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) mit dem Suchwort „Überstunden“.

Quelle: TK

5. TK-Gesundheitsreport 2024: Fachkräftemangel – Was hält die Generation 50+ im Job?

Der jährlich erscheinende Gesundheitsreport der Techniker befasst sich mit Arbeitsunfähigkeiten und Arzneimittelverordnungen. Außerdem widmet er sich immer einem besonderen Schwerpunktthema. 2024 ist das: Fachkräftemangel – Was hält die Generation 50+ im Job?

Der demografische Wandel hat den Arbeitsmarkt fest im Griff. Die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer gehen in den nächsten Jahren in Rente, während nicht genügend jüngere Beschäftigte nachrücken.

Eine aktuelle Befragung von mehr als 1.000 Erwerbstätigen ab 50 Jahren durch das Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) im Auftrag der TK zeigt: Fast ein Drittel der älteren Erwerbstätigen ab 50 Jahren (31,3 Prozent) plant sogar, vor dem gesetzlichen Rentenalter aus dem Job auszuscheiden.

Generation 50+: Wertvolle Ressource für die Wirtschaft

Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels ist es für Arbeitgeber unerlässlich, die Generation 50+ noch stärker in den Fokus zu rücken. Ältere Beschäftigte sind eine wertvolle Ressource für die Unternehmen. Sie verfügen über großes Erfahrungswissen, sind gut vernetzt und haben sich in der Regel über Jahre an ihrem Arbeitsplatz bewährt.

Bindung von älteren Beschäftigten für 77 Prozent der Arbeitgeber wichtig

Ein Großteil der Firmen und Institutionen hat das bereits erkannt. Laut einer weiteren Befragung des IFBGs von mehr als 300 Betrieben aus dem ganzen Bundesgebiet geben gut drei Viertel der befragten Personalverantwortlichen sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer (77 Prozent) an, dass die Bindung von älteren Beschäftigten in den nächsten drei Jahren eine große Bedeutung für ihre Unternehmen haben wird.

Bei 46 Prozent der Unternehmen geht in den nächsten fünf Jahren mehr als ein Viertel der Belegschaft in den Ruhestand.

Gut elf Prozent bleiben im regulären Rentenalter berufstätig

Es zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen den Fehlzeiten der Beschäftigten in jüngeren Jahren und dem längeren Arbeiten über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus: Von den Beschäftigten, die im Jahr 2012 im Vorfeld des Beobachtungszeitraums keinen einzigen Tag arbeitsunfähig gemeldet waren, waren 14,1 Prozent mit 67 Jahren, also nach ihrem regulären Renteneintritt, immer noch berufstätig. Von den Beschäftigten, die 43 Tage oder mehr krankgeschrieben waren, waren es nur noch 7,1 Prozent. Im Schnitt arbeiten 11,6 Prozent über die Renteneintrittsgrenze hinaus.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, wie wichtig es ist, mit der Gesundheitsförderung bereits frühzeitig und über alle Altersgruppen hinweg anzufangen. Dadurch lassen sich nicht nur kostenintensive Fehlzeiten reduzieren. Je früher Arbeitgeber gesunde Arbeitsbedingungen schaffen, desto länger bleiben die Beschäftigten auch motiviert und leistungsfähig.

Gesundheitsreport 2024 herunterladen

Den aktuellen Gesundheitsreport der Techniker finden Sie als PDF-Datei zum Download unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2033772.

Dort finden Sie auch die Gesundheitsreporte der letzten Jahre.

Gesundheitsreporte erscheinen jährlich

Die Techniker analysiert jedes Jahr die Krankenschreibungen und Arzneimittelverordnungen der derzeit gut 5,7 Millionen TK-versicherten Erwerbspersonen (Stand 2024). Dazu gehören die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie Empfänger von Arbeitslosengeld I. Darüber hinaus betrachtet die Techniker verschiedene Themenschwerpunkte wie beispielsweise die gesundheitliche Situation von Auszubildenden, Pendlern oder Beschäftigte in der Zeitarbeit.

Quelle: TK

6. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp zu Ausland und Entsendungen

Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe über den aktuellen Stand rund um die Regelungen zu Entsendungen und zum Arbeiten im Ausland informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Infos kompakt zusammen.

Viele Arbeitgeber rekrutieren Mitarbeitende weltweit oder schicken ihre Beschäftigten dienstlich ins Ausland. Dabei stellt sich die Frage: Welche Rahmenbedingungen müssen in der Sozialversicherung beachtet werden?

In unserem Webinar erklären wir die Grundlagen der Beschäftigung ausländischer Mitarbeitender. Außerdem erfahren Sie, welche Bescheinigungen und Regelungen Sie als Arbeitgeber kennen sollten, wenn Ihre Beschäftigten im Ausland für Sie tätig sind.

In diesem Zusammenhang erläutern wir auch die Bedingungen für das Arbeiten im ausländischen Homeoffice. Und wir klären, welche Möglichkeiten das Sozialversicherungsrecht für deutsche Arbeitgeber dabei hergibt.

Ihr Update für die Praxis: Webinarmitschnitt „Ausland und Entsendung“

Die **Mediathek** mit zahlreichen Webinar-Mitschnitten finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2134336**. Das Video „Ausland und Entsendung“ gehört zur Rubrik „Entsendungen und internationale Beschäftigung“.

Über die Unterteilung in Kapitel können Sie die gewünschten Themen direkt ansteuern.

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 „Lohn- und Gehaltspfändung: Das müssen Arbeitgeber beachten“

Termin

28. August 2024, 10:00 Uhr bis ca. 12 Uhr

Inhalt

Häufig müssen sich Arbeitgeber mit dem Thema Lohn- und Gehaltspfändung auseinandersetzen. Welche gesetzlichen Regelungen dabei – auch unter Berücksichtigung von Haftungsrisiken – zu beachten sind, erfahren Sie in diesem Webinar. Außerdem erläutern die Experten:

- Ablauf einer Lohnpfändung
- Pfändungsarten
- Zusammentreffen mehrerer Pfändungen
- Durchsetzung eigener Forderungen des Arbeitgebers

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 „Entgeltfortzahlung und die Umlagen U1 und U2“

Termin

10. September 2024, 10 Uhr bis ca. 12 Uhr

Inhalt

Wann und in welcher Höhe müssen Arbeitgeber das Entgelt fortzahlen? Antwort: In den meisten Fällen geht es um eine Arbeitsunfähigkeit. Deswegen steht die Entgeltfortzahlung wegen Krankheit im Mittelpunkt dieses Webinars.

Außerdem erfahren Sie alles Wichtige zur Entgeltfortzahlungsversicherung für Arbeitgeber und zu Erstattungen: Wer nimmt daran teil, wie hoch ist die Umlage und was kann in welcher Höhe erstattet werden?

Die Inhalte im Überblick:

- Kurzer Blick in die Geschichte
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit: Grundlagen, Fristen, Höhe der Entgeltfortzahlung
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Mutterschaft: Schutzfristen, Beschäftigungsverbote, Höhe der Entgeltfortzahlung
- Andere Entgeltfortzahlungsansprüche
- Entgeltfortzahlungsversicherung: U1 und U2, Umfang der Erstattung, Verfahren
- Schadenersatzanspruch bei Fremdverschulden

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 „Azubi-Recruiting mit TikTok“

Termin

19. September 2024, 10 Uhr bis ca. 11:30 Uhr

Inhalt

Social-Media-Marketing ist aus der Kommunikation mit den Generationen Z und Alpha nicht wegzu-denken. Neben schon längst etablierten Plattformen wie YouTube oder Instagram spielt mittlerweile auch TikTok eine große Rolle für Vertreterinnen und Vertreter der jungen Generation.

In diesem interaktiven Webinar erfahren Sie, wie Sie die Plattform unterstützend im Recruiting von Auszubildenden nutzen können.

Die Expertinnen Meike Wehrmann und Nele Engelsmeier (AUBI-plus) geben einen kurzen Einblick in die TikTok-Welt und beleuchten Dos und Don'ts.

Sie erhalten wichtige Tipps zur Umsetzung und konkrete Beispiele für Video-Drehs, damit Sie direkt selbst durchstarten können.

Diese Themen erwarten Sie:

- Erläuterung der App (Wie ist TikTok aufgebaut? Wie funktioniert die App? Was kann man dort hochladen?)
- TikTok und die junge Zielgruppe
- Dos and Don'ts: So nutzen Sie TikTok richtig
- Konkrete Tipps und Beispiele für einen Video-Dreh
- Ideen für die Umsetzung

Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die AnmeldeLinks 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

8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für August und September 2024 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

August 2024

- 12. August: Lohnsteueranmeldung Juli 2024
- 26. August: SV-Beitragsnachweis August 2024
- 28. August: Fälligkeit der SV-Beiträge August 2024

September 2024

- 10. September: Lohnsteueranmeldung August 2024
- 24. September: SV-Beitragsnachweis September 2024
- 26. September: Fälligkeit der SV-Beiträge September 2024

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

Alle Termine finden Sie auch in unserem elektronischen Kalender unter "Termine" auf 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.

Vertiefte Informationen, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie in unserem Online-Lexikon zur Sozialversicherung TK-Lex zusammengestellt unter tk-lex.tk.de.