

Newsletter Februar 2022

Inhalt

1. Beschäftigung von Rentnern: Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung ab Regelaltersgrenze 1
2. Urlaub festlegen: Was dürfen Arbeitgeber? 1
3. Jobrad: Gilt die Unfallversicherung auch auf dem Weg zur Inspektion? 3
4. Psychisches Wohlergehen: Gefährdungsbeurteilung im Homeoffice nicht vergessen 3
5. Unterstützung bei Inklusion: Neue Ansprechstellen für Arbeitgeber 4
6. DGUV: Wie man Zoom-Fatigue vermeiden kann..... 4
7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 5
8. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an.... 5

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Urlaubsplanung 2022 ist für manche Unternehmen schon abgeschlossen. Doch nach wie vor sind Urlaube durch die Corona-Pandemie schwer planbar - wie flexibel können Urlaube verschoben werden? Was dürfen Arbeitgeber und Arbeitnehmer? Wir haben einen Überblick zusammengestellt.

Außerdem in diesem Newsletter: Der Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung fällt für beschäftigte Rentner wieder an. Wer sein Jobrad zur Inspektion bringt, ist möglicherweise unfallversichert. Und: Bei der Gefährdungsbeurteilung wird oft das Homeoffice vergessen.

Kommen Sie gut durch den Februar und bleiben Sie gesund!

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Beschäftigung von Rentnern: Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung ab Regelaltersgrenze

Seit dem 1. Januar 2022 fällt für eine bestimmte Personengruppe der Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung wieder an. Bei laufenden Fällen muss der Beitragsgruppenwechsel gemeldet werden.

Mit dem Flexirentengesetz vom 8. Dezember 2016 wurde festgelegt, dass der Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung (ALV) ab Erreichen der Regelaltersgrenze für die Zeit vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2021 wegfällt.

Seit dem 1. Januar 2022 fällt er für Arbeitgeber beim oben genannten Personenkreis aus diesem Grund wieder an.

Beitragsgruppenwechsel melden

Bei bereits laufenden Fällen gilt: Den Beitragsgruppenwechsel in der ALV von Beitragsgruppe 0 auf Beitragsgruppe 2 müssen Sie mit einer entsprechenden Ab- und Anmeldung (Grund 32 und 12) melden.

Quelle: TK

2. Urlaub festlegen: Was dürfen Arbeitgeber?

Zum Beginn eines Jahres wird in vielen Unternehmen der gesamte Jahresurlaub durchgeplant. Doch durch die Coronapandemie gibt es immer noch kaum Planungssicherheit. Wie flexibel ist das Urlaubsrecht? Können Arbeitnehmer ihren festgelegten Urlaub einfach so verschieben?

Auch ohne eine Pandemie kann es immer wieder vorkommen, dass Arbeitnehmer ihren bereits festgelegten Urlaub verschieben möchten. Das führt regelmäßig zu arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen mit unterschiedlichen Ausgängen. Wer seinen Urlaub eigenmächtig antritt, riskiert eine fristlose Kündigung, urteilte das LAG Düsseldorf im Fall einer Arbeitnehmerin, die ihren Urlaubsantrag erst von Mallorca aus stellte (Urteil vom 11.07.2018, Az. 8 Sa 87/18). Anders sah es das Arbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer fristlosen Kündigung eines Betriebsrats, der ohne Bewilligung des Unternehmens zwei Tage unbezahlten Urlaub nahm (Urteil vom 10.03.2016, Az. 10 BV 253/15).

Worauf kommt es also bei der Beurteilung an? Welche rechtlichen Vorgaben müssen Arbeitgeber grundsätzlich bei der Urlaubsplanung im Unternehmen beachten?

Eigenmächtiger Urlaub führt zu Pflichtverletzung

Prinzipiell regelt § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), dass der Arbeitgeber den Urlaub zu gewähren hat. Daraus folgt, dass Arbeitnehmer ihren Urlaub nicht einfach eigenmächtig antreten dürfen. Vielmehr bleiben Beschäftigte bei einer Selbstbeurlaubung unberechtigt der Arbeit fern - selbst dann, wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nachkommt, den Urlaub festzusetzen. Ein eigenmächtiger Urlaubsantritt kann eine Pflichtverletzung bedeuten und zur Kündigung führen.

Urlaub verweigern: Arbeitnehmerwünsche oder betriebliche Interessen

Allerdings müssen Arbeitgeber die Wünsche ihrer Beschäftigten bei der Festlegung des Urlaubs berücksichtigen, auch das geht unmissverständlich aus § 7 BUrlG hervor. Dem entgegenstehende dringende betriebliche Interessen führen lediglich zu einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers, das er nur ausnahmsweise dem Urlaubswunsch entgegenhalten kann.

Arbeitgeber müssen Interessen abwägen

Als Beispiele für solche dringenden betrieblichen Interessen werden häufig personelle Engpässe, eine plötzlich veränderte Auftragslage oder auch sonstige Umstände der Betriebsorganisation genannt, die dazu führen, dass der Betriebsablauf durch den Urlaub erheblich beeinträchtigt würde. Aber selbst wenn der Arbeitgeber den gesicherten Fortgang des Betriebsablaufs gefährdet sieht, muss er zunächst die widerstreitenden Interessen abwägen - wobei der grundsätzliche Vorrang der Arbeitnehmerwünsche im Auge behalten werden muss.

Tarifliche Regelungen beim Urlaub sind zulässig

§ 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG kann tariflich abgeändert werden (§ 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Die Tarifvertragsparteien können also abweichende Grundsätze für die Urlaubsgewährung aufstellen.

Darf der Arbeitgeber Urlaub einseitig festlegen?

Den Zeitraum des Urlaubs festzulegen, ist also grundsätzlich Sache des Arbeitgebers. Er sollte in dem Zusammenhang deutlich machen, ob er gesetzlichen, tariflichen oder sonstigen Urlaub gewährt. Vor einer einseitigen Festlegung sollte er immer die Wünsche seiner Arbeitnehmer erfragen. Denn diese können sie auch dann noch geltend machen, wenn der Arbeitgeber den Urlaub ohne Befragung bereits festgelegt hat. Letztlich billigt das BAG eine einseitige Urlaubsfestsetzung nur, wenn sie von den Beschäftigten akzeptiert wird.

Festlegung von Betriebsferien

Legt der Arbeitgeber Betriebsferien unter Beteiligung des Betriebsrats rechtswirksam fest (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG), so begründet dies betriebliche Belange, die den Urlaubswünschen der Belegschaft entgegenstehen können. Die Betriebsferien müssen selbst dann nicht durch dringende betriebliche Belange gerechtfertigt sein, anders als in Betrieben ohne Betriebsrat.

Nachträgliche Urlaubsänderungen

Berücksichtigt der Arbeitgeber die Wünsche seiner Arbeitnehmer ausreichend, darf der festgelegte Zeitraum im Regelfall nicht mehr einseitig geändert werden. Wollen Arbeitgeber oder Arbeitnehmer den festgelegten Urlaub nachträglich ändern, bedarf es einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien.

Urlaub streichen: Ist ein Rückruf aus dem Urlaub zulässig?

Ein Rückruf aus dem Urlaub ist nur bei unvorhersehbaren und zwingenden Gründen denkbar, die einen anderen Ausweg nicht zulassen. Es müssen erhebliche Schäden drohen, die nur durch die Mitwirkung des Urlaubers abgewendet werden können. Damit sind im Grunde Katastrophenfälle gemeint, nicht aber sonstige beherrschbare betriebliche Schwierigkeiten.

In der höchstrichterlichen Rechtsprechung wurde ein solcher Fall noch nicht positiv entschieden. Vermutlich sind die betroffenen Beschäftigten in derartigen Extremfällen ohnehin einsichtig.

Der Arbeitgeber ist im Fall eines Rückrufs aus dem Urlaub dazu verpflichtet, dem betroffenen Arbeitnehmer die dadurch anfallenden Kosten wie zum Beispiel für Flugumbuchung oder Storno zu erstatten.

Urlaub auf Abruf darf nicht vereinbart werden

Eine Vereinbarung, mit der sich Arbeitnehmer verpflichten, den Urlaub abzubrechen und die Arbeit wieder aufzunehmen, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil v. 20.6.2000, 9 AZR 405/99) rechtsunwirksam. Denn dadurch wird der Arbeitnehmer für die Dauer seines Urlaubs entgegen § 1 BUrlG nicht uneingeschränkt von seiner Arbeitspflicht befreit.

Wird solch eine Vereinbarung getroffen und weigert sich der Arbeitnehmer dann doch, aus dem Urlaub zurückzukehren, darf dies nicht sanktioniert werden.

Quelle: TK-Lex

3. Jobrad: Gilt die Unfallversicherung auch auf dem Weg zur Inspektion?

Wenn Arbeitnehmer ihre Jobräder zur jährlichen Wartung bringen, können sie dabei unfallversichert sein, obwohl die Wartung außerhalb der Arbeitszeiten stattfindet. Darüber urteilte das LSG Baden-Württemberg.

Unter Jobrädern versteht man Fahrräder oder eBikes, die der Arbeitgeber leaset und seinen Beschäftigten über eine Barlohnnumwandlung zur privaten Nutzung überlässt. Mit der Nutzung verbunden ist auch die Pflicht zur regelmäßigen Wartung des Rades. Diese Pflicht geht dann auf den Arbeitnehmer über.

Im verhandelten Fall ging es um die Frage, was passiert, wenn sich ein Arbeitnehmer auf dem Weg zur jährlichen Wartung verletzt. Ob sich die Unfallversicherung auch auf die Durchführung dieser Inspektionen erstreckt, darüber urteilte das Landessozialgericht Baden-Württemberg.

Der Arbeitgeber hatte für seine Beschäftigten Jobräder geleast und sie im Überlassungsvertrag unter anderem dazu verpflichtet, eine bestimmte jährliche Wartung durchzuführen. An diese Wartung erinnerte er auch noch einmal per Mail mit konkreten Angaben zur Durchführung der Wartung.

Auf dem Rückweg von der Wartung hatte eine Mitarbeiterin einen Unfall. Die Berufsgenossenschaft sah sich nicht als zuständig an, weil sie die Abholung des Rades als private Tätigkeit einschätzte.

Das Sozialgericht Ulm urteilte im Sinne der Berufsgenossenschaft und wies die Klage ab. Die Klägerin ging in Berufung, der Fall wurde vor dem Landessozialgericht erneut verhandelt.

Betriebsbezogenheit erweitert

Das LSG hob das vorherige Urteil auf und stellte fest, dass der Unfall als Arbeitsunfall anzusehen ist. Die Nutzung eines Jobrads ist zwar grundsätzlich Privatsache, aber durch die Verpflichtung zur Wartung per Überlassungsvertrag entstand in diesem Fall eine betriebsbezogene Verrichtung. Diese wurde noch einmal verstärkt durch die Erinnerungsmail des Arbeitgebers, die Angaben zu den Modalitäten enthielt.

Für das Landessozialgericht befand sich die Arbeitnehmerin auf dem direkten Weg von der Arbeit nach Haus, als der Unfall passierte.

Die Revision zum Bundessozialgericht wurde zugelassen, weil durch das Urteil der "klassische" Bereich der Betriebsbezogenheit erweitert wurde.

Quelle: Haufe; Datev; LSG Baden-Württemberg, Urteil v. 21.10.2021, Az. L1 U 779/21

4. Psychisches Wohlergehen: Gefährdungsbeurteilung im Homeoffice nicht vergessen

Dass sich körperliche Gesundheit und psychisches Wohlergehen gegenseitig beeinflussen, ist bekannt. Trotzdem sorgen sich immer noch zu wenige Unternehmen um die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung werden häufig nur körperliche Belastungen und technische Risiken überprüft. Nach einer Forsa-Studie im Auftrag der Dekra führen nur 31 Prozent der Unternehmen in Deutschland die psychische Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz durch - dabei ist sie gesetzlich vorgeschrieben.

In 53 Prozent der Unternehmen werden psychische Belastungen sogar ignoriert, so die Studie. Weitere 15 Prozent der Befragten waren sich nicht sicher, ob es eine Beurteilung in ihrem Unternehmen gibt.

Gefährdungen im Homeoffice

Während der Corona-Pandemie haben mobiles Arbeiten und Homeoffice deutlich zugenommen. Die meisten Befragten haben sich durch das Arbeiten auf Distanz gut vor einer Corona-Infektion geschützt gefühlt.

Dennoch zeigen die Umfrageergebnisse, dass es auch beim Arbeiten von Zuhause aus einige Belastungsfaktoren gibt:

- 32 Prozent berichten über längere Arbeitszeiten, Arbeit am Abend oder am Wochenende.
- 30 Prozent können nicht ungestört arbeiten, z.B. wegen der Anwesenheit von Familienmitgliedern, wegen der Nachbarn oder durch Lärm von außen.
- 27 Prozent vermissen eine klar abgegrenzte Arbeitszone oder ein separates Arbeitszimmer.
- 21 Prozent haben Probleme mit der IT-Ausstattung oder der Software.

Dennoch gaben nur 26 Prozent der Befragten an, dass eine psychische Gefährdungsbeurteilung während der Pandemie durchgeführt wurde. Das bedeutet einen leichten Rückgang im Vergleich zu 2017.

Unfallzahlen haben sich verringert - psychische Erkrankungen steigen weiter an

Während die Unfallzahlen in den vergangenen Jahren zurückgegangen oder gleichgeblieben sind, stiegen die Ausfallzeiten auf Grund psychischer Erkrankungen innerhalb von zehn Jahren um 56 Prozent. Das bedeutete für das Jahr 2020 pro 100 Versicherten 265 Fehltag.

Es gibt durchaus "Kümmerer" unter den Unternehmen

Auch ohne psychische Gefährdungsbeurteilungen kümmert sich ein Großteil der Unternehmen um die Mitarbeiter.

So haben 65 Prozent der Befragten den Eindruck, dass sich ihr Arbeitgeber "aktiv um die Gesundheit und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter kümmert". 45 Prozent berichten von regelmäßigen Feedback-Gesprächen zur Steigerung der Gesundheit und des Wohlbefindens. Und 40 Prozent haben die Möglichkeit, an Kursen z.B. zur Ernährung, Rückenstärkung oder Entspannung teilzunehmen.

Gefährdungsbeurteilungen machen Arbeitsschutzmaßnahmen wirtschaftlicher

Woran es liegt, dass die Unternehmen keine Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen durchführen, obwohl sie sich ansonsten um ihre Mitarbeiter kümmern, wurde in der Studie nicht untersucht. Dabei gibt es für viele Branchen und Bereiche Handreichungen, mit denen sich die Arbeitsplatzbeurteilung praxisnah durchführen lässt.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsicherheit (BAuA) bietet beispielsweise umfangreiche Informationen, Handbücher und Handlungshilfen auf ihrer Seite unter [baua.de](https://www.baua.de).

Der Dekra-Arbeitssicherheitsreport 2021

Für die Studie befragte das Forsa-Institut 1.500 Beschäftigte im Alter von 18 bis 65 Jahren aus verschiedenen Branchen. Sie ist abrufbar unter [dekra.de](https://www.dekra.de).

Quelle: DEKRA; BAuA

5. Unterstützung bei Inklusion: Neue Ansprechstellen für Arbeitgeber

Für Menschen mit Behinderung ist es nach wie vor nicht einfach, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Seit Jahresbeginn 2022 werden daher einheitliche Ansprechstellen eingeführt, die Arbeitgeber für die Einstellung und Beschäftigung gewinnen und sie dabei beraten sollen.

Die "Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber" wurden zum 1. Januar 2022 mit dem Teilhabestärkungsgesetz eingeführt (§ 185a SGB IX). Sie sollen Unternehmen dabei unterstützen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen und auszubilden. Weiter sollen die sogenannten Inklusionslotsen bei der Beantragung passender Fördergelder helfen können.

Welche Stelle zum Lotsen wird, entscheiden die Integrationsämter. Sie legen unter anderem fest, welcher Integrationsfachdienst oder anderer Träger als Ansprechstelle fungieren soll.

Weitere Informationen finden Arbeitgeber auf der Seite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) unter [bih.de](https://www.bih.de) oder bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) unter [arbeitgeber.de](https://www.arbeitgeber.de).

Quelle: BDA; BIH

6. DGUV: Wie man Zoom-Fatigue vermeiden kann

Online-Meetings können anstrengend sein. Die DGUV hat eine Praxishilfe veröffentlicht, die dabei helfen will, der sogenannten "Zoom-Fatigue" vorzubeugen.

Videokonferenzen gehören spätestens seit Beginn der Corona-Pandemie zum ganz normalen Arbeitsalltag in vielen Unternehmen. Neben den zahlreichen Vorteilen gibt es auch einige Risiken, denn sie können anstrengend und kräftezehrend sein:

Wer von Videokonferenz zu Videokonferenz springt, sitzt in der Regel ständig vorm Computer, schaut lange Zeit auf den Bildschirm, bewegt sich wenig und fühlt sich durchgehend beobachtet.

Darunter kann die Konzentration leiden, Betroffene sind manchmal leichter reizbar und ungeduldig. Führen häufige Videokonferenzen zu starker Beanspruchung, Müdigkeit und Erschöpfung, nennt man das die sogenannte "Zoom-Fatigue". Die Wortschöpfung setzt sich zusammen aus dem Namen einer Software für Online-Meetings und dem französischen Begriff für "Müdigkeit und Erschöpfung".

Dem will das Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) entgegensteuern. Ihre Praxishilfe richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter.

Stressfaktoren von Online-Meetings

Warum sind Videokonferenzen häufig so anstrengend? Der größte Stressfaktor ist laut IAG die Bewegungseinschränkung durch das zum Teil stundenlange Sitzen vor der Kamera. Dabei wird man nicht nur von den anderen Teilnehmer der Videokonferenz beobachtet, sondern sieht und überprüft sich auch ständig selbst.

Damit Online-Meetings effizient sind, sind sie oft durchgeplant und bieten wenig Zeit für Smalltalk. Die nonverbale Kommunikation ist schwieriger. Und bei Videokonferenzen im Homeoffice kann es auch dazu kommen, dass man ungewollt etwas über seine private Umgebung preisgibt.

Was hilft?

Damit Online-Meetings weniger anstrengend werden, hilft eine gute Planung: Sind Meetings gut strukturiert, moderiert und mit ausreichend Pausen versehen, verursachen sie weniger Stress.

Es ist außerdem sinnvoll, den Teilnehmerkreis zu hinterfragen. Sind wirklich alle Teilnehmer nötig? Denn je größer der Kreis, desto höher ist meist die Belastung. Die Technik sollte natürlich auch einwandfrei funktionieren. Und man sollte die Möglichkeit prüfen, die Kamera zwischendurch einmal ausschalten zu können.

In den Pausen sind die Teilnehmer selbst gefragt: Kleine Dehn- und Lockerungsübungen bieten ein Gegengewicht zum langen Sitzen. Eine bewegte 5-Minuten-Pause zum Mitmachen finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2103828.

Praxishilfe und Check-up herunterladen

Die Praxishilfe des IAG führt weitere Ursachen und Symptome der Zoom-Fatigue auf und schlägt Maßnahmen zur Abhilfe vor.

Als Ergänzung ist der "Check-up Zoom-Fatigue" gedacht. Er hilft Führungskräften und Beschäftigten dabei, die Vorbereitung und Durchführung von Videokonferenzen zu hinterfragen und gibt Tipps, wie sie der Erschöpfung vorbeugen können.

Beide Publikationen finden unter dguv.de.

Quelle: DGUV

7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für Februar und März 2022 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Februar 2022

- 10. Februar: Lohnsteueranmeldung Januar 2022
- 22. Februar: SV-Beitragsnachweis Februar 2022
- 24. Februar: Fälligkeit der SV-Beiträge Februar 2022

März 2022

- 10. März: Lohnsteueranmeldung Februar 2022
- 25. März: SV-Beitragsnachweis März 2022
- 29. März: Fälligkeit der SV-Beiträge März 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 "Update vom Corona-Update: Welche Regelungen sind neu, wurden angepasst und verlängert?"

Wann?

Mittwoch, 16. Februar 2022, 14 Uhr bis 16 Uhr

Inhalt

Willkommen im Urwald der Corona-Regeln. Selbst Experten blicken nicht immer durch. Verschaffen Sie sich daher einen aktuellen Überblick:

- Aktuelle Anforderungen an den Impf- und Genesenstatus und dessen Nachweis
- 3G im Betrieb: einrichtungsbezogene Impfpflicht
- Übersicht: Zahlungsansprüche für Mitarbeiter (geimpft, genesen, ungeimpft) in Quarantäne, in Isolation, im Homeoffice, im Urlaub oder doch krank?
- Neue Corona-Prämie für bestimmte Einrichtungen im Pflegebereich
- Übersicht: Geht die Verlängerung der Erleichterungsregelungen zum KUG in die nächste Runde?
- Jetzt doch: Zuschuss zum KUG steuerfrei ab 01/2022?
- Verlängerung der Homeoffice-Pauschale

Webinar "Betriebliche Altersversorgung"

Wann?

Freitag, 4. März 2022, 10 Uhr bis 12 Uhr

Inhalt

Seit Januar 2022 müssen alle externen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung (bAV), die bis Dezember 2018 abgeschlossen wurden, vom Arbeitgeber bezuschusst werden. In diesem Webinar erfahren Sie praxisnah und kompakt, welche Verträge dies genau betrifft und wie dieser Zuschuss kostenneutral berechnet werden kann.

Webinar "Aktuelle Entwicklungen zur A1-Bescheinigung und zu Meldepflichten bei Geschäftsreisen in die EU, den EWR und die Schweiz"

Wann?

Dienstag, 29. März 2022, 10 Uhr bis 12 Uhr und 13 Uhr bis 15 Uhr

Inhalt

Die EU-Meldepflichten gelten generell für entsandte Arbeitnehmer, deren Aufenthalt bestimmten Behörden je nach Land vor dem Einsatz gemeldet werden muss. Insbesondere bei kurzfristigen Dienstreisen sollten Personaler diesen Aufwand nicht unterschätzen. Das beginnt schon bei der Frage, welche Dienstreise überhaupt meldepflichtig ist und geht weiter bis zur Klärung, bei welcher Behörde die Meldung erfolgen muss. Sie erhalten einen Überblick über diese Themen:

- EU-Meldepflichten: Geltungsbereiche und Grenzen
- Neuerungen durch zeitliche und vergütungsrechtliche Vorgaben der reformierten EU-Entsenderichtlinie
- A1-Bescheinigung und Meldeverfahren bei gewöhnlichen Beschäftigungen in mehreren EU-Staaten
- Rechtliche Ausgangslage zur A1-Bescheinigung und Meldeverfahren bei mobilem Arbeiten bzw. Homeoffice
- Mögliche länderspezifische Besonderheiten bei Reisen von Geschäftsführern
- Neuerungen bei Geschäftsreisen nach Großbritannien

Anmeldung zu den Webinaren

Alle Webinar-Termine und die Anmelde links finden Sie auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos.

Weitere Webinar-Termine und Themen

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.