

Newsletter April 2022

Inhalt

1. Datenaustausch eAU: Infos für Arbeitgeber 1
2. Ostern, Pfingsten & Co.: Wie berechnet man die SV-Beiträge aus Feiertagszuschlägen? 2
3. Arbeitsunfähig wegen Heuschnupfen – was gilt rechtlich? 3
4. Krankschreibung per Telefon bis Mai 2022 verlängert..... 3
5. BSG-Urteil: Unfallversicherung auch bei Betriebsbesichtigung durch Bewerber 3
6. Erkrankung vor Beschäftigungsbeginn – was müssen Arbeitgeber wissen? 4
7. Lärm am Arbeitsplatz: Neue Software zur Gefährdungsbeurteilung 5
8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 5
9. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 5

Sehr geehrte Damen und Herren,

ehe das Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verpflichtend wird, dauert es zwar noch etwas, dennoch erreichen uns bereits die ersten Anfragen. Wir haben die wichtigsten Informationen für Arbeitgeber zusammen–gestellt.

Außerdem: Im Frühjahr häufen sich wieder die Feiertage, an denen viele Beschäftigte arbeiten. Wie man korrekt Sozialversicherungsbeiträge aus den Feiertagszuschlägen berechnet, erklären wir in unserem Artikel.

Wir wünschen Ihnen schöne Ostertage!

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Datenaustausch eAU: Infos für Arbeitgeber

Alles Wichtige zum neuen Verfahren eAU finden Sie in unseren FAQ.

Auch wenn das neue Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für Arbeitgeber erst ab 2023 verpflichtend wird, erreichen uns schon jetzt viele Anfragen dazu. Wir haben die häufigsten Fragen der Arbeitgeber gesammelt und in Form eines FAQ-Fragenkatalogs zur Verfügung gestellt.

Darunter sind Fragen wie:

- Wie können Arbeitgeber am Abruf der AU-Daten teilnehmen?
- Was müssen Arbeitgeber bei Krankmeldungen dann tun?
- Wie funktionieren die Rückmeldungen der Krankenkassen?
- Wie geht man bei Mehrfachbeschäftigungen vor?
- Was ist bei Arbeitsunfällen?
- Wie kommen Arbeitgeber an die AU-Bescheinigung, wenn die Arztpraxis eine technische Störung hat?

Ihre Frage war nicht dabei? Schreiben Sie uns!

Die neue FAQ-Sammlung zum Datenaustausch eAU finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2124206**.

Unter jeder einzelnen Frage finden Sie die Möglichkeit, ein Feedback abzugeben. Wählen Sie einfach die Frage aus, die Ihrem Anliegen am nächsten kommt, und klicken Sie auf "War dieser Artikel hilfreich? – Nein". Es öffnet sich ein Freitextfeld, in dem Sie uns Ihren Wunsch hinterlassen können.

Bitte beachten Sie, dass Sie dort nur allgemeine und anonyme Fragen stellen können. Wir können keine individuellen Sachverhalte klären. Bitte formulieren Sie Ihre Frage außerdem so, dass sie keine Sozialdaten preisgibt.

Quelle: TK

2. Ostern, Pfingsten & Co.: Wie berechnet man die SV-Beiträge aus Feiertagszuschlägen?

Ab April häufen sich wieder die Feiertage. Wer an diesen Tagen arbeitet, kann sich auf die Feiertagszuschläge freuen. Doch wie rechnen Arbeitgeber die Zuschläge sozialversicherungsrechtlich korrekt ab?

Zuschläge zur Arbeit an Feiertagen, die zusätzlich zum eigentlichen Entgelt gezahlt werden, sind in ihrer Höhe nicht gesetzlich geregelt. Arbeitnehmer haben – anders als bei Nachtzuschlägen – außerdem keinen gesetzlichen Anspruch auf Feiertagszuschläge. Sie werden stattdessen zum Beispiel per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung festgelegt. Bis zu bestimmten Grenzen sind Sonn- und Feiertagszuschläge außerdem steuerfrei.

In der Sozialversicherung gilt eine abweichende Grenze: Nach § 1 SvEV (Sozialversicherungsentgeltverordnung) müssen Zuschläge zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt hinzugerechnet werden, wenn der Grundlohn, aus dem sie berechnet werden, mehr als 25 Euro pro Stunde beträgt.

Liegt der Stundengrundlohn über der Grenze von 25 Euro, werden die Zuschläge demnach teilweise beitragspflichtig. Denn die Grenze stellt einen Freibetrag dar: Es muss also nur der Teil des Zuschlags hinzugerechnet werden, der auf dem Betrag beruht, der die 25 Euro übersteigt. Es wird nicht der gesamte Feiertagszuschlag beitragspflichtig.

Die Berechnung ganz leicht nachvollziehen

Anhand eines Beispiels lässt sich die Berechnung nachvollziehen:

Eine Arbeitnehmerin arbeitet am Pfingstmontag für die Dauer von sechs Stunden. Als Grundlohn erhält sie einen Satz von 26 Euro pro Stunde, der Zuschlag beträgt 150 Prozent, also 39 Euro pro Stunde. Da der Grundlohn über der Grenze liegt, ist der Feiertagszuschlag nicht vollständig beitragsfrei, sondern muss teilweise herangezogen werden.

Geht man von der Freibetragsgrenze von 25 Euro pro Stunde aus, ist ein Zuschlag von 150 Prozent bis max. 37,50 Euro beitragsfrei (25 Euro x 150% = 37,50 Euro).

Der Zuschlag der Arbeitnehmerin beträgt an dem Pfingstmontag 6 x 39 Euro = 234 Euro. Beitragsfrei wäre ein Zuschlag von maximal 225 Euro (6 x 37,50 Euro = 225 Euro). Den beitragsfreien Maximalzuschlag zieht man vom gezahlten Zuschlag ab: 234 Euro – 225 Euro = 9 Euro.

Der Zuschlagsanteil von 9 Euro muss also zum beitragspflichtigen Entgelt hinzugerechnet werden.

Keine Freigrenze in der Unfallversicherung

Für die Unfallversicherung gilt das Vorgehen übrigens nicht: Dort ist immer der gesamte Zuschlag beitragspflichtig, ohne Freigrenze.

Wann werden Zuschläge gezahlt?

Feiertagsarbeit liegt vor, wenn die Beschäftigten zwischen 0 Uhr und 24 Uhr des Feiertags arbeiten. Sie erstreckt sich noch auf den Folgetag von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn die Feiertagsarbeit am Feiertag selbst begonnen wurde.

Arbeitnehmer haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Sonn- oder Feiertagszuschläge. Stattdessen gelten anderen Ausgleichsregeln, z.B. müssen Ersatzruhetage gewährt werden. Der Anspruch auf Sonn- oder Feiertagszuschläge kann aber durch einen Tarifvertrag oder durch eine Betriebsvereinbarung entstehen oder er kann im Arbeitsvertrag festgehalten werden.

Was gilt, wenn der Feiertag auf einem Sonntag liegt?

Haben Arbeitnehmer Anspruch auf Feiertagszuschläge, dann entstehen diese nur bei gesetzlichen Feiertagen. Am Ostersonntag hängt dies beispielsweise davon ab, ob er im jeweiligen Bundesland als gesetzlicher Feiertag gilt oder nicht. Natürlich können auch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder individuelle Arbeitsverträge festlegen, dass am Ostersonntag der Feiertagszuschlag gezahlt wird.

Fällt ein gesetzlicher Feiertag in einem Jahr auf einen Sonntag, löst er den Feiertagszuschlag aus (sofern Zuschläge gezahlt werden). In diesem Jahr betrifft das zum Beispiel den 1. Mai: Dieser fällt 2022 auf einen Sonntag.

An diesem speziellen Sonntag kann für das Heranziehen der steuerlichen Freigrenze nur eine der beiden Zuschlagsarten verwendet werden: Man kann also nicht etwa einen Sonntagszuschlag in Höhe von 50 Prozent mit einem Feiertagszuschlag in Höhe von 100 Prozent zusammenzählen und insgesamt 150 Prozent Zuschläge steuerfrei abrechnen. Stattdessen wird der (in der Regel) höhere Feiertagszuschlag für die Nutzung der Steuerfreigrenze herangezogen.

Welche Feiertage gelten in den einzelnen Bundesländern?

Eine Übersicht über die gesetzlichen Feiertage in den einzelnen Bundesländern finden Sie zum Beispiel beim Deutschen Gewerkschaftsbund unter **dgb.de** oder in unserem Terminkalender auf der Seite **tk-lex.tk.de** unter dem Punkt "Termine".

Quelle: Haufe; lohn-info.de; DGB

3. Arbeitsunfähig wegen Heuschnupfen – was gilt rechtlich?

Gehören Sie auch dazu? Im Frühjahr geht es wieder verstärkt los: Niesen, tränende und juckende Augen, die Nase läuft und man fühlt sich abgeschlagen, im schlimmsten Fall entsteht sogar Asthma – Heuschnupfen gehört zu den häufigsten allergischen Erkrankungen. Arbeitgeber sollten daher wissen: Auch allergiegeplagte Beschäftigte können arbeitsunfähig sein.

Auch wenn man es noch so gern möchte – man ist leider nicht immer voll leistungsfähig. Schon leichte gesundheitliche Beeinträchtigungen können die Leistung beeinflussen. Meist führen sie aber nicht gleich zur Arbeitsunfähigkeit. Nehmen die Krankheitssymptome allerdings überhand, kann das dazu führen, dass die Person nicht mehr in der Lage ist, ihre Arbeit zu verrichten.

Das kann auch bei vermeintlich harmlosen Erkrankungen wie Allergien der Fall sein. Bei Heuschnupfen mit starken Symptomen gelten daher die gleichen Regelungen wie bei anderen Krankheitsfällen auch.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bereits 1992 in einem Urteil entschieden, dass Beschäftigte dann arbeitsunfähig sind, wenn ihr Zustand sie außerstande setzt, die ihnen nach dem Inhalt des Arbeitsvertrags obliegende Arbeit zu verrichten, oder wenn sie die Arbeitsleistung nur unter der Gefahr erbringen können, dass sich ihr Gesundheitszustand verschlechtert (BAG-Urteil vom 29.01.1992, Az. 5 AZR 37/91). Und das gilt unabhängig von der Art der Erkrankung.

Wer aufgrund der Allergie den Weg zur Arbeit nicht zurücklegen kann, gilt jedoch nicht als arbeitsunfähig. Auch Arztbesuche oder medizinische Behandlungen begründen nicht ohne weiteres eine Arbeitsunfähigkeit. Allerdings liegt die Beweislast bei etwaigen Zweifeln – wie bei anderen Erkrankungen auch – beim Arbeitgeber. Die ärztliche AU-Bescheinigung hat dabei eine hohe Beweislast. Sind die Zweifel aber berechtigt, kehrt sich die Beweislast um.

Allergie nicht verharmlosen

Arbeitgeber sollten die allergischen Erkrankungen ihrer Mitarbeiter nicht verharmlosen und sie so indirekt zur Arbeit auffordern. Wer sich aus Pflichtgefühl krank zur Arbeit schleppt, bringt meist keine gute Leistung, ist wenig produktiv, arbeitet langsamer und macht mehr Fehler, was wiederum andere Beschäftigte beeinträchtigen kann.

Quelle: TK

4. Krankschreibung per Telefon bis Mai 2022 verlängert

Wegen der Corona-Pandemie wurde eine Sonderregelung geschaffen: Ärzte können Patienten mit bestimmten Erkrankungen per Telefon krankschreiben. Diese Regelung wurde bereits 2020 eingeführt und immer wieder verlängert.

Um Arztpraxen und Patienten zu entlasten, wurde zu Beginn der Corona-Pandemie eine Sonderregelung eingeführt: Ärzte dürfen Patienten, die an leichten Erkrankungen der oberen Atemwege leiden, nach telefonischer Rücksprache für die Dauer von bis zu sieben Tagen krankschreiben. Die Arbeitsunfähigkeit kann einmalig um bis zu weitere sieben Kalendertage verlängert werden.

Diese Regelung wurde nun erneut verlängert und gilt befristet bis zum 31. Mai 2022.

Telefonische AU seit 2020

Bereits im Frühjahr 2020 konnten Ärzte ihren Patienten auf diesem Weg eine Arbeitsunfähigkeit ausstellen. Die Regelung endete zunächst am 31. Mai 2020 und wurde am 19. Oktober 2020 wegen der steigenden Infektionszahlen wieder eingeführt. Anschließend wurde sie mehrfach verlängert.

Ausführliche Informationen zur telefonischen Krankschreibung finden Sie auf der Seite des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA) unter [g-ba.de](https://www.g-ba.de).

Quelle: G-BA

5. BSG-Urteil: Unfallversicherung auch bei Betriebsbesichtigung durch Bewerber

Eine Bewerberin vereinbarte ein eintägiges Praktikum mit Betriebsbesichtigung, um das Unternehmen kennenzulernen. Dabei hatte sie einen Unfall – und ist abgesichert, so das Bundessozialgericht. Arbeitgeber sollen so vor Haftungsrisiken geschützt werden.

Eine Bewerberin schloss mit einem Unternehmen, bei dem sie gern arbeiten wollte, eine "Kennenlern-/Praktikums-Vereinbarung". Das unbezahlte Praktikum dauerte einen Tag und umfasste Gespräche, eine Betriebsführung, einen fachlichen Austausch und eine Besichtigung. Bei der Besichtigung stürzte die Bewerberin und brach sich einen Arm.

Die Unfallversicherung war nicht der Meinung, dass es sich um einen Arbeitsunfall handelte: Es habe kein entsprechendes Arbeitsverhältnis vorgelegen, auch keine "Wie-Beschäftigung". Und es handele sich auch weder um eine Ausbildung noch um eine Fortbildung und die Bewerberin sei auch nicht im Rahmen einer Betriebsbesichtigung versichert gewesen. Die Vorinstanzen, bei denen der Fall verhandelt wurde, bestätigten diese Auffassung.

BSG: Bewerberin unter dem Schutz der Unfallversicherung

Die Bewerberin ging in Revision und berief sich darauf, dass es eine ausdrückliche vertragliche Vereinbarung gegeben habe. Das Bundessozialgericht gab ihr Recht: Sie war zwar weder als Beschäftigte noch als Wie-Beschäftigte versichert gewesen, stand aber dennoch unter dem Schutz der Unfallversicherung (gemäß deren Satzung) – nämlich als Teilnehmerin einer Betriebsbesichtigung.

Sie habe eine einem fremden Unternehmen dienende, dem wirklichen oder mutmaßlichen Willen des Unternehmens entsprechende Tätigkeit von wirtschaftlichem Wert erbracht. Außerdem habe Versicherungsschutz als Teilnehmerin einer Betriebsbesichtigung oder Praktikantin kraft Satzung der Unfallversicherung bestanden.

Dabei kam es für die Beurteilung der Versicherten-eigenschaft vor allem auf den letzten Teil des Kennenlerntags an: Bei der Besichtigung eines speziellen Lagers erlitt sie den Unfall. Diese Besichtigung gehört zur geschlossenen Vereinbarung. Dass die Bewerberin dabei auch den Arbeitgeber besser kennenlernen wollte, "steht der Annahme einer versicherten Tätigkeit nicht entgegen", so das BSG. Die Teilnahme an einer Besichtigung habe genügt.

Unternehmen sollen nach der Satzungsregelung auf diesem Weg umfassend von erhöhten Haftungsrisiken freigestellt werden, die durch Besichtigungen entstehen. Das umfasst auch Bewerber bei Vorstellungsgesprächen, soweit sie das Unternehmen besichtigen.

Quelle: BSG-Urteil v. 31.03.2022, Az. B 2 U 13/20 R

6. Erkrankung vor Beschäftigungsbeginn – was müssen Arbeitgeber wissen?

Der neue Beschäftigte soll ab nächsten Monat im Unternehmen anfangen – aber er erkrankt noch vor der Arbeitsaufnahme. Für Arbeitgeber stellt sich nun die Frage, wann das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis beginnt und zu welchem Zeitpunkt die Anmeldung erfolgen muss.

Voraussetzung für die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt. Dabei entscheidet der Beginn der Entgeltzahlung über den Beginn der Versicherungspflicht, auch wenn die Beschäftigungsaufnahme zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt.

Nach den Vorschriften im Entgeltfortzahlungsgesetz ist der Arbeitgeber erst nach Ablauf von vier Wochen zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Dies gilt auch in dem Fall einer Arbeitsunfähigkeit, die vor Beschäftigungsbeginn eintritt.

Allerdings sehen viele tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge vor, dass der Arbeitgeber auch in diesen Fällen ab einem früheren Zeitpunkt – meistens bereits ab Beschäftigungsbeginn – Entgeltfortzahlung gewährt.

Zwei Beispiele zu Versicherungspflicht und Anmeldezeitpunkt

Dazu ein Beispiel: Eine Arbeitnehmerin schließt mit einem Unternehmen einen Arbeitsvertrag ab 1. April 2022. Die vereinbarten Arbeitstage sind montags bis freitags. Da sie am 30. März arbeitsunfähig erkrankt, nimmt sie ihre Arbeit tatsächlich erst am 6. April 2022 auf. Für April 2022 wird ihr aber vom Arbeitgeber trotzdem das volle Gehalt ausgezahlt.

Da die Entgeltzahlung also ab dem 1. April 2022 erfolgt, besteht ab diesem Zeitpunkt Versicherungspflicht. Die Anmeldung erfolgt zum 1. April 2022.

Ein anderes Beispiel: Ein Arbeitnehmer schließt mit einem Unternehmen einen Arbeitsvertrag ab dem 1. März 2022 ab. Am 25. Februar bricht er sich einen Arm und meldet sich arbeitsunfähig bis zum 3. April 2022. Erst am 4. April 2022 kann er seine Arbeit aufnehmen.

Nach den Vorschriften im Entgeltfortzahlungsgesetz hat der Arbeitnehmer erst ab 29. März 2022 einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Mit diesem Tag beginnt die Versicherungspflicht, und der Arbeitnehmer wird durch den Arbeitgeber bei der Krankenkasse angemeldet. Würde das Unternehmen jedoch bereits vorher Entgeltfortzahlung leisten, würde die Anmeldung wie im vorherigen Beispiel bereits zum ersten Tag der Entgeltzahlung erfolgen.

Arbeitsunfähigkeit bereits bei Vertragsabschluss

Wenn die Arbeitsunfähigkeit, die die geplante Arbeitsaufnahme verhindert, bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags besteht, ist der Arbeitgeber nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Entsprechend erfolgt die Entgeltzahlung erst mit dem tatsächlichen Beginn der Arbeitsaufnahme. Dann ist auch die Anmeldung erst zu diesem Zeitpunkt vorzunehmen. Sofern der Arbeitgeber dennoch Entgeltfortzahlung leistet, erfolgt die Anmeldung auch in diesem Fall zu dem Tag, an dem die Entgeltzahlung beginnt.

Praxishilfe: Wie kann man die Entgeltfortzahlungsdauer leicht berechnen?

Der TK-Entgeltfortzahlungsrechner berechnet die Dauer der Entgeltfortzahlung individuell und berücksichtigt dabei relevante Vorerkrankungen sowie die Besonderheiten, die sich durch die vierwöchige Wartezeit zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses ergeben. Sie finden den Rechner auf der Seite [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) unter dem Stichwort "Entgeltfortzahlungsrechner".

Quelle: TK

7. Lärm am Arbeitsplatz: Neue Software zur Gefährdungsbeurteilung

Laute Arbeitsplätze können die Gesundheit von Beschäftigten beeinträchtigen. Die BAuA stellt eine neue Software kostenlos zur Verfügung, mit der sich Lärmbereiche ermitteln und Schallprognosen für Arbeitsräume vornehmen lassen.

Lärm wird von den meisten Menschen als Belastung oder Stress empfunden. Wenn er jedoch einen gewissen Schallpegel überschreitet, kann Lärm darüber hinaus auch noch das Gehör dauerhaft schädigen. Deshalb ist es wichtig, bei einer Gefährdungsbeurteilung auch zu ermitteln, wo der Lärm besonders groß ist, wie er sich verteilt und wie sich die Lärmsituation verbessern lässt.

BAuA: Schallprognose-App

Die neue App SPA (SchallPrognoseApp) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) soll dabei helfen: Mit ihr kann die aktuelle Situation beurteilt werden. Außerdem kann man mit ihr überprüfen, ob neue oder veränderte Lärmschutzmaßnahmen wirksam sind. So können Lärmbereiche sowie die Überschreitung von Auslöseschwellen frühzeitig abgeschätzt werden.

Die App kann kostenlos genutzt werden und erfordert keine Vorkenntnisse. Eine Anleitung erklärt Schritt für Schritt, wie man vorgehen muss, um auf die geforderten Angaben zu kommen. Für die Berechnung sind dann diese Angaben nötig:

- Abmessungen der Räume,
- wie absorbierend Wände und Decken sind,
- Angaben des Schalleistungspegels bzw. des Emissions-Schalldruckpegels sowie
- die Position der Maschinen.

Die Ergebnisse der Berechnung werden unter anderem im Ampelmodus ausgegeben, sodass Lärmbereiche auf einen Blick erkennbar sind. Das ist vor allem dann interessant, wenn man Parameter ändert, um einzuschätzen, ob bestimmte Lärmschutzmaßnahmen etwas bringen würden, wie zum Beispiel der Einbau einer absorbierenden Decke. Die Ergebnisse der Analyse können außerdem zur Dokumentation in andere Anwendungen exportiert werden.

Mehr zur App finden Sie auf der Seite der BAuA unter [baua.de](https://www.baua.de).

Quelle: BAuA

8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für April und Mai 2022 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

April 2022

- 11. April: Lohnsteueranmeldung März 2022
- 11. April: Lohnsteueranmeldung 1. Quartal 2022
- 25. April: SV-Beitragsnachweis April 2022
- 27. April: Fälligkeit der SV-Beiträge April 2022

Mai 2022

- 10. Mai: Lohnsteueranmeldung April 2022
- 24. Mai: SV-Beitragsnachweis Mai 2022
- 27. Mai: Fälligkeit der SV-Beiträge Mai 2022

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

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

Quelle: TK

9. 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 "Versicherungsrecht kompakt"

Termin

Mo, 28.04.2022 um 10 Uhr, Dauer ca. 120 Minuten

Inhalt

Arbeitgeber in Sachen Sozialversicherung einiges zu beachten. Eine Herausforderung kann es sein, besondere Personengruppen im Hinblick auf Versicherungspflicht und Beitragshöhe richtig zu beurteilen.

In diesem Webinar stellen wir daher die einzelnen Personengruppen Studenten, Praktikanten, Rentner, Mehrfachbeschäftigte und Arbeitnehmer mit hohem Entgelt dar und erläutern die melde- und beitragsrechtlichen Unterschiede. So können Sie nicht nur Beiträge sparen, sondern vermeiden auch Nachforderungen bei einer Betriebsprüfung:

- Die einzelnen Personengruppen unterscheiden
- Sozialversicherungsbeiträge berechnen
- Besonderheiten durch die Corona-Pandemie
- Meldungen zur Sozialversicherung
- Wer hat Anspruch auf Mindestlohn?

Webinar "Vom Trend zum rechtlichen Risiko: Mobiles Arbeiten und Homeoffice aus dem Ausland"**Termin**

Mo, 28.04.2022 von 10 Uhr bis 15 Uhr, mit Pause

Inhalt

Das Webinar der Techniker in Zusammenarbeit mit der Unternehmensberatung BDAE Consult richtet sich an Personaler in Unternehmen, die Mitarbeiter in der EU, im EWR, der Schweiz und in Drittstaaten betreuen.

Die Experten wollen den Personalverantwortlichen das nötige Rüstzeug für eine rechtssichere Gestaltung von Dienstreisen ins Ausland und nach Deutschland an die Hand geben – sowohl für die Corona-Zeit als auch für die Zeit danach.

Webinar "Steuerliche Möglichkeiten mit Sachbezügen, Gutscheinen und Aufmerksamkeiten"**Termin**

Do, 12.05.2022 um 14 Uhr, Dauer ca. 120 Minuten

Inhalt

Im Webinar erhalten Sie einen praxisnahen Überblick über die wichtigsten Grundlagen und Neuerungen in Bezug auf Sachbezüge, Gutscheine und Aufmerksamkeiten:

- Ab 2020 hat der Gesetzgeber die Voraussetzung für lohnsteuerliche Sachbezüge deutlich verschärft.
- 2021 hat die Finanzverwaltung mit einem ausführlichen Erlass zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug Stellung bezogen, den sie aktuell nochmals überarbeitet und ergänzt hat.
- Nach zweijähriger Übergangsfrist sind ab 2022 die neuen Gutscheinregeln endgültig in Kraft getreten.

Wir klären die wichtigsten Fragen.

Weitere Webinar-Termine und Themen

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

Anmeldung

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

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**.