

# Newsletter Juli 2024

## Inhalt

1. TK-Experten-Sprechstunde: Wir beantworten Ihre Fragen ..... 1
2. Abfragen von AU-Daten: Verfahren soll korrekte Angaben sicherstellen ..... 2
3. Ausbildungsstart 2024: Arbeitshilfen und Tipps für Arbeitgeber ..... 2
4. Renteneintritt: Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus ..... 4
5. Kinderkrankengeld: Wie war das nochmal? ..... 5
6. Hilfe, mein sv.net geht nicht mehr! Was mache ich jetzt? ..... 6
7. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp zu Mutterschutz und Elternzeit ..... 7
8. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an .... 7
9. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 8

Sehr geehrte Damen und Herren,

da uns in den Webinaren regelmäßig viele Fragen erreichen, führen wir ab sofort ein neues Format ein: die TK-Experten-Sprechstunde für Arbeitgeber. Hier können Sie Ihre Fragen zu einem bestimmten Fachthema loswerden – und unsere TK-Experten antworten. Los geht's am 9. August 2024 mit dem Thema eAU. Mehr Infos finden Sie im Newsletter.

Weiteres Thema in diesem Monat: Im August starten viele Auszubildende in ihre neue Lebensphase. Wir haben Tipps und Arbeitshilfen für Arbeitgeber zusammengestellt.

Außerdem betrachten wir noch einmal zwei wichtige Themen in der Sozialversicherung: Wie können Mitarbeitende, die noch nicht in Rente gehen wollen, weiterbeschäftigt werden? Und wie geht das nochmal mit dem Kinderkrankengeld?

Wir wünschen Ihnen eine schöne Sommer- und Urlaubszeit!

Freundliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. TK-Experten-Sprechstunde: Wir beantworten Ihre Fragen

**Ab sofort startet unsere neue Reihe: Immer wieder greifen wir aktuelle Themen auf, die in der Arbeitspraxis viele Fragen aufwerfen. Unsere Expert:innen beantworten Ihre Fragen live und per Chat in der TK-Experten-Sprechstunde. Einfach anmelden, Fragen stellen und up to date sein.**

Herzlich Willkommen zu Ihrer TK-Experten-Sprechstunde rund um die Sozialversicherung! In bewährter Webinar-Form bieten wir Ihnen in kurzer & kompakter Form eine Plattform, um Ihre Praxisfragen zu klären. Die Termine dauern maximal 60 Minuten.

Sie können Ihre Fragen live oder per Chat stellen. Unsere Expert:innen werden diese dann direkt oder im Nachgang beantworten.

### Termin

Die erste TK-Experten-Sprechstunde findet am 9. August 2024 von 10 Uhr bis 11 Uhr statt.

### Thema der Sprechstunde

Das Thema der Sprechstunde: das eAU-Verfahren. Zunächst gibt's ein kurzes Update zur eAU, anschließend können Sie Ihre Fragen stellen, und zwar rund um

- die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung,
- die Abfrage von Vorerkrankungszeiten und
- den Datenaustausch zwischen Krankenkassen und Arbeitgebern.

### Jetzt anmelden

Die Teilnahme ist natürlich wie immer kostenfrei. Hier geht's zur Anmeldung: **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2174418**.

Quelle: TK

## 2. Abfragen von AU-Daten: Verfahren soll korrekte Angaben sicherstellen

Bereits zum 1. Januar 2024 wurde ein neues Verfahren eingeführt, damit Arbeitgeber auf ihre Abfragen von Arbeitsunfähigkeitsdaten nur noch fehlerfreie und vollständige AU-Daten zurückgemeldet bekommen.

Bei der Übermittlung von Arbeitsunfähigkeitsdaten kann es zu Fehlern und Unklarheiten kommen. Damit Arbeitgeber immer die richtigen Daten erhalten, wurde 2024 ein neues Prüfverfahren eingeführt. Der Vorteil des neuen Verfahrens: Arbeitgeber erhalten nur korrigierte AU-Daten auf ihre Abfragen.

Und so läuft das neue Verfahren ab:

- Fehlerhafte oder unvollständige AU-Bescheinigungen werden vor der Rückmeldung an den Arbeitgeber korrigiert.
- Während der Prüfung erhält der Arbeitgeber auf seine AU-Abfrage zunächst die Rückmeldung mit Grund 4 „Nachweis liegt nicht vor“.
- Liegt die korrigierte AU-Bescheinigung innerhalb von 14 Tagen vor, erhält der Arbeitgeber automatisch eine Rückmeldung mit den korrekten AU-Daten. Andernfalls muss er eine neue Abfrage an die Krankenkasse schicken.

### Welche Fehler werden geprüft und korrigiert?

Folgende Fehler auf eAU- und AU-Bescheinigungen werden vor der Rückmeldung an den Arbeitgeber korrigiert:

- AU-Beginn fehlt bei einer Erstbescheinigung oder ist ungültig
- AU-Beginn ist größer als das AU-Ende
- AU-Ende fehlt oder ist ungültig
- Feststellungsdatum fehlt oder ist ungültig
- AU-Ende liegt mehr als 3 Monate nach dem Feststellungsdatum

### Für mehr Klarheit: Neuer Rückmeldegrund geplant

Damit Arbeitgeber schneller erkennen können, dass AU-Daten geprüft oder korrigiert werden müssen, wird es voraussichtlich ab dem 1. Januar 2025 neuen Rückmeldegrund für Arbeitgeberabfragen geben: Grund 7 „In Prüfung“.

### Mehr zum Thema

Mehr zum **eAU-Verfahren** finden Sie in unserer Übersicht unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2144756**.

In unserer **Expertensprechstunde** am 9. August 2024 können Sie Fragen rund um das eAU-Verfahren stellen: [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2174418**.

Quelle: TK

## 3. Ausbildungsstart 2024: Arbeitshilfen und Tipps für Arbeitgeber

**Jedes Jahr zum 1. August starten viele Azubis in ihren neuen Lebensabschnitt. Was müssen Arbeitgeber zum Ausbildungsbeginn beachten und wie kommen Ausbilder und Azubis gut durch die erste Zeit? Wir haben Arbeitshilfen und Tipps zusammengestellt.**

Wir haben Arbeitshilfen, Hintergründe, Wissenswertes und Vertragsmuster rund um die Ausbildung zusammengestellt, die Sie dabei unterstützen, die Ausbildungszeit gut zu gestalten.

### Zum Ausbildungsstart

#### Ausbildungsvertrag

- Ein Vertragsmuster finden Sie bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://tk-lex.tk.de) in den Arbeitshilfen.

#### Sozialversicherung und Vergütung

- **SV-Meldungen bei Azubis:** Welche Meldungen Arbeitgeber abgeben müssen, finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2089092**.
- **Mindestlohn für Azubis:** Der Mindestlohn für Azubis wird schrittweise angehoben. Die aktuellen Werte finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2066658**.

#### Allgemeine Tipps

- **Recruiting:** Unternehmen sollten eine gezielte Berufsinformationsstrategie entwickeln und Erwartungsmanagement betreiben. Ziel ist es, potenzielle Azubis schon vor Antritt der Ausbildung über die spezifischen Aufgaben im Betrieb aufzuklären und die Anforderungsprofile mit den Erwartungen der Jugendlichen abzugleichen. Mögliche Formate sind Vorträge an Schulen, Arbeitsplatzbesichtigungen, Praktika und Schnuppertage sowie aussagekräftige Stellenanzeigen oder Imagekampagnen.
- **Onboarding:** Ausbildungsbetriebe sollten ihre Azubis vor allem während der Einstiegsphase unterstützen und sich geeignete Formate für die Einbindung der Jugendlichen überlegen. Dazu zählen zum Beispiel Einführungstage und Teamevents. Eine sorgfältige Einarbeitung mit regelmäßigem Feedback verhindert Überforderung, und das Bereitstellen von Ansprechpartnern, Ausbildungspaten oder Mentoren gibt den Berufsanfängern Orientierung.
- **Probezeit:** Die Probezeit steht am Anfang der Ausbildung und dient dem gegenseitigen Kennenlernen von Azubi und

Ausbildungsbetrieb. Nutzen Sie diese Zeit, um eventuelle Probleme frühzeitig zu identifizieren, sodass von Anfang an daran gearbeitet werden kann.

### Während der Ausbildung

#### Rechte und Pflichten von Azubis und Betrieb

- Eine Übersicht über die Rechte und Pflichten, die Sie auch als Checkliste nutzen können, finden Sie ebenfalls bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](http://tk-lex.tk.de) in den Arbeitshilfen.

#### Was in der ersten Zeit wichtig ist

- „Erfolgreich durch die Ausbildung - Berufsstart leicht gemacht“: Mit der Broschüre entlasten wir als Ausbildungsbetriebe und beantworten viele organisatorische Fragen rund um den Berufsstart. Sie finden die Broschüre unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2163052.

#### Azubis ins Ausland schicken

- Was Arbeitgeber beachten müssen, wenn sie Azubis dienstlich ins Ausland schicken, haben wir in unserem Artikel zusammengestellt: [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2172224.
- Das Portal „Auslandsberatung Ausbildung“ des BIBB hilft Arbeitgebern bei der Planung von Auslandseinsätzen für Azubis. Mehr dazu finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2140442.

#### Allgemeine Tipps

- **Regelmäßige Beurteilung:** Die regelmäßige Beurteilung der Auszubildenden helfen Ausbilder und Azubi dabei, den Ausbildungsstand und Lernfortschritte im Blick zu behalten. Die Jugendlichen können sich und ihre Fähigkeiten häufig noch nicht so recht einschätzen. Regelmäßige Rückmeldungen und Beurteilungen der Leistungen vermitteln den Auszubildenden Vertrauen in ihre Fähigkeiten und geben ihnen die Sicherheit, dass ihre Ausbilder sie unterstützen und gemeinsam mit ihnen an möglichen Problemen arbeiten. Positive Rückmeldungen und erreichte Etappenziele motivieren die Auszubildenden.
- **Kommunikation und Konfliktmanagement:** Konflikte im Betrieb gehören zu den häufigsten Gründen für einen Ausbildungsabbruch. Mangelnde oder fehl laufende Kommunikation kann die Ursache dafür sein. Oft wissen die Azubis gar nicht so genau, was überhaupt von ihnen erwartet wird. Oder sie leiden unter mangelhaftem oder ausschließlich negativem Feedback. Umgekehrt trauen sie sich eventuell nicht, offene Fragen anzusprechen oder bei Schwierigkeiten mit der Arbeit oder anderen Problemen ihren Ausbilder um Hilfe zu bitten. Eine generell offene Konfliktkultur und regelmäßige Feedbackgespräche, die eigens dafür angesetzt werden, helfen dabei, die Kommunikation zu verbessern. Außerdem ist es hilfreich, wenn Azubis neben ihren Ausbildern weitere Ansprechpartner bekommen oder wenn es eine Auszubildendenvertretung im Unternehmen gibt.

Einige Bundesländer experimentieren auch mit einem Beschwerdemanagement für Azubis.

- **Externe Unterstützung:** Eventuell kann es notwendig sein, externe Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Die "Ausbildungsbegleitenden Hilfen" (abH) und die "Assistierte Ausbildung" (AsA) wurden zu dem Instrument "Assistierte Ausbildung Flexibel" (AsAFlex) zusammengeführt.

#### So können Sie Ihre Azubis motivieren: Tipps und Hinweise

Wenn Sie Ihre Auszubildenden langfristig motivieren wollen, sollten Sie dafür eine Basis schaffen – von Anfang an. Die folgenden Tipps helfen Ihnen dabei.

#### Motivation im täglichen Miteinander: Wertschätzung ist das A und O

Die Basis für die Motivation Ihrer Auszubildenden legen Sie im täglichen Miteinander. Behandeln Sie Ihre Azubis stets mit Respekt und bringen Sie ihnen Wertschätzung entgegen, indem Sie ihre Individualität anerkennen. Beobachten Sie genau und hören Sie gut zu: Gibt es besondere Neigungen und Fähigkeiten für bestimmte Aufgabengebiete? Was fällt eher schwer, was leicht? Unterstützen Sie Ihre Azubis bei Dingen, die nicht auf Anhieb klappen. Und ganz wichtig: Loben Sie, wenn sie mit der Leistung zufrieden sind. Sprechen Sie es aber auch an, wenn eine Aufgabe nicht zufriedenstellend erledigt wurde. Achten Sie dabei auf konstruktives Feedback.

#### Klare Kommunikation: Erläutern Sie unbedingt den Sinn hinter einer Aufgabe

Kommunizieren Sie Ihren Auszubildenden stets klar und deutlich, was von ihnen erwartet wird. Besprechen Sie gemeinsam den Ausbildungsplan und lassen Sie zu, dass die Azubis sich auch selbst einbringen. Erklären Sie Zweck und Kontext einer Aufgabe, damit die jungen Nachwuchskräfte verstehen, warum sie diese Aufgabe erledigen sollen. Nichts ist demotivierender als eine Arbeit, die einem sinnlos erscheint. Informieren Sie auch über das Ziel der Ausbildungseinheit, die Dauer, wichtige Termine und wie die Ergebnisse ausgewertet werden.

#### Realistische Ziele setzen: Erfolg motiviert

Die Selbstbestätigung über erreichte Ziele hat eine stark motivierende Auswirkung. Ausbilder sollten daher aufpassen, dass sie realistische Ziele setzen. Über- oder Unterforderungen können zu Enttäuschung führen. Unterstützen Sie es auch, dass Ihre Azubis Etappenziele mit Ihnen zusammen definieren und verfolgen können. So können Sie sie zu ihrem eigenen Lernbeobachter machen.

#### Transparenz fördert Verantwortungsbewusstsein

Fördern Sie Transparenz – auch gegenüber den Auszubildenden. Denn davon profitiert das ganze Unternehmen: Mitarbeitende, die die vollen Informationen erhalten, denken und gestalten automatisch mit. Und nur durch Transparenz erschließt sich für Azubis der Sinn ihrer Aufgaben. Als Ausbilder sollten Sie stets Zusammenhänge verdeutlichen – vom einzelnen Arbeitsschritt bis hin

zur Perspektive des ganzen Betriebs. Zeigen Sie Ihren Azubis, dass sie Teil des Ganzen sind und wie sie zum Erfolg des Betriebs beitragen. Eröffnen Sie Perspektiven und zeigen Sie auf, wo ihre zukünftigen Möglichkeiten liegen.

#### **Verantwortung stärkt das Selbstvertrauen**

Scheuen Sie sich nicht, Ihren Azubis Verantwortung zu übertragen. Sind die Aufgaben Teil eines relevanten Prozesses, werden die Auszubildenden die Arbeit umso ernster nehmen. Denn wer in einen wichtigen Prozess eingebunden ist, erlebt sich selbst als bedeutsam. Das stärkt das Selbstvertrauen der Jugendlichen und wird dazu führen, dass sie auch von sich aus Verantwortung übernehmen.

#### **Aufgaben variieren, um Eintönigkeit und Langeweile zu vermeiden**

Eintönigkeit tötet jedes Interesse. Deshalb ist es gut, abwechslungsreiche Aufgaben zu stellen und in den Methoden zu variieren. Wenn möglich und umsetzbar, sollten zu einer Problemstellung mehrere praktische Aufgaben angeboten werden. So können Azubis die Variante wählen, die ihren Stärken und Interessen entspricht.

#### **Ansprechende (auch digitale) Lehr- und Lernformate anbieten**

Achten Sie auch darauf, dass die Lehrmethoden variieren und bieten Sie Lernformate an, die für die jugendliche Zielgruppe attraktiv sind. Der Einsatz möglichst vielfältiger Methoden und Formate unterstützt den Lernprozess der Auszubildenden.

#### **Warum eine gut organisierte Ausbildung für Unternehmen so wichtig ist**

Laut dem neuen Berufsbildungsbericht 2024 ist die Zahl der Ausbildungsabbrüche 2022 deutlich angestiegen. Der Bericht beruht auf Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Demzufolge betrug die Abbrecherquote zuletzt 29,6 Prozent (2021: 26,7 Prozent). Die Vertragslösungsquote 2022 liegt somit merklich oberhalb der üblichen Quote von 20 bis 25 Prozent.

#### **Dabei kommt es stark auf die einzelnen Ausbildungsberufe an**

Die meisten Ausbildungen wurden 2022 im Bereich der Systemgastronomie abgebrochen (53,5 Prozent). Auch in weiteren Berufen des Hotel- und Gastgewerbes fielen die Abbruchsquoten überdurchschnittlich hoch aus.

Weitere vergleichsweise hohe Quoten findet man z.B. bei Fachverkäuferinnen und -verkäufern im Lebensmittelhandwerk (51,3 Prozent), Friseurinnen und Friseuren (50,9 Prozent) oder bei Fachkräften für Schutz und Sicherheit (50,4 Prozent).

Die Vertragslösungsquote fiel umso höher aus, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden war (ohne Hauptschulabschluss: 42,3 Prozent, mit Hauptschulabschluss: 42,5 Prozent, mit mittlerem Abschluss: 27,9 Prozent, mit Studienberechtigung: 18,0 Prozent).

#### **Gründe für Abbrüche und Unzufriedenheit**

Die meisten Azubis (70,3 Prozent) sind mit ihrer Ausbildung zufrieden, das besagt der aktuelle Ausbildungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbundes 2023. Allerdings bedeutet das auch, dass mehr als ein Viertel der Azubis nicht zufrieden sind.

Die Gründe sind zum Beispiel zu viele Überstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten oder schlechte Berufsschul-Qualität.

Weitere als Gründe für einen Abbruch sind laut Berufsbildungsbericht: Konflikte mit Ausbildern, mangelnde Ausbildungsqualität, ungünstige Arbeitsbedingungen oder falsche Berufsvorstellungen. Betriebe führten mangelnde Leistungen und Motivation der Azubis an. Aber auch die größere Chance der Betroffenen, einen anderen Ausbildungsplatz zu finden, könnten einen Abbruch begünstigen.

Mit einer gut durchdachten Organisation rund um die Ausbildung können Unternehmen also dazu beitragen, die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen zu reduzieren und ihre Auszubildenden dauerhaft an sich zu binden.

Quelle: TK-Lex; TK

#### **4. Renteneintritt: Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus**

**Wenn Beschäftigte den Ruhestand aufschieben möchten und das Unternehmen die erfahrenen Arbeitskräfte gut gebrauchen kann: Was müssen Arbeitgeber beachten, wenn sie Mitarbeitende über die Regelaltersgrenze hinaus weiterbeschäftigen wollen?**

Oft wollen ältere Mitarbeitende die Rente aufschieben und weiter erwerbstätig sein. Gleichzeitig wollen oft auch Unternehmen nicht auf erfahrene, gut qualifizierte Beschäftigte verzichten, bloß weil diese die Regelaltersgrenze erreicht haben. Was ist also rechtlich möglich: Können solche Mitarbeitenden einfach weiterbeschäftigt werden? Und kann ein Unternehmen Altersrentner zurück in den Betrieb holen?

#### **Arbeitsvertrag: Altersgrenze für Ende des Arbeitsverhältnisses festlegen**

Das Erreichen des Renteneintrittsalters ist für sich genommen arbeitsrechtlich ohne Folgen. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis endet also nicht automatisch, sondern muss entweder durch einen Aufhebungsvertrag oder eine Kündigung beendet werden - wobei eine Kündigung nicht aufgrund des Alters erfolgen darf.

Üblicherweise wird deshalb eine andere Lösung bevorzugt: eine Klausel im Tarif- oder Arbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung. Darin wird bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses festgelegt, dass der Arbeitsvertrag mit Eintritt in den Ruhestand automatisch endet. Fehlt eine entsprechende Regelung, läuft alles weiter wie zuvor.

## Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rentenalters

Auch wenn das Arbeitsverhältnis laut Tarif- oder Arbeitsvertrag eigentlich mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze endet, kann es dennoch weitergeführt werden. Gemäß § 41 S. 3 SGB VI können die Arbeitsvertragsparteien während des Arbeitsverhältnisses vereinbaren, den Beendigungszeitpunkt zeitlich hinauszuschieben. Arbeitgeber und Mitarbeitende können also während des laufenden Arbeitsverhältnisses - auch mehrfach - entsprechende vertragliche Vereinbarungen schließen.

Zu beachten ist jedoch, dass bei einer Weiterbeschäftigung über die tarifliche Altersgrenze hinaus der Betriebsrat beteiligt werden muss. Aus Sicht des BAG ist auch hier eine mitbestimmungspflichtige Einstellung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gegeben.

## Gilt als Neueinstellung: Rentner zurück ins Unternehmen holen

Was gilt, wenn Arbeitgeber ehemalige Beschäftigte, die schon in Rente gegangen sind, zurück in den Betrieb holen wollen?

Arbeitsrechtlich ist dies eine Neueinstellung. Das heißt, es müssen die allgemeinen Befristungsregelungen eingehalten werden. Damit ist eine Befristung nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich wie zum Beispiel durch sachliche Gründe gemäß § 14 TzBfG. Der Bezug einer Altersrente ist allein kein Sachgrund für eine Befristung des Arbeitsvertrags, urteilte das BAG.

## Rentner (weiter)beschäftigen: Arbeitshilfen

Hier finden Sie einige Arbeitshilfen, wenn Sie Beschäftigte im Rentenalter weiter oder neu beschäftigen möchten:

- **Checkliste:** Worauf Sie als Arbeitgeber achten müssen, wenn Sie Rentner weiterbeschäftigen oder neu einstellen, finden Sie in kompakter Form in unserer Checkliste bei TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de).
- **Kompakte Infos:** Unser Beratungsblatt klärt darüber auf, was aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht bei der (Weiter)Beschäftigung von Rentnern wichtig ist: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031416.

Quelle: TK-Lex

## 5. Kinderkrankengeld: Wie war das nochmal?

**Beim sogenannten Kinderkrankengeld ergeben sich auch Fragen in der Entgeltabrechnung. Wie ändert sich die Beitragsberechnung, wenn es gezahlt wird? Und muss zum Beispiel eine Unterbrechungsmeldung gemacht werden?**

Das Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes (meist Kinderkrankengeld genannt oder auch Kinderpflegekrankengeld) wird gezahlt, wenn Eltern

nicht arbeiten können, weil sie für die Betreuung eines kranken Kindes zuhause bleiben.

## Haben alle Eltern Anspruch auf Kinderkrankengeld?

Es gelten bestimmte Voraussetzungen, wie zum Beispiel eine ärztliche Bescheinigung, das Alter des Kindes und das Vorliegen einer gesetzlichen Krankenversicherung. Mehr zu den Voraussetzungen finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2037464.

## Wie viele Tage Kinderkrankengeld können Beschäftigte 2024 in Anspruch nehmen?

Wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, sind es 2024 pro Elternteil 15 Tage. Bei mehreren Kindern sind es insgesamt maximal 35 Tage. Für Alleinerziehende gilt die doppelte Anzahl an Tagen.

## Welches Gehalt wird herangezogen?

Der Ausgangswert für die Berechnung des Kinderkrankengeldes ist das während der Freistellung ausgefallene Netto-Arbeitsentgelt. Dieses wird aus dem ausgefallenen beitragspflichtigen Brutto-Arbeitsentgelt ermittelt. Das Kinderkrankengeld wird für Kalendertage gezahlt.

## Wird Kinderkrankengeld auch gezahlt, wenn Eltern noch teilweise arbeiten, also z.B. am ersten Tag noch gearbeitet haben und dann nach Hause gefahren sind?

Nein. Wenn Beschäftigte trotz Freistellung vom Arbeitgeber vollständig bezahlt wurden, werden diese Tage nicht in das Kinderkrankengeld einbezogen. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Elternteil am ersten Tag der Erkrankung des Kindes noch teilweise gearbeitet hat und der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für die Zeit der Freistellung an diesem Tag fortzahlt.

## Wie hoch ist das Kinderkrankengeld?

Das Kinderkrankengeld beträgt regulär 90 Prozent des entgangenen Nettoentgelts. Sofern Sie an die beschäftigte Person in den letzten 12 Monaten einmalige Zahlungen geleistet haben (z.B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld), beträgt das Kinderkrankengeld 100 Prozent des entgangenen Nettoentgelts.

Insgesamt ist das Kinderkrankengeld jedoch auf einen Betrag von 120,75 Euro (2024) pro Tag gedeckelt.

## Wer zahlt das Kinderkrankengeld aus, der Arbeitgeber?

Nein, die Abwicklung und Auszahlung des Kinderkrankengeldes läuft über die Krankenkasse. Sie als Arbeitgeber melden der Krankenkasse per Datenaustausch die Höhe des Nettoentgelts.

### Welche Sozialversicherungsbeiträge fallen auf das Kinderkrankengeld an?

Damit den Beziehern von Kinderkrankengeld keine Nachteile in der Sozialversicherung entstehen, werden Beiträge aus dem Kinderkrankengeld gezahlt. Das betrifft die Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Für die Krankenversicherung fallen keine Beiträge an.

Berechnet werden die Beiträge aus 80 Prozent des Arbeitsentgelts. Der Arbeitnehmeranteil wird aus dem Betrag des Kinderkrankengeldes berechnet. Beschäftigte zahlen höchstens die Hälfte der Beiträge, den Rest trägt die Krankenkasse.

Die Berechnung und die Zahlung aller Beiträge führt die Krankenkasse durch.

### Muss ich die Kinderkrankengeldtage herausrechnen, wenn ich die SV-Beiträge für den Restmonat berechne?

Bei unbezahlten Freistellungstagen müssen die Sozialversicherungstage des jeweiligen Abrechnungsmonats gekürzt werden. Sozialversicherungsbeiträge werden somit für einen sogenannten Teillohnzahlungszeitraum berechnet.

### Sind SV-Meldungen bei Kinderkrankengeld nötig?

Die Unterbrechung aufgrund des Bezugs von Kinderkrankengeld dauert keinen vollen Kalendermonat. Somit müssen Arbeitgeber auch keine Unterbrechungsmeldung abgeben.

In der Jahresmeldung ist das Arbeitsentgelt einzutragen, von dem Beiträge oder Beitragsanteile zur Sozialversicherung zu entrichten waren.

### Ist das Kinderkrankengeld eine steuerfreie Lohnersatzleistung?

Kinderkrankengeld ist als Lohnersatzleistung der gesetzlichen Krankenversicherung lohnsteuerfrei. Das steuerfreie Kinderkrankengeld unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt und muss in der Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers angegeben werden. Der entsprechende Betrag wird von der Krankenkasse regelmäßig elektronisch übermittelt.

### Wo finde ich weitere Infos?

Einen umfassenden Überblick über rechtliche Regelungen, Hintergründe und Hilfen zur Arbeitspraxis finden Sie unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) mit dem Suchwort „Kinderpflegekrankengeld“.

Ihre Beschäftigten finden Antworten auf ihre Fragen im Versichertenauftritt der Techniker unter [tk.de](https://www.tk.de), Suchnummer 2001280.

Quelle: TK

### 6. Hilfe, mein sv.net geht nicht mehr! Was mache ich jetzt?

**Die bisherige Anwendung sv.net wurde zum 1. Juli 2024 abgeschaltet und kann nicht mehr genutzt werden. Wenn Sie bisher noch nicht auf das SV-Meldeportal umgestiegen sind, müssen Sie jetzt ganz schnell aktiv werden.**

Wenn Sie bisher ausschließlich sv.net genutzt haben, ist dies seit dem 1. Juli 2024 nicht mehr möglich. Bitte verwenden Sie stattdessen ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal.

Hier finden Sie weitere Informationen zum SV-Meldeportal:

- Infos der TK: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2150298
- Infos der ITSG: [info.sv-meldeportal.de](https://www.info.sv-meldeportal.de)

### Seit wann ist bekannt, dass sv.net abgeschaltet wird?

Die bevorstehende Abschaltung von sv.net wurde bereits 2023 veröffentlicht.

Die Nachfolganwendung SV-Meldeportal steht Arbeitgebern seit dem 4. Oktober 2023 zur Verfügung. Bereits zum Jahresbeginn 2024 war sv.net nur noch eingeschränkt nutzbar.

Die ITSG (Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung) hat frühzeitig umfangreiche Informationen zur Nutzung und Registrierung bereitgestellt.

### Kann ich Meldungen oder den Beitragsnachweis auch auf einem anderen Weg an die TK schicken?

Nein, das ist nicht möglich. Seit 1. Januar 2006 dürfen Meldungen nur noch über die elektronische Datenübermittlung abgegeben werden. Die Rechtsgrundlagen dafür finden Sie zum Beispiel auf der Seite der Deutschen Rentenversicherung.

Beitragsnachweise, die uns auf anderem Weg - beispielsweise per Post, Mail oder Fax - erreichen, dürfen wir nicht akzeptieren.

### Ich kann nicht so schnell auf ein Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal umsteigen. Kann ich meine Beiträge in der Zeit stunden lassen?

Nein, das ist nicht möglich. Eine Stundung ist nur dann möglich, wenn der sofortige Beitragseinzug für den Zahlungspflichtigen eine erhebliche Härte bedeutet und der Beitragsanspruch nicht durch eine Stundungsvereinbarung gefährdet ist. Ein verspäteter Umstieg auf das SV-Meldeportal allein begründet daher keine Stundung.

Die Abschaltung von sv.net wurde frühzeitig bekannt gegeben und im Sinne der Arbeitgeber noch einmal auf den 1. Juli 2024 verschoben. Der Nachfolger SV-Meldeportal steht seit 4. Oktober 2023 zur Verfügung.

Die Übergangsfrist zum Umstieg auf das SV-Meldeportal oder ein geeignetes Gehaltsprogramm ist nun endgültig ausgelaufen.

Quelle: TK

### 7. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp zu Mutterschutz und Elternzeit

**Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe über den aktuellen Stand rund um die Regelungen zum Mutterschutz und zur Elternzeit informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Infos kompakt zusammen.**

Ihr Update für die Praxis: Arbeitgeber haben beim betrieblichen Gesundheitsschutz schwangerer Arbeitnehmerinnen und stillender Mütter zahlreiche Pflichten zu beachten.

Auch bei der Elternzeit entstehen oft viele Fragen, beispielsweise weil Beschäftigte einen großen Gestaltungsspielraum bei der Aufteilung der Elternzeit haben oder wie es mit dem Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit aussieht.

Im Webinar werden außerdem wichtige Urteile des Bundesarbeitsgerichts erläutert, z.B. zur Verminderung des Urlaubs bei Elternzeit, zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit wegen erneutem Mutterschutz oder zum Einsetzen des besonderen Kündigungsschutzes.

Ein weiteres wichtiges Thema: Bei Ausfällen wegen Elternzeit oder Mutterschutz steht die Personalverwaltung vor der Herausforderung, die Ausfallzeiten der Beschäftigten zu kompensieren, beispielsweise durch die befristete Beschäftigung von Aushilfskräften oder die befristete Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften.

Das Webinar haben wir am 2. Juli 2024 aufgezeichnet.

Die **Mediathek** mit zahlreichen Webinar-Mitschnitten finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2134336**. Das Video „Mutterschutz und Elternzeit“ gehört zur Rubrik „eAU, Krankengeld und Mutterschaft“.

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

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 "Versicherungsrecht kompakt"**

**Termin**

7. August 2024, 10 Uhr bis ca. 12 Uhr

### Inhalt

Arbeitgeber haben bei der Sozialversicherung der Arbeitnehmer einiges zu beachten. Es kann dabei eine Herausforderung sein, die besonderen Personengruppen hinsichtlich Versicherungspflicht und Beitragshöhe richtig zu beurteilen.

In diesem Webinar werden die Personengruppen Studenten, Praktikanten, Rentner, Mehrfachbeschäftigte und Arbeitnehmer mit hohem Entgelt dargestellt sowie die melde- und beitragsrechtlichen Unterschiede in der Sozialversicherung aufgezeigt. So können Sie im besten Fall nicht nur Beiträge einsparen, sondern auch Nachforderungen durch Betriebsprüfungen der Deutschen Rentenversicherung vermeiden.

Weitere Themen:

- Welche Auswirkungen hat das Über- oder Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze auf den Versicherungsschutz?
- Sind für alle Personengruppen alle Beiträge zur Sozialversicherung zu zahlen und wenn ja, in welcher Höhe?
- Welche Meldungen müssen an die Krankenkasse des Arbeitnehmers abgegeben werden?
- Haben alle Arbeitnehmer, also auch z.B. Studenten und Praktikanten, einen Anspruch auf den Mindestlohn?

### 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 „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!

Quelle: TK

## 9. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

**Ihre Termine für Juli und August 2024 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.**

### Juli 2024

- 10. Juli: Lohnsteueranmeldung Juni 2024
- 10. Juli: Lohnsteueranmeldung II. Quartal 2024
- 25. Juli: SV-Beitragsnachweis Juli 2024
- 29. Juli: Fälligkeit der SV-Beiträge Juli 2024

### August 2024

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

### Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

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

Quelle: TK

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de).

Vertiefte Informationen, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie in unserem Online-Lexikon zur Sozialversicherung TK-Lex zusammengestellt unter [tk-lex.tk.de](https://tk-lex.tk.de).