

Newsletter Februar 2025

Inhalt

1. Märzklause: Ein Praxisbeispiel zur Berechnung 1
2. Arbeit auf Abruf: Stolperfallen bei Minijobs beachten 3
3. Mutterschutz bei Fehlgeburten wird ab Juni 2025 ausgeweitet 4
4. BAG-Urteil zu Gehaltsabrechnungen: Verzicht auf Papier rechtlich zulässig 5
5. Jetzt am Ideenwettbewerb teilnehmen: Mehr Gesundheit für kleine Unternehmen 5
6. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 5
7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung 6

Sehr geehrte Damen und Herren,

Einmalzahlungen im ersten Quartal müssen immer besonders genau geprüft werden: Denn unter Umständen greift hier die Märzklause. Wenn Sie nicht (mehr) genau wissen, wie Sie dabei am besten vorgehen, hilft Ihnen unser Schritt-für-Schritt-Berechnungsbeispiel.

Außerdem in diesem Newsletter: Welche Stolperfallen gibt es, wenn Arbeitgeber Minijobber auf Abruf beschäftigen? Dürfen Gehaltsabrechnungen rein digital zur Verfügung gestellt werden? Und: Der Mutterschutz bei Fehlgeburten wird ab Juni 2025 deutlich ausgeweitet.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und einen guten Start in den Februar.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Märzklause: Ein Praxisbeispiel zur Berechnung

Einmalzahlungen im ersten Quartal müssen besonders aufmerksam geprüft werden, damit es nicht zu einer Beitragsnachforderung kommt. Wir erklären anhand eines Beispiels, wie die Märzklause funktioniert.

Wenn Unternehmen ihre Einmalzahlungen im Januar bis März eines Jahres auszahlen, müssen sie die sogenannte Märzklause beachten. Die kann nämlich dazu führen, dass die Einmalzahlungen dem Vorjahr zugeordnet werden müssen. Die richtige Zuordnung ist auch entscheidend für die korrekten Beitragssätze und Beitragsgruppen.

Wird die Märzklause übersehen und werden dadurch zu niedrige Beiträge berechnet und gezahlt, fällt die fehlerhafte Zuordnung spätestens bei einer Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung auf. Das kann zu einer Beitragsnachforderung führen.

Wie die Märzklause funktioniert

Die Märzklause besagt: Werden Einmalzahlungen in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März ausgezahlt, müssen sie beitragsrechtlich dem Vorjahr zugeordnet werden - und zwar, wenn sie im Monat der Auszahlung nicht in vollem Umfang beitragspflichtig werden. Im Folgenden wird erklärt, was das genau bedeutet.

Wann Einmalzahlungen zum Vorjahr gerechnet werden - Praxisbeispiel

Eigentlich gehören Einmalzahlungen zu dem Monat, in dem sie ausgezahlt werden. Das gilt jedoch nicht immer. Sie müssen stattdessen dem Vorjahr zugerechnet werden, wenn diese drei Bedingungen zusammentreffen:

- Die Einmalzahlung wird in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März gezahlt.
- Die versicherungspflichtige Beschäftigung hat bereits im Vorjahr bestanden.
- Die Einmalzahlung übersteigt zusammen mit dem bisherigen beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze.

Dazu ein Rechenbeispiel:

Eine Mitarbeiterin ist seit mehreren Jahren im Unternehmen beschäftigt und versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Seit dem 1. Januar 2024 erhält sie ein festes Gehalt von 3.750 Euro pro Monat. Ab 1. Januar 2025 steigt ihr Gehalt auf 4.250 Euro monatlich. Im März 2025 erhält sie eine Gewinnbeteiligung von 3.800 Euro.

Im Jahr 2024 wurden für die Mitarbeiterin durchgehend Beiträge abgeführt (sie hat keine beitragsfreien Zeiten); außerdem hat sie 2024 keine Einmalzahlungen erhalten.

Für die Berechnung gehen Sie zunächst davon aus, dass die Einmalzahlung zu dem Monat gehört, in dem sie ausgezahlt wurde: also zum März. Nun prüfen Sie, ob die Märzklausel greift.

1. Schritt: Anteilige BBG errechnen

Dafür berechnen Sie erstmal die anteilige Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung für die Monate Januar bis März 2025. Um die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze (BBG) auszurechnen, wird die BBG der Krankenversicherung (KV) herangezogen. Pro Monat werden 30 Tage angesetzt.

- Die jährliche BBG KV für 2025 liegt bei 66.150 Euro.
- Januar, Februar und März 2025 zählen als 3 x 30 Tage = 90 Tage.

So können Sie die anteilige BBG ausrechnen:

- $(66.150 \text{ Euro} \times 90 \text{ Tage}) / 360 = 16.537,50 \text{ Euro}$

Die anteilige BBG für Januar bis März 2025 liegt also bei 16.537,50 Euro.

Hinweis: Bei krankenversicherungsfreien Beschäftigten ist es anders: Bei diesen nehmen Sie die anteilige Jahres-BBG der Rentenversicherung.

2. Schritt: Arbeitsentgelt Januar bis März

Als nächstes rechnen Sie aus, wie hoch das feste Gehalt der Mitarbeiterin von Januar bis März 2024 ist:

- $3 \times 4.250 \text{ Euro} = 12.750 \text{ Euro}$

3. Schritt: Vergleich anteilige BBG und Entgelt

Anschließend vergleichen Sie das errechnete Entgelt mit der anteiligen BBG.

- Liegt das Entgelt unter der anteiligen BBG? Ja, denn 12.750 Euro Entgelt liegen unter der anteiligen BBG von 16.537,50 Euro.
- Wie hoch ist die Differenz? Sie beträgt 3.787,50 Euro

4. Schritt: Vergleich Differenz mit Einmalzahlung

Diese Differenz vergleichen Sie mit der einmalig gezahlten Gewinnbeteiligung von 3.800 Euro:

- Die Gewinnbeteiligung von 3.800 Euro ist höher als der Differenzbetrag von 3.787,50 Euro.

Ergebnis: Greift die Märzklausel?

Ja, Sie müssen die Märzklausel anwenden. Die im März gezahlte Gewinnbeteiligung wäre im Monat der Auszahlung (März) nicht in voller Höhe beitragspflichtig. Deswegen muss sie dem Vorjahr zugeordnet werden.

Beiträge aus der Einmalzahlung berechnen

Sie gehen nun also davon aus, dass die Einmalzahlung zum Dezember 2024 gehört. Im Dezember verdiente die Mitarbeiterin 3.750 Euro im Monat plus die Einmalzahlung von 3.800 Euro. Das ergibt ein Dezembergehalt von 7.550 Euro.

- Die monatliche BBG KV lag 2024 bei 5.175 Euro. Damit liegt das Dezembergehalt über der BBG KV. Die Folge: In der Kranken- und Pflegeversicherung müssen Sie eine Vergleichsberechnung für das Jahr 2024 machen.
- Die monatliche BBG RV/ALV lag 2024 bei 7.550 Euro; diese wird vom Dezembergehalt erreicht, aber nicht überschritten. Die Folge: In der Renten- und Arbeitslosenversicherung ist die Einmalzahlung in voller Höhe beitragspflichtig. Sie müssen keine Vergleichsberechnung für das Jahr 2024 machen.

5. Schritt: Vergleich BBG KV 2024 und Jahresgehalt

Die Arbeitnehmerin hat das ganze Jahr 2024 im Unternehmen gearbeitet. Daher nutzen Sie die jährliche Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung für die Berechnung. Diese lag 2024 bei 62.100 Euro.

Hinweis: Hätte die Arbeitnehmerin nicht das volle Jahr im Unternehmen gearbeitet, müssten Sie für 2024 die anteilige Beitragsbemessungsgrenze heranziehen.

2024 hat die Arbeitnehmerin $12 \times 3.750 \text{ Euro} = 45.000 \text{ Euro}$ erhalten. Das liegt unter der BBG KV 2024:

- $62.100 \text{ Euro BBG KV} - 45.000 \text{ Euro Gehalt für 2024} = 17.100 \text{ Euro Differenz}$

Die Differenz vergleichen Sie mit der Einmalzahlung:

- Die Einmalzahlung von 3.800 Euro ist geringer als die Differenz von 17.100 Euro.

Das Ergebnis: Fallen SV-Beiträge aus der Einmalzahlung an?

Ja, die Gewinnbeteiligung (Einmalzahlung) von 3.800 Euro muss in voller Höhe verarbeitet werden – und zwar in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Sonderfall Unfallversicherung

In der Unfallversicherung gilt die Märzklausel nicht, denn hier gilt das Zuflussprinzip: Eine Einmalzahlung gehört für die Unfallversicherung immer zu dem Kalenderjahr, in dem sie gezahlt wurde.

Mehr zur Märzklausel und den Rechengrößen

Alles Wichtige zu Beiträgen aus Einmalzahlungen und zur Märzklausel haben wir in unserer FAQ-Sammlung zusammengestellt: **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2042498**.

Rechtliche Hintergründe und Erklärungen zur Märzklausel finden Sie bei **tk-lex.tk.de** mit dem **Suchwort „Märzklausel“**.

Alle Beitragssätze, Bemessungsgrenzen und Rechengrößen für 2025 finden Sie in unseren Beitragstabellen und Downloads unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2035284**.

Quelle: TK

2. Arbeit auf Abruf: Stolperfallen bei Minijobs beachten

Wer Minijobberinnen und Minijobber auf Abruf beschäftigt, muss genau hinschauen, denn sonst kann der Minijob schnell zu einer versicherungspflichtigen Tätigkeit werden.

Minijobber und Teilzeitbeschäftigte werden häufig auf Abruf eingesetzt und haben keine festgelegte wöchentliche Arbeitszeit. Um diese Beschäftigten zu schützen, sieht das Teilzeit- und Befristungsgesetz besondere Regelungen vor – mit Auswirkungen auf die Sozialversicherung. Die Folge: Aus einem Minijob kann ungewollt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung werden.

Wann liegt „Arbeit auf Abruf“ vor?

Bei der Arbeit auf Abruf handelt es sich um eine Vereinbarung, nach der Beschäftigten ihre Arbeitsleistung

- je nach Arbeitsanfall erbringen und
- nach einseitiger Anweisung des Arbeitgebers.

Dabei müssen Arbeitgeber gesetzliche Vorgaben beachten. Die Bedingungen sind in § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Die Bedingungen greifen in der Regel immer dann, wenn die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffene Absprache nicht arbeits- oder tarifvertraglich bzw. in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist.

Fiktive wöchentliche Arbeitszeit bei fehlender Vereinbarung

Nach dem TzBfG gilt: In einer Abruf-Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt sein. Ist das nicht der Fall, gilt eine fiktive Wochenarbeitszeit als vereinbart, nämlich die gesetzlich vorgeschriebene Wochenarbeitszeit von 20 Stunden. Aus dieser fiktiven Arbeitszeit werden Entgeltansprüche abgeleitet und müssen vergütet werden bzw. können von den Beschäftigten arbeitsrechtlich geltend gemacht werden.

Sozialversicherung orientiert sich am arbeitsrechtlichen Anspruch

Der Entgeltanspruch, der sich auf Basis der fiktiven Arbeitszeit ergibt, wird auch Phantomlohn genannt. Er muss für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt werden. Dies gilt unabhängig davon, ob in diesem Umfang tatsächlich Arbeit geleistet oder vergütet wurde.

Wenn man also von der fiktiven Wochenarbeitszeit von 20 Stunden ausgeht (wenn es keine andere Vereinbarung gibt), entstehen allein aufgrund des Mindestlohns schnell monatliche Entgelte von mehr als 556 Euro. Diese Beschäftigten wären dann keine Minijobber mehr, sondern sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer.

Maximale Arbeitszeit bei Minijobs**Minijob allgemein**

Die Verdienstgrenze für Minijobs orientiert sich am gesetzlichen Mindestlohn. Steigt der Mindestlohn, wird auch die Minijobgrenze angehoben. Seit 1. Januar 2025 liegt der Mindestlohn bei 12,82 Euro. Die Minijobgrenze liegt bei 556 Euro pro Monat.

Auch wenn es bei Minijobs im Prinzip keine besondere Begrenzung der monatlichen Arbeitszeit gibt, ergibt sich aus dem Mindestlohn doch eine Obergrenze: Im Jahr 2025 können Minijobber monatlich maximal 43,37 Stunden arbeiten (556 Euro : 12,82 Euro). Bei höheren Stundenlöhnen fällt die monatliche Arbeitszeit entsprechend geringer aus.

Innerhalb dieses Rahmens darf die wöchentliche Arbeitszeit auch flexibel gestaltet sein, wie zum Beispiel bei einer Arbeitszeit von 20 Stunden alle zwei Wochen.

Minijob auf Abruf: Mindest- und Höchst-arbeitszeiten vereinbaren

Erfolgt die Arbeit auf Abruf, wird in der Regel eine Abrufvereinbarung geschlossen. Darin muss nach dem TzBfG eine bestimmte Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt sein. Wird der Mindestlohn gezahlt, darf die Vereinbarung nur maximal 10 Stunden pro Woche vorsehen, damit die Beschäftigung geringfügig bleibt.

Wer Minijobberinnen und Minijobber auf Abruf einsetzen möchte, sollte die Dauer der

wöchentlichen Arbeitszeit schriftlich mit den Beschäftigten festlegen. Dabei sollten Sie eine wöchentliche Mindest- oder Höchstzeit vereinbaren.

Allerdings müssen Sie darauf achten, dass die Mindestarbeitszeit nicht um mehr als 25 Prozent überschritten und die Höchstarbeitszeit nicht um mehr als 20 Prozent unterschritten werden darf.

Betriebsprüfungen können zu Nachforderungen führen

Die Betriebsprüfdienste der Rentenversicherung prüfen Arbeitgeber mindestens alle vier Jahre, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag stehen, ordnungsgemäß erfüllen. Sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen zur Sozialversicherung nach der DEÜV.

Auch hier folgt der Betriebsprüfdienst natürlich der Regelung, dass sich die Sozialversicherung am arbeitsrechtlichen Anspruch orientiert.

Das kann in Einzelfällen dazu führen, dass eine ursprünglich als Minijob eingeschätzte Beschäftigung wegen Missachtung arbeitsrechtlicher Vorgaben nachträglich sozialversicherungspflichtig wird und der Arbeitgeber Beiträge nachzahlen muss.

Ausnahmen von den Regelungen für Arbeit auf Abruf

Anders sieht es aus, wenn kein dauerhaftes Arbeitsverhältnis vorliegt. Die Regelungen zur Arbeit auf Abruf finden keine Anwendung bei Rahmenvereinbarungen, in denen Arbeitgeber und Beschäftigte festlegen, dass keine Arbeitspflicht besteht und das Arbeitsverhältnis jeweils erst mit Angebot und Annahme eingegangen wird. In diesen Fällen handelt es sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes um kein Dauerarbeitsverhältnis und damit auch nicht um Arbeit auf Abruf (BAG-Urteil v. 15.02.2012, Az. 10 AZR 111/11).

Arbeit auf Abruf liegt auch nicht bei flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen vor, bei denen das monatliche Entgelt immer die gleiche Höhe hat und lediglich die Arbeitszeit schwankt.

Mehr zu Minijobs

In unseren FAQ finden Sie Antworten auf häufige Fragen von Arbeitgebern zu geringfügigen Beschäftigten: **[firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de)**, Suchnummer 2042524.

Unser Beratungsblatt fasst alles Wichtige zu geringfügigen Beschäftigten zusammen: **[firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de)**, Suchnummer 2031418.

TK-Lex bietet rechtliche Hintergründe und praktische Arbeitshilfen, wenn Sie Minijobber beschäftigen möchten: **[tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de)** mit dem Suchwort „Minijob“.

Quelle: TK-Lex

3. Mutterschutz bei Fehlgeburten wird ab Juni 2025 ausgeweitet

Bisher greift der Mutterschutz im Falle einer Fehlgeburt nur, wenn sie ab der 24. Schwangerschaftswoche erfolgt. Das soll sich nun ändern: Künftig haben auch Frauen Anspruch auf Mutterschutz, die ab der 13. Woche eine Fehlgeburt erleiden.

Eine Fehlgeburt liegt aus medizinischer Sicht vor, wenn die Schwangerschaft bis zur 24. Schwangerschaftswoche vorzeitig endet. Für die betroffenen Frauen kann die Fehlgeburt eine sehr belastende Erfahrung sein.

Da es bisher keine anderen Regelungen gab, mussten sich Betroffene von ihrer Ärztin oder ihrem Arzt krankschreiben lassen, wenn sie Zeit brauchten, um das Ereignis zu verarbeiten.

Denn bisher sind nach dem Mutterschutzgesetz nur Leistungen für Totgeburten vorgesehen, also Fehlgeburten, die nach der 24. Woche erfolgen oder wenn das Kind mindestens 500 Gramm wiegt.

Neu: Gestaffelte Schutzfristen bei Fehlgeburt

Ab dem 1. Juni 2025 greift das neue Gesetz: Dann gelten gestaffelte Schutzfristen bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche. Das Mutterschutzgesetz wird entsprechend geändert.

Je länger die Schwangerschaft gedauert hat, desto länger dauert auch die Schutzfrist bei einer Fehlgeburt.

- Fehlgeburt ab der 13. Woche: bis zu 2 Wochen Mutterschutz
- Fehlgeburt ab der 17. Woche: bis zu 6 Wochen Mutterschutz
- Fehlgeburt ab der 20. Woche: bis zu 8 Wochen Mutterschutz

In diesen Schutzfristen dürfen Arbeitgeber die betroffenen Frauen nicht beschäftigen. Ausnahmen davon sind nur möglich, wenn sich die betroffene Frau ausdrücklich zur Arbeit bereit erklärt.

Während Schutzfrist Anspruch auf Mutterschaftsgeld

Während der Schutzfristen haben Frauen Anspruch auf Mutterschaftsleistungen. Die Dauer der Leistungen richtet sich nach der Schutzfrist.

Arbeitgeber können sich die Kosten für den Mutterschutz ganz normal über die Umlageversicherung U2 zurückholen.

Gesetzentwurf nachlesen

Der Deutsche Bundestag informiert auf seiner Seite über das Gesetzgebungsverfahren. Dort können Sie auch den beschlossenen Gesetzentwurf nachlesen: **[bundestag.de](https://www.bundestag.de)**.

Quelle: Bundestag; DRV; Datakontext; ZDF

4. BAG-Urteil zu Gehaltsabrechnungen: Verzicht auf Papier rechtlich zulässig

Das Bundesarbeitsgericht hat ein Urteil zu Gehaltsabrechnungen gefällt: Arbeitgeber dürfen diese rein digital zur Verfügung stellen und auf den Papierversand verzichten.

Grundsätzlich gilt: Gemäß Gewerbeordnung müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten Gehaltsabrechnungen in Textform zur Verfügung stellen (§ 108 Abs. 1 Satz 1 GewO). Das bedeutet, dass auch elektronische Dokumente zulässig sind, die Mitarbeitende über passwortgeschützte Postfächer abrufen.

Eine Verkäuferin in einem Einzelhandelsbetrieb war damit nicht einverstanden und klagte: Sie wollte ihre Gehaltsabrechnungen nicht über das digitale Mitarbeiterpostfach erhalten, sondern wie gewohnt auf dem Postweg.

Das Landesgericht gab ihr zunächst recht und ging davon aus, dass die Bereitstellung in einem Online-Portal nicht ausreicht.

BAG-Urteil: rein digitale Bereitstellung rechtlich zulässig

Der Arbeitgeber ging in Revision vor dem BAG und hatte Erfolg (BAG-Urteil v. 28.01.2025, Az. 9 AZR 48/24). Das BAG urteilte, dass Entgeltabrechnungen via digitale Mitarbeiterpostfächer die vorgeschriebene Textform erfüllen. Beschäftigte haben bei Gehaltsabrechnungen eine Holschuld. Das heißt, der Arbeitgeber kann den Anspruch auf Entgeltabrechnungen erfüllen, ohne für den Zugang der Abrechnung bei den Beschäftigten verantwortlich zu sein. Es reicht, wenn er die Abrechnung digital zum Abruf bereitstellt. Wichtig ist nur, dass er den Abruf auch den Beschäftigten ermöglicht, die privat nicht über einen Online-Zugriff verfügen. Dies kann zum Beispiel im Betrieb erfolgen, wo Mitarbeitende die Dokumente einsehen und ausdrucken können.

Mehr zur Entgeltabrechnung

Antworten auf häufige Arbeitgeberfragen zu Lohn- und Gehaltsunterlagen finden Sie in unserer Sammlung unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer 2035962.

Rechtliche Grundlagen und Erklärungen zu den einzelnen Rechtsgebieten plus Tipps und Hinweisen zur Arbeitspraxis bietet unser Überblick unter **tk-lex.tk.de** mit dem Suchbegriff „Lohn- und Gehaltsabrechnung“.

Quelle: BAG-Urteil v. 28.01.2025, Az. 9 AZR 48/24; LAG Niedersachsen v. 16.01.2024, Az. 9 Sa 575/23

5. Jetzt am Ideenwettbewerb teilnehmen: Mehr Gesundheit für kleine Unternehmen

Eine gute Idee reicht – und es winken bis zu 25.000 Euro für die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden: Vom 1. Februar bis 31. Mai 2025 können Kleinst- und Kleinunternehmen ihre Gesundheitsideen beim Ideenwettbewerb „49 gewinnt“ einreichen.

Kreative Ideen sind gefragt: Familienunternehmen, Handwerksbetriebe und andere kleine Unternehmen von 1 bis 49 Mitarbeitende können noch bis zum 31. Mai 2025 ihre gesunden Ideen und Vorschläge einreichen.

Die besten Ideen werden gemeinsam mit Ihnen umgesetzt. So können Sie nicht nur die Gesundheit in Ihrem Unternehmen verbessern, sondern auch Unterstützung im Wert von 10.000 bis 25.000 Euro für Ihre Idee gewinnen.

Interesse geweckt?

Hier können Sie mitmachen: **49gewinnt.de**

Hier gibt's Hilfe

Sie sind nicht sicher, ob sie Ihre Idee einreichen möchten oder wissen nicht genau, wie Sie Ihren Vorschlag am besten formulieren? Das Wettbewerbsteam hilft mit Leitfäden, Checklisten und Workshops. So können Sie Ihrer Idee den letzten Schliff geben.

Die Initiative

Der Wettbewerb „49 gewinnt“ wurde von der BGF-Koordinierungsstelle ins Leben gerufen und wird von allen gesetzlichen Krankenkassen finanziert. Die Initiative unterstützt kleine und Kleinstunternehmen dabei, Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) für ihre Mitarbeitenden stärker in den Fokus zu rücken und individuell in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Quelle: TK; BGF-Koordinierungsstelle

6. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an

Die TK-Webinare bieten Ihnen einen schnellen Überblick über wichtige arbeitgeberrelevante Themen. Melden Sie sich einfach zu einem der Termine an und verfolgen Sie das Webinar an Ihrem PC oder mobil – natürlich kostenfrei.

Webinar „Reisekosten“

Termin

20. März 2025, 14:30 Uhr bis ca. 16:30 Uhr

Inhalt

Das Webinar bietet Ihnen einen umfassenden und praxisnahen Überblick über die wichtigsten Grundlagen und aktuellen Neuerungen bei steuerlichen Reisekosten.

Es werden Themen wie die erste Tätigkeitsstätte, die Abgrenzung von Auswärtstätigkeiten sowie die Berechnung und Kürzung von Spesen bei Mahlzeitengestellung behandelt.

Zudem werden häufige Fragen zu Fahrt- und Unterkunftskosten sowie zur doppelten Haushaltsführung geklärt.

Die Veranstaltung beleuchtet sowohl die steuerfreien Erstattungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber als auch die verbleibenden Abzugsmöglichkeiten in der Steuererklärung – unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung. Außerdem beantworten wir natürlich Ihre Fragen im Webinar.

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

7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für Februar und März 2025 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Februar 2025

- 10. Februar: Lohnsteueranmeldung Januar 2025
- 24. Februar: SV-Beitragsnachweis Februar 2025
- 26. Februar: Fälligkeit der SV-Beiträge Februar 2025

März 2025

- 10. März: Lohnsteueranmeldung Februar 2025
- 25. März: SV-Beitragsnachweis März 2025
- 27. März: Fälligkeit der SV-Beiträge März 2025

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**.