



☎ 0800 8579840
24/7 zum Nulltarif

📧📱📞 www.ikk-gesundplus.de
firmenservice@ikk-gesundplus.de



Mehr Leistung. Mehr Service.

02
Juli 2022

Profil NEWS

Newsletter für Arbeitgeber und Lohnsteuerbüros

INHALT

- 2** » Der Mindestlohn – Änderungen bei Minijobs und Midijobs
- 3** » Meldungen für beschäftigte Rentner – Unterstützung durch Entgeltabrechnungsprogramme
» Ferienjobs – Beschäftigung von Schülerinnen und Schülern
- 4** » Ukraine – Beschäftigung von Flüchtlingen
» Webinar-Rückblick – „Beschäftigung Ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“
- 5** » Gesamtsozialversicherungsbeitrag: Werkstudenten – Auslaufen der Corona-Sonderregelungen
- 6** » eAU – elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung: Testphase läuft zum 31. Dezember 2022 aus
» Sommer, Sonne, Urlaub – Den Sonnenschutz nicht vergessen!
- 7** » Verzahnung von Arbeitsschutz & Gesundheitsförderung im Betrieb
» Äußere und innere Hitzebelastung senken!
- 8** » Sozialversichert als Azubi – Der Ausbildungsstart 2022 steht vor der Tür

EDITORIAL

Sehr geehrte Leserinnen, sehr geehrte Leser,

das Jahr 2022 steht ganz im Zeichen des Krieges in der Ukraine, den noch weiter bestehenden Corona-Infektionen und einer galoppierenden Inflation. Alles keine guten Voraussetzungen, um positiv in die Zukunft zu blicken.

Dennoch möchten wir Ihnen mit diesem Newsletter für die bevorstehenden Monate eine schöne Zeit wünschen. Genießen Sie den Sommer und tanken Sie im Urlaub wieder neue Kräfte für die in diesem Jahr noch anstehenden Aufgaben.

Als Beleg für den hohen Qualitätsstandard bei der Ausbildung neuen Personals wurde die IKK gesund plus nach 2016 und 2019 in diesem Jahr erneut mit dem unabhängigen Gütesiegel „Best Place To Learn“ ausgezeichnet. Denn neben der erforderlichen Digitalisierung spielt qualifiziertes Fachpersonal auch bei einer Krankenkasse eine wichtige Rolle. Dabei werden die Auszubildenden von Anfang an in die betrieblichen Abläufe einbezogen und lernen bereichsübergreifend die Anliegen der Versicherten und Arbeitgeber kennen. Damit sichern sie weiterhin den sehr guten Service und die Beratungsqualität der IKK gesund plus.

In unserem aktuellen Newsletter bieten wir Ihnen interessante Themen u.a. zur Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Saisonarbeitskräften.

Sollten sich im täglichen Betrieb Fragen zum Sozialversicherungsrecht ergeben, werden Sie durch unseren Firmenservice umfassend informiert und beraten. Nutzen Sie auch unser Internetangebot. Auf unserer Seite bieten wir Ihnen weitere interessante Informationen und nützliche Tools, die Sie bei der Arbeit unterstützen.

Ihre IKK gesund plus

Der Mindestlohn

Änderungen bei Minijobs und Midijobs

Zum 1. Oktober 2022 steigt der Mindestlohn auf 12 Euro

Am 3. Juni 2022 hat der Deutsche Bundestag dem Gesetz zur Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro zugestimmt, verabschiedet wurde es am 10. Juni im Bundesrat und in Kraft treten wird es am 1. Oktober 2022. Nach der bereits im Koalitionsvertrag vereinbarten „staatlichen“ Anhebung des Mindestlohns, wird dieser zukünftig wieder auf Grundlage von Beschlüssen der Mindestlohnkommission erfolgen. Rund sechs Millionen Menschen sollen nach Angaben der Bundesregierung von der Anhebung profitieren.

Minijob – Neuerungen

Veränderungen des Mindestlohns haben auch Auswirkungen auf geringfügig entlohnte Beschäftigungen. Die Grenze von 450 Euro wurde bisher nicht verändert, so dass „Minijobber“ weniger Stunden arbeiten konnten, ohne die Geringfügigkeitsgrenze zu überschreiten. Für Arbeitgeber war es in diesen Fällen wichtig, eine Überprüfung der zu leistenden Arbeitsstunden vorzunehmen. So beträgt die maximal mögliche Arbeitszeit, ohne dass die Grenze von 450 Euro überschritten wird, ab 1. Juli 2022 nur noch 43,06 Stunden im Monat.

Zukünftig gestaltet sich die Geringfügigkeitsgrenze dynamisch und orientiert sich am jeweiligen Mindestlohn. Sie errechnet sich immer auf Basis einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden. Hochgerechnet auf einen Monat erhöht sich ab 1. Oktober 2022 die Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro, so dass auch bei dem dann gültigen Mindestlohn von 12 Euro noch 43,33 Stunden im Monat gearbeitet werden kann, ohne die Grenze zu überschreiten.

Ebenfalls zukünftig wird auch die bisherige in den Geringfügigkeitsrichtlinien vorgesehene Ausnahmeregelung zum nicht vorhersehbaren Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze gesetzlich geregelt. Hier war bisher ein Zeitraum von bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres möglich. Während dieser Zeit war die Höhe des Arbeitsentgelts nicht relevant.

Künftig soll ein nicht vorhersehbares Überschreiten nur noch bis zu zwei Monate innerhalb eines Zeitjahres möglich sein. Dabei ist vorgesehen, den Betrag jeweils bis zum Doppelten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze zu beschränken.

Übergangsbereich – Midijob

Mit Einführung der Gleitzone (ab 1. Juli 2019 Übergangsbereich) werden Arbeitnehmende beim Übergang einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (Minijob) zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der damit verbundenen Reduzierung der Arbeitnehmerbeitragsanteile entlastet. Der Übergangsbereich schließt sich immer an die geltende Geringfügigkeitsgrenze an, so dass dieser zukünftig bei 520,01 Euro beginnt und bei 1.600 Euro endet; aktuell 1.300 Euro.

Um die Beitragsbelastung der Arbeitnehmenden in diesem Bereich weiter zu verringern, werden die Berechnungsformeln für den Gesamtbeitrag angepasst und für die Arbeitnehmeranteile neu eingeführt. Mit der „Glättung“ der Beitragsbelastung beim Übergang von einem Minijob zu einem Midijob wird es für Minijobber attraktiver, ihre Arbeitszeit auszuweiten und sozialversicherungspflichtig zu arbeiten. Auch die Beitragsberechnung für Arbeitgeber wird geändert. Werden die Beiträge bisher vom vollen Entgelt berechnet, sieht die ab 1. Oktober 2022 im Übergangsbereich für Arbeitgeber gültige Berechnungsformel zunächst eine stärkere Belastung vor. So wird der Arbeitgeberbeitrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge (28 Prozent) angeglichen. Dieser Satz wird dann innerhalb des Übergangsbereichs gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen.

Die Änderungen der Verdienstgrenzen erfordern ab dem 1. Oktober 2022 eine Übergangsregelung. So erhalten Midijobber, deren Entgelt am 30. September durchschnittlich zwischen 450,01 Euro und 520,00 Euro liegt, bis zum 31. Dezember 2023 Bestandsschutz und bleiben grundsätzlich versicherungspflichtig; können sich aber auf Antrag davon befreien lassen. Erfolgt keine Befreiung, werden für diesen Personenkreis die Beiträge im Übergangsbereich nach den bis zum 30. September 2022 geltenden Regelungen berechnet. Liegt das Entgelt vor dem 30. September 2022 bereits über 520 Euro oder wird die Beschäftigung ab dem 1. Oktober 2022 neu begonnen, so gelten die neuen Berechnungsformeln.

Nutzen Sie dazu unseren Midijobrechner, der Ihnen ab 1. Oktober 2022 mit den neuen Beitragsberechnungen im Übergangsbereich zur Verfügung stehen wird.

www.ikk-gesundplus.de/mjgz-rechner

Meldungen für beschäftigte Rentner

Unterstützung durch Entgeltabrechnungsprogramme

Revisionsprüfungen bei verschiedenen Rentenversicherungsträgern ergaben eine nicht unerhebliche Anzahl von nicht korrekten Meldungen für beschäftigte Rentner, die nicht nur einen hohen Ermittlungsaufwand für die Sachbearbeitung erfordern, sondern sich auch auf die Höhe der Rentenleistung auswirken. Dabei wurden Altersvollrentenbezieher mit Personengruppe (PGR) 120 als auch Teilrentenbezieher (PGR) 101 als versicherungsfreie Altersvollrentenbezieher mit (PGR) 119 mit einem halben Rentenversicherungsbeitrag und dem Beitragsgruppenschlüssel (BYGR) 3 gemeldet, obwohl hier der

volle Rentenversicherungsbeitrag (BYGR) 1 anzugeben war. Ebenso kam es zu Fehleinschätzungen bei den Angaben zur Krankenversicherung und Arbeitslosenversicherung. Um die Arbeitgeber bei der versicherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilung beschäftigter Rentner anhand verpflichtender Plausibilitätsprüfungen in den Entgeltabrechnungsprogrammen mehr zu unterstützen, sind zukünftig erweiterte Kennzeichen und Prüfungen in den Entgeltabrechnungsprogrammen umzusetzen, die jedoch nicht Bestandteil des Meldeverfahrens sein werden. Das für die Systemprüfungen der Entgeltab-

rechnungsprogramme eingesetzte Pflichtenheft der ITSG ist deshalb zum 1. Juli 2022 entsprechend anzupassen. Sofern weitere maschinelle Möglichkeiten in den Entgeltabrechnungsprogrammen umsetzbar sind, sind auch diese im Pflichtenheft zu berücksichtigen. Darüber hinausgehende Informationen zum Rentenbezug sind dem Rentenbescheid des Beschäftigten zu entnehmen. Darauf verständigten sich die Spitzenverbände der Sozialversicherung anlässlich der Besprechung zum gemeinsamen Meldeverfahren am 30. März 2022.

Ferienjobs

Beschäftigung von Schülerinnen und Schülern

Die Ferienzeit steht wieder vor der Tür und die Aufbesserung des Taschengeldes wird für viele Jugendliche ein Thema. Gelegenheit dazu bieten zahlreiche Ferienjobs, die nebenbei auch Einblicke in die Berufswelt gewähren. Vorteil für den Arbeitgeber: In aller Regel besteht Sozialversicherungsfreiheit, so dass weniger Personalkosten anfallen. Denn die Jobs von Schülerinnen und Schülern allgemeinbildender Schulen sind zumeist versicherungsfrei in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, wenn sie geringfügig entlohnt oder kurzfristig beschäftigt werden. Rentenversicherungsfreiheit besteht auch bei kurzfristigen Aushilfsbeschäftigungen. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijobs) sind dagegen grundsätzlich rentenversicherungspflichtig mit der Möglichkeit sich davon befreien zu lassen.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigung sind die üblichen Meldungen und Beiträge zur Minijobzentrale erforderlich. Der Arbeitgeber hat für gesetzlich krankenversicherte Schülerinnen und Schüler pauschale Beiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 13 % und pauschale Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % des Arbeitsentgelts zu entrichten, sofern er sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt. Erfolgt keine Befreiung von der Rentenversicherung, fallen Pflichtbeiträge in Höhe von 18,6 % des Arbeitsentgelts an, davon

zahlt der Arbeitgeber 15 %, die restlichen 3,6 % sind von der Schülerin oder dem Schüler zu entrichten.

Auch für kurzfristige Beschäftigung von Schülerinnen und Schülern gelten die sonst üblichen Regelungen, so dass diese von vornherein auf nicht mehr als drei Monate (90 Kalendertage) oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres begrenzt sind. Übersteigt das monatliche Entgelt 450 Euro, besteht Versicherungsfreiheit nur, sofern die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Die monatliche Entgeltgrenze von 450 Euro gilt auch, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht. In aller Regel werden Ferienjobs unter diesen Voraussetzungen nicht berufsmäßig ausgeübt, da diese von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung anzusehen sind. Allerdings liegt Berufsmäßigkeit vor, wenn die kurzfristige Beschäftigung zwischen dem Ende der Schulausbildung und einer Beschäftigung (z.B. Berufsausbildung), eines dualen Studiengangs oder der Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres bzw. eines Bundesfreiwilligendienstes ausgeübt wird. Dagegen werden Beschäftigungen zwischen dem Schulabschluss und beabsichtigter Fachschulbildung bzw. beabsichtigtem Studium nicht als berufsmäßig angesehen und bleiben somit versicherungsfrei.

Ukraine

Beschäftigung von Flüchtlingen

Nach § 24 Abs. 1 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) erhalten ukrainische Flüchtlinge eine vorläufige Bescheinigung (Fiktionsbescheinigung) über ihr Aufenthaltsrecht; damit verbunden ist auch die Erlaubnis zum Arbeiten. Sowohl die Fiktionsbescheinigung als auch die spätere Aufenthaltserlaubnis muss den Eintrag „Erwerbstätigkeit erlaubt“ enthalten. Aufgrund der Ukraine-Aufenthalts-Übergangsverordnung sind die dort genannten Personen von dem Erfordernis eines Aufenthaltstitels bis zum 31. August 2022 befreit, ein Antrag kann aber gestellt werden.

Damit besteht die Möglichkeit, in Deutschland grundsätzlich jede Beschäftigung auszuüben oder eine Ausbildung zu beginnen. Allerdings sind die Zugangsbeschränkungen (Anerkennung von Berufsqualifikationen) in einigen Berufen zu beachten.

Sind die Voraussetzungen erfüllt, so gelten für diesen Personenkreis die gleichen Anforderungen an ein sozialversicherungspflichtiges

Beschäftigungsverhältnis wie bei allen anderen Arbeitnehmern, die in Deutschland erwerbstätig sind. Allerdings kommt bei einer kurzfristigen Beschäftigung mit einem monatlichen Verdienst über 450 Euro keine Versicherungsfreiheit in Betracht, da die Beschäftigung für diese Personen grundsätzlich nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und somit berufsmäßig ausgeübt wird.

Hinsichtlich der freien Krankenkassenwahl, Meldevorschriften, Berechnung und Zahlung der Beiträge, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder nach dem Mutterschutzgesetz, Anspruch auf Krankengeld und Mutterschaftsgeld, Kurzarbeitergeld, Beachtung der Geringfügigkeitsgrenzen, Zahlung des Mindestlohns usw. gibt es keine abweichenden Regelungen.

Die Anmeldung zur Sozialversicherung erfolgt, wie üblich, z.B. über das zertifizierte Entgeltabrechnungsprogramm oder sv.net an die gewählte

Krankenkasse; bei Minijobs an die Minijob-Zentrale. In aller Regel verfügen die Geflüchteten noch über keine deutsche Sozialversicherungsnummer, so dass diese ggf. mit der ersten Anmeldung und den unbedingt erforderlichen Angaben zu Geburtsname, Geburtsort und Geburtsland beim Rentenversicherungsträger zu beantragen ist.

Ähnlich verhält es sich im Steuerrecht. Auch hier gibt es keine Besonderheiten bei den üblichen Arbeitgeberpflichten. Wie schon bei der Sozialversicherungsnummer wird in aller Regel noch keine persönliche Identifikationsnummer (IdNr) vorliegen. Diese wird vom Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) aufgrund der Anmeldung bei der zuständigen Meldebehörde des Unterbringungsorts vergeben. Liegt die Identifikationsnummer noch nicht vor, können für eine Übergangszeit von bis zu drei Monaten die voraussichtlichen Lohnsteuerabzugsmerkmale angewandt werden.

Webinar-Rückblick

„Beschäftigung Ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“

Branchenübergreifend gibt es viele Gründe für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei gilt es die unterschiedlichsten Voraussetzungen und gesetzliche Vorschriften zu beachten. Wie verhält es sich bei EU-Bürgerinnen und -Bürgern oder Personen aus Drittstaaten? Welche besonderen Aufenthaltsbestimmungen gelten, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in mehreren Staaten beschäftigt sind und welche Unterlagen sind erforderlich? Wie sind die Meldevorschriften zur Sozialversicherung, sind Familienangehörige mitversichert und gibt es Besonderheiten bei der Inanspruchnahme von Leistungen?

Das waren unsere Themen:

- » Zugang zur Sozialversicherung
- » Besonderheiten bestimmter Personengruppen
- » Leistungen im Ausland
- » Checkliste für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Webinar-Angebot verpasst?

Nutzen Sie die Möglichkeit, die Webinaraufzeichnung nachträglich anzuschauen oder laden Sie sich das Handout herunter.

www.ikk-gesundplus.de/webinar-bam



Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Werkstudenten – Auslaufen der Corona-Sonderregelungen

Personen, die während der Dauer ihres Studiums gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden, sind kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungsfrei, wenn das Studium im Vordergrund steht. Davon ist auszugehen, wenn die Beschäftigung neben dem Studium nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgeübt wird (Werkstudentenprivileg). Eine Ausdehnung der 20-Stunden-Grenze während der Vorlesungszeit ist nur möglich, wenn die ausgeübte Beschäftigung am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden ausgeübt wird. Voraussetzung ist auch hier, dass das Studium weiterhin im Vordergrund steht.

Die 20-Stunden-Grenze ist unerheblich, wenn die Beschäftigung ausschließlich in der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt wird, so dass Zeit und Arbeitskraft in der Gesamtbetrachtung überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch für eine Beschäftigung, die grundsätzlich an nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgeübt wird, in den Semesterferien auf mehr als 20 Stunden wöchentlich ausgedehnt und nach dem Ende der Semesterferien wieder auf eine Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden zurückgeführt wird.

Wurden die Semesterferien aufgrund der Corona-Krise über das ursprünglich vorgesehene Ende hinaus aus-

geweitet bzw. verlängert, so galten in diesem Zusammenhang auch diese Zeiträume als vorlesungsfreie Zeit. Zudem war der Lehrbetrieb in der Vergangenheit zum Teil pandemiebedingt eingeschränkt bzw. die Präsenzlehre zugunsten von Online-Distanzlehre ausgesetzt. Lehrangebote konnten in Folge dessen zeitlich flexibel in Anspruch genommen werden. Für diesen Zeitraum durfte ebenfalls angenommen werden, dass über 20 Wochenstunden hinausgehende Beschäftigungen der Anwendung des Werkstudentenprivilegs nicht entgegenstehen.

Mittlerweile ist der Präsenzbetrieb an den Hochschulen weitestgehend zurückgekehrt, so dass mit Beginn des Sommersemesters 2022 die vorübergehende Auslegung der Rechtslage zum Werkstudentenprivileg entfällt. Dies gilt auch für Beschäftigungen von Studierenden, die vor Beginn des Sommersemesters 2022 aufgenommen wurden und über diesen Zeitpunkt hinaus noch andauern.

Wie schon vor Pandemiebeginn ist zu beachten, dass das Werkstudentenprivileg dann verloren geht, wenn sich Beschäftigungen mit mehr als 20 Wochenstunden im Laufe des Jahres wiederholen und insgesamt mehr als 26 Wochen ausmachen. Ein Aussetzen oder eine Ausweitung der 26-Wochen-Regelung ist nicht vorgesehen.

Der Umwelt zuliebe

Abonnieren Sie Profil NEWS per eMail

Sie erhalten Profil NEWS gegenwärtig per Post, möchten unseren Newsletter jedoch als eMail bekommen? Dafür müssen Sie nur Ihre eMail-Adresse und Ihre Betriebsnummer in unseren Verteiler eintragen und wir schicken Ihnen unseren umfangreichen Newsletter regelmäßig per eMail zu. Gehen Sie dazu bitte auf unsere Internetseite und ändern Sie dort unkompliziert und mit wenigen Klicks die Versandoption. Einfach den Firmennamen, die Betriebsnummer und

nach einem Klick auf „per eMail“ die eMail-Adresse eingeben und noch das Kästchen für die Datenschutzbestimmungen anklicken. Datenschutzkonform erhalten Sie nun eine eMail mit der Sie uns Ihre Anmeldung bitte noch einmal bestätigen.

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihre Unterstützung!

www.ikk-gesundplus.de/profilversand



Impressum:

IKK Newsletter Profil NEWS
IKK gesund plus, Umfassungs-
straße 85, 39124 Magdeburg

Firmenservice:

☎ 0391 2806-3250 📠 -3299

✉ firmenservice@ikk-
gesundplus.de

Redaktion:

✉ redaktion@ikk-
gesundplus.de

Datenschutz:

🔗 [www.ikk-gesundplus.de/
dsgvo](http://www.ikk-gesundplus.de/dsgvo)

eAU – elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Testphase läuft zum 31. Dezember 2022 aus

Bereits seit dem 1. Oktober 2021 ist die Übermittlung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Krankenkassen für alle Arztpraxen verpflichtend. Die Ausfertigung für den Versicherten und den Arbeitgeber in Papierform als „gelber Schein“ sollte noch bis zum 30. Juni 2022 weiterhin unterschrieben in Papierform ausgehändigt werden. So war ursprünglich geplant, dass ab dem 1. Juli 2022 die Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsdaten der Beschäftigten nur noch auf elektronischem Weg abfragen. Mit dem Gesetz zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID19- Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen wurde der Starttermin für das verpflichtende eAU-Verfahren auf den 1. Januar 2023 verschoben. Die Ausfertigung für den Versicherten und den

Arbeitgeber kann daher bis 31. Dezember 2022 zunächst weiterhin unterschrieben in Papierform ausgehändigt werden. Eine Abfrage der AU-Daten in elektronischer Form ist seitens der Arbeitgeber bei der IKK gesund plus seit dem 1. Januar 2022 schon während der Testphase möglich. Die IKK gesund plus übermittelt die Daten in elektronischer Form an den Arbeitgeber zurück. Ermöglicht wurde dieses durch eine Erweiterung der Entgeltabrechnungs- und Zeiterfassungsprogramme. Ebenso kann eine Abfrage und Übermittlung der AU-Daten auch per sv.net ausgeführt werden. Parallel dazu läuft die elektronische Abfrage möglicher Vorerkrankungszeiten zur Dauer und zum Ende der Entgeltfortzahlung zunächst weiterhin über das Datenaustauschverfahren Entgeltersatzleistungen.

Sommer, Sonne, Urlaub

Den Sonnenschutz nicht vergessen!



Bestellung

☎ 0800 8579840

(24/7 zum Nulltarif)

🌐 www.ikk-gesundplus.de/broschuerenbestellung

Der Sommer ist für viele die richtige Zeit, um sich zu erholen, die Sonne zu genießen und gleichzeitig neue Energie zu tanken. Die Haut ist unser größtes Organ, das täglich vielfältigen Belastungen ausgesetzt wird. Einen ausgiebigen Aufenthalt im Freien – vor allem ohne Sonnenschutz – nehmen Ihnen Haut und Körper jedoch schnell übel. Von den möglichen Folgen haben Sie zumindest schon einmal gehört: Hautverbrennungen, Kreislaufzusammenbrüche oder ein Sonnenstich. Um die warme Jahreszeit unbeschwert genießen zu können, gilt es daher einiges zu beachten!

Richtige Verwendung von Sonnenschutzmitteln

Mit geeigneten Sonnenschutzmitteln lassen sich sowohl Sonnenbrand als auch andere Schädigungen durch die UV-Strahlung vermeiden. Auf folgendes sollten Sie z.B. bei der Verwendung von Sonnenschutzmitteln achten:

- » Sonnenschutzmittel bereits 20 bis 30 Minuten vor dem geplanten Aufenthalt im Freien auftragen
- » die verwendete Sonnencreme sollte vor UV-A- und UV-B-Strahlen schützen, denn Sonnenbrand wird hauptsächlich durch UV-B-Strahlen hervorgerufen

Vorsorge: Hautkrebscreening

Versicherte der IKK gesund plus ab 35 Jahren können alle zwei Jahre eine qualitätsgesicherte Hautkrebsuntersuchung in Anspruch nehmen. Diese wird als „standardisierte visuelle Ganzkörperuntersuchung“ durchgeführt. Darüber hinaus gewährt die IKK gesund plus einen Zuschuss von max. 30 Euro für Versicherte zwischen 14 und 34 Jahren, die Risikofaktoren aufweisen. Dieser Zuschuss kann alle zwei Jahre in Anspruch genommen werden.

Alle Informationen sowie weitere Sonnenschutzthemen finden Sie im Internet:

🌐 www.ikk-gesundplus.de



Verzahnung von Arbeitsschutz & Gesundheitsförderung im Betrieb

Kooperation zwischen Berufsgenossenschaft und Krankenkassen geschlossen

Gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) haben alle IKKn im September 2021 eine Rahmenvereinbarung zur Kooperation auf Bundesebene geschlossen, die auf neue Maßstäbe in puncto langfristige Zusammenarbeit zwischen Berufsgenossenschaft und Krankenkassen setzt.

Das gemeinsame Anliegen der Kooperationspartner ist die bessere Verzahnung von Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung im Betrieb. Ziel ist es, die von den einzelnen Partnern bislang getrennt angebotenen Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit

und Gesundheit der Beschäftigten aufeinander abzustimmen. Die Partner gehen damit auf den individuellen Präventionsbedarf gerade in den vielen Kleinbetrieben im Bau- und Reinigungsgerwerbe ein.

Erstes gemeinsames Thema:

Schutz vor UV-Strahlung

Gerade im Sommer birgt das Arbeiten im Freien Gesundheitsgefahren. Je häufiger jemand der Sonne ausgesetzt ist, desto höher ist das Risiko einer Erkrankung. Die möglichen Langzeitfolgen: vorzeitige Hautalterung, Augenschäden und im schlimmsten Fall Hautkrebs.

Vor diesem Hintergrund setzen die IKKn das Präventionspaket „UV-Schutz der BG BAU“ in die Tat um. In einem Workshop erhalten die Mitarbeitenden von Baubetrieben an verschiedenen Stationen wichtige Informationen rund um das Thema UV-Schutz und persönliche Schutzmaßnahmen. Darüber hinaus wird gemeinsam überlegt, mit welchen technischen und organisatorischen Maßnahmen der UV-Schutz wirksam verbessert werden kann. Das geht von Sonnensegeln beim Arbeiten im Freien über körper- und kopfbedeckende Kleidung bis hin zum Vermeiden von Arbeiten in der Mittagssonne.

Äußere und innere Hitzebelastung senken!

Treffen Sie wirksame Maßnahmen für Ihre Beschäftigten

Wie schafft man es, mittels technischer, organisatorischer und persönlicher Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Hitzebelastung bei der Arbeit zu senken? Hierfür bieten sich vier Handlungsfelder zum Schutz vor Hitzebelastung:

1. Schutz vor übermäßiger Wärmeeinwirkung von außen

- » Schattenspender
- » Klimatisierung (zum Beispiel von Fahrerkabinen)
- » Arbeitszeitverlagerung in kühlere Tageszeiten
- » Vermeidung oder Minimierung zusätzlicher Wärmequellen

2. Reduzierung der inneren Wärmeproduktion

- » Senkung des Arbeitspensums
- » Verringerung der körperlichen Arbeitsschwere durch Einsatz von Hilfsmitteln
- » zusätzliche Pausen
- » Vermeidung „schwerer“ Mahlzeiten

3. Erleichterung der Wärmeabgabe

- » Einsatz von Kühlkleidung
- » Tragen einer Kopfbedeckung mit angefeuchtetem Nackenschutz
- » zusätzliche Luftbewegung (Ventilator)
- » Pausenmöglichkeiten in kühlerer Umgebung

4. Sicherstellung einer ausreichenden Flüssigkeitszufuhr

- » Bereitstellung von Getränken wie Wasser, Tee oder verdünnte Fruchtsäfte
- » Einplanung regelmäßiger Trinkpausen

Weitere interessante Informationen zum Thema Hitze und hitzebedingte Erkrankungen am Arbeitsplatz finden Sie auf den Internetseiten der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft:

www.bgbau.de





Sozialversichert als Azubi

Der Ausbildungsstart 2022 steht vor der Tür

Unabhängig von der Höhe der Ausbildungsvergütung unterliegen zur Berufsausbildung Beschäftigte der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Aus diesem Grund ist für Ihren Azubi eine Anmeldung (Grund: „10“) mit dem Personengruppenschlüssel „102“ zu erstellen.

Der sonst bei einem Arbeitsentgelt zwischen 450,01 und 1.300,00 EUR zu berücksichtigende Übergangsbereich findet bei Auszubildenden keine Anwendung. Außerdem ist bei einer darunter liegenden Vergütung nicht von einem Minijob auszugehen. Dafür gilt aber für Auszubildende die so genannte Geringverdienerregelung, nach der bis zu einem monatlichen Entgelt von 325 EUR allein der Betrieb die Sozialversicherungsbeiträge zu tragen hat. Wird diese Grenze überschritten, teilen sich Auszubildender und Ausbildungsbetrieb den Beitrag je zur Hälfte.

Umlageverfahren

Bei der Feststellung der Teilnahme am Umlageverfahren U1 (Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit) werden

Auszubildende nicht mitgezählt. Ist Ihr Unternehmen umlagepflichtig, sind jedoch auch aus diesen Arbeitsentgelten Umlagen zu entrichten.

Rentenversicherungsnummer

Sofern für Ihren Azubi noch keine Versicherungsnummer vergeben wurde, ist diese mit der Anmeldung zu beantragen. Dafür sind lediglich die Geburtsinformationen einzutragen.

Bei erstmaligem Beschäftigungsantritt wird mit der Anmeldung beim Rentenversicherungsträger gleichzeitig die Ausstellung des Sozialversicherungsausweises eingeleitet.

Wir unterstützen Sie gern!

Gern beraten wir Ihren Azubi zu den Vorteilen einer Mitgliedschaft bei der IKK gesund plus! Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen Sie bei der Anmeldung Ihrer Azubis! Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns eine eMail.

Checkliste für Azubis

- » Mitgliedserklärung bei der IKK gesund plus
- » Mitgliedsbescheinigung für den Arbeitgeber
- » Elektronische Gesundheitskarte
- » Befreiung von Zuzahlungen
- » Gesundheitszeugnis (unter 18 Jahren vorgeschrieben)
- » Sozialversicherungsausweis und Rentenversicherungsnummer
- » Girokonto
- » Fahrpreismäßigung bei Bussen und Bahnen
- » Berufsausbildungsbeihilfe optional

☎ 0391 2806-2300

✉ info@ikk-gesundplus.de

🌐 www.ikk-gesundplus.de/azubi