



☎ 0391 2806 - 3250
08:00 - 18:00 Uhr



03
Juni 2025

firmenservice@ikk-gesundplus.de
www.ikk-gesundplus.de/arbeitgeber



Mehr Leistung. Mehr Service.

Profil NEWS

Newsletter für Arbeitgeber und Lohnsteuerbüros

INHALT

- 2** » Gesamtsozialversicherungsbeitrag
Datenaustausch Pflegeversicherung
ab 1. Juli 2025
- 3** » Lohnsteuer
Mit Steuervorteil in den Sommerurlaub
- 4** » Entgeltabrechnung
Anpassung der Pfändungsfreigrenzen
- 5** » Arbeitsrecht
Datenweitergabe: Arbeitgeber zu Schaden-
ersatz verurteilt
- 6** » Elektronischer Datenaustausch
Noch Luft nach oben: Unbedenklichkeits-
bescheinigungen
» Ausbildung
Start 2025 rückt näher
- 7** » Meldungen zur Sozialversicherung
Mutterschutz bei Fehlgeburten
- 8** » Betriebliche Gesundheitsförderung
Fit für die Ausbildung – Azubi-Gesund-
heitstage

Einfach digital registrieren.

Letzte Printausgabe.

Verpassen Sie nicht Ihre Profil NEWS per eMail.

🔗 www.ikk-gesundplus.de/profilversand

EDITORIAL

Sehr geehrte Leser, sehr geehrte Leserinnen,

Veränderung ist ein fester Bestandteil Ihrer und unserer Entwicklung. In diesem Sinne wollen wir unseren Firmennewsletter auf das nächste Level bringen. Das heißt: der IKK gesund plus Newsletter wird ab der nächsten Ausgabe vollständig digitaler.

Vielleicht ist Ihre erste Reaktion – schade, es geht ein Stück vertraute Routine verloren – oder auch – endlich, die Zeit ist reif. In jedem Fall wollen wir schneller, direkter und nachhaltiger informieren. Die Digitalisierung bietet uns neue Chancen, mit Ihnen einfacher, d.h. flexibler, aktueller und auch ressourcenschonender in Kontakt zu treten.

Was heißt das konkret?

Sie halten gerade die letzte gedruckte Ausgabe unserer Profil NEWS in den Händen. Unser digitaler Newsletter wird Ihnen künftig per eMail zugestellt. Sie erhalten wie gewohnt wichtige Informationen zu gesetzlichen Änderungen, gepaart mit wichtigen saisonalen Hinweisen und Information zu unserem Leistungsangebot für Sie und Ihre Mitarbeitenden – nur eben auf dem Bildschirm statt auf Papier.

Um dies zu gewährleisten, benötigen wir **einmalig** Ihre Unterstützung. Sie finden in dieser Ausgabe QR-Codes und Links, mit denen Sie sich für unser künftiges digitales Angebot anmelden können.

Falls Sie Hilfe beim Umstieg brauchen – wir sind für Sie da!

Wir danken Ihnen für Ihr Vertrauen und Ihre Treue. Bleiben Sie mit uns verbunden. Es lohnt sich! Unseren bewährten Urlaubsplaner können Sie auf Wunsch auch weiterhin in analoger Form erhalten.

P.S.: Wir haben uns gefreut, dass die IKK gesund plus sich im Vergleichstest mit 49 Krankenkassen durchsetzen konnte und das Prädikat „Sehr Gut“ für „Fairste Konditionen 2025“ von FOCUS Money erhalten hat. Unsere Arbeit ist Ihr „GesundPlus“. Überzeugen Sie sich selbst!

Ihre IKK gesund plus

Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Datenaustausch Pflegeversicherung ab 1. Juli 2025

Seit dem 1. Juli 2023 gilt in der sozialen Pflegeversicherung die Beitragsdifferenzierung nach der Kinderzahl. Hintergrund war bekanntlich ein Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 7. April 2022. Mit dem Ziel einer möglichst bürokratiearmen Umsetzung in der Praxis, wurde hierzu ein eigenes Datenaustauschverfahren in das Sozialgesetzbuch aufgenommen, das technisch nach einer dreimonatigen Pilotierungsphase am 1. Juli 2025 in der Fläche startet.

Neues Abrufverfahren DaBPV

Um die korrekte Beitragsberechnung zu gewährleisten, wurde der Datenaustausch zur Beitragsdifferenzierung in der sozialen Pflegeversicherung (kurz: DaBPV) eingeführt (vgl. § 55a SGB XI). Dieser dient den Arbeitgebern dazu, die Elterneigenschaft und die Anzahl der Kinder anhand der beim Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) bereits in der ELStAM-Datenbank gespeicherten Informationen zu überprüfen und um festzustellen, ob PV-Beitragszuschläge fällig oder PV-Beitragsabschläge zu gewähren sind. Nicht mehr, aber auch nicht weniger.

Das sog. vereinfachte Nachweisverfahren gilt für die Zeit vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025, ab dem 1. Juli 2025 wird der DaBPV für alle Arbeitgeber verpflichtend. Das vorgeschaltete Pilotverfahren läuft bereits seit April. Da es bereits eine Schnittstelle der Deutschen Rentenversicherung zum BZSt gab, kommunizieren die Arbeitgeber dann technisch über eine ebenfalls bereits etablierte Schnittstelle (rvBEA) über den „Umweg“ der Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung (DSRV) mit dem BZSt.

Was können die übermittelten Daten leisten?

Der DaBPV liefert aus den steuerlichen Daten abgeleitete Informationen, um die Berücksichtigung der Elterneigenschaft sowie der Anzahl der Kinder zu unterstützen. Mit den darüber bereitgestellten Daten wird aber keine abschließende sozialversicherungsrechtliche Entscheidung getroffen. Beispielsweise nicht hinsichtlich der Frage, ob bei Wirksamwerden einer Adoption die Altersgrenze der Familienversicherung eingehalten wurde.

In den Rückmeldungen des BZSt enthalten sind alle Kinder, die lohnsteuerlich erfasst und damit im ELStAM-Datenbestand vorhanden sind. Kinderanzahl und Zeiträume werden in der Qualität übermittelt, in der sie von den Meldebehörden bzw. den Finanzämtern auf Veranlassung der Steuerpflichtigen übermittelt wurden. Die ELStAM-Datenbank wurde nicht angepasst. Eine Möglichkeit zur Rückdokumentation abweichender Daten von den Arbeitgebern an das BZSt besteht genauso wenig, wie die Inanspruchnahme einer von der BDA im Gesetzgebungsverfahren geforderten Clearingstelle.

Welche Einschränkungen kann es geben?

Die Gemeinsamen Grundsätze zum DaBPV enthalten Informationen darüber, wie Abweichungen zwischen den Rückmeldungen des BZSt und den beim Arbeitgeber vorliegenden Informationen zu bewerten sind (vgl. Punkt 3.2). Zu Diskrepanzen bei den Kindern kann es demnach u. a. in folgenden Konstellationen kommen:

» **Adoptivkinder**, sofern diese melderechtlich oder steuerrechtlich

nicht erfasst wurden (Pflege bzw. Adoption des Kindes wurde dem Finanzamt nicht gemeldet)

» **Stiefkinder** (generell)

» **Leibliche Kinder**, die bei dem anderen Elternteil leben, wenn dieser mit dem Kind in dem Einzugsgebiet einer anderen Meldebehörde gemeldet ist (sog. „auswärtige Kinder“) und die nicht dem Finanzamt gemeldet wurden

» **Kinder**, die melderechtlich nicht an das BZSt zu übermitteln sind und steuerrechtlich nicht erfasst wurden (z. B. Kinder, die im Ausland leben, sog. „Auslandskinder“)

🔗 www.gkv-datenaustausch.de/abrufverfahren/elterneigenschaft/elterneigenschaft.jsp

Außerdem kann das BZSt für Altfälle keine Vollständigkeit der Daten gewährleisten, insbesondere wenn das jüngste Kind vor 1993 geboren wurde. Die Mitteilung der Elterneigenschaft ist dem BZSt nur möglich, wenn das Kind nach Beginn des ELStAM-Verfahrens im Jahr 2011 unter 18 Jahren alt oder mit über 18 Jahren ab dem Jahr 2011 steuerlich relevant war.

Andernfalls kommt es regelmäßig vor, dass das Verfahren mangels vorliegender Daten keine Elterneigenschaft mitteilt, obwohl tatsächlich eine Elterneigenschaft vorliegt. Und wie bereits erwähnt, wird auch der umgekehrte Fall, dass steuerlich erfasste Kinder sozialversicherungsrechtlich aufgrund der Regelung in § 55 Abs. 4 SGB XI nicht relevant sind, nicht kompensiert.

Wichtig: Der DaBPV gewährleistet kein Vollverfahren! Damit sich hier in den nächsten Jahren kein neues Betätigungsfeld für den Betriebsprüfungsamt der Deutschen Rentenver-



Einfach digital registrieren.

Letzte Printausgabe. Verpassen Sie nicht Ihre Profil NEWS per eMail.

🔗 www.ikk-gesundplus.de/profilversand

sicherung auftritt, sind abweichende Entscheidungen zugelassen und erforderlich. Die Arbeitgeber sind berechtigt und verpflichtet, abweichend von den Daten des BZSt die selbst erhobenen Daten für die Beitragsbemessung in der Pflegeversicherung zu verwenden. Hilfreiche Unterstützung leisten hierbei die Grundsätzlichen Hinweise des GKV-Spitzenverbandes vom 31. März 2025.

🔗 www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/grundprinzipien/2025-03-31_GH_Beitragsatzdifferenzierung_sPV.pdf

Was ist ab 1. Juli 2025 zu tun?

Das Übermittlungsverfahren funktioniert mit verschiedenen Arten von

Meldungen, die jeweils einen spezifischen Zweck erfüllen. Die Details zum Prozessablauf mit An- und Abmeldung, Abonnement, Bestandsabfrage und Historienanfrage ergeben sich ebenfalls aus den Gemeinsamen Grundsätzen zum DaBPV bzw. aus der dazugehörigen Verfahrensbeschreibung.

In allen Bestandsfällen müssen die Arbeitgeber Meldungen zur Anfrage und Einrichtung eines Abonnements vornehmen, diese sollen spätestens bis zur Entgeltabrechnung Dezember 2025 erfolgen. Wer ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm einsetzt, wird sich darum in aller Regel nicht selbst kümmern müssen, da die Bestandsabfragen automatisiert und

ohne eigenes Zutun erzeugt werden. Ob die Rückmeldungen automatisch für die Entgeltabrechnung berücksichtigt werden oder nur nach Hinweis und Freigabe, sollte sich zu gegebener Zeit aus den Informationen des jeweiligen Softwareerstellers ergeben.

Die ITSG GmbH hat für alle Nutzer des SV-Meldeportals mitgeteilt, dass im Rahmen des DaBPV in Kürze Anfragen zur Elterneigenschaft und zur Anzahl der Kinder versendet werden können. Dazu sollen ab dem 1. Juli 2025 vier neue Formulare zur Verfügung stehen: An- und Abmeldung des Abonnements sowie Bestandspflege und Historienabfrage.

Lohnsteuer

Mit Steuervorteil in den Sommerurlaub

In Zeiten wie diesen können kreative steuerliche Anreize Arbeitgebern dabei helfen, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Zur Urlaubszeit kann den Mitarbeitenden beispielsweise eine steuerbegünstigte Erholungsbeihilfe als Benefit gezahlt werden. Auch Beiträge zur Sozialversicherung fallen dann regelmäßig nicht an.

Erholungsbeihilfen können pauschal mit 25 Prozent besteuert werden, wenn sie im Kalenderjahr 156 EUR für den Arbeitnehmer, 104 EUR für dessen Ehegatten und 52 EUR für jedes Kind nicht übersteigen (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG). Sofern die tatsächliche Pauschalbesteuerung durch den Arbeitgeber in einem engen zeitlichen Zusammenhang erfolgt, fallen auch keine Sozialversicherungsbeiträge an (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SVEV). Enger zeitlicher Zusammenhang bedeutet spätestens mit der Entgeltabrechnung

vor Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung, also bis zum letzten Tag des Monats Februar im Folgejahr (vgl. SV-Spitzenorganisationen, Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 28. November 2024, TOP 2).

🔗 www.gesetze-im-internet.de/estg/_40.html
[svev/_1.html](https://www.gesetze-im-internet.de/svev/_1.html)

Wichtig: Bei den genannten Beträgen handelt es sich um Freigrenzen. Werden diese überschritten, sind die Erholungsbeihilfen in vollem Umfang individuell zu versteuern.

Was ist sonst noch wichtig zu wissen?

» Auf die tatsächlich angefallenen Urlaubskosten kommt es nicht an. Der Urlaub kann auch zu Hause verbracht werden, Belege müssen nicht vorgelegt werden.

» Allerdings muss sichergestellt sein, dass die Beihilfe zu Erholungszwecken verwendet wird (R 40.2 Abs. 3 Satz 3 Lohnsteuererrichtlinien). Hierfür reicht es aus, wenn sie im zeitlichen Zusammenhang mit dem Urlaub gewährt, d. h. in einem Zeitraum von drei Monaten vor bzw. nach einem Urlaub ausbezahlt wird.

» Für Ehegatten, die bei dem selben Arbeitgeber beschäftigt sind, verdoppeln sich sozusagen die pauschalierungsfähigen Beträge. Die Jahreshöchstbeträge sind jeweils gesondert zu betrachten.

» Die Pauschalbesteuerung setzt nicht voraus, dass es sich um das erste Arbeitsverhältnis handelt. Hat ein Mitarbeiter zwei Beschäftigungen (auch Minijobs), kann in jeder eine Pauschalbesteuerung im Rahmen der Freigrenzen vorgenommen werden.

Einfach digital registrieren.

Letzte Printausgabe. Verpassen Sie nicht Ihre Profil NEWS per eMail.

🔗 www.ikk-gesundplus.de/profilversand



Entgeltabrechnung

Anpassung der Pfändungsfreigrenzen

Zum 1. Juli 2025 treten neue Pfändungsfreigrenzen gemäß § 850c ZPO (Zivilprozessordnung) in Kraft. Die Veröffentlichung der „Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2025“ im Bundesgesetzblatt erfolgte Mitte April. Die Anpassung basiert auf den gesetzlichen Vorgaben der ZPO, wonach die Pfändungsfreigrenzen jeweils zum 1. Juli entsprechend der prozentualen Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrags anzupassen sind. Arbeitgeber, die als Drittschuldner fungieren, müssen die neuen Freigrenzen bei der Berechnung des pfändbaren Einkommens berücksichtigen.

Warum erfolgt die Anpassung?

Seit der Reform durch das Pfändungsschutzkonto-Fortentwicklungsgesetz (in Kraft seit dem 1. Dezember 2021) erfolgt die Anpassung der Pfändungsfreigrenzen jährlich, zuvor fanden diese nur alle zwei Jahre statt. Die Dynamisierung orientiert sich an der prozentualen Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrags, der regelmäßig angepasst wird, um die Inflation und die steigenden Lebenshaltungskosten zu berücksichtigen.

Die Pfändungsfreigrenzen sollen sicherstellen, dass Schuldner trotz einer Pfändung über ein ausreichendes Einkommen verfügen, um ihren eigenen Lebensunterhalt und den ihrer unterhaltsberechtigten Angehörigen zu sichern. Die jährliche Anpassung gewährleistet, dass die Freigrenzen mit der wirtschaftlichen Entwicklung Schritt halten und die Kaufkraft des unpfändbaren Einkommens erhalten bleibt.

Die neuen Pfändungsfreigrenzen werden vom Bundesministerium der Justiz im Bundesgesetzblatt bekannt gemacht. Für die Anpassung zum 1. Juli 2025 wurde dies entsprechend den gesetzlichen Vorgaben mit der „Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2025“ im Bundesgesetzblatt Nr. 110 vom 11. April 2025 umgesetzt.

🔗 www.recht.bund.de/bgbl/1/2025/110/VO

Unser Tipp: Eine vollständige Übersicht der Pfändungsfreibeträge finden Sie in den Tabellen als Anhang zur Bekanntmachung im Bundesgesetzblatt. Noch einfacher und schneller ermitteln Sie das pfändbare Einkommen mit unserem Online-Pfändungsrechner. Dieser liefert aufgrund weniger Eingaben die Höhe des im konkreten Sachverhalt pfändbaren Einkommens sowie eine Übersicht zur Dokumentation in den Entgeltunterlagen.

🔗 www.ikk-gesundplus.de/pfaendungsrechner

Aufgaben des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat im Rahmen einer Lohnpfändung als Drittschuldner eine Reihe von Pflichten zu erfüllen, die sich aus der ZPO ergeben:

- » Nach Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses (kurz: PfÜB) darf der Arbeitgeber den gepfändeten Teil des Arbeitseinkommens nicht mehr an den Arbeitnehmer auszahlen. Stattdessen ist dieser Betrag an den Gläubiger zu überweisen. Bei einer sog. Vorpfändung (gem. § 845 ZPO) wird der Arbeitgeber

vorab informiert, dass eine Pfändung bevorsteht. Er darf dann keine Zahlungen mehr an den Arbeitnehmer leisten, bis der PfÜB zugestellt wird.

- » Der Arbeitgeber muss das pfändbare Einkommen gemäß den gesetzlichen Pfändungsfreigrenzen berechnen. Dabei ist sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer mindestens den unpfändbaren Teil seines Einkommens behält, um seinen Lebensunterhalt zu sichern. Der Arbeitnehmer wiederum ist verpflichtet, dem Arbeitgeber alle relevanten Informationen zur Berechnung des pfändbaren Einkommens (z. B. Unterhaltspflichten) mitzuteilen. Zum pfändbaren Einkommen gehören alle Geldleistungen, die der Arbeitnehmer aus einem Arbeitsverhältnis erhält, z. B. Lohn/Gehalt, Überstundenvergütungen und Provisionen. Bestimmte andere Einkommensbestandteile sind gem. § 850a ZPO unpfändbar, darunter fallen Aufwandsentschädigungen (z. B. Reisekostenpauschalen) sowie Gefahren-, Schmutz- und Erschwerniszulagen.
- » Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Gläubiger innerhalb von zwei Wochen nach PfÜB-Zustellung Auskunft über die gepfändete Forderung zu erteilen (§ 840 ZPO). Diese Erklärung umfasst Angaben zum Arbeitsverhältnis, zum Einkommen und zu den Unterhaltspflichten. Liegen mehrere Pfändungen vor, muss der Arbeitgeber die Rangfolge der Gläubiger prüfen und



Einfach digital registrieren.

Letzte Printausgabe. Verpassen Sie nicht Ihre Profil NEWS per eMail.

🔗 www.ikk-gesundplus.de/profilversand

die Beträge entsprechend der Priorität auszahlen (§ 804 ZPO). Unterhaltspfändungen haben dabei Vorrang (§ 850d ZPO).

- » Hinterlegung: Bestehen Unklarheiten, z. B. bei mehreren Gläubigern oder widersprüchlichen Forderungen, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den gepfändeten Betrag beim zuständigen Amtsgericht zu hinterlegen (§ 372 BGB).
- » **Wichtig:** Der Arbeitgeber hat also eine zentrale Rolle im Pfändungsverfahren und muss die

gesetzlichen Vorgaben sorgfältig umsetzen, um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden. Sollte er einen PfÜB ignorieren und weiterhin an den Arbeitnehmer zahlen, kann der Gläubiger Schadenersatz verlangen.

Kein Anspruch auf Kostenersatz

Der Arbeitgeber hat keinen gesetzlichen Anspruch darauf, die durch die Bearbeitung der Lohnpfändung entstehenden Kosten vom Arbeitnehmer ersetzt zu bekommen. Dafür

fehlt es schlicht an einer Anspruchsgrundlage in der ZPO. Selbst eine Betriebsvereinbarung, die eine solche Kostenabwälzung vorsieht, wäre laut Bundesarbeitsgericht unwirksam (vgl. BAG, Urteil vom 18. Juli 2006, 1 AZR 578/05).

🔗 www.ikk-gesundplus.de/profil-news



Arbeitsrecht

Datenweitergabe: Arbeitgeber zu Schadenersatz verurteilt

Bei der Weitergabe von Mitarbeiterdaten innerhalb eines Unternehmens oder eines Konzerns ist Vorsicht geboten. Ein Arbeitnehmer kann einen Anspruch auf Schadenersatz wegen einer Verletzung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) haben, wenn der Arbeitgeber personenbezogene Echtdaten überträgt, um eine cloud-basierte Personalsoftware zu testen.

Das Bundesarbeitsgericht hat einen Arbeitgeber zur Zahlung von Schadenersatz verurteilt, weil er personenbezogene Daten unberechtigt innerhalb des Konzerns an eine andere Gesellschaft übertragen hatte, um eine Personalsoftware zu testen. Darin sah das BAG einen Verstoß gegen die DSGVO (Urteil vom 8. Mai 2025, 8 AZR 209/21).

🔗 www.bundesarbeitsgericht.de/presse/schadenersatz-nach-datenschutz-grundverordnung-dsgvo-betriebsvereinbarung-workday/

Zum Sachverhalt: Ein Unternehmen plante, konzernweit ein einheitliches Personal-Informationsmanagementsystem einzuführen. Aus diesem Grund wurden personenbezogene Daten aus der Personalverwaltungssoftware an die Konzernobergesellschaft übertragen, um damit die neue Software zu Testzwecken zu befüllen. Der

vorläufige Testbetrieb war in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Demnach sollte es dem Arbeitgeber erlaubt sein, unter anderem den Namen, das Eintrittsdatum und den Arbeitsort sowie die geschäftliche Telefonnummer und eMail-Adresse zu übermitteln. Darüber hinaus wurden jedoch weitere Daten wie Gehaltsinformationen, die private Wohnanschrift, das Geburtsdatum, der Familienstand, die Sozialversicherungsnummer und die Steuer-ID übertragen.

Ein Mitarbeiter wehrte sich dagegen und forderte gemäß Art. 82 Abs. 1 DSGVO einen immateriellen Schadenersatz in Höhe von 3.000 EUR. In der Revision vor dem BAG hatte die Klage teilweise Erfolg. Das BAG sprach dem Kläger einen Anspruch auf Schadenersatz in Höhe von 200 EUR zu. Nach Ansicht der Erfurter Richter war die Weitergabe von anderen Daten als den in der Betriebsvereinbarung festgelegten nicht erforderlich im Sinne der DSGVO, sie werteten das Vorgehen des Arbeitgebers im vorliegenden Fall als Verstoß gegen die Datenschutzbestimmungen. Der immaterielle Schaden des Klägers liege in dem durch die Überlassung der personenbezogenen Daten verursachten Kontrollverlust.

Einfach digital registrieren.

Letzte Printausgabe. Verpassen Sie nicht Ihre Profil NEWS per eMail.

🔗 www.ikk-gesundplus.de/profilversand



Elektronischer Datenaustausch

Noch Luft nach oben: Unbedenklichkeitsbescheinigungen

Bereits seit dem 1. Januar 2024 ist die Beantragung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen gesetzlich geregelt. Die Arbeitgeber haben diese elektronisch bei den Einzugsstellen aus ihrem zertifizierten Entgeltabrechnungsprogramm zu beantragen oder mittels einer Ausfüllhilfe wie dem SV-Meldeportal (§ 108b SGB IV). Bisher werden jedoch nur etwa 20 bis 30 Prozent aller Anträge elektronisch übermittelt. Ein Großteil der Arbeitgeber stellt die Anträge noch immer per Telefon, eMail oder Brief. Daher bitten alle Einzugsstellen – die IKK gesund plus eingeschlossen – darum, das elektronische Verfahren intensiver zu nutzen.

Ein vereinheitlichtes und vereinfachtes Antragsverfahren war nicht zuletzt ein Wunsch der Arbeitgeberseite. Die Einzugsstellen haben ein gleichgerichtetes Interesse, vor allem auch, um den Digitalisierungsprozess voranzubringen. Insofern ist es bedauerlich, dass das elektronische Antragsverfahren von den Arbeitgebern und ihren Bevollmächtigten nur unzureichend angenommen wird.

Vorteile des elektronischen Verfahrens

Das elektronische Antragsverfahren ist nicht nur schneller und vereinfacht den Ablauf deutlich, denn die Einzugsstellen senden die Unbedenklichkeitsbescheinigung direkt digital an den Antragsteller zurück. Das spart Ressourcen und somit Geld.

Für Arbeitgeber, die die Bescheinigungen regelmäßig benötigen, gibt es zudem das Abonnentenmodell. Dabei werden die Bescheinigungen automatisch und unaufgefordert in festgelegten Intervallen (monatlich, quartalsweise, halbjährlich) verschickt – eine zeitsparende Lösung.

Die nähere Ausgestaltung des Verfahrens ist in Grundsätzen bundeseinheitlich festgelegt. Diese stehen im Internetportal des GKV-Spitzenverbandes zum elektronischen Datenaustausch zur Verfügung:

🔗 www.gkv-datenaustausch.de Rubrik: Arbeitgeberverfahren/Unbedenklichkeitsbescheinigung

🔗 www.gkv-datenaustausch.de/arbeitgeber/unbedenklichkeitsbescheinigung/unbedenklichkeitsbescheinigung.jsp

Hinweis: Ob Ihr Entgeltabrechnungsprogramm ein Modul zur Antragsübermittlung und zum Empfang der Unbedenklichkeitsbescheinigungen zur Verfügung stellt und ggf. zu welchen Konditionen, das erfragen Sie bitte bei Ihrem Softwareersteller. Dessen ungeachtet steht das Verfahren BUB zur Anforderung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen bereits seit September 2024 auch über das SV-Meldeportal zur Verfügung.

Ausbildung

Start 2025 rückt näher

Der Ausbildungsstart 2025 rückt näher – und damit auch viele organisatorische Aufgaben.

Wir möchten Sie dabei aktiv unterstützen: Empfehlen Sie Ihren neuen Auszubildenden von Anfang an die IKK gesund plus als starke Krankenkasse an ihrer Seite.

Ihre Vorteile als Arbeitgeber

» **Einfacher Anmeldeprozess:** Wir begleiten Sie Schritt für Schritt beim Anmeldeverfahren – unkompliziert, digital und effizient.

» **Schneller Versicherungsnachweis:** Damit Ihre Personalunterlagen vollständig und rechtzeitig vorliegen.

» **Zuverlässiger Partner:** Die IKK gesund plus steht für persönliche Betreuung und ausgezeichnete Servicequalität.

» **Moderne Gesundheitsangebote**
Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung bieten wir Ihnen z.B. die Azubi-Gesundheitstage. Wer in Azubis investiert, gewinnt langfristige Fachkräfte. Mehr dazu auf S. 8!

Unsere Empfehlung

Melden Sie Ihre neuen Azubis direkt bei der IKK gesund plus an – für einen reibungslosen und gesunden Start ins Berufsleben. Gern unterstützen wir Sie persönlich beim Anmeldeprozess. Wenden Sie sich einfach an unser Serviceteam oder nutzen Sie unsere digitale Anmeldung.

Jetzt anmelden und Vorteile sichern

🔗 www.ikk-gesundplus.de/onlineantrag

🔗 www.ikk-gesundplus.de/krankenkassenwahlrecht



Einfach digital registrieren.

Letzte Printausgabe. Verpassen Sie nicht Ihre Profil NEWS per eMail.

🔗 www.ikk-gesundplus.de/profilversand

Meldungen zur Sozialversicherung

Mutterschutz bei Fehlgeburten

Nach einer Fehlgeburt stand den Frauen bislang keine Regenerationszeit nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) zu. Vom 1. Juni 2025 an gelten Schutzfristen auch bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche. Anknüpfend an die Informationen in unserer letzten Ausgabe, soll es in dieser insbesondere um die Erforderlichkeit einer Unterbrechungsmeldung gehen. Zu Ihrer Arbeitserleichterung haben wir außerdem rechtzeitig vor Inkrafttreten der Neuordnung unseren Online-Fristenrechner aktualisiert.

Anspruch auf Mutterschaftsgeld

Nach der Neuordnung in § 3 Abs. 5 MuSchG dürfen Arbeitgeber Frauen, die eine Fehlgeburt erlitten haben, bei einer Fehlgeburt ab der 13. SSW bis zum Ablauf von zwei Wochen, bei einer Fehlgeburt ab der 17. SSW bis zum Ablauf von sechs Wochen und bei einer Fehlgeburt ab der 20. SSW bis zum Ablauf von 8 Wochen nicht beschäftigen, soweit sich die Frauen nicht selbst ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt haben.

Unser Tipp: Bei der Fristenberechnung unterstützt Sie unser aktualisierter Onlinerechner. Gewohnt zuverlässig ermitteln Sie durch Eingabe des Ereignistages den Fristverlauf zur Schutzfrist nach einer Fehlgeburt, aber auch zu zahlreichen anderen Fristen und Terminen im Sozialversicherungs- bzw. Arbeitsrecht.

🔗 www.ikk-gesundplus.de/fristenrechner

Während der genannten Schutzfristen sowie für den Tag der Fehlgeburt zahlt die IKK gesund plus ab dem 1. Juni 2025 (Stichtagsregelung) Mutterschaftsgeld in Höhe des um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelts der letzten drei abgerechneten Kalendermonate, höchstens 13 EUR für den Kalendertag. Sofern am Tag der Fehlgeburt noch gearbeitet wurde, ruht das Mutterschaftsgeld aufgrund des gezahlten Arbeitsentgelts. Ist das Nettoarbeitsentgelt höher, ist der übersteigende Betrag vom Arbeitgeber als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

Unterbrechungsmeldung erforderlich?

In der Sozialversicherung besteht während einer Schutzfrist nach Fehlgeburt das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis und damit auch der Versicherungsschutz in allen Sozialversicherungszweigen fort. Hinsichtlich der Unterbrechungsmeldung im DEÜV-Meldeverfahren sind folgende Grundsätze zu beachten:

- » **Voraussetzung für die Meldepflicht:** Eine Unterbrechungsmeldung (mit Abgabegrund „51“ aufgrund des Bezugs von Mutterschaftsgeld) ist nur erforderlich, sobald für mindestens einen vollen Kalendermonat kein laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gezahlt wird. Für Fehlgeburten ab der 13. bis zur 16. SSW (Schutzfristedauer: zwei

Wochen) scheidet eine Meldepflicht also von vornherein aus.

- » **Zeitpunkt der Unterbrechungsmeldung:** Die Meldung ist spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats der Unterbrechung zu übermitteln.
- » **Meldezeitraum der Unterbrechungsmeldung:** Vom Beginn der Beschäftigung im aktuellen Kalenderjahr (frühestens: 1. Januar) bis zum Tag vor Beginn der Unterbrechung.

Erstattungsanspruch aus der U2

Der Arbeitgeberzuschuss ist nach dem AAG (Aufwendungsausgleichsgesetz) im Ausgleichsverfahren für Mutterschaftsleistungen (Umlage U2) zu 100 Prozent erstattungsfähig. Dies gilt jetzt auch bei Inanspruchnahme einer Schutzfrist nach Fehlgeburt. Die Antragstellung erfolgt im Rahmen des elektronischen Erstattungsverfahrens (DSER). Da bis dato keine Anpassung der Datensatzbeschreibung durch den GKV-Spitzenverband erfolgt ist, ist der Tag der Fehlgeburt bis auf Weiteres im Datenfeld mit der Bezeichnung „Mutmaßlicher Entbindungstag“ im Datenbaustein „Erstattung des Arbeitgeberzuschusses Mutterschaft“ einzutragen.

🔗 www.ikk-gesundplus.de/profil-news



Impressum: Profil NEWS

IKK gesund plus, Umfassungsstraße 85, 39124 Magdeburg

Firmenservice: ☎ 0391 2806 - 3250

✉ firmenservice@ikk-gesundplus.de

Redaktion: ✉ redaktion@ikk-gesundplus.de

Datenschutz: 🔗 www.ikk-gesundplus.de/dsgvo

Einfach digital registrieren.

Letzte Printausgabe. Verpassen Sie nicht Ihre Profil NEWS per eMail.

🔗 www.ikk-gesundplus.de/profilversand



Betriebliche Gesundheitsförderung

Fit für die Ausbildung: Azubi-Gesundheitstage

Der Beginn einer Ausbildung stellt für viele junge Menschen einen Wendepunkt im Leben dar – genau der richtige Zeitpunkt, um aktiv für das persönliche Wohlbefinden zu sorgen! Um Ihre Auszubildenden optimal auf die neuen Herausforderungen vorzubereiten, bietet die IKK gesund plus das maßgeschneiderte Konzept „Fit für die Ausbildung“ an.

Im Zentrum stehen dabei die Selbstverantwortung für die eigene Gesundheit als auch gelingende Berufsausbildung. Egal, ob die Auszubildenden in ihrem Unternehmen viel stehen, sitzen, laufen oder heben: Der richtige Umgang mit beruflichen Belastungen will erlernt sein. Mit unseren Angeboten vermitteln wir wertvolles Wissen zu den Themen Bewegung/Ergonomie, Stressbewältigung/Herzgesundheit, gesunde Ernährung, Selbstorganisation und Suchtprävention. Theoretische Module wechseln sich mit praxisnahen Übungen ab. Zusätzlich bieten wir hilfreiche Screenings an, die von den Teilnehmenden in Anspruch genommen werden können. Wer Auszubildende langfristig an sein Unternehmen binden möchte, muss ihnen vom ersten Tag an zeigen: Du bist uns wichtig! Persönliche Wertschätzung des Arbeitgebers zeigt sich in ehrlicher Anerkennung, Vertrauen, respektvollem Umgang, individueller Förderung, Aufmerksamkeit, fairen Entscheidungen und der Schaffung gesunder Arbeitsbedingungen. Mit einem Gesundheitstag schenken Sie Ihren Auszubildenden wertvolle Zeit und fördern Ihre persönliche Gesundheitskompetenz.

5 gute Gründe als starkes Zeichen für Gesundheit, Motivation und die Zukunft Ihres Betriebs.

- » Frühzeitige Bindung ans Unternehmen: Wer in Azubis investiert, gewinnt langfristige Fachkräfte.
- » Stärkung der persönlichen Kompetenzen: Gesunde, organisierte Azubis sind motivierter und selbstständiger im Arbeitsalltag.
- » Motivationsschub inklusive: Die abwechslungsreichen Inhalte kommen bei Jugendlichen gut an und sorgen für frischen Schwung.
- » Attraktives Arbeitgeberimage: Engagierte Ausbildungsbetriebe punkten bei Nachwuchskräften und im Wettbewerb.
- » Bewährt und unkompliziert: Viele Betriebe haben bereits teilgenommen mit durchweg positiver Resonanz.

Wer kann teilnehmen?

- » Auszubildende aller Jahrgänge

Was kostet das?

- » Unabhängig von der Krankenkassenzugehörigkeit kostenfrei

Bonus:

- » Versicherte der IKK gesund plus belohnen wir mit einem Bonus bis zu 150 Euro

Weitere Informationen und Beispiele zu unseren Workshops finden Sie auf unserer Internetseite:

www.ikk-gesundplus.de/azubifit



Einfach digital registrieren.

Letzte Printausgabe. Verpassen Sie nicht Ihre Profil NEWS per eMail.

www.ikk-gesundplus.de/profilversand