

# Newsletter Firmenkunden

## Mai 2025

Aktuelles rund um den Job

### Inhaltsverzeichnis

1.	Online-Datenabruf der eAU: die Rückmeldegründe	2
2.	Mutterschutz bei Fehlgeburten ab Juni 2025: Konkretisierung des GKV-Spitzenverbands	4
3.	Neue Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2025	5
4.	Entgeltfortzahlung: Wenn Mitarbeitende erneut arbeitsunfähig werden	6
5.	Scheinselbstständigkeit oder selbstständige Tätigkeit: Welche Kriterien müssen Arbeitgeber kennen?	7
6.	TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	9
7.	Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Gut vorbereitet durch die Betriebsprüfung“	10
8.	Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	11

Sehr geehrte Damen und Herren,

in diesem Newsletter geht es vor allem um hilfreiche Infos für Ihre Arbeitspraxis.

Wir fassen die (erweiterten) Rückmeldegründe zusammen, die Sie auf Ihre Abfragen über das eAU-Verfahren von uns bekommen können. Und wir erklären, wie Fehlgeburten gemeldet werden müssen, damit die Betroffenen Mutterschutzleistungen erhalten.

Außerdem in diesem Newsletter: Ab Juli gelten neue Pfändungsfreigrenzen. Und wir fassen noch einmal zusammen, was aufeinanderfolgende Krankheiten für die Entgeltzahlung bedeuten. Auch ein wichtiges Thema: Scheinselbstständigkeit. Wir geben eine Orientierung, wie Sie Selbstständige von abhängig Beschäftigten unterscheiden können.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Freundliche Grüße

Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Online-Datenabruf der eAU: die Rückmeldegründe

**Unternehmen rufen die elektronische Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung (eAU) auf digitalem Weg ab. Für Sie als Arbeitgeber bedeutet das: Sie erhalten die Meldung direkt von der Krankenkasse. Welche Rückmeldegründe dabei möglich sind, finden Sie in diesem Überblick.**

Beschäftigte müssen sich zwar bei ihrem Arbeitgeber arbeitsunfähig melden, müssen jedoch nicht mehr ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an den Arbeitgeber weiterleiten, wenn sie gesetzlich versichert sind.

Stattdessen rufen Arbeitgeber die eAU direkt bei der Krankenkasse über ein systemgeprüftes **Entgeltabrechnungs-Programm** ab.

Wenn Sie kein Entgeltabrechnungs-Programm haben, können Sie dafür auch das **SV-Meldeportal** nutzen ([info.sv-meldeportal.de](https://info.sv-meldeportal.de)). Die Krankenkasse meldet dann zurück, welche Daten ihr vorliegen.

### Mögliche Rückmeldegründe

Auf ihre AU-Abfragen erhalten Sie als Arbeitgeber diese Rückmeldegründe:

#### 1 = Unzuständige Krankenkasse / unbekannte Person

#### 2 = AU bei Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Dann werden diese Daten übermittelt:

- Name der beschäftigten Person
- Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit
- Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit
- Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung
- Angaben zu einem möglichen Unfall (auch Arbeitsunfall) oder zu dessen Folgen

#### 3 = Krankenhaus bei stationären Krankenhausaufenthalten

Dann werden diese Daten übermittelt:

- Name der beschäftigten Person
- Beginn des Aufenthalts
- Tatsächliches oder voraussichtliches Ende des Aufenthalts

#### Seit 2025 wurde das Verfahren für Arbeitgeber erleichtert:

Die Krankenkasse **übermittelt** das **tatsächliche Ende** eines stationären Krankenhausaufenthalts **aktiv** an den Arbeitgeber. Das gilt unter der Voraussetzung, dass eine AU-Abfrage vorliegt und zuvor das voraussichtliche Entlassungsdatum gemeldet wurde. Bis Ende 2024 war dies anders: Arbeitgeber mussten das tatsächliche Ende des Aufenthalts erneut anfragen.

#### 4 = Nachweis liegt nicht vor

In diesem Fall liegen keine AU-Daten zum abgefragten Abwesenheitsdatum vor.

## **5 = Reha/Vorsorge bei stationären Reha- und Vorsorgemaßnahmen**

Dann werden diese Daten übermittelt:

- Name der beschäftigten Person
- Beginn des Aufenthalts
- Tatsächliches oder voraussichtliches Ende des Aufenthalts

## **6 = Teilstationäre Krankenhausbehandlung**

In diesem Fall wird die Angabe übermittelt, dass ein teilstationärer Krankenhausaufenthalt vorliegt, jedoch ohne genaue Angabe der Zeiten.

## **7 = In Prüfung**

Dieser Rückmeldegrund wird übermittelt, wenn eine AU-Bescheinigung in Papierform vorliegt, die ungültige Daten enthält, und wenn von der versicherten Person eine Korrektur angefordert wurde. Reicht die oder der Versicherte eine korrigierte AU-Bescheinigung innerhalb von 28 Tagen ein, werden diese aktiv an den Arbeitgeber zurückgemeldet.

## **8 = Anderer Nachweis liegt vor**

Dieser Rückmeldegrund wird übermittelt, wenn ausländische oder privatärztliche AU-Zeiten bestätigt wurden. In diesem Fall wird die Angabe übermittelt, dass ein Nachweis vorliegt, jedoch ohne Angabe der genauen Zeiten.

## **9 = Weiterleitungsverfahren nach § 304 SGB V (bei Kassenwechsel)**

Dieser Rückmeldegrund wird übermittelt, wenn eine AU-Abfrage eines Arbeitgebers während eines laufenden Kassenwechsels an die Vorkasse weitergeleitet wurde (weil der Folgekasse noch keine AU-Daten vorliegen). Zusätzlich erhält der Arbeitgeber auch eine Rückmeldung von der Vorkasse.

## **Weitere Hinweise und Infos**

---

**Tipp:** Am besten rufen Sie die Daten nicht direkt am Tag der ärztlichen Krankschreibung ab, sondern einen Tag später.

---

Die häufigsten Fragen von Arbeitgebern zum eAU-Verfahren haben wir in unserem FAQ-Katalog "**Datenaustausch eAU**" beantwortet ([firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2124206).

Der GKV-Spitzenverband hat eine ausführliche Verfahrensbeschreibung herausgegeben. Die "Verfahrensbeschreibung für die Erstattung der Meldung im Rahmen des Datenaustausches elektronische Arbeitsunfähigkeit (eAU)" sowie weitere Grundsätze können Sie direkt auf der Seite [gkv-datenaustausch.de](https://gkv-datenaustausch.de) abrufen.

## **SV-Meldeportal: Tutorial zum eAU-Datenabruf**

Die ITSG hat außerdem ein Video-Tutorial erstellt, wie Arbeitgeber die eAU-Daten über das SV-Meldeportal abrufen können. Mehr dazu finden Sie in unserem Artikel: **eAU-Datenabruf über das SV-Meldeportal** ([firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2158480).

Quelle: TK

## 2. Mutterschutz bei Fehlgeburten ab Juni 2025: Konkretisierung des GKV-Spitzenverbands

**Künftig haben auch Frauen Anspruch auf Mutterschutz, die ab der 13. Woche eine Fehlgeburt erleiden. Das aktuelle Rundschreiben des GKV-Spitzenverbands konkretisiert nun, wie der Tag der Fehlgeburt im Erstattungsantrag (U2) dokumentiert werden soll.**

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.

### Rundschreiben: Dokumentation im U2-Antrag

Arbeitgeber können sich die Kosten für den Mutterschutz über die Umlageversicherung U2 zurückholen (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 AAG). Der GKV-Spitzenverband hat nun in seinem Rundschreiben vom 5. März 2025 festgelegt, wie der **Tag der Fehlgeburt** im maschinell übermittelten **U2-Antrag dokumentiert** werden muss:

- Der Tag der Fehlgeburt wird in das Datenfeld "MUTMASSLICHER ENTBINDUNGSTAG" eingetragen.
- Die Krankenkassen brauchen eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche. Aus der Bescheinigung muss die Woche der Fehlgeburt hervorgehen.

Das Rundschreiben finden Sie hier:

- **RS 2025-145 v. 05.03.2025 U2-Verfahren Fehlgeburt ([firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2193744)**

### Neuregelung bei Fehlgeburt: Gesetz nachlesen

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.

Ab 1. Juni 2025 greift das neue Gesetz. 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; Haufe; GKV-Spitzenverband

### 3. Neue Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2025

**Zum 1. Juli 2025 werden die Pfändungsfreigrenzen angehoben. Die neuen Werte wurden am 11. April 2025 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Unser Überblick.**

Die Pfändungsfreigrenzen werden jährlich immer zum 1. Juli angepasst (Neuregelung § 850c Abs. 4 ZPO seit 2021). Ihre Höhe richtet sich nach der Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrags.

Arbeitgeber müssen die unpfändbaren Beträge nicht selbst ausrechnen, sondern können diese der Pfändungstabelle entnehmen, die immer rechtzeitig zum Stichtag im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wird.

#### Alle Pfändungsfreigrenzen in einer Übersicht

Die **korrekten und vollständigen Pfändungstabellen** können Sie auf der Seite [recht.bund.de](https://recht.bund.de) herunterladen:

- [Pfändungsfreigrenzen ab 01.07.2025 im Bundesgesetzblatt vom 11.04.2025](#)
- [Pfändungsfreigrenzen 01.07.2024 - 30.06.2025 im Bundesgesetzblatt vom 24.05.2024](#)

#### Was sich auf die Pfändungsfreigrenze auswirkt: Nettolohn und Unterhaltspflicht

Durch Pfändungsfreigrenzen soll sichergestellt werden, dass verschuldete Arbeitnehmerinnen und -nehmer trotz Gehaltspfändung noch laufende Kosten wie z. B. die Miete, Essen und Strom zahlen können. Neben dieser Existenzsicherung sollen aber weiterhin auch gesetzliche Verpflichtungen wie **Unterhaltszahlungen** möglich sein. Deswegen richten sich die Pfändungsfreigrenzen nicht nur nach dem Nettolohn - entscheidend ist auch die **Anzahl an Personen**, für die eine Unterhaltspflicht besteht. Kommen unterhaltsberechtigte Personen dazu, erhöht sich daher der Pfändungsfreibetrag.

#### Pfändungsschutz: Welcher Teil des Lohns darf nicht gepfändet werden?

Auch weitere Lohnanteile sind von der Pfändung ausgenommen. Dazu gehören zum Beispiel: Erziehungsgelder, Aufwandsentschädigungen oder Gefahrenzulagen. Es gelten außerdem Sonderregelungen, sobald Unterhaltszahlungen vollstreckt werden müssen. Die Regelungen zum Pfändungsschutz sind in der Zivilprozessordnung festgehalten ([§ 850 ff. ZPO](#)).

#### Wie lange gelten die Pfändungsfreigrenzen?

Die neuen Pfändungsfreigrenzen gelten vom 1. Juli 2025 bis zum 30. Juni 2026.

#### Mehr zum Thema

Möchten Sie wissen, welche Fristen für Arbeitgeber gelten? Oder wann eine Lohnpfändung rechtmäßig ist? Dann helfen Ihnen unsere häufigsten **Fragen und Antworten** zu diesem Thema weiter: [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), [Suchnummer 2033148](#).

Und in TK-Lex finden Sie die wichtigsten Infos zum Thema in der Übersicht **Pfändung von Lohn und Gehalt** unter [tk-lex.tk.de](https://tk-lex.tk.de).

Quelle: TK; Datakontext; Bundesgesetzblatt

#### 4. Entgeltfortzahlung: Wenn Mitarbeitende erneut arbeitsunfähig werden

**Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten bei Krankheit das Arbeitsentgelt in der Regel bis zu sechs Wochen fortzahlen. Allerdings kann es vorkommen, dass Mitarbeitende dann weitere Arbeitsunfähigkeiten melden. Was gilt dann für die Entgeltfortzahlung? Wir haben die beiden häufigsten Konstellationen zusammengestellt.**

Grundsätzlich sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, das Gehalt ihrer Beschäftigten im Krankheitsfall weiterzuzahlen. Diese Vergütungszahlung ist auf eine maximale Dauer von sechs Wochen (42 Kalendertage) begrenzt. Danach übernehmen die gesetzlichen Krankenkassen und zahlen Krankengeld. Durch Arbeits- oder Tarifverträge kann die Dauer der Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers länger ausfallen.

Anders ist es, wenn mehrere Arbeitsunfähigkeiten vorliegen. Was gilt zum Beispiel für die Entgeltfortzahlung, wenn unterschiedliche Erkrankungen aufeinander folgen oder wenn Beschäftigte erneut wegen derselben Erkrankung fehlen?

##### Fall 1: Erneute Arbeitsunfähigkeit, gleiche Diagnose

Wenn Mitarbeitende wiederholt aufgrund derselben Krankheit (Fortsetzungserkrankung) arbeitsunfähig werden, kann der Arbeitgeber die krankheitsbedingten Fehlzeiten zusammenrechnen. Es entsteht kein neuer sechswöchiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Ausnahmen:

- Das gilt nicht, zwischen diesen Arbeitsunfähigkeiten mindestens 6 Monate liegen, in denen der oder die Mitarbeitende nicht wegen dieser Erkrankung arbeitsunfähig war.
- Es gilt auch nicht, wenn seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist. Dann gibt es einen neuen Anspruch für die Fortsetzungserkrankung.

##### Fall 2: Unterschiedliche Erkrankungen folgen aufeinander

Es kann vorkommen, dass Beschäftigte nach einer ersten Krankschreibung direkt oder innerhalb kurzer Zeit eine weitere Krankschreibung aufgrund einer neuen Krankheit melden. In so einem Fall kann es sein, dass der Arbeitgeber das Gehalt auch länger als sechs Wochen weiterzahlen muss.

- Wenn zwischen der ersten und der zweiten Erkrankung eine - wenn auch nur kurze - Zeit der Arbeitsfähigkeit besteht, entsteht aufgrund der neuen Erkrankung ein neuer sechswöchiger Anspruch auf Entgeltfortzahlung.
- Anders ist es, wenn die zweite Krankheit hinzukommt, während die erste Arbeitsunfähigkeit noch läuft. Dann darf der Arbeitgeber die Zeiten zusammenrechnen und die Gehaltsfortzahlung nach 42 Tagen beenden. Siehe dazu auch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 2019: Ein Arbeitgeber ist danach bei einer erneuten Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer weiteren Krankheit nur zu einer neuen Entgeltfortzahlung verpflichtet, wenn die erste Arbeitsunfähigkeit bereits beendet war, bevor die zweite Arbeitsunfähigkeit eintrat (BAG-Urteil vom 11.12.2019, [5 AZR 505/18](#)).

## Wichtig: Telefonische Anfragen bei der Krankenkasse nicht möglich

Handelt es sich um eine anrechenbare Vorerkrankung oder nicht? Viele Arbeitgeber greifen in so einem Fall zum Telefon und rufen bei der Krankenkasse an. Das verstehen wir gut, allerdings ist dieser Weg nicht zulässig.

---

Denn **für Krankenkassen gilt**: Wir dürfen **per Telefon keine Auskünfte** über Vorerkrankungen geben. Bitte nutzen Sie dafür den **DTA EEL** mit dem **Abgabegrund 41**.

---

### Weiterlesen: Mehr zum Thema

- Wie Sie als Arbeitgeber Vorerkrankungen Ihrer Mitarbeitenden anrechnen, erfahren Sie in unserem Artikel „**Wie war das nochmal? Entgeltfortzahlung: Vorerkrankungen richtig anrechnen**“ unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2112512**.
- Ob anrechenbare Vorerkrankungen vorliegen, fragen Arbeitgeber über ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal ab. Mehr dazu finden Sie im Artikel „**Anrechenbare Vorerkrankungen: Wie Arbeitgeber die Prüfung beantragen**“ unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2035958**.
- Mehr zum **Datenaustausch Entgeltersatzleistungen** finden Sie in unseren Fragen und Antworten unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2035944**.

Quelle: TK

## 5. Scheinselbstständigkeit oder selbstständige Tätigkeit: Welche Kriterien müssen Arbeitgeber kennen?

**Ist ein Auftragnehmer für Sie selbstständig tätig oder ist die Person doch abhängig bei Ihnen beschäftigt? Das ist nicht immer leicht zu beantworten, denn die Abgrenzung ist mitunter schwierig. Wir fassen zusammen, welche Kriterien wichtig sind, damit Sie als Arbeitgeber Scheinselbstständigkeit vermeiden können.**

Die Grenzen zwischen einer abhängigen Beschäftigung und einer selbstständigen Tätigkeit sind nicht immer einfach zu erkennen. Beschäftigungsverhältnisse richtig zu beurteilen, kann für Auftraggeber manchmal eine Herausforderung darstellen. Für Auftraggeber ist es jedoch wichtig, die Kriterien einer möglichen Scheinselbstständigkeit zu kennen.

Denn: Stellt die Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung nachträglich Scheinselbstständigkeit in einem Betrieb fest, kann es teuer werden, zum Beispiel wenn Beiträge für mehrere Jahre nachgefordert werden und noch Säumniszuschläge hinzukommen.

### Kriterien: Wer gilt als selbstständig tätig?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die abhängig beschäftigt werden, sind grundsätzlich versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Das gilt nicht für Selbstständige. Nur ein kleiner Kreis selbstständig tätiger Personen wie Lehrer, Künstler, Landwirte ist in bestimmten Versicherungszweigen versicherungspflichtig.

Kriterien für eine **selbstständige Tätigkeit** sind:

- Die Person hat unternehmerische Entscheidungsfreiheit. Sie kann zum Beispiel auch Personen einstellen und bei sich beschäftigen.

- Sie trägt ein unternehmerisches Risiko. Der Erfolg des finanziellen und persönlichen Einsatzes ist ungewiss und hängt nicht von anderen Beteiligten und deren Vorgaben ab.
- Sie arbeitet auf eigene Rechnung im eigenen Namen.
- Sie kann für ihre Tätigkeit Eigenwerbung betreiben.
- Selbstständige gestalten ihre Tätigkeit im Wesentlichen frei und bestimmen selbst ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort.

### **Kriterien: Wer gilt als abhängig beschäftigt?**

Bei einer abhängigen Beschäftigung bestehen mehr Verpflichtungen mit mehr Steuerungs- und Kontrollmöglichkeiten durch den Auftraggeber oder Arbeitgeber, denen „echte“ Selbstständige nicht unterliegen. Das Beschäftigungsverhältnis unterscheidet sich durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit. Es kommt darauf an, wie frei die erwerbstätige Person ihre Tätigkeit tatsächlich verrichten kann.

Kriterien für eine **abhängige Beschäftigung** sind:

- Es müssen bestimmte Arbeitszeiten verpflichtend eingehalten werden.
- Die Arbeit muss in den Räumen des Auftraggebers oder anderen von ihm bestimmten Orten erbracht werden.
- Es gibt eine vertragliche Zusicherung von Urlaubsansprüchen.
- Eine regelmäßige detaillierte Berichtspflicht kann ebenfalls ein Anzeichen sein.
- Besteht generell die uneingeschränkte Verpflichtung, allen Weisungen des Auftraggebers Folge zu leisten, ist dies ein starker Hinweis auf eine abhängige Beschäftigung.
- Werden Arbeitsmittel des Auftraggebers benutzt (wie zum Beispiel Werkzeug), kann dies ebenfalls ein Anzeichen für eine abhängige Beschäftigung sein.
- Auch die Verpflichtung, bestimmte Hard- und Software zu benutzen, besonders wenn damit Kontrollmöglichkeiten des Auftraggebers verbunden sind, kann auf eine abhängige Beschäftigung hinweisen.

### **Die tatsächlichen Verhältnisse sind entscheidend**

Häufig sind die Kriterien in der Praxis vermischt. Eine ganz eindeutige Zuordnung auf den ersten Blick ist oft nicht möglich, weil es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe handelt und weil es kein allgemeingültiges, rechtssicheres Beurteilungsmuster gibt.

Es kommt eher auf das Verhältnis der Anzeichen an: Finden sich Merkmale, die auf eine Beschäftigung hinweisen, und gleichzeitig Merkmale, die auf Selbstständigkeit hindeuten, ist der überwiegende Anteil der Merkmale entscheidend. Dabei gibt es starke und schwächere Kriterien, die unterschiedlich gewichtet werden.

Auch die vertragliche Gestaltung beinhaltet Indizien für die Zuordnung einer Erwerbstätigkeit. Dies gilt allerdings nur, wenn die Verhältnisse auf dem Papier auch der gelebten Realität entsprechen. Weichen diese ab, sind die tatsächlichen Verhältnisse entscheidend.

### **Wie und wo erhält man eine rechtsverbindliche Auskunft?**

Wenn Sie als Arbeitgeber eine rechtssichere Auskunft über den Status einer bei Ihnen arbeitenden Person erhalten möchten, können Sie sich an die **Deutsche Rentenversicherung Bund** wenden

und ein **Statusfeststellungsverfahren** beantragen. Mehr dazu finden Sie in unseren Fragen und Antworten unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2042852.

Auch die Krankenkassen können die Statusprüfung einleiten. Außerdem können sich Unternehmen natürlich auch juristisch beraten lassen.

Quelle: TK

## 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 „Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei mobilem Arbeiten im Ausland“, 20. Mai 2025, 10 Uhr**

Mobiles Arbeiten gewinnt zunehmend an Bedeutung, insbesondere über Landesgrenzen hinweg. Doch welches Arbeitsrecht ist dabei anwendbar? Welche zwingenden arbeitsrechtlichen Vorgaben sind zu beachten, und gilt die EU-Entsenderichtlinie auch für mobiles Arbeiten?

In diesem Webinar erfahren Sie, welche arbeitsvertraglichen Regelungen erforderlich sind, welche Aspekte der Arbeitssicherheit im Ausland berücksichtigt werden müssen und erhalten praxisnahe Tipps zur Umsetzung.

### **Webinar „Ideen für den Wow-Effekt - so erreichen und begeistern Sie zukünftige Azubis“, 20. Mai 2025, 10 Uhr**

Sie haben großartige Berufe und sind ein ebenso großartiges Unternehmen? Das ist super - jedoch problematisch, wenn es keiner weiß!

In diesem Webinar erfahren Sie nicht nur, wie Ihre Zielgruppe, die Generation Z, tickt, sondern lernen viele Ideen für den Wow-Effekt kennen, um die passenden Azubis zu finden.

Im Webinar wollen wir folgenden Fragen auf den Grund gehen:

- Wie „tickt“ die Generation Z und wie gelingt es, sie zu erreichen und zu begeistern?
- Innovativ und unkompliziert: Bewerbung per WhatsApp
- Tipps für erfolgreiches Pre- und Onboarding

### **Webinar „Beschäftigung von Rentnern“, 22. Mai 2025, 14 Uhr**

Als Arbeitgeber führen Sie die erste versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung durch. Das gilt natürlich auch für Beschäftigungsverhältnisse von Rentnern. Entscheidend für die Beurteilung sind die Art der Beschäftigung und die jeweilige Rentenart.

Welche Besonderheiten und Ausnahmen gelten, möchten wir Ihnen an Beispielen von beschäftigten Rentnern und Pensionären erläutern. Sie erhalten so das nötige Rüstzeug, um Ihre Erstbeurteilung sicher und kompetent zu treffen. Um diese Themen geht es dabei:

- Rentner in Minijobs
- Beschäftigte Altersrentner

- Sonstige Rentner in Beschäftigung
- Hinzuverdienst
- Pensionäre - Beamte im Ruhestand
- Melderecht

### **Webinar „Das neue digitale Verfahren zur Beitragserhebung in der Pflegeversicherung“, 17. Juni 2025, 13:30 Uhr**

Ab 1. Juli 2025 gilt das digitale Verfahren für die korrekte Berechnung der Pflegeversicherung unter Berücksichtigung von Anzahl und Alter der Kinder. Das bis dahin mögliche „vereinfachte Nachweisverfahren“ ist ab diesem Zeitpunkt nicht mehr zulässig.

In diesem Webinar erfahren Sie kompakt und rechtssicher, wie das digitale Verfahren funktioniert und welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen.

Außerdem erklären wir, was in diesem Zusammenhang die Begriffe „Abo“ und „Historienabfrage“ bedeuten und in welchen Fällen und für welche Zeiträume Korrekturen erfolgen müssen.

Weitere Themen: Was ist zu tun, wenn Elterneigenschaften nicht über das digitale Verfahren zurückgemeldet werden? Welche Besonderheiten müssen in Zusammenhang mit dem Datenschutz beachtet werden? Und welche Auswirkungen kann dieses Verfahren auf die Vorsorgepauschale der Pflegeversicherung haben?

#### **Anmeldung für alle Webinare**

Alle Webinar-Termine und die Anmeldelinks: [firmenkunden.tk.de](https://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. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Gut vorbereitet durch die Betriebsprüfung“**

**Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe über den aktuellen Stand rund um das Thema Betriebsprüfungen informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Infos kompakt zusammen.**

Dieses Webinar bietet einen umfassenden und praxisnahen Überblick über die wichtigsten Punkte bei einer Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung.

Denn spätestens alle vier Jahre werden Sie als Arbeitgeber von der Deutschen Rentenversicherung darüber informiert, dass eine Betriebsprüfung für Ihr Unternehmen ansteht. Dabei kontrolliert die DRV insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen zur Sozialversicherung. Doch auch die Unfallversicherung und Künstlersozialabgabe können Teil der Prüfung sein.

Das Webinar gibt einen Überblick über Ihre Rechte und Pflichten und hilft Ihnen, sich auf eine Betriebsprüfung richtig vorzubereiten.

Außerdem gibt die Dozentin von der Deutschen Rentenversicherung Tipps, wie Sie Einfluss auf den Ablauf und die Dauer der Betriebsprüfung nehmen können.

### **"Gut vorbereitet durch die Betriebsprüfung" - Webinarmitschnitt ansehen**

Die **Mediathek** mit zahlreichen Webinar-Mitschnitten finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2134336**.

Das Webinarvideo (und viele weitere) finden Sie in der Rubrik "Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen und Meldungen".

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

Quelle: TK

## **8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung**

**Ihre Termine für Mai und Juni 2025 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.**

### **Mai 2025**

- 12. Mai: Lohnsteueranmeldung April 2025
- 23. Mai: SV-Beitragsnachweis Mai 2025
- 27. Mai: Fälligkeit der SV-Beiträge Mai 2025

### **Juni 2025**

- 10. Juni: Lohnsteueranmeldung Mai 2025
- 24. Juni: SV-Beitragsnachweis Juni 2025
- 26. Juni: Fälligkeit der SV-Beiträge Juni 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**.

---