

# Newsletter Firmenkunden

## August 2025

Aktuelles rund um den Job

### Inhaltsverzeichnis

1. Künstlersozialabgabe soll 2026 sinken	2
2. In eigener Sache: TK-Lex bietet neuen Lohnpfändungs-Rechner	3
3. Selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit: Müssen Arbeitgeber das Entgelt fortzahlen?	4
4. DSGVO und BDSG: Wie Arbeitgeber korrekt mit den Gesundheitsdaten ihrer Beschäftigten umgehen	6
5. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an	9
6. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Mutterschutzgesetz kompakt – zwischen Mutterpass und Gefährdungsbeurteilung“	10
7. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung	10

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch wenn gefühlt die halbe Belegschaft in den Urlaub verschwunden ist, sind wir natürlich weiter für Sie da und versorgen Sie mit Arbeitshilfen und Informationen – wie diesen hier:

2026 soll die Künstlersozialabgabe sinken, außerdem wird die Bagatellgrenze angehoben. Wir haben die wichtigsten Punkte zusammengefasst.

Außerdem erklären wir, in welchen Fällen man von einer selbstverschuldeten Arbeitsunfähigkeit ausgehen kann und was Sie im Umgang mit den Gesundheitsdaten Ihrer Mitarbeitenden beachten müssen.

Und zum Schluss noch ein Hinweis in eigener Sache: Ab sofort bieten wir Ihnen unseren neuen Lohnpfändungs-Rechner, mit dem Sie schnell und einfach ermitteln können, welcher Freibetrag gilt und wie hoch das verbleibende Netto-Entgelt ist. Mehr dazu erfahren Sie in unserem Artikel.

Wir wünschen Ihnen eine schöne Ferien- und Urlaubszeit!

Freundliche Grüße  
Ihr TK-Firmenkundenservice

## 1. Künstlersozialabgabe soll 2026 sinken

Die Künstlersozialabgabe soll für 2026 leicht abgesenkt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales begründet das mit einer guten wirtschaftlichen Entwicklung in der Kunst- und Kulturbranche.

Nachdem die Coronapandemie für große wirtschaftlichen Schäden in der Kunst- und Kulturwirtschaft gesorgt hatte, sind die Einnahmen in den vergangenen Jahren wieder deutlich gestiegen. Durch diese Entwicklung und zusätzliche Bundesmittel wurde der Abgabesatz in den Jahren 2024 und 2025 nicht erhöht, sondern blieb bei 5,0 Prozent.

Die finanzielle Entwicklung ist nun sogar noch besser als erwartet, weshalb für das Jahr 2026 eine Herabsetzung des Abgabesatzes an die Künstlersozialkasse auf 4,9 Prozent vorgesehen ist.

### Es gilt eine Bagatellgrenze

Die Künstlersozialabgabe muss nur gezahlt werden, wenn die Summe der Entgelte für einen oder mehrere Aufträge in einem Kalenderjahr eine bestimmte **Bagatellgrenze übersteigt** (festgelegt im IV. Bürokratieentlastungsgesetz).

Diese Bagatellgrenze wurde zum **1. Januar 2025** von 450 Euro pro Kalenderjahr auf **700 Euro** pro Kalenderjahr angehoben.

Für **2026** ist eine weitere Anhebung auf **1.000 Euro** pro Kalenderjahr vorgesehen.

### Wichtig: sogenannte typische Verwerter zahlen die Abgabe immer

Die Künstlersozialkasse informiert darüber, dass sogenannte **typische Verwerter von der Bagatellgrenze ausgenommen** sind. Für sie gilt die Künstlersozialabgabe immer. Zu den typischen Verwertern gehören zum Beispiel

- Verlage, Presseagenturen und Bilderdienste,
- Theater, Orchester, Konzertdirektionen und vergleichbare Unternehmen, die künstlerische und publizistische Werke aufführen oder darbieten
- Rundfunk und Fernsehen
- Galerien und Kunsthändel, Museen
- Werbung und PR für Dritte

Eine **vollständige Aufzählung** und weitere Hinweise bekommen Sie in den FAQ für Unternehmen und Verwerter unter [kuenstlersozialkasse.de](http://kuenstlersozialkasse.de) oder im Rechtsportal der DRV unter [rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de](http://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de).

### Auf was fällt die Künstlersozialabgabe an?

Die Künstlersozialabgabe muss auf Gagen, Honorare oder Tantiemen berechnet und geleistet werden, die das Unternehmen an selbstständige Künstler oder Publizisten zahlt. Dazu gehören auch vergütete Auslagen und Nebenkosten.

## Spezialfälle, detaillierte Fragen und weitere Infos

Die **Künstlersozialkasse** beantwortet viele Fragen von Unternehmen zur Künstlersozialabgabe in ihren FAQ. Darunter finden sich auch Antworten auf sehr spezielle Fragen wie zum Beispiel zu Betriebsfeiern, zur Übungsleiterpauschale oder zur mehrfachen Verwertung von künstlerischen Werken: [kuenstlersozialkasse.de/unternehmen-und-verwerter/](http://kuenstlersozialkasse.de/unternehmen-und-verwerter/)

Mehr zum Stand der **Künstlersozialabgabe-Verordnung 2026** (KSA-VO 2026) finden Sie auf der Seite des BMAS unter [bmas.de](http://bmas.de).

Quelle: KSK; Bundesgesetzblatt; DRV

## 2. In eigener Sache: TK-Lex bietet neuen Lohnpfändungs-Rechner

**Wenn sich Mitarbeitende verschulden, kann es dazu kommen, dass Arbeitgeber das Gehalt pfänden müssen. Dabei gelten bestimmte Pfändungsfreigrenzen, die sich nach der familiären Situation der betroffenen Beschäftigten richten. Anhand von Tabellen können Sie als Arbeitgeber die richtigen Freigrenzen nachschlagen. Oder Sie nutzen unseren neuen Lohnpfändungs-Rechner.**

Durch Pfändungsfreigrenzen soll sichergestellt werden, dass verschuldete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trotz Gehaltspfändung noch laufende Kosten wie z. B. Miete, Essen und Strom zahlen können.

Neben dieser Existenzsicherung sollen außerdem gesetzliche Verpflichtungen wie Unterhaltszahlungen möglich bleiben. Deswegen richten sich die Pfändungsfreigrenzen nicht nur nach dem Nettolohn - entscheidend ist auch die Anzahl der Personen, für die eine Unterhaltpflicht besteht.

Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) veröffentlicht regelmäßig die aktuell geltenden Pfändungsfreigrenzen in umfangreichen Tabellen. Dort können Arbeitgeber nachschlagen, welche Freigrenze für welches Nettoeinkommen gilt und was außerdem berücksichtigt werden muss.

Als Arbeitserleichterung bieten wir Ihnen ab sofort unseren neuen Lohnpfändungsrechner, mit dem Sie – je nach Anzahl der unterhaltsberechtigten Personen – ganz leicht den pfändbaren Betrag vom Nettolohn errechnen können.

---

**Hier geht's zum Rechner: [tk-lex.tk.de](http://tk-lex.tk.de)**

**Unser Tipp:** Über die **beiden Tabs** in der Anwendung können Sie sich entweder

- die passende Stelle in der **Pfändungstabelle** anzeigen lassen (Reiter „Gesamtübersicht“)
  - oder den **konkreten pfändbaren Betrag samt Restlohn** ausrechnen (Reiter „Einzelfall“).
- 

## Mehr zum Thema Pfändung

Mehr zu den Pfändungsfreigrenzen finden Sie in unserem Übersichtsartikel unter [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2132686](http://firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2132686).

Einen Überblick zum Umgang mit Lohn- und Gehaltspfändungen finden Sie unter [firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033148](http://firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033148).

Die aktuellen Pfändungsfreigrenzen werden jeweils im Bundesgesetzblatt veröffentlicht unter [recht.bund.de](http://recht.bund.de).

Das BMJV stellt die wichtigsten Infos rund um das Thema in einer Broschüre zusammen, die Sie hier herunterladen können: [bmjv.de](http://bmjv.de).

Quelle: TK-Lex; BMJV; Bundesgesetzblatt

### **3. Selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit: Müssen Arbeitgeber das Entgelt fortführen?**

**Grundsätzlich gilt: Wenn Beschäftigte erkranken, haben sie einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Aber wie verhält es sich, wenn die Verletzung bei riskanten Sportarten passiert oder wenn es sich um selbstverschuldete Erkrankungen handelt, zum Beispiel durch ein entzündetes Tattoo? Dürfen Arbeitgeber die Entgeltzahlung verweigern?**

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nur, wenn Beschäftigte an ihrer Verhinderung kein Verschulden trifft. Nur dann sind Arbeitgeber zur Fortzahlung des Gehalts verpflichtet.

Was aber gilt, wenn sich ein Arbeitnehmer beispielsweise beim Fallschirmspringen ein Bein bricht oder wenn sich eine Arbeitnehmerin ein Tattoo stechen lässt, wodurch es zu Komplikationen kommt?

Der zweite Fall wurde kürzlich beim Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein verhandelt (LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 22.05.2025, Az. 5 Sa 284 a/24): Eine Pflegehilfskraft ließ sich ein Tattoo stechen, das sich anschließend so entzündete, dass ihr Arzt sie krankschrieb. Sie ging davon aus, dass sie einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung habe, zumindest für die Zeit der Behandlung (nicht für die Tätowierung selbst).

Die Argumente der Pflegehilfskraft waren: Bei der Entzündung handele es sich um eine seltene Komplikation bei Tattoos, die heutzutage weit verbreitet seien und zur privaten Lebensgestaltung gehören.

Der Arbeitgeber hielt dagegen, dass Tätowierungen eine freiwillige Körperverletzung darstellten. Sollten sich daraus Infektionen ergeben, gehörten diese nicht zum allgemeinen Krankheitsrisiko.

Das LAG schloss sich der Auffassung des Arbeitgebers an: Die Erkrankung aufgrund der Tätowierung komme zwar nicht allzu häufig vor, sei aber dennoch vorhersehbar und vermeidbar gewesen. Wenn sich die Arbeitnehmerin diesem Risiko trotzdem ausgesetzt, handelte sie grob fahrlässig gegenüber der eigenen Gesundheit. Damit muss sie die Konsequenzen ihrer Tätowierung selbst tragen.

Eine Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG) wurde nicht zugelassen.

#### **Wie ist Selbstverschulden definiert?**

Damit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht, müssen nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG zunächst einige Bedingungen erfüllt sein:

- Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ist die alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung.
- Das Arbeitsverhältnis hat mindestens vier Wochen ununterbrochen bestanden.
- Die Arbeitsunfähigkeit wurde nicht durch die beschäftigte Person verschuldet.

Was genau ein Verschulden bedeutet, ist gesetzlich nicht festgelegt.

Nach einem BAG-Urteil von 1992 liegt schuldhaftes Verhalten vor, „wenn der Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt.“ (BAG-Urteil v. 27.05.1992, Az. 5 AZR 297/91)

Ob jemand zu leichtfertig mit seiner Gesundheit umgegangen ist, muss immer im konkreten Einzelfall geprüft werden. Denn nicht jedes riskante Verhalten genügt, um von einer selbstverschuldeten Arbeitsunfähigkeit auszugehen.

### **Beispiele: Selbstverschuldet Arbeitsunfähigkeit**

Wenn Beschäftigte eine Sportart ausüben, die ihre Kräfte und Fähigkeiten deutlich übersteigt, oder wenn sie diese mit ungeeigneter Ausrüstung oder trotz schlechten Zustands der Sportanlage ausgeübt haben, kann eine daraus resultierende Verletzung selbstverschuldet sein. Zumindest wurde dies von der Rechtsprechung so bestätigt.

Auch sehr riskante Sportarten können dazu führen, dass Arbeitsunfähigkeiten als selbstverschuldet gelten. Das ist zum Beispiel beim Kickboxen der Fall. Dort wurde bei Sportverletzungen ein Verschulden allein wegen der Ausübung einer gefährlichen Sportart angenommen.

Als selbstverschuldet gelten außerdem Unfälle, die durch vorsätzliche oder grob fahrlässige Regelverstöße oder auf Alkoholkonsum entstanden sind.

Komplikationen nach einer Operation können ebenfalls selbstverschuldet sein, wenn es keine medizinische Indikation für die OP gab, beispielsweise bei einer Schönheits-OP oder wie im oben verhandelten Fall bei einer Tätowierung aus Schönheitsgründen.

Auch wenn sich Arbeitnehmende im Hinblick auf Krankheiten grob leichtsinnig oder sogar regelwidrig verhalten, kann dies ein Verschulden begründen.

### **Beispiele: Keine selbstverschuldeten Arbeitsunfähigkeiten**

Verletzungen durch riskante Sportarten bedeuten jedoch nicht automatisch, dass diese selbstverschuldet sind.

Das ist zum Beispiel der Fall bei Verletzungen nach Inlineskaten, Amateurboxen, Drachenfliegen, Amateurfußball, Fallschirmspringen, Karate, Motorradrennen, Skifahren, Skispringen oder Crossbahnrennen, sofern diese Sportarten regelgerecht und mit der dafür vorgesehenen Ausrüstung ausgeübt werden.

### **Um den Anspruch auf Entgeltfortzahlung zu klären: Wer trägt die Beweislast für das Verschulden?**

Nach ständiger Rechtsprechung ist der Arbeitgeber beweispflichtig dafür, dass seine Beschäftigten die Arbeitsunfähigkeit schuldhaft herbeigeführt haben und kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Allerdings sind die Beschäftigten zur Mitwirkung verpflichtet.

Arbeitgeber dürfen die Entgeltfortzahlung zudem verweigern, solange Arbeitnehmer ihrer Pflicht zur Vorlage eines ärztlichen Attests oder den Mitteilungspflichten bei einer Auslandserkrankung nicht nachgekommen sind.

### **Mehr zum Thema Entgeltfortzahlung und Umlagen**

- Die häufigsten **Arbeitgeberfragen zur Entgeltfortzahlung** und zu den Umlageversicherungen U1 und U2 beantworten wir in unseren FAQ unter [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), **Suchnummer 2031358**.
- Unter dem Stichwort **Entgeltfortzahlung** finden Sie rechtliche Hintergründe und Arbeitshilfen auf [tk-lex.tk.de](http://tk-lex.tk.de).

- Mit dem Entgeltfortzahlungsrechner können Sie ausrechnen, wie lange welcher Fortzahlungsanspruch besteht: [tk-lex.tk.de](http://tk-lex.tk.de).

Quelle: TK-Lex; Datakontext

#### **4. DSGVO und BDSG: Wie Arbeitgeber korrekt mit den Gesundheitsdaten ihrer Beschäftigten umgehen**

**Wenn Beschäftigte arbeitsunfähig erkranken, benötigen Arbeitgeber die Krankmeldung für die Entgeltfortzahlung. Und auch für organisatorische Zwecke ist es sinnvoll, die Eckdaten einer Arbeitsunfähigkeit zu klären. Doch wie weit darf der Einblick in den Gesundheitszustand gehen? Welche Informationen dürfen verarbeitet werden? Eine Hilfestellung bietet der neue Überblick zum richtigen Umgang mit Gesundheitsdaten von Beschäftigten, herausgegeben von der Datenschutzbeauftragten in NRW.**

Wenn Beschäftigte länger krank sind, müssen Arbeitgeber klären, ob sie das Entgelt weiter fortzahlen oder ob das Krankengeld greift. Dafür brauchen sie Informationen zum Gesundheitszustand der betroffenen Mitarbeitenden. Da insbesondere Gesundheitsdaten sehr sensible Daten sind, entsteht häufig die Frage, welche Angaben erfragt werden dürfen, welche nicht und wie der Arbeitgeber mit den Daten umgehen muss.

Dazu hat die Landesdatenschutzbeauftragte in NRW (LDI NRW) nun eine Hilfestellung rund um das Thema „Fortsetzungserkrankungen“ veröffentlicht.

##### **Mehrere Erkrankungen können eine fortgesetzte Erkrankung sein**

Ob noch Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, muss auch geklärt werden, wenn es zu mehreren Erkrankungen hintereinander kommt. Da der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (in der Regel) nach 6 Wochen endet, möchten Arbeitgeber in so einem Fall ermitteln, ob es sich möglicherweise um Fortsetzungserkrankungen handelt: Wird beispielsweise ein Arbeitnehmer mehrfach hintereinander wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig, beginnt nicht jedes mal wieder der 6-Wochen-Zeitraum. Stattdessen werden die Arbeitsunfähigkeiten als fortgesetzte Erkrankung zusammengezählt.

##### **Daten stehen unter besonderem Schutz**

Um beurteilen zu können, ob es sich um eine Fortsetzungserkrankung handelt, müssen Arbeitgeber wahrscheinlich Gesundheitsdaten erfragen. Da diese Informationen jedoch besonders sensibel sind, stehen sie unter dem strengen Schutz der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG).

##### **Auf welcher Rechtsgrundlage dürfen Arbeitgeber Gesundheitsdaten verarbeiten?**

Grundsätzlich gilt: Arbeitgeber dürfen nur Daten verarbeiten, die nötig sind, um ihre arbeitsrechtlichen Pflichten zu erfüllen. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ist vor allem § 26 Abs. 3 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz) in Verbindung mit Art. 9 Abs. 2b DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung).

Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ergibt sich die Erforderlichkeit aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG).

Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten erfolgt also zur Erfüllung von Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Dazu ist eine zusätzliche Rechtsgrundlage notwendig, nämlich Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1b DSGVO in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag. Gemäß DSGVO ist die Verarbeitung

zulässig, wenn sie „für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, erforderlich ist“.

### **Wichtig: Bloßer Verdacht auf Fortsetzungserkrankung reicht nicht**

Dabei kommt es allerdings häufig zu einem Irrtum: Die Verarbeitung ist nämlich nur zulässig, wenn sie tatsächlich erforderlich ist. Der bloße Verdacht, dass eine Fortsetzungserkrankung vorliegen könnte, reicht nicht aus. Stattdessen muss der Arbeitgeber im Einzelfall konkret vermuten, dass die Erkrankungen zusammenhängen, zum Beispiel durch zeitliche Nähe oder durch inhaltliche Hinweise.

Arbeitgeber müssen außerdem „mildere Mittel“ prüfen. Dazu gehört die Anfrage bei der Krankenkasse, ob es sich aus ihrer Sicht um eine Fortsetzungserkrankung handele. Ein weiteres Mittel kann das Einholen einer medizinischen Einschätzung durch den Betriebsarzt sein, ohne dass der Arbeitgeber sensible Gesundheitsdaten erhält.

Auch wenn das Bundesarbeitsgericht diese Maßnahmen im gerichtlichen Verfahren zur Entgeltfortzahlung nicht für ausreichend hält, sollten sie dennoch im Rahmen der vorprozessualen Datenverarbeitung genutzt und geprüft werden (BAG, Urteil v. 18.01.2023, Az. 5 AZR 93/22).

### **Was ist, wenn Beschäftigte ihre Diagnosedaten freiwillig offenlegen wollen?**

Auch wenn Beschäftigte ausdrücklich einwilligen, ihre Diagnosedaten offenzulegen – etwa, um einem möglichen Streit über die Fortsetzungserkrankung zuvorzukommen – dürfen Arbeitgeber diese Daten in der Regel nicht verarbeiten.

Denn dafür muss die Einwilligung freiwillig erfolgen, was in einem Beschäftigungsverhältnis selten der Fall ist. Insbesondere bei einer Erkrankung können Beschäftigte unter Druck geraten, weil sie um ihre Lohnfortzahlung fürchten.

### **Wie müssen die Gesundheitsdaten aufbewahrt werden?**

Im Umgang mit Gesundheitsdaten bei Entgeltfortzahlungsansprüchen gelten besonders hohe Anforderungen an Sicherheit und Vertraulichkeit. Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, um die Daten zu schützen. Dazu gehört vor allem, dass die Daten nicht zusammen mit der eigentlichen Personalakte gespeichert werden.

Auch eine gemeinsame Ablage mit den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wird datenschutzrechtlich kritisch gesehen. Denn diese AU-Bescheinigungen enthalten nur den Beginn und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit und keine Angaben zu Diagnosen.

Sobald weitergehende Gesundheitsdaten verarbeitet werden wie zum Beispiel ärztliche Gutachten oder Informationen aus Gesprächen, müssen diese getrennt und besonders geschützt aufbewahrt werden, ähnlich wie bei der betrieblichen Wiedereingliederung.

### **Wie lange dürfen Gesundheitsdaten aufbewahrt werden?**

Die Speicherung ist nur so lange zulässig, wie sie für die Prüfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs nötig ist. Die Dauer der Speicherung richtet sich außerdem nach den Fristen im Entgeltfortzahlungsgesetz. Darüber hinaus kann sich die Speicherfrist auch aus tarifvertraglichen Regelungen oder aus gesetzlichen Verjährungs- und Ausschlussfristen ergeben.

Der Verdacht, dass Mitarbeitende rechtliche Schritte einleiten, hat keinen Einfluss auf Speicherfristen.

Ebenso ist es bei Auffälligkeiten in Krankheitsmustern: Auch dann dürfen Arbeitgeber Gesundheitsdaten nicht länger speichern.

### **Dürfen Gesundheitsdaten weitergegeben werden?**

Nein, im Regelfall ist die Weitergabe an Dritte ist ausgeschlossen. Das gilt auch innerhalb des Unternehmens: Die Weitergabe an Vorgesetzte oder andere Stellen nur zulässig, wenn sie zur Zweckerfüllung erforderlich ist. Bei Sachverhalten rund um die Lohnfortzahlung ist dies normalerweise nicht der Fall.

Die Ausnahme vom Regelfall: Wenn sich Arbeitgeber gegen geltend gemachte Ansprüche verteidigen müssen, dürfen sie die Daten interne Juristinnen und Juristen sowie an externe Rechtsanwältinnen oder Anwälte weitergeben. Auch die Weitergabe an den Arbeitgeberverband ist zulässig, wenn dieser die rechtliche Vertretung übernimmt.

Die Geltendmachung, Ausübung und Verteidigung von Rechtsansprüchen stellt ein berechtigtes Interesse dar, das die Datenweitergabe erlaubt (Art. 6, Abs. 1, Satz 1f DSGVO).

Allerdings mit einer Einschränkung: Es dürfen nur die Daten weitergegeben werden, die wirklich erforderlich sind.

### **Fazit: Nur wenn tatsächlich notwendig**

Zusammengefasst lässt sich sagen:

- Arbeitgeber dürfen im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung bestimmte Gesundheitsdaten verarbeiten – allerdings müssen diese tatsächlich erforderlich sein und es dürfen keine mildernden Alternativen bestehen.
- Nicht erlaubt sind die pauschale Erhebung von Diagnosen und die Abfrage von chronischen Vorerkrankungen außerhalb des Entgeltfortzahlungszeitraums.
- Die besonders sensiblen Gesundheitsdaten müssen sicher und getrennt aufbewahrt werden.
- Gesundheitsdaten unterliegen Aufbewahrungsfristen und müssen entsprechend frühzeitig gelöscht werden.
- Gesundheitsdaten dürfen nur in ganz bestimmten Fällen und nicht beliebig weitergegeben werden.

### **Landesdatenschutzbeauftragte: Hier finden Sie den Originaltext**

Sie möchten den Text im Original nachlesen? Hier finden Sie die Hilfestellung der LDI NRW:

#### **[ldr.nrw.de/Fortsetzungserkrankung](http://ldr.nrw.de/Fortsetzungserkrankung)**

Weitere Infos zur Entgeltfortzahlung, zu Vorerkrankungsanfragen und zum Umlageverfahren finden Sie in unseren FAQ zur Entgeltfortzahlungsversicherung:

#### **[firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031358](http://firmenkunden.tk.de)**

Quelle: TK-Lex; Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationssicherheit (LDI) NRW

## 5. 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 „Lohn- und Gehaltspfändung“, 13. August 2025, 10 Uhr bis 12 Uhr

Immer häufiger müssen sich Arbeitgeber mit dem Thema Lohn- und Gehaltspfändung auseinandersetzen. Welche gesetzlichen Regelungen dabei, auch unter Berücksichtigung von Haftungsrisiken zu beachten sind, erfahren Sie in diesem Webinar.

### Webinare „Grundlagen der Entgeltabrechnung (SV) Teil 1 + 2“

#### Teil 1 am 14. August 2025, 14 Uhr bis 16 Uhr

Mit unserem Webinar wollen wir insbesondere denjenigen den Einstieg erleichtern, die sich neu mit der Entgeltabrechnung befassen. Es startet mit einer kurzen historischen Betrachtung und einem groben Überblick. Dann geht's weiter mit den Themen Versicherungspflicht und -freiheit, Beitragsberechnung, Meldeverfahren und Entgeltunterlagen. Dabei orientieren wir uns an den klassischen Aufgaben, die regelmäßig für die Personalverwaltung anfallen.

#### Teil 2 am 21. August 2025, 14 Uhr bis 16 Uhr

Im besten Fall haben Sie bereits das Webinar „Teil 1“ besucht – dann kennen Sie bereits die Basics. Im zweiten Teil des Webinars dreht sich alles um die Sonderfälle bei der Entgeltabrechnung.

### Webinar „Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung (bAV)“, 9. September 2025, 14 Uhr bis 16 Uhr

Die betriebliche Altersversorgung zählt sicherlich zu den anspruchsvollsten und dynamischsten Themen im Personalbereich. In diesem Seminar machen Sie sich in kompakter Form mit den Grundzügen der bAV vertraut. Sie erhalten einen Überblick über die wichtigsten Regelungen im Arbeits- und Versicherungsrecht sowie über die Besonderheiten im Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

### Anmeldung für alle Webinare

Alle Webinar-Termine, mehr Infos zu den Inhalten und natürlich 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

## 6. **Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Mutterschutzgesetz kompakt – zwischen Mutterpass und Gefährdungsbeurteilung“**

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

Vom ärztlichen Beschäftigungsverbot über die Gefährdungsbeurteilung zum Mutterpass: Die Regeln und Vorgaben rund um Schwangerschaft und Arbeitswelt sind komplex. Welche Besonderheiten im Beschäftigungsverhältnis damit verbunden sind, welche Aufgaben im Mutterschutzgesetz vorgesehen sind und welche Praxistipps sich bewährt haben – all das erfahren Sie in unserem Webinar-Mitschnitt.

**" Mutterschutzgesetz kompakt – zwischen Mutterpass und Gefährdungsbeurteilung " – Webinarmitschnitt ansehen**

Die **Mediathek** mit zahlreichen Webinar-Mitschnitten finden Sie hier:

**[firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2134336](#)**

Das Webinarvideo (und viele weitere) finden Sie in der Rubrik "eAU, Krankengeld und Mutterschaft".

**Unser Tipp:** Über die Unterteilung in Kapitel können Sie die gewünschten Themen direkt ansteuern.

Quelle: TK

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

**Ihre Termine für August und September 2025 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.**

### **August 2025**

- 11. August: Lohnsteueranmeldung Juli 2025
- 25. August: SV-Beitragsnachweis August 2025
- 27. August: Fälligkeit der SV-Beiträge August 2025

### **September 2025**

- 10. September: Lohnsteueranmeldung August 2025
- 24. September: SV-Beitragsnachweis September 2025
- 26. September: Fälligkeit der SV-Beiträge September 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**.

---