

Ihre Webinar-FAQs im Überblick:

Sozialversicherungs-Update kurz&kompakt vom 21. August 2025

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Erweiterung Mutterschutzgesetz

Die Schutzfrist bei Fehlgeburt ist also nicht verpflichtend?

Seit dem 1. Juni 2025 gibt es für Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche gestaffelte, verpflichtende Mutterschutzfristen in Deutschland. Die Länge der Schutzfrist hängt vom Zeitpunkt der Fehlgeburt ab und beträgt zwischen 2 und 8 Wochen. Diese Regelung ist verpflichtend, sobald die Schwangerschaft dem Arbeitgeber bekannt ist und ein ärztliches Attest vorliegt, das die Fehlgeburt und die Schwangerschaftswoche bestätigt. Während dieser Zeit darf die Frau nicht beschäftigt werden.

Wird die Übergangsbescheinigung beim erweiterten Mutterschutzgesetz ab 01.06.25 digital übermittelt oder vorerst in Papierform von der Beschäftigten eingereicht?

Bis zum 31.12.2025 erfolgt der Nachweis noch in Papierform durch die Beschäftigte. Ab dem 1.1.2026 wird das ärztliche Attest in Vordruck Muster 9 digital integriert.

Digitales Verfahren in der Pflegeversicherung

Warum 7 Tage nur bei Anmeldung?

Monatswechsel erst am 11. des Folgemonats möglich!
Die 7-Tage-Frist für die Anmeldung neuer Mitarbeiter im Datenaustauschverfahren zur

Pflegeversicherung (DaBPV) ist eine gesetzliche Frist ab Beschäftigungsbeginn (§ 28o SGB IV). Sie gilt unabhängig von Abrechnungszyklen und DEÜV-Meldungen. Für Beschäftigte, die am 1. Juli 2025 bereits im Unternehmen sind, gibt es eine Übergangsregelung: Die erstmalige Meldung muss bis 31.12.2025 erfolgen.

Was kann passieren, wenn die 7 Tage-Frist für die Anmeldung neue Mitarbeiter zur PV nicht eingehalten wird?

Wird die Anmeldung nicht fristgerecht übermittelt, drohen Rückfragen der Krankenkassen sowie ggf. ein Bußgeld nach § 111 SGB IV. Ob die Behörden unmittelbar sanktionieren, ist kurz nach Start des Verfahrens noch offen – rechtlich liegt die Verantwortung aber beim Arbeitgeber.

Was gibt es beim Nachweis PV-Kinder für ausl. Mitarbeiter zu bedenken?

Auch für ausländische Arbeitnehmer gilt das Verfahren zur Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung (DaBPV). Da das Datenaustauschverfahren nicht in allen Fällen vollständige Informationen liefert, muss der Arbeitgeber bei Unklarheiten eigene Nachweise (z. B. Geburtsurkunden) einholen. Weichen die elektronisch rückgemeldeten Daten von den belegbaren Arbeitgeberdaten ab, sind die eigenen Unterlagen vorrangig zu nutzen.

Wir bekommen von der Dienststelle die Einstellungsunterlagen erst 2-3 Wochen nach Beschäftigungsbeginn. Dann ist eine Anmeldung innerhalb der Frist nicht möglich. Wie ist es dann mit dem Überschreiten der Frist?

Die 7-Tage-Frist gilt unabhängig von internen Abläufen. Wenn Unterlagen verspätet eingehen, bleibt es ein Fristversäumnis des Arbeitgebers. Folge können Rückfragen oder Bußgelder sein. Daher empfiehlt sich eine interne Prozessumstellung, um neue Beschäftigte sofort nach Vertragsbeginn vorläufig anzumelden.

Was passiert, wenn wir neue MA beim PUEG erst 30 statt 7 Tage nach Eintritt abfragen im Datenaustauschverfahren?

Bei Fristüberschreitung sind Rückfragen oder Bußgelder möglich. Das Datenaustauschverfahren sieht ausdrücklich nur 7 Kalendertage nach Beschäftigungsaufnahme vor.

Handelt es sich bei der Anmeldefrist für neue Mitarbeiter um 7 Kalendertage oder Arbeitstage?

Bei der Frist handelt es sich um 7 Kalendertage.

Wo kann man nachfragen, wenn einem die übermittelten Daten der Kinder für die PV nicht plausibel erscheinen?

Sofern die gemeldeten Daten unplausibel erscheinen, sind Sie verpflichtet Ihre eigenen Daten zu prüfen. Sofern die von Ihnen erhobenen Daten plausibel, rechtskonform und nachweisbar in Ihren Entgeltunterlagen vorhanden sind, sind diese abweichend von den Daten des BZSt zu verwenden.

Ich kann keinen allgemeinen Abruf für alle Mitarbeiter starten, oder? Ich muss alle Mitarbeiter einmal manuell abrufen?

Aktuell nein. Es muss für jeden Mitarbeiter einzeln eine Anfrage im Datenaustausch erfolgen.

Wir haben eine Rückmeldung bekommen, dass der Mitarbeiter keine Kinder hat. Dies ist falsch. Er hat zwei Kinder. Was können wir tun?

In diesem Fall sind die Arbeitgeberunterlagen (z. B. Geburtsurkunden) maßgeblich. Auch wenn die Rückmeldung fehlerhaft ist, zählen die nachweisbaren, echten Daten.

Was heißt verpflichtend zu verzinsen? Kommen auf den AG kosten zu? Ich habe bei einem Mitarbeiter das Kreuzchen der Elterneigenschaft vergessen, bei der Historienabfrage kam die Überraschung. Der AN wurde rückwirkend ab Januar

2024 korrigiert. Ist uns echt nicht vorher aufgefallen, da auch die Kinderdaten im System fehlten. Müssen wir als AG die korrigierten Beiträge 01/2024-07/2025 verzinsen?

Sofern der Arbeitnehmer es in der Vergangenheit korrekt mitgeteilt hat und die Umsetzung durch den Arbeitgeber erst nach dem Start des digitalen Verfahrens erfolgte, sind Zinsen zu erstatten. Beachten Sie dabei, dass Zinsansprüche nur auf Beitragsabschläge in der Pflegeversicherung, die noch nicht berücksichtigt wurden bestehen, nicht jedoch auf rückwirkend wegfallende Beitragszuschläge für Kinderlose.

Frage zum Kindernachweis für die PV: Beim BZSt fallen Kinder nach dem 25 Lebensjahr aus der Meldung raus. Welcher Nachweis gilt dann für die PV? Geburtsurkunde?

Für die Pflegeversicherung wird grundsätzlich nur festgestellt, ob überhaupt ein Kind vorhanden ist – das Alter ist unerheblich. Fällt ein Kind nach dem 25. Lebensjahr aus der BZSt-Meldung heraus, reicht z. B. eine Geburtsurkunde als Nachweis.

Wir haben nach dem ersten Datenabruf festgestellt, dass wir wegen fehlerhafter Datenerfassung für einige Mitarbeiter den Kinderlosenzuschlag nicht gezahlt haben, obwohl diese Mitarbeiter keine Kinder haben. Für welchen Zeitraum müssen wir die Zuschläge nun nachzahlen?

Nicht gezahlte Kinderlosenzuschläge sind rückwirkend frühestens ab 1.7.2023 nachzuzahlen (§ 55 Abs. 3 SGB XI).

Frage zu folgendem Sachverhalt aus der Folie: „Sobald der reguläre Abgleich wieder zur Verfügung steht, wird die Deutsche Rentenversicherung (DRV) eine neue Mitteilung veröffentlichen, damit übermittlungsfehlerhafte Fälle erneut angesstoßen werden können.“ Was bedeutet das konkret bzw. wie ist der genaue Verfahrensablauf?

Die Deutsche Rentenversicherung ist sich der Probleme bei der Datenübermittlung im Rahmen des Gesetzes zur Digitalisierung der Rentenversicherung bewusst. Sobald der reguläre Abgleich wieder möglich ist, wird die DRV eine Mitteilung veröffentlichen, die es ermöglicht, fehlerhafte Fälle erneut anzustoßen und so die korrekte Übertragung der Daten sicherzustellen.

Wie ist damit umzugehen, wenn ein Mitarbeiter keine Angaben zu seinen Kindern gemacht hat? Um die Elterneigenschaft korrekt zu erfassen, lassen wir uns bei Neueinstellungen grundsätzlich die Geburtsurkunden der Kinder vorlegen. Die Bewertung erfolgt auf Basis dieser Unterlagen. In einigen Fällen zeigt sich nun

**allerdings, dass mehr Kinder vorhanden sind als ursprünglich angegeben.
Da die Mitarbeitenden verpflichtet sind, vollständige Angaben zu machen, liegt das Versäumnis jedoch nicht bei uns.**
Macht der Mitarbeiter keine Angaben, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Kinderlosenzuschlag zu erheben. Werden spätere Nachweise eingereicht, gilt die Änderung nur ab dem Folgemonat der Vorlage (§ 28o Abs. 4 SGB IV).

**Wo müssen sich Mitarbeiter melden, die ein Kind über 18. Jahre haben und keine Info über BZST gekommen ist.
Geburtsurkunde aber vorliegt?**

Sofern die gemeldeten Daten unplausibel erscheinen, sind Sie verpflichtet Ihre eigenen Daten zu prüfen. Sofern die von Ihnen erhobenen Daten plausibel, rechtskonform und nachweisbar in Ihren Entgeltunterlagen vorhanden sind, sind diese abweichend von den Daten des BZSt zu verwenden.

DaBPV: Rückmeldungen

Elterneigenschaft

It. DaBPV hat ein AN beispielhaft 3 Kinder, bisher wurde keine Elterneigenschaft nachgewiesen.

Wie ist mit der Zeit vor dem 1.7.25 umzugehen?

Muss ich als Arbeitgeber bzw. StB die Erstattung beantragen? Ich habe ja gar keinen Nachweis über Kinder von dem Arbeitnehmer bekommen.

Muss sich der Arbeitnehmer selbst darum kümmern?

Bis 30.06.2025 bestand die Möglichkeit die Beitragsabschläge und auch der Kinderlosenzuschlag rückwirkend frühestens ab dem 01.07.2023 zu korrigieren. Seit Einführung des digitalen Verfahrens ist eine Änderung nur noch zum Folgemonat der Vorlage der Unterlagen möglich.
Rückforderungen muss der Arbeitnehmer ggf. selbst bei der Krankenkasse geltend machen.

Säumniszuschläge ab 2026

Der Säumniszuschlag (SZ) wird immer

**sofort nach der Fälligkeit berechnet?
Automatisch, sobald man nach Fälligkeit nicht zahlt?**

Ja. Säumniszuschläge entstehen automatisch ab dem Tag nach der gesetzlichen Fälligkeit, wenn der fällige Beitrag nicht bis zu diesem Termin gezahlt wurde.

- Höhe: 1% des rückständigen Beitrags je angefangenen Monat (§ 24 Abs. 1 SGB IV).
- Auch wenige Tage Verzug bedeuten, dass schon der volle SZ anfällt.
- Die SZ-Berechnung erfolgt maschinell durch die Krankenkassen."

Säumniszuschläge (SZ) auch wenn Meldung zum 20. niedriger? Änderungen müssen doch möglich sein?

Wenn die tatsächlichen Beiträge niedriger sind als geschätzt und der Beitrag innerhalb der Zahlungsfrist gezahlt wird erfolgt keine SZ Berechnung. Diese erfolgt nur, wenn sich durch eine höhere Beitragsforderung eine Differenz ergibt und nicht fristgerecht gezahlt wird.

Wenn die Schätzung bei den Säumniszuschlägen (SZ) zu hoch ausfällt: wie wird das gehandhabt?

Sobald wir den fehlenden Beitragsnachweis vorliegen haben, werden die SZ der tatsächlichen Forderung angepasst.

Es muss ca. 5 Tage vor Ende des Monats der Beitragsnachweis (BN) übermittelt werden. Wenn ich nun Änderungen in den letzten 5 Tagen habe und einen berichtigten Beitragsnachweis erst am 2. des folgenden Monats übermittle. Fallen dann auch Säumniszuschläge (SZ) an?

Säumniszuschläge werden berechnet, wenn die tatsächliche Forderung nicht bis zum Fälligkeitstag ausgeglichen ist. Wenn wir nach Fälligkeit einen korrigierten BN erhalten, der eine höheres Soll ausweist, dann war der Beitragsmonat rückwirkend nicht zum Fälligkeitstag ausgeglichen. Es sind SZ zu erheben. Arbeitgeber müssen nicht zwingend den Vormonat korrigieren, da der Arbeitgeber seinen Beitragsmonat immer nur schätzen kann. Er kann also im Beitragsnachweis für den nächsten folgenden Beitragsmonat seine Korrektur berücksichtigen. Somit entfallen eine rückwirkende Korrektur und die rückwirkende Prüfung von SZ-Erhebungen.

Neuregelung bei Säumniszuschlägen ab 2026: Das gilt vermutlich, auch wenn wir einen neuen AN mit bisher ungenutzter KK einstellen. Dann melden wir z.B. den Eintritt, aber da die Beitragsnachweise auf Basis des Vormonats erstellt werden, gibt es für ihn für den 1.

Beschäftigungsmonat noch kein Beitragsnachweis für die neue KK. Das ist ja super unpraktisch.

Haben wir eine Chance, wenn wir der KK melden, dass wir die Beitragsnachweise auf Basis des Vormonats erstellen und daher der Beitrag für Juni automatisch in den für Juli reingerechnet wird, bei einem Neueintritt?

Grds. muss für jeden Beitragsmonat ein Beitragsnachweis eingereicht werden. Wie im Verfahren vorgegeben, kann der Arbeitgeber die Beitragshöhe schätzen. Korrekturen kann er mit dem nächsten Beitragsmonat vornehmen. Wenn wir den Beitragsnachweis für den ersten Monat nicht erhalten und den fehlenden Beitragsnachweis verspätet oder zusammengefasst mit dem Beitragsnachweis für den Folgemonat erhalten, ist relevant, ob ohne Beitragsnachweis die Zahlung bzw. Zahlungshöhe im ersten Beitragsmonat rechtzeitig erfolgt ist. Das Verfahren ist aber nicht neu und steht nicht in Verbindung mit der Klarstellung in den Verlautbarungen.

Frage zu den Säumniszuschlägen: Gilt das auch, wenn man die Schätzung korrekt abgegeben und bezahlt hat? Also z.B. Schätzung mit 1000 Euro abgegeben und tatsächlich sind es dann 1200 Euro. Müssen dann für die 200,00 Euro auch Säumniszuschläge gezahlt werden?

Die Frage ist nicht ganz klar formuliert, daher unterteilen wir unsere Antwort in zwei Varianten auf:

1. Der Arbeitgeber schätzt in Form seines Beitragsnachweises insgesamt 1.000 Euro z.B. für den Beitragsmonat 08/25. Er stellt nach Monatsabschluss fest, dass insgesamt 1.200 Euro Forderungen korrekt gewesen wären. Wenn er den alten Beitragsnachweis korrigiert, dann ja, es müssen SZ erhoben werden. Wenn er, wie es das Verfahren auch erlaubt, seine Korrektur im nächsten Beitragsnachweis für den nächsten Beitragsmonat berücksichtigt – in unserem Beispiel 09/25, dann nein,

denn dann gilt die nächste neue Fälligkeit.

2. Die TK hat den Beitragsmonat geschätzt mit insgesamt 1.000 Euro z.B. für den Beitragsmonat 08/25. Der Arbeitgeber reicht uns verspätet seine Beitragsnachweis für 08/25 mit einem Betrag von 1.200 Euro ein. Da die Schätzung geringer ist, sind aus dem Differenzbetrag SZ zu erheben.