



☎ 0800 8579840
24/7 zum Nulltarif

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



Mehr Leistung. Mehr Service.

02
April 2025

Profil NEWS - ONLINE -

Newsletter für Arbeitgeber und Lohnsteuerbüros

INHALT

- 2** » **Lohnsteuer**
Was gibt's Neues beim ELStAM-Verfahren?
- 3** » **Arbeitsförderung**
Kurzarbeitergeld für bis zu 24 Monate
- 4** » **Umlageverfahren**
Mutterschutzanpassungsgesetz tritt am 1. Juni 2025 in Kraft
- 5** » **Webinar der BGF-Koordinierungsstelle Sachsen-Anhalt**
Steuerliche Vorteile in der betrieblichen Gesundheitsförderung
 - » **Betriebliche Gesundheitsförderung**
Endspurt der Bewerbungsphase für Ideenwettbewerb „49 gewinnt“

Sehr geehrte Leserinnen & Leser,

in Anbetracht der aktuellen politischen Situation und der damit verbundenen wirtschaftlichen Unsicherheiten ist es entscheidend, über wichtige Änderungen und Neuerungen im Lohnsteuer- und Arbeitsförderungsverfahren informiert zu sein. Die anhaltenden Herausforderungen in der Wirtschaft, wie steigende Betriebskosten und Fachkräftemangel, verlangen von Ihnen als Arbeitgeber ein umsichtiges Handeln und vorausschauende Planungen.

Seit dem 1. Januar 2025 ist ein überarbeitetes BMF-Schreiben in Kraft, welches das ELStAM-Verfahren um digitale Elemente erweitert. Dies betrifft insbesondere die Bereitstellung von Lohnsteuerabzugsmerkmalen sowie die Haftung von Arbeitgebern bei fehlerhaften oder fehlenden ELStAM-Daten. Durch diese neuen Regelungen wird Ihnen eine klare Verantwortung zugewiesen, was sowohl Chancen als auch Risiken mit sich bringt.

Darüber hinaus ermöglicht die neue Verordnung zur Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes eine Verlängerung auf bis zu 24 Monate bis zum 31. Dezember 2025. Diese Maßnahme ist besonders relevant für Unternehmen, die aktuell in Kurzarbeit sind oder deren Arbeitsvolumen schwankt. Es ist jedoch zu beachten, dass die Bundesagentur für Arbeit Sie als Arbeitgeber dazu verpflichtet, alle zumutbaren Schritte einzuleiten, um Kurzarbeit möglichst früh zu beenden oder zu reduzieren.

Ab dem 1. Juni 2025 wird zudem das Mutterschutzgesetz um Regelungen zum Schutz von Frauen nach Fehlgeburten erweitert. Diese Neuregelung führt gestaffelte Mutterschutzfristen ein und bietet Frauen, die unter besonders belastenden Umständen stehen, rechtlichen Schutz sowie finanzielle Unterstützung.

Besuchen Sie gern auch jederzeit unsere Internetseiten. Dort finden Sie über diese Informationen hinaus praktische Tools und vieles mehr. An dieser Stelle wünschen wir Ihnen weiterhin ein gelungenes 2025 – eben „gesund, gesünder, gesund plus“.

Ihre IKK gesund plus

Impressum: Profil NEWS

IKK gesund plus,
Umfassungsstraße 85, 39124 Magdeburg

Firmenservice:

☎ 0391 2806-3210 📠 -3299

✉ firmenservice@ikk-gesundplus.de

Redaktion:

✉ redaktion@ikk-gesundplus.de

Datenschutz:

🔗 www.ikk-gesundplus.de/dsgvo

Lohnsteuer

Was gibt's Neues beim ELStAM-Verfahren?

Die Finanzverwaltung hat das sog. ELStAM-Schreiben überarbeitet und mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 neu veröffentlicht (BMF-Schreiben vom 13. Dezember 2024, IV C 5-S 2363/19/10007:004). Darin wird das Verfahren auf 30 Seiten ausführlich beschrieben, Änderungen bzw. Ergänzungen zur Vorgängerversion betreffen insbesondere den noch stärkeren Fokus auf Digitalisierung und Automatisierung. So soll ab 2026 der bisher papiergebundene Nachweis über private Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge durch den elektronischen Datenaustausch ersetzt werden. Außerdem wurden in das BMF-Schreiben Hinweise zur Haftung des Arbeitgebers bei fehlenden bzw. fehlerhaften ELStAM aufgenommen.

Hintergrund: Bildung und Änderung von ELStAM

In der Regel erfolgt die erstmalige Bildung der Lohnsteuerabzugsmerkmale automatisiert durch das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) aufgrund der Anmeldung durch den Arbeitgeber bei Beschäftigungsaufnahme und der gespeicherten Informationen in der ELStAM-Datenbank. Dabei werden je Arbeitnehmer zunächst die Steuerklasse und die Kinderfreibeträge für Kinder gebildet, die in den Steuerklassen I bis IV zu berücksichtigen sind.

Bildet das Finanzamt auf Antrag des Arbeitnehmers ELStAM (beispielsweise Freibeträge oder Steuerklassen nach antragsgebundenem Steuerklassenwechsel), teilt es diese dem BZSt mit, damit sie dem Arbeitgeber bereitgestellt werden können. Ändert sich beispielsweise der Familienstand, ändert die Finanzverwaltung die Steuerklassen - und die Arbeitgeber erfahren auch davon durch den regelmäßigen Abruf der ELStAM-Daten.

Übrigens: Auch die Arbeitnehmer

können nach einmaliger kostenloser Registrierung jederzeit die für sie beim BZSt hinterlegten Informationen auf www.elster.de unter „Mein ELSTER“ einsehen.

Private Kranken- und Pflegeversicherung

Als Lohnsteuerabzugsmerkmale kommen u. a. die Beiträge für eine private Krankenversicherung und private Pflege-Pflichtversicherung in Betracht. Bis dato kann die Beitragshöhe beim Lohnsteuerabzug nur berücksichtigt werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine entsprechende Bescheinigung des Versicherungsunternehmens vorlegt. Ab 2026 soll ein Datenaustausch zwischen den Versicherungsunternehmen, der Finanzverwaltung und den Arbeitgebern dieses papiergebundene Verfahren ablösen (siehe § 52 Abs. 36 Satz 3 EStG).

Arbeitgeberhaftung nicht ausgeschlossen

Das BMF-Schreiben enthält neue Hinweise auf eine mögliche Haftung des Arbeitgebers bei fehler-

Download
Schreiben des Bundesfinanzministeriums herunterladen:
www.bundesfinanzministerium.de



www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Steuerarten/Lohnsteuer/2024-12-13-ELStAM-elektr-Lohnsteuerabzugsmerkmale.pdf?__blob=publicationFile&v=5

haften oder fehlenden ELStAM; dabei werden folgende Fälle unterschieden:

- » Arbeitnehmer nicht zur ELStAM-Datenbank angemeldet (Rn. 130)
- » fehlende bzw. fehlerhafte Lohnsteuerabzugsmerkmale (Rn. 131/132)
- » unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer ohne Identifikationsnummer (Rn. 133)

Grundsätzlich ergibt sich ein Haftungsrisiko in Höhe des Differenzbetrages zwischen der vom Arbeitgeber einbehaltenen und abgeführten Lohnsteuer zuzüglich ggf. der Kirchensteuer und des Solidaritätszuschlags gemäß Steuerklasse VI.

Unser Tipp: Unter www.elster.de gibt es auch für Arbeitgeber zahlreiche weitere Informationen zum ELStAM-Verfahren, beispielsweise FAQs oder auch Fallbeispiele (Rubrik: Benutzergruppen/Arbeitgeber).

 www.elster.de



Arbeitsförderung

Kurzarbeitergeld für bis zu 24 Monate

Mit der „Dritten Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (Dritte Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung – 3. KugBeV)“ wurde die Anspruchsdauer beim Kurzarbeitergeld auf bis zu 24 Monate verlängert. Die Verordnung, die am 27. Dezember 2024 im Bundesgesetzblatt Nr. 432 veröffentlicht worden ist, und auf ihrer Rechtsgrundlage die verlängerte Anspruchsdauer gelten längstens bis zum 31. Dezember 2025. Ab dem 1. Januar 2026 ist dann voraussichtlich wieder der gesetzliche Höchstanspruch von 12 Monaten maßgebend.

Auf Grundlage der 3. KugBeV können die seit Januar 2024 oder später von Kurzarbeit betroffenen Betriebe die Kurzarbeit – unter den sonstigen Voraussetzungen – bis zum 31. Dezember 2025 fortführen. Es profitieren also die Unternehmen, die sich bereits in Kurzarbeit befinden und bei denen der Arbeits- und Entgeltausfall mehr als 12 Monate andauern wird. Dazu ist zum Ende des bereits angezeigten Arbeitsausfalls oder früher eine Verlängerungsanzeige bei der zuständigen Arbeitsagentur einzureichen. Darin muss der Grund der Verlängerung erläutert und darüber hinaus erklärt werden, warum der Arbeitsausfall weiterhin als vor-

übergehend anzusehen ist.

Wichtig: Die Bundesagentur für Arbeit weist darauf hin, dass die Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, alle zumutbaren Schritte zu unternehmen, um die Kurzarbeit möglichst früh zu beenden oder zu reduzieren. Daher sollten Unternehmen im Verlängerungsantrag ausführen, welche Maßnahmen sie zur Beendigung der Kurzarbeit eingeleitet und welche Anpassungen bzw. weiteren Maßnahmen sie geplant haben.

Hintergrund der 3. KugBeV sind die aktuell schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Die verlängerte Anspruchsdauer soll den Betrieben Planungssicherheit

 **Download**
3. KugBeV im Bundesgesetzblatt heruntergeladen:
www.recht.bund.de

 <https://www.recht.bund.de/eli/bund/bgbl-1/2024/432>

für die kommenden Monate geben und ihnen ermöglichen, ihre ausgebildeten und bereits eingearbeiteten Arbeitnehmer im Betrieb zu halten. Die durch Kurzarbeit freierwerdenden Kapazitäten können z. B. für Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden.

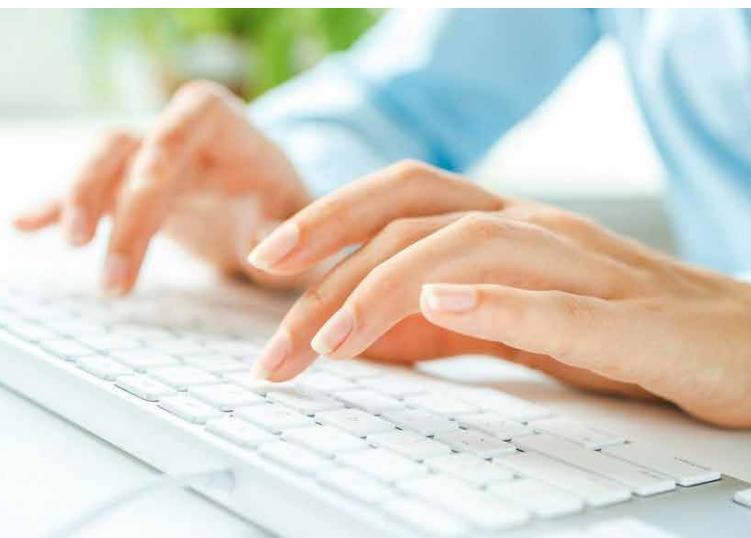
Vom 1. Januar 2026 an wird dann voraussichtlich wieder der gesetzliche Höchstanspruch von 12 Monaten maßgebend sein. Tritt der Arbeitsausfall also 2025 erstmalig im Betrieb auf, endet der Bezugszeitraum regulär nach maximal 12 Monaten, eine Verlängerung darüber hinaus ist nicht möglich.

SOZIALVERSICHERUNG

Nutzen Sie unser Sozialversicherungslexikon!

- Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht mit mehr als 300 Stichwörtern von A wie Abfindung bis Z wie Zuzahlung
- Beispiele, Praxishinweise und weiterführende Links auf Gesetze und Urteile
- verständlich aufbereitete Erklärungen

www.ikk-gesundplus.de/svlexikon



Umlageverfahren

Mutterschutzanpassungsgesetz tritt am 1. Juni 2025 in Kraft

Frauen, die ab der 13. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, unterliegen künftig dem Mutterschutz. Dazu führt das sog. Mutterschutzanpassungsgesetz einen zeitlich gestaffelten, optionalen Anspruch auf Schutzfristen und auf Mutterschaftsgeld ein. Für den Fall eines entsprechenden Beschäftigungsverbots bekommt der Arbeitgeber im Rahmen des Umlageverfahrens U2 den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in voller Höhe erstattet.

Gestaffelte Mutterschutzfristen bei Fehlgeburten

Für gewöhnlich beginnt die Mutterschutzfrist sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet acht Wochen – bzw. zwölf Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie bei Kindern mit Behinderung – nach der Entbindung. Bislang gelten diese Schutzfristen nicht bei Fehlgeburten, die betroffenen Frauen müssen sich derzeit noch um eine ärztliche Krankschreibung bemühen.

Mit dem „Gesetz zur Anpassung des Mutterschutzgesetzes und weiterer Gesetze – Anspruch auf Mutterschutzfristen nach Fehlgeburt (Mutterschutzanpassungsgesetz)“, das am 27. Februar 2025 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden ist, wird zum einen erstmals im Mutterschutzgesetz (MuSchG) definiert, was rechtlich unter einer Entbindung zu verstehen ist, nämlich eine Lebend- oder eine Totgeburt.

Darüber hinaus finden die Regelungen zur Entbindung künftig im Falle einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche entsprechende Anwendung, soweit nicht im MuSchG oder in einem anderen Gesetz etwas Abweichendes geregelt ist. Vom 1. Juni 2025 an sieht § 3 Abs. 5 MuSchG folgende gestaffelte Mutterschutzfristen bei Fehlgeburten vor:

- » ab der 13. Schwangerschaftswoche

ein Beschäftigungsverbot von 2 Wochen,

- » ab der 17. Schwangerschaftswoche ein Beschäftigungsverbot von 6 Wochen und
- » ab der 20. Schwangerschaftswoche ein Beschäftigungsverbot von 8 Wochen.

Wichtig: Die Schutzvorschrift bzw. das daraus resultierende Beschäftigungsverbot gilt nur, sofern sich die betroffene Arbeitnehmerin nicht ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt. Damit soll das Selbstbestimmungsrecht sichergestellt bleiben.

Ist das MuSchG anwendbar, haben gesetzlich Krankenversicherte für die Dauer der o. g. Schutzfristen bei Fehlgeburt Anspruch auf Mutterschaftsgeld und somit auch auf den Arbeitgeberzuschuss.

Erstattungsanspruch aus der U2

Der Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld ist nach dem AAG (Aufwendungsausgleichsgesetz) im Rahmen des Ausgleichsverfahrens für Mutterschaftsleistungen (Umlage U2) zu 100 Prozent erstattungsfähig. Dies gilt zukünftig auch bei Fehlgeburten. Die Antragstellung erfolgt im Rahmen des elektronischen Erstattungsverfahrens (DSER), eine redaktionelle Anpassung hat der GKV-Spitzenverband hierzu bereits in Aussicht gestellt.

Download

MuSchG im Bundesgesetzblatt herunterladen:

www.recht.bund.de



<https://www.recht.bund.de/eli/bund/bgbl-1/2025/59>

Sollte diese bis zum 1. Juni nicht umgesetzt sein, ist einstweilen das Datenfeld mit der Bezeichnung „Mutmaßlicher Entbindungstag“ im Datenbaustein „Erstattung des Arbeitgeberzuschusses Mutterschaft“ zu nutzen und hier der Tag der Fehlgeburt einzutragen.

Hintergrund: Besondere Belastungssituation

Wird ein Kind nicht lebend zur Welt gebracht, ist dies für die Betroffenen sehr belastend. Die Neuregelung soll dieser besonderen Situation Rechnung tragen und den Arbeitnehmerinnen nach einer Fehlgeburt eine Regenerationszeit bieten. Mit der Einführung der Mutterschutzfristen ab der 13. Schwangerschaftswoche wird berücksichtigt, dass die Schwangerschaft zu diesem Zeitpunkt meist aus psychologischer Sicht als „sicher“ gilt und sich die Bindung der Mutter zu ihrem ungeborenen Kind intensiviert.

Validierte Daten zur Anzahl von Fehlgeburten in Deutschland liegen nicht vor, denn sie werden anders als Totgeburten nicht standesamtlich erfasst. Das FIT (Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik) geht von jährlich etwa 6.000 Fehlgeburten zwischen der 13. und 24. Schwangerschaftswoche aus.

Webinar der BGF-Koordinierungsstelle Sachsen-Anhalt

Steuerliche Vorteile in der betrieblichen Gesundheitsförderung

Steuerliche Vorteile in der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) können Unternehmen finanziell entlasten. Zeitgleich kann die BGF auch entscheidend das Wohlbefinden der Beschäftigten steigern. In dem ca. einstündigen Online-Webinar der BGF-Koordinierungsstelle Sachsen-Anhalt am **21. Mai 2025 ab 10 Uhr**

erfahren Sie von einem Rechts-Experten, wie Sie durch gezielte Investitionen in Programme zur Gesundheitsförderung von attraktiven steuerlichen Erleichterungen profitieren.

Sichern Sie sich einen der Plätze im Webinar und melden Sie sich bereits jetzt an!



 **Anmeldung für das Webinar am Mittwoch 21. Mai 2025 ab 10 Uhr**
„Steuerliche Vorteile in der betrieblichen Gesundheitsförderung“
www.bgf-koordinierungsstelle.de



<https://www.bgf-koordinierungsstelle.de/veranstaltungsdetailseite/webinar-steuerliche-vorteile-in-der-betrieblichen-gesundheitsfoerderung>

Betriebliche Gesundheitsförderung

Endspurt der Bewerbungsphase für Ideenwettbewerb „49 gewinnt“

Der gesundheitliche Ideenwettbewerb richtet sich an Klein- und Kleinunternehmen (KKU) mit 1 bis zu 49 Mitarbeitenden und soll dort das Thema Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in den Fokus rücken. Durchgeführt wird der Ideenwettbewerb von der BGF-Koordinierungsstelle, einem Zusammenschluss der gesetzlichen Krankenkassen, die die Bedeutung der Gesundheit im Unternehmen gerade für kleine Teams hervorheben möchte.

Der Ideenwettbewerb – Mit Gesundheit gewinnen
Unternehmen können ihre Ideen für mehr Gesundheit für ihre Mitarbeitenden noch bis zum 31. Mai 2025 einreichen.

Auf die Gewinner wartet die Unterstützung und gemeinsame Umsetzung oder Weiterentwicklung der Ideen im Wert von 10.000 bis 25.000 Euro. Auch die Beschäftigung mit dem Thema Gesundheit im Unternehmen ist schon ein Gewinn.

Die ausgezeichneten Ideen werden veröffentlicht und sollen als Inspiration für andere Unternehmen dienen.

Informationen & Anmeldung

Alle Informationen zum Ideenwettbewerb, zur Anmeldung und zur Unterstützung finden Sie im Internet unter:

 www.49gewinnt.de

