

# Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Trends & Tipps 2023“ am 11.11.2022 um 10:30 Uhr

## Fragen und Antworten im Überblick

**AN arbeitet 2x5 Std./Woche für 12 € /Std. wir haben ein Zeiterfassungssystem und hiermit ist nachweisbar, dass er wirklich nur 40 Stunden in der Woche arbeitet. darf ich ihm somit nur 480€ ausbezahlen. ist das rechtssicher?**

Mit Blick auf die Beurteilung „geringfügig entlohnte Beschäftigung ja oder nein“ ist das völlig in Ordnung – die Grenze von 520 Euro ist nicht überschritten also liegt ein Minijob vor.

**Und ich muss auch nicht die Faktorrechnung von 43,33 Stunden anwenden?**

Nein, die 10 Wochenstunden bzw. ca. 43 Stunden/Monat dienen hier nur der Erklärung wie die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro zustande kommt. Die tatsächliche Arbeitszeit Ihres Mitarbeitenden darf hiervon auch weiterhin abweichen.

**Laufen die unvorhergesehene Zahlungen in die Jahresentgeltgrenze mit ein**

Nein, bei der Prüfung des Jahreshöchstbetrags von 6.240 Euro sind unvorhergesehene Zahlungen im ersten Schritt nicht zu berücksichtigen. Bei Prüfung ob trotz max. zweimaligem unvorhergesehenen Überschreitens des Jahreshöchstbetrags weiterhin ein Minijob vorliegt, sind die Zahlungen dann natürlich zu berücksichtigen und der Jahresverdienst darf insgesamt bei max. 7.280 Euro liegen.

**Ist das Jahresentgelt immer vom Eintrittsdatum an für 1 Jahr zu beachten? Oder immer von Jan.-Dez.?**

Die Prüfzeitpunkte für das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt sind

- bei Beginn der Beschäftigung
- bei Änderungen im Beschäftigungsverhältnis und
- bei gesetzlichen Änderungen.

Außerdem ist eine "Kontrolle" zum Jahreswechsel immer sinnvoll.

**Wie hoch ist die Schwankung? Prozentual?**

Für die Schwankung gibt es keinen prozentualen Wert. Die Geringfügigkeitsrichtlinien sprechen – vereinfacht ausgedrückt - von „erheblichen Schwankungen“ wenn in einer Beschäftigung in wenigen Monaten sehr deutlich höheres Entgelt bezogen wird als in den übrigen. Würde also beispielsweise in 3 Monaten 1.500 Euro verdient werden und in den restlichen 9 Monaten nur noch 150 Euro würde man von deutlichen Schwankungen sprechen. Den gesamten Wortlaut und weitere Beispiele finden Sie in den Geringfügigkeitsrichtlinien auf unserem Fachportal für Arbeitgeber.

### Wie ist die Jahresarbeitsentgeltgrenze für das Jahr 2022

Die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze 2022 beträgt bundeseinheitlich 64.350 Euro, die besondere JAEG 58.050 Euro.

### Wie sieht es mit 2022 aus? $9 \times 450,00 \text{ EUR} + 3 \times 520,00 \text{ EUR} = 5.610 \text{ EUR} + 2 \times 520,00 \text{ EUR (unvorhergesehen)} = \text{Gesamt } 6.650 \text{ EUR?}$

Ab Oktober ist eine Neubeurteilung für das Zeitjahr zu machen mit der neuen mtl. Grenze, Sie rechnen also ab 01.10.2022 neu für das Zeitjahr 01.10.2022 – 30.09.2023 520 Euro monatlich = 6.240 Euro. Unvorhergesehenes Überschreiten ist hier noch nicht von vornherein einzurechnen, bei vorhersehbarem Überschreiten würden Sie – richtig – die  $2 \times 520 \text{ Euro}$  zu den 6.240 Euro für 12 Monate addieren und erhalten den Jahreshöchstbetrag von 7.280 Euro.

### Ich meinte für geringfügige Beschäftigung.

6.240 Euro – mit dem zweimaligen unvorhergesehenen Überschreitungen 7.280 Euro.

### Ich hatte gelesen, dass eine Überschreitung in den Monaten Oktober 22 bis Dezember 22 nur möglich, wenn in den Vormonaten noch keine Überschreitung erfolgt ist. Was ist damit?

Ab Oktober 2022 ist nach neuem Recht eine unvorhergesehene Überschreitung zweimal innerhalb von 12 Monaten möglich.

### Gelten die 1.040,- € auch für Monate für Oktober 2022 oder sind es in diesen Monaten 900,- €, also das doppelte von 450,- €

Ab Oktober 2022 gilt die neue Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro.

### Wie kommt es zur Prüfung des Anspruches auf Familienversicherung? Stellt der Beschäftigte einen Antrag oder wird die Krankenkasse selbst tätig?

Der Versicherte wendet sich damit an seine Krankenkasse und diese prüft die Voraussetzungen auf den Anspruch auf Familienversicherung. Zudem finden regelmäßige Anspruchsprüfungen proaktiv durch die Krankenkassen statt.

### Wo finde ich diesen Antrag auf Befreiung KV/PV?

Diesen Antrag finden Sie auf unseren Fachportal [aok.de/fk](https://aok.de/fk).

### Folie 11 Ich verstehe zwar die Berechnung und die Lösung, allerdings habe ich schon immer ein Verständnisproblem mit folgende Aussage: Die Geringfügigkeitsgrenze darf in nicht mehr als 2 Kalendermonaten überschritten werden und in den Beispielen wird dann plötzlich in 4-5 Monate überschritten. Das verwirrt mich, mit den 2 Kalendermonaten.

Bei schwankenden Bezügen ist ein mehrmaliges Überschreiten möglich, wenn insgesamt die Jahresgrenze von 6.240 Euro nicht überschritten wird. Wichtig bitte keine unverhältnismäßigen Überschreitungen/Schwankungen.

### In welchen Fällen erlischt der Minijob-Status bei Überschreitung der Grenze rückwirkend für das ganze Jahr - vorhin im Beispiel reichte es, nur in den 2 Monaten mit Überschreitung den Minijob ruhen zu lassen, ist das immer so möglich?

Bei einem "unvorhersehbaren Überschreiten" erlischt der Minijob-Status für die Vergangenheit nicht. Eine Korrektur in die Vergangenheit passiert bei einer falschen Beurteilung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts.

**Hallo, wie hoch kann dieses Jahr 2022 der maximale Jahresverdienst sein durch die 9 Monate und 3 Monate? Bin ich bei eigentlich 5.610 € richtig und wenn ich zwei Mal unvorhergesehen überschreite ist max. ein Wert von 6.650 € möglich?**

Der Jahresbetrag bezieht sich nicht auf ein Kalenderjahr, sondern ein Zeitjahr. Sie nehmen stets eine vorausschauende Betrachtung für die nächsten 12 Monate vor, also  $12 \times 520 \text{ EUR} = 6.240 \text{ EUR}$  bzw. maximal 7.280 EUR bei maximal zweimaligem Überschreiten.

**Wie gelangt man zum Fachportal für Arbeitgeber?**

Unter unserer Internetadresse [www.aok.de/fk](http://www.aok.de/fk) gelangen Sie auf unsere Seite.

**Bei uns ist das Jahr 2022 = das Zeitjahr.**

Das Zeitjahr läuft beispielsweise vom 01.10.2022 bis zum 30.09.2023. Das Jahr 2022 bezeichnen wir als Kalenderjahr.

**Und wenn mein Zeitjahr 1.12.21 bis 30.11.22 ist dann habe ich 10 Monate 450€ und zwei Monate 520 € -> und das darf ich um was überschreiten um noch Minijobber zu bleiben?**

Auch hier gilt: Überschreitung bis zu zweimal und höchstens bis zu 1.040 Euro. Die Grenze von 6.240 Euro im Kalenderjahr ist ebenfalls zu beachten. Siehe auch Beispiel 4. Ab dem 01.10.2022 mit der Rechtsänderung und der neuen Geringfügigkeitsgrenze nehmen Sie eine neue vorausschauende Betrachtung vor und es beginnt ab dem 01.10.2022 ein neues Zeitjahr – unabhängig davon, wie Ihre Zeitjahre bisher verliefen.

**Zählen zu dem regelmäßigen Entgelt auch das Entgelt, welches der Mitarbeiter auf ein sogenanntes Wertguthaben anspart? Das ist ein Guthaben, welches ihm ermöglicht später mal früher in Rente zu gehen oder bezahlt frei zu nehmen?**

Sprechen Sie hier von einem geringfügig Beschäftigten? Wertguthaben müssen hier doch innerhalb eines Jahres ausgezahlt werden. Die Jahresgrenze darf aber nicht überschritten werden.

**Midijobber: Wie sind unvorhersehbare Sichtzulagen/Zuschläge bei der Maximalgrenze zu beurteilen?**

In diesen Monaten findet die Midijob-Regelung keine Anwendung, sondern es erfolgt eine "normale" Beitragsberechnung.

**Folie 17 Ich kann doch nur einen Beitragsgruppenschlüssel hinterlegen, wie dann 2 verschiedene Anmeldungen versenden?**

Sobald Sie in Ihrem Abrechnungsprogramm die Übergangsregelung gekennzeichnet haben, kann das Ihr Programm automatisch.

**Folie 8 = was ist das "relevante" Zeitjahr**

der Zeitrahmen ist abhängig vom Monat des unvorhergesehenen Überschreiten: aktuelles Überschreiten im März 2023, daher die das Zeitjahr vom 01.04.2022 bis 31.03.2023 (rückwärtsgerechnet vom 31.03.2023 bis 01.04.2022).

**Gelten die Regelungen für den Übergangsbereich auch für Werkstudenten (106, 0100)?**

Die Regelungen für den Übergangsbereich gelten auch für den Status Werkstudent.

**Zählt die Midijobregelung auch bei Mitarbeitenden die Teilzeit arbeiten und damit unter 1.600 € (2023) liegen?**

Ja, die Regelung gilt unabhängig von der individuellen Arbeitszeit also auch für Teilzeitbeschäftigte.

**Frage zu Folie 19: eine Mehrfachbeschäftigte erzielt bei beiden Arbeitgebern ein Entgelt im Übergangsbereich. Sind diese Entgelte zu addieren und findet damit die Übergangsregelung keine Anwendung?**

Ja, genau, das regelmäßige Arbeitsentgelt aus beiden versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen ist zu addieren und dann ist die Beurteilung vorzunehmen.

**Wie wird die Familienversicherung angepasst?**

Bei Einkommen aus einem Minijob liegt die Einkommensgrenze für die Familienversicherung ebenfalls neu bei 520 Euro monatlich. Bei Einkommen aus anderen Einkünften (z.B. Kapitalerträge) beträgt die Einkommensgrenze 470 Euro monatlich.

**Wie ist zu verfahren, wenn die Prognoseentscheidung getroffen wurde, dass unter Berücksichtigung von Weihnachts- und Urlaubsgeld kein Midijob wegen voraussichtlichem Überschreiten vorliegt und im Nachgang tatsächlich, weil z.B. das Weihnachtsgeld geringer ausfällt die Midijobgrenze eingehalten wird? Muss dann rückgerechnet werden?**

Rückwirkend erfolgt keine Neuberechnung, sondern ab dem Zeitpunkt ab dem sie erkennen, dass eine Neubeurteilung notwendig stellen sie die Berechnung im Lohnprogramm um.

**Nein, das Wertguthaben kann bei uns über Jahre angespart werden. Wird an eine externe Firma überwiesen und dann im Bedarfsfall abgerufen**

Es gilt hier das Arbeitsentgelt, dass im Monat des "Erarbeitens" als beitragspflichtig zu beurteilen ist, also ausgezahlt wird. Achtung aber: Wertguthabenvereinbarungen dürfen aber nicht dazu führen, dass eine versicherungspflichtige Beschäftigung (bereits in der Ansparphase des Wertguthabens) versicherungsfrei wird. Entsprechende Vereinbarungen sind ungültig.

**Folie 22, was ist wenn man Beschäftigungsverhältnis mit mtl. 600,00 € nicht als Midijob deklariert hat?**

Die Beitragstragung Arbeitnehmer / Arbeitgeber ist somit nicht richtig. Der Arbeitnehmer hat ein zu geringes Nettoentgelt erhalten. Diese Fälle werden normalerweise im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung der Deutschen Rentenversicherung auffallen und spätestens dort berichtigt. Ratsam ist es aber diese Fälle in Ihrem Lohnprogramm unmittelbar bei Erkennen zu berichtigen.

**Bei unvorhersehbarem Überschreiten beim Minijob im Krankheitsfall, was muss ich hier für die Betriebsprüfung aufbewahren als Nachweis? Die Krankmeldung des ausfallenden Arbeitnehmers?**

Eine schriftliche Dokumentation in Ihren Unterlagen ist in diesem Fall wichtig, wenn eine Krankmeldung des ausgefallenen Arbeitnehmers vorliegt können Sie diese zu Ihren Unterlagen nehmen

**Folie 11 - ich dachte es dürften die 520 Euro nur zweimal jährlich überschritten werden. Hier wurde aber mehrmals überschritten.**

Es ist zu unterscheiden, ob die Überschreitung vorhersehbar ist, z.B. bei schwankender Höhe des Bruttolohnes oder ob es sich um ein unvorhersehbares und gelegentliches Überschreiten handelt.

**Gilt als Überschreitung der Minijob-Grenze tatsächlich nur das Überschreiten der 1.040 €-Grenze? Und nicht > 520 €?**

Sobald unvorhergesehen mehr als 6.240 Euro jährlich verdient werden, ist zu prüfen, ob im Zeitjahr ein maximal zweimaliges Überschreiten stattgefunden hat und im Monat des Überschreitens dürfen max. 1.40 Euro verdient werden.

## **520,00 EUR Grenze - verdient im Oktober 523,00 EUR... gilt das als Schwankung?**

Wenn Ihr Mitarbeitender jeden Monat 523 Euro verdient übersteigt er damit die Geringfügigkeitsgrenze und es liegt Versicherungspflicht vor. Beträgt das Einkommen mal 510 Euro, mal 523 Euro ist das eine zulässige Schwankung und sofern die Geringfügigkeitsgrenze von 6.240 Euro jährlich nicht überschritten wird, weiterhin ein Minijob.

## **Wie sind monatliche umsatzabhängige Prämien im Übergangsbereich zu berücksichtigen?**

Bitte regelmäßige Bezüge bei der Beurteilung mit einrechnen - hier sollten sie eine möglichst genaue Schätzung der Prämien eventuell aufgrund von Vorjahren vornehmen.

## **Die paritätische RV-Beitragsverteilung wurde erstmals gekippt. mit welchem Recht?**

Seitdem es den Midijob bzw. die damalige Gleitzone gibt, wurde von der paritätischen Finanzierung abgewichen. Ziel ist die Entlastung des Arbeitnehmers.

## **Kann eine Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie nicht an Minijobber ausgezahlt werden, die Rentner sind?**

Die Inflationsausgleichsprämie ist kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung und damit beitragsfrei. Soweit es uns bekannt ist, kann die Prämie unter den näher bekannten Voraussetzungen auch an Minijobber ausgezahlt werden, stellen Sie diese Frage aber gerne in unserem Expertenforum [www.aok.de/fk/expertenforum](http://www.aok.de/fk/expertenforum) und unsere Experten für Arbeitsrecht beantworten Ihnen die Frage.

## **Gibt es nicht eine Grenze, wie oft man über die Minijobgrenze im Jahr kommen darf?**

Ja, wie gehört: zweimal pro Zeitjahr. Bis zur Höhe von 1.040 Euro.

## **Ab wann wird muss ich die Übergangsregelung anwenden? Arbeitnehmer wird zum 01.11.2022 eingestellt, Gehalt 1.400 EUR.**

Sofern ihr neuer Arbeitnehmer keine weiteren Bezüge erhält, liegt sein Einkommen im Übergangsbereich und die Übergangsregelung ist anzuwenden, und zwar ab dem Beschäftigungsbeginn 01.11.2022.

## **Wie ist das bei einem Festangestellten mit 1 Tag pro Woche, der schwankend zwischen 290€ und 650€ mtl. Brutto verdient?**

Sie nehmen bei Beschäftigungsbeginn eine gewissenhafte Schätzung vor. Liegt das geschätzte Entgelt unter 520 EUR liegt ein Minijob vor.

## **Was passiert wenn das Gehalt eines Beschäftigten ab dem 01.10. von z.B. 500 EUR auf 550 EUR erhöht wurde?**

zum 01.10.2022 ist eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen: da die Minijob-Grenze überschritten wird, unterliegt die Beschäftigung der Sozialversicherungspflicht, die Beitragsberechnung erfolgt nach den Midijob-Regeln.

## **Wie wird das bei Privatärzte gehandelt?**

Privatärzte nehmen nicht am Verfahren teil.

## **Bei Kind krank gilt was?**

Hier gibt es weiterhin eine Papierbescheinigung.

## **Wie läuft es mit der eAU wenn die Entgeltabrechnung extern ist? Wir haben kein Lohnprogramm im Haus.**

Das ist kein Problem. Die externe Stelle muss mit ihnen dann im Austausch sein.

## **Bei stationärer Krankenhaus-Behandlung?**

Auch diese Zeiträume werden durch das eAU-Verfahren abgedeckt. Diese Daten stehen dann nach Übermittlung durch das Krankenhaus auf dem GKV-Kommunikationsserver für Sie zum Abruf bereit.

## **Wir arbeiten mit einem externen Steuerbüro für unsere Lohnabrechnung. Die eAU verzögert die Information an uns erheblich. Wie kann man das Verfahren beschleunigen?**

Grds. kann auch der Arbeitgeber die Daten abrufen, d.h. der externe Dienstleister und auch Sie können abrufen.

## **eAU ist bei uns im Programm vorhanden, aber die Ärzte pflegen das noch nicht ein. Wir bekommen noch alles im alten Verfahren.**

Ab dem 01.01.2023 sind auch alle Ärzte verpflichtet am Verfahren teilzunehmen.

## **Können das externe Steuerbüro und auch der Arbeitgeber bei sv.net angemeldet sein?**

Ja, das wäre möglich, aber es stellt sich die Frage ob dies sinnvoll ist. Unser Tipp: Klären sie ab wer die Daten abrufen. So gehen auch keine Daten verloren.

## **Wenn der Zeitraum nicht vom Mitarbeiter mitgeteilt wird, dürfen wir nicht abrufen, richtig?**

Richtig, zum Abruf sind Sie nur berechtigt, wenn der Arbeitnehmer Ihnen die AU und deren voraussichtliche Dauer vorab mitgeteilt hat.

## **Ist das sv.net kostenpflichtig oder gibt es eine Höchstanzahl an Abrufen?**

die Grundversion von SV-net ist nicht kostenpflichtig, darin sind 100 Meldungen pro Jahr enthalten

## **Wo kann man die eAU Daten unabhängig von SVnet und dem Abrechnungsprogramm abrufen?**

der Abruf der eAU Daten erfolgt über systemgeprüfte Programme. Dies können sowohl Entgeltabrechnungssoftwares als auch Zeiterfassungssysteme oder Ausfüllhilfen (z.B. sv.net) sein.

## **Welche Krankenkasse bei Minijob**

Die Krankenkasse bei der der Minijobber gesetzlich versichert ist.

## **Wie soll es so einfach wie möglich umgesetzt werden, wenn ich doch im Programm Krank ohne AU mit Datum erfassen muss um eine Anfrage abzusenden und um Daten zu bekommen. Es wird doch nicht wie bei ELSTER erfolgen.**

Ihre Abfrage im Rahmen des "eAU-Verfahrens" stellen Sie mit dem Datensatz "AU\_ab\_AG".

## **Inflationsausgleichprämie, Mitarbeiter Rentner, seit 1.10.21 auf 450 € und seit 1.10.22 auf 520 €. Mitarbeiter wünscht als Rentner keine beitragspflichtige Beschäftigung.**

Die Inflationsprämie unterliegt nicht der Beitragspflicht. Hat ihr AN grundsätzlich den Anspruch auf die Prämie hat diese keinen Einfluss auf die Versicherungspflicht.

## **Erfahre ich auch ohne Info durch den AN von der eAU?**

Eine Abfrage ist nur berechtigt, wenn Sie Kenntnis von der AU haben. Es ist also notwendig dass Sie Ihr Arbeitnehmer vorab informiert das er krank ist

## **Was passiert bei Folgebescheinigungen**

Diese sind auch elektronisch abrufbar.

## **Wie wird bei Erkrankung des Kindes verfahren?**

Hier gibt es (noch) keine elektronische Bescheinigung und der behandelnde Arzt stellt weiterhin eine Bescheinigung in Papierform aus.

## **Gebe ich jeden Zeitraum/ AU immer für sich selber ein oder kann ich bei einer Folgekrankmeldung das Datum einfach weiterführen?**

Wenn die eAU für einen Zeitraum vorliegt, geben Sie bei der weiteren AU für die Abfrage den Folgetag der (alten) eAU an.

## **Sind die Ärzte verpflichtet dies eAU Feststellung täglich an die Krankenkasse zu übermitteln?**

Ja, so ist es vorgesehen - täglich am Ende des Tages.

## **Wir fragen aber erst zum 25.04., ist das falsch?**

Nein, das ist möglich.

## **Wenn MA zum 01.11 beginnt, unsere Abrechnung ist am Ende d. M. und der MA wird im Nov. krank, können wir die E-AU trotzdem abrufen?**

Ja die Abfrage ist theoretisch auch vor der ersten Abrechnung möglich ist, wichtig ist aber dass der Arbeitnehmer bereits von Ihnen bei seiner Krankenkasse angemeldet wurde. Liegt kein gemeldetes Beschäftigungsverhältnis vor, würde Ihnen die Krankenkasse „keine Mitgliedschaft“ zurückmelden.

## **Nach einer Rückmeldung mit Kennzeichen 4**

Bei der Rückmeldung mit Kennzeichen "4" durch die Krankenkasse muss durch den Arbeitgeber keine erneute Anfrage gestellt werden. Die Krankenkasse übermittelt automatisch die danach eingehende Arbeitsunfähigkeitsmeldung.

## **Warum wird nur vom 24.04. - 28.04. die AU zum Abruf bereitgestellt? Was ist, wenn der Personalbearbeiter in dieser Zeit z.B. im Urlaub ist und kein Abruf erfolgen kann?**

Der Abruf der eAU sollte zeitnah stattfinden, kann aber jederzeit nachgeholt werden.

## **eAU: Der Arbeitnehmer war 3 Tage ohne Attest krank und wird vom Arzt erst ab dem 4. Tag krankgeschrieben. Ab wann beginnt die tatsächliche Au für die LFZ beginnen?**

Ab dem 1. Tag der AU wie bisher auch.

## **Also ohne die 3 Tage vorher?**

Ihre EFZ-Pflicht beginnt ab dem 1. der AU, Ihr AN ist ja krank nicht bei ihnen im Betrieb.

## **Bekommt der Mitarbeiter weiterhin eine AU per Papier? Kann der AG trotzdem eine Kopie anfordern?**

Auf Wunsch erhält der Arbeitnehmer weiterhin eine Papierbescheinigung. Er muss Sie als Arbeitgeber über die AU informieren. Da die Diagnosen auf der AU des Mitarbeiters gedruckt sind, ist die Anforderung einer Kopie datenschutzrechtlich aber nicht möglich.

## **Folie 35: Ab welchem Tag kann man Erstattungsantrag stellen**

der Antrag auf Erstattung nach dem AAG kann für die Zeit der eAU Bescheinigung gestellt werden, aber auch für die Karenzzeit von drei Tagen vor der eAU, denn da hat sich der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber krank gemeldet und der Arbeitgeber hat EFZ geleistet



**2. Fall AN wechselt den Arzt und . Arzt schreibt keine Folgebescheinigung sondern wieder Erstbescheinigung, was dann?**

Die Anfrage im Rahmen der "eAU" durch Sie als Arbeitgeber ändert sich nicht. Erst- bzw. Folgebescheinigung hat evtl. Auswirkung auf die Länge der Entgeltfortzahlung.

**Warum sollte ich über mein Abrechnungsprogramm einen wöchentlichen automatischen Abruf starten, wenn ich doch er berechtigt bin, sofern mein Arbeitnehmer sich krank gemeldet hat. Das dürfte ich dann doch eigentlich nicht pauschal?**

Ein wöchentlicher Abruf der Daten auf dem Kommunikationsserver macht Sinn, da ihnen hier auch andere Daten, wie z.B. Daten zu Meldungen geliefert werden aber natürlich nur wenn Arbeitnehmer bei Ihnen krank sind. Sind alle Arbeitnehmer gesund, müssen Sie natürlich auch nicht abrufen. Sie fragen die Daten nur für kranke Mitarbeitende ab.

**eAU: wir bekommen derzeit oft eine Meldung "keine AU" obwohl uns eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines "normalen" Arztes vorliegt und die Mitarbeiter gesetzlich versichert ist. Wie gehen wir zukünftig damit um, dann haben wir ja keine Bescheinigung mehr. Wir rufen die eAU grundsätzlich erst mind. 2 Tage nach Arztbesuch ab. Im DATEV Programm steht, wir sollen später nochmals abrufen, hier kommt aber die selbe Rückmeldung**

Sehen sie bitte nach, ob hier vielleicht eine Zwischennachricht vorliegt. Eventuell läuft von der Kasse noch eine Arztanfrage, oder der medizinische Dienst wurde eingeschaltet.

**Im Freiwilligendienst ist es gesetzl. geregelt, dass nach 6 Wochen zusammenhängender Krankheit der FW ins Krankengeld geht. Es werden keine Vorerkrankungen berücksichtigt. Wird dies auch berücksichtigt?**

Dies wird berücksichtigt. Es hat aber grundsätzlich nichts mit dem neuen eAU-Verfahren zu tun.

**Warum müssen die Arbeitgeber die AU's für ihre AN bei der Krankenkasse aktiv anfragen, kann das nicht automatisch übermittelt werden an den Arbeitgeber mit Ausstellung der KM?**

Der Gesetzgeber hat das Verfahren über den Abruf so gestaltet, hier spielen vermutlich Gründe wie Datenschutz, Kassenzuständigkeit, Datensicherheit eine gewichtige Rolle.

**Gibt es auch Informationen über Vorerkrankung bei Minijobbern? Mir wurde anderweitig mitgeteilt, das sei nicht vorgesehen. Ist in diesem Fall geplant, das noch zu ändern? Denn anders kommt der AG momentan nicht an die Daten; ich hatte gehofft, dieser Prozess würde das Problem endlich lösen...**

Sie haben Recht. Derzeit ist eine Mitteilung von Vorerkrankungen im Rahmen des EEL-Verfahrens für Minijobber nicht möglich. Ob und evtl. wann dies möglich wird kann heute noch nicht gesagt werden.

**Nehmen „Online-Ärzte“ am eAU Verfahren teil und werden diese AU's von der AOK „anerkannt“? Arbeitsrechtlich muss der AG für die EFZ diese idR. anerkennen. Ausnahme nach der Rechtsprechung Fälle, in der der AN lediglich einen Fragebogen online ausfüllen muss, ohne eine persönliche oder durch Video unterstützte Konsultation.**

Bestimmte "Arztgruppen" sind von dem eAU Verfahren ausgenommen, dazu zählt auch der Online-Arzt.

**Wenn für einen Arbeitnehmer mehrere AUs in Folge abgefragt werden, bekommt man eine automatische Rückmeldung, wenn der Arbeitnehmer ins Krankengeld geht?**

Nein. Wenn Sie erkennen, dass es in den letzten 12 Monaten mind. 30 AU-Tage gegeben hat, dann machen Sie aktiv eine elektronische Vorerkrankungsanfrage.

**Kann ich freiwillig Versichert auch über die eAU abfragen?**

Ja, auch für freiwillig gesetzlich versicherte Arbeitnehmer ist die Abfrage über das eAU-Verfahren vorgesehen.



**Also eine Krankmeldung in Papierform muss der Arbeitnehmer ab Januar nicht mehr abgeben oder?**

Richtig, er muss es Ihnen nur melden.

**Gibt es weiterhin die Lohnfortzahlungserstattung für die 3 Karenztage, für die keine AU vorliegt?**

Ja, daran hat sich durch das Thema eAU nichts geändert.

**Kommt die Kind-krank Abfrage noch?**

Eine Abfrage für "Kind krank" gibt es aktuell noch nicht, ist für die Zukunft jedoch geplant

**Wie lang kann man denn die eAU abrufen? Gibt es da eine gewisse Frist?**

Aus praktischen Gründen sollte / muss der Abruf zeitnah erfolgen, die Daten stehen im Rahmen der Verjährungsfrist aber länger zur Verfügung.

**Also bleibt das Problem LFZ bei Privatversicherten weiterhin bestehen und es gibt dort keine weitere Möglichkeit?**

Privat versicherte sind nicht im Verfahren eAU mit aufgenommen. Hier stellen Ärzte weiterhin Papierbescheinigungen aus.

**Wenn wir die Vorlage der Krankmeldung erst ab dem 4ten Tag fordern - sind wir nicht berechtigt auch 1-tägige Krankmeldungen abzurufen?**

Sie können auch AU-Zeiten abfragen, die für einen Tag durch den Arzt bescheinigt wurden. Voraussetzung ist immer, dass eine AU ärztlich festgestellt wurde.

**Wenn ein MA ununterbrochen wegen 2 verschiedenen Krankheitsgründen krank ist, gilt das durchgehend als 1 Krankheit**

Ja, dies wird als "einheitliche Arbeitsunfähigkeit" bezeichnet.

**Wir haben bei Vorerkrankungsanfragen ganz oft den Fall, dass der Krankenkasse keine AU-Bescheinigungen vorliegen. In Papierform wurden diese jedoch ausgestellt. Wie soll dies zukünftig funktionieren?**

Das wird es in Zukunft nicht mehr geben, da wir die eAU ja direkt vom Arzt bekommen.

**Wir rechnen nicht selbst ab, kann ich als Unternehmen am eAU-Verfahren teilnehmen oder muss es über die Abrechnungsstelle erfolgen**

Sie können die Daten auch selbst abrufen, z.B. über die Ausfüllhilfe SV-Net. Tipp von uns: Es ist wichtig mit ihrer Abrechnungsstelle immer im Austausch zu bleiben und Absprachen zu treffen um unnötige Doppelarbeiten zu vermeiden.

**Muss ich für jeden AN einzeln die Anfrage stellen oder geht das pauschal?**

Es muss für jeden einzelnen Mitarbeitenden eine Abfrage gestellt werden.

**Wie lang kann man denn die eAU abrufen? Gibt es da eine gewisse Frist?**

Da gibt es keine Frist. Solange die Voraussetzungen für den Abruf weiterhin vorliegen dürfen Sie auch abfragen.

**Kann ich jetzt auch eine Vorerkrankungsanfrage für Minijobber über das Programm stellen ?**

Nein, für Minijobber gibt es weiterhin keine Vorerkrankungsanfrage.

**Wie lange zurück kann ich abrufen, wenn der MA sich erst nach z. B. 10 Tagen meldet... ist der Abruf dann auch noch möglich?**

Ja auch nach einem längeren Zeitraum ist eine rückwirkende Abfrage der AU-Zeiten möglich.

## **Abruf eAU - kann man auch seltener abrufen, da man ohnehin 42 Tage in der Lohnfortzahlungspflicht als Arbeitgeber steht?**

Empfohlen wird mindestens einmal wöchentlich abzufragen. Fragen Sie seltener ab, kann es nur sein dass Ihnen wichtig Informationen für die Entgeltabrechnung fehlen, letztendlich liegt das aber in Ihrer Verantwortung.

## **Was ist mit Mitarbeitern die im Ausland leben und auch dort zum Arzt gehen?**

Das neue "eAU-Verfahren" gilt nicht für ausländische Ärzte. Hier bleibt es beim bisher bekannten manuellen Verfahren.

## **Sehen wir somit die AU nicht mehr und können wir damit auch keine Rückschlüsse auf die Art der Erkrankung schließen (zum Beispiel Facharzt, erkennbar an der Adresse)?**

Richtig, die Rückmeldungen durch die Krankenkasse enthalten diese Daten tatsächlich nicht mehr. Dies hat datenschutzrechtlichen Hintergrund, da die Diagnose für Sie mit Blick auf Entgeltfortzahlung usw. keine Rolle spielt.

## **Gibt es ein Zertifikat für dieses Seminar?**

Ja, das wird im Ausgang noch erläutert.

## **Das heißt für Kind-krank gibt es weiterhin Papier-Bescheinigungen, die mein AN mir einreichen muss?**

Richtig.

## **Warum kann ich nur eine Vorerkrankungsabfrage für 6 Monat rückwirkend machen**

Bei einer identischen Diagnose gilt die Vorerkrankung nur als anrechenbar, wenn sie innerhalb von 6 Monaten liegt.

## **Wie läuft die eAU bei privat Versicherten?**

Privatärzte nehmen nicht am eAU-Verfahren teil - hier werden weiterhin Bescheinigungen in Papierform ausgestellt, also auch für den Arbeitgeber.

## **Also woher bekommen wir dann die Krankzeit?**

Ihr privat versicherter AN muss ihnen die AU-Bescheinigung, wie bisher geben. Das "Bescheinigungswesen" verändert sich hier nicht.

## **Okay, unabhängig vom Arzt bekommen wir da Papier?**

Ja. Der Arzt kann für einen privat Versicherten kein eAU-Verfahren starten. Die Privatversicherungen sind nicht an das Verfahren angeschlossen.

## **Wie sieht die Hinzuverdienstgrenze bei Pensionären aus?**

Hier muss beim Dienstherrn der die Pension auszahlt nachgefragt werden. Unsere gezeigten Werte beziehen sich nur auf gesetzliche Renten.

## **Was ist bei (Halb-)Waisenrenten/Witwenrenten?**

Bis zur Minijob-Grenze von 520 Euro ist ein Hinzuverdienst immer möglich. Bei Verdiensten darüber ist auf dem Rentenbescheid eine individuelle Hinzuverdienstgrenze angegeben.

## **Wenn ein MA nach langer Krankheit mit Entfall aus LFZ einen Tag arbeitet und anschließend mit neuem Krankheitsgrund krankgeschrieben wird, gilt hier dann die neue LFZ-Pflicht von 42Tagen durch AG?**

Bei einer neuen Arbeitsunfähigkeit mit einer neuen Diagnose entsteht ein erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung

## **Gilt das mit den 3000 Euro nicht ab 1.10.22?**

Beträge, die zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise bis zu einem Betrag von insgesamt 3 000 Euro und im Zeitraum vom Oktober 2022 bis 31. Dezember 2024 gewährt werden, sind steuerfrei und beitragsfrei in der Sozialversicherung.

## **Ist mit steuerfreien und beitragsfreien Einmalzahlungen die Inflationsausgleichsprämie gemeint? Darf diese tatsächlich erst ab 01.01.2023 ausbezahlt werden?**

Diese ist gemeint und darf seit 26.10.22 gezahlt werden.

## **Darf die Inflationsausgleichsprämie, bis zu 3.000 € bereits ab dem 26.10.22 ausgezahlt werden?**

So ist es.

## **Lt. Gleichbehandlungsgesetz muss ich die Prämie an alle AN auszahlen?**

Diese Frage sollten sie unbedingt arbeitsrechtlich klären lassen. Unser Tipp: In unserem Expertenforum finden sie Fachleute dazu.

## **Darf ein Minijobber auch die 3000 € Inflationsprämie erhalten?**

Ja

**Es heißt dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen. Das Vorhandensein von SV-Tagen ist dann nicht erforderlich? Beispiel Austritt 30.04.2023 / Seit 01.07.2022 durchgehend bis zum Austritt im Krankengeldbezug.**

**Frage: Zuordnung April 2023 0 SV-Tage keine Beiträge, da dies der letzte Entgeltabrechnungszeitraum des AN ist. ODER: Zuordnung in den Juni 2022, da das der letzte Entgeltabrechnungszeitraum mit SV-Tagen ist?**

Da es sich um Abgeltung eines laufenden Lohnbestandteiles gehandelt hat, ist es dem letzten Entgeltabrechnungsprogramm mit SV-Tagen zuzuordnen

## **Wenn jemand am 08.04.2022 ausscheidet und dann 200 Überstunden ausbezahlt bekommt. Dann wäre ja die BBG. Ist dann nicht mehr alles sv-pflichtig?**

Wenn die anteilige BBG kleiner ist als das ausgezahlte Entgelt, dann ist tatsächlich nicht das gesamte Entgelt zu verbeitragen.

## **Kann die Inflationspauschale auch auf 2 Jahre aufgeteilt werden ? Z.B. 1.800 € dieses Jahr, und 1.200 € nächstes Jahr ?**

Bis zu 3.000,00 EUR sind im Zeitraum vom 26.10.2022 bis 31.12.2024 möglich, mehrere Teilbeträge sind möglich

## **Wie komme ich zu Ihrem Heft Trends und Tipps**

Anstelle des Heftes gibt es Themenseiten auf unserem Fachportal für Arbeitgeber, die laufend aktualisiert werden. Sie können sich die Inhalte natürlich auch ausdrucken.

## **Kann die Ausgleichsprämie dann schon in 2022 gezahlt werden und ist dann auch Soz./steuerfrei?**

In Inflationsausgleichsprämie in Höhe von bis zu 3.000,00 EUR kann ab dem 26.10.2022 steuer- und abgabefrei gezahlt werden (bis 31.12.2024)

## **Wir zahlen die Minijobber nach Stundenlohn, daher schwankt das mtl. Entgelt, da die Monate unterschiedliche Arbeitstage haben. Wie ist das in dem Fall mit der Geringfügigkeitsgrenze?**

Bei schwankenden Bezügen bleibt es beim Minijob, wenn die Jahresgrenze insgesamt nicht überschritten wird. Bitte beachten sie das die Schwankungen nicht unverhältnismäßig sind, also 1 Monat 40 Euro dann 1200 Euro usw.

**Das BEA-Verfahren läuft nicht direkt über die Agentur für Arbeit (z. B. indem ich mich dort registriere auf der Homepage), sondern über das Abrechnungsprogramm oder SV-net, ist das korrekt?**

Korrekt, das BEA-Verfahren läuft grds. über Ihr Lohn-/Abrechnungsprogramm oder auch über SV-net

**Winn ein festangestellter Mitarbeiter in einem Monat weniger verdient muss die Midijobregelung angewandt werden**

Sie meinen unter der Grenze von 520 Euro - dann erfolgt in diesem Monat eine "gesonderte" Beitragsberechnung mit dem "Faktor F". Dies macht ihr Lohnprogramm dann automatisch.