

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Trends & Tipps 2023“ am 18.01.2023 um 10:30 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Muss man für die Geringfügigen Beschäftigten neue Arbeitsverträge ab der neuen Geringfügigkeitsgrenze erstellen?

Im Chat beantworten wir Ihnen gern alle Fragen zur Sozialversicherung. Bei arbeits- bzw. steuerrechtlichen Fragen nutzen Sie direkt unser AOK-Expertenforum unter www.aok.de/fk/expertenforum.

Versicherungsrechtliche Beurteilung: Im TVöD gibt es eine ergebnisabhängige Sonderzahlung einmal im Jahr. Wird diese, da im Grunde es jährlich zu einer Zahlung kommt, in die jährliche Beurteilung mit einzubeziehen oder nicht?

Hier empfiehlt es sich, eine Prognose auf Basis des zu erwartenden Durchschnittsverdienstes zu erstellen, wenn machbar.

Was ist mit Jubiläumszahlungen?

Eine Jubiläumszahlung zählt nicht zum regelmäßigen Entgelt und wird bei der Jahresprognose zum Minijob nicht berücksichtigt.

Wäre ein plötzliches Auftreten von Mehrarbeit auch ein unvorhergesehenes Überschreiten?

Hier kommt es auf den Grund der Mehrarbeit an. Bei einem unvorhersehbaren Personalengpass kann die Grenze durch Mehrarbeit überschritten werden.

Folie 21: Gilt diese Übergangsregelung auch für Vollrentner?

Die Regelungen des Übergangsbereichs gelten für Rentner, jedoch nicht für Azubis.

Folie 20: Sind bei der Beurteilung auch die Beiträge zur BAV? (als Gehaltsverzicht).

Bei der Beurteilung wird nur beitragspflichtiges Arbeitsentgelt berücksichtigt. Wenn die Beiträge zur BAV kein Entgelt im Sinne der Sozialversicherung sind, bleiben diese außer Betracht.

Arbeitsentgelt wird immer Brutto, oder?

Die Berechnung der SV-Beiträge erfolgt immer aus dem Brutto=Arbeitsentgelt abzüglich der SV Beiträge sowie ggf. Lohnsteuer=Nettoentgelt.

Ist der Midijob von der Arbeitszeit abhängig? Sind Teilzeitkräfte Midijobber?

Nein, es wird nur anhand des Arbeitsentgeltes beurteilt.

Folie 7: Steht, dass man an zur zwei Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro bei Minijobber überschreiten darf. Die Beispiele auf Folie 13 sagen aber 5x600 Euro bzw. 4x600 Euro.

Erst wenn die Jahresgrenze von 6240 EUR überschritten wird, kann die Entgeltgrenze aufgrund von unvorhersehbarer Überschreitung maximal 2-mal bis zu einer monatlichen Höhe von 1040 EUR überschritten werden.

Ist die Übergangsregelung auch für Auszubildende anzuwenden?

Nein, die Übergangsregelungen gelten nicht für Auszubildende.

Wird beim Zeitjahr immer 12 Monate zurück ab zu betrachtendem Ereignis geschaut?

Zur Beurteilung, ob ein Minijob vorliegt, sind immer 12 Monate vorausschauend zu betrachten. Bei der Beurteilung des unvorhersehbaren Überschreitens, wird immer 1 Jahr rückwirkend betrachtet.

Gilt die Midijob-Regelung auch für MA in der Altersteilzeit?

Bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen führt ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von 520,01 EUR bis 2.000 EUR sowohl in der Ansparphase als auch in der Entsparphase zur Anwendung des Übergangsbereichs. Dies gilt auch dann, wenn das vor Beginn der Altersteilzeit erzielte Arbeitsentgelt außerhalb des Übergangsbereichs lag.

Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze: Wenn das Überschreiten auf 1040 Euro festgelegt ist, bedeutet das den Grundlohn+1040 Euro oder muss in den 1040 Euro der monatliche Grundlohn enthalten sein?

Das Entgelt darf in diesem Monat maximal 1040 EUR betragen.

Wie verhält es sich mit der Inflationsausgleichsprämie?

Die Inflationsausgleichsprämie zählt nicht zum Arbeitsentgelt und bleibt somit unberücksichtigt.

Wird der Sachbezug (Tankgutschein) angerechnet?

Sachbezüge, soweit sie beitragspflichtig sind, zählen zum Arbeitsentgelt.

Weihnachtsgeld nicht im Arbeitsvertrag zugesichert, wurden aber in der Vergangenheit gezahlt... jetzt sind die Zeiten aber unsicherer. Wäre das eine Begründung?

Wird Weihnachtsgeld regelmäßig (betriebliche Übung) gezahlt wird / zu erwarten ist, ist es vorhersehbar.

Bei einem Minijobber der monatlich 520,00€ verdient und zusätzlich Verpflegungsmehraufwand Steuer-frei und pauschal versteuert erhält, beeinträchtigt dies die Minijobgrenze?

Die Werte der Sozialversicherungsentgeltverordnung gelten auch für Minijobber. Die gewährten Vergünstigungen gehören zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Als Folge kann sich eine Überschreitung der Entgeltgrenze ergeben. Bitte prüfen Sie, ob ein SV-pflichtiger Sachbezug vorliegt.

Gilt der Übergangsbereich auch für Teilzeitkräfte?

Ja, beurteilt wird nur anhand des Arbeitsentgeltes.

Wenn er mehrere Jobs hat und bei jedem unter 2000€ liegt, ist er dann in allen Jobs - im Übergangsbereich?

Genau, die Entgelte aus allen Beschäftigungen müssen addiert und dann beurteilt werden.

Welches Zeitfenster muss im Übergangsbereich vorausschauend betrachtet werden? Januar - Dezember?

Sobald sich Änderungen im Arbeitsverhältnis ergeben, zum Jahreswechsel oder bei Änderung der Midijob-Grenze ist die Prüfung für 1 Zeitjahr in die Zukunft durchzuführen.

Muss ich bei der Betrachtung, ob ein Mitarbeiter im Übergangsbereich liegt oder geringfügig Beschäftigter ist nur das Arbeitsverhältnis bei mir betrachten oder auch abfragen, ob weitere Beschäftigungen bestehen mit welchem Entgelt?

Bei der Beurteilung eines Midi-Jobs sind die erzielten Entgelte aller Beschäftigungen zusammenzuzählen. Beschäftigte mit einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung können daneben einen Minijob bis 520 EUR Verdienstgrenze versicherungsfrei ausüben.

Übergangsbereich: Merke ich innerhalb des Jahres, dass die Grenze von 2000 Euro durchschnittlich überschritten wird. Ab wann stelle ich den Übergangsbereich ein? Rückwirkend?

Rückwirkend werden keine Änderungen vorgenommen. Bitte prüfen Sie die Anwendung der Regelungen des Übergangsbereiches für die Zukunft. Sie kennzeichnen das Vorliegen des Übergangsbereiches später in der Entgeltmeldung.

Für die Berechnung wird aber doch das Brutto und nicht das Nettoentgelt angesetzt?

Korrekt. Bei der Berechnung wird das Brutto-Entgelt angesetzt.

Midijobber erreicht ab Mitte des Jahres durch eine Lohnerhöhung die permanente Überschreitung der Grenze. Wann ist die Sozialversicherung Änderungsmeldung zu machen schon ab dem 01.01. oder erst ab dem 01.07.?

Die Kennzeichnung erfolgt mit der nächsten Entgeltmeldung.

Werden zwei Arbeitsverhältnisse im Midijob-Bereich zusammengerechnet und welche Nachweise sind erforderlich?

Ja, zur Beurteilung müssen die Entgelte addiert werden.

Wie werden Zeitzuschläge und Aufschlag für Urlaub und Krankheit behandelt, wenn jemand dadurch ev. am Ende des Berücksichtigungsjahres über die Grenze kommt?

Solche Zuschläge sollten bereit bei der Prognoseentscheidung mit beachtet werden.

Habe ich das richtig verstanden, wenn der AN in einem Monat z. B. 2100 € erhält wird nur dieser eine Monat in der SV zu 50:50 abgerechnet. Hier wird keine Jahreshöhe berücksichtigt? Es wird also jeder Monat für sich betrachtet?

Auch bei einem Midijob muss eine vorausschauende Beurteilung durchgeführt werden. Diese entscheidet über den Status des Midijobbers. Wenn das tatsächliche Entgelt in einzelnen Monaten die Grenze übersteigt, (zum Beispiel durch eine Einmalzahlung), gilt für diesen Monat die hälftige Beitragsberechnung.

Bei uns bekommt eine Mitarbeiterin regelmäßig Nachtzuschläge. Ein Teil Steuer / SV frei, der andere Teil nicht. Das heißt ich müsste den pflichtigen Teil immer zum regelmäßigen Entgelt dazurechnen? Weil wie hoch die Werte genau sind, kann man im Voraus immer nie wissen.

SV- pflichtiges Entgelt, welches regelmäßig gezahlt wird, muss bei der Ermittlung berücksichtigt werden. Bei Beschäftigungen, in denen die Arbeitsentgelte von Monat zu Monat unvorhersehbar schwanken, ist das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt zu schätzen.

Sie hatten bei dem Minijob gesagt es wird Rückwärts gerechnet, haben dann aber immer Vorwärts gerechnet?

Beim Beginn der Beschäftigung wird eine Prognose in die Zukunft gestellt. Bei einem unvorhersehbaren Mehrverdienst wird rückwärtslaufend geprüft.

Ist die Entgeltumwandlung von dem Prognoseentgelt abzuziehen?

Ja, die Entgeltumwandlung verringert das zu beanspruchende Entgelt.

Folie 12: Ist es möglich bei Minijobbern ein Arbeitszeitkonto zu führen? Mitarbeiter arbeitet Di + Do je 5 Std./Tag in manchen Monaten wird damit die 520 € Grenze überschritten. Können die überschüssigen Stunden angespart werden?

Ja, achten Sie darauf, dass die zulässige Gesamtstundenzahl im Jahresverlauf nicht überschritten wird. Deshalb ist es auch erforderlich, dass Zeitguthaben nicht nur auf-, sondern auch abgebaut werden. Wird bei einer Prüfung der Sozialversicherung festgestellt, dass der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt war, kann die Vereinbarung über die Arbeitszeit und damit der Minijob beanstandet werden. In der Folge wären Beiträge aufgrund einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzuzahlen.

Bei Heimarbeit sind diverse Zuschläge zu bezahlen, gehören diese Zuschläge zu dem regelmäßigen Arbeitsentgelt?

Bei Heimarbeitern ist zu beachten, dass es Zuschläge gibt, die sich auf den mit der Arbeit verbundenen Einsatz (wie zum Beispiel Heizung, Miete, Arbeitsgeräte oder Stromkosten für Beleuchtung des Arbeitsortes o. Ä.) beziehen. Diese Zuschläge sind steuerfrei und zählen somit auch nicht in die Sozialversicherung hinein, soweit sie nicht einen höheren Wert betragen als der Zehnte Teil des Lohns. Bis zu diesem Anteil zählen Sie auch nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt.

Kann trotz der Erhöhung der Entgeltgrenze vom Minijob auf 520,-- ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit BGRS 1111 PGS 101 in Höhe von 500,-- € so belassen werden oder muss dies zwangsläufig bis spätestens 31.12.2023 in einen Minijob umgewandelt werden?

Aufgrund der Übergangsregelung besteht bis 31.12.2023 weiterhin Versicherungspflicht (solange keine Familienversicherung möglich ist) ab 01.10.2022 ist eine Anmeldung mit der Beitragsgruppe 0100 oder 0500 mit Personengruppe 109 an die Minijob-Zentrale zu übermitteln und eine Anmeldung mit Beitragsgruppe 1011 und Personengruppe 109 an die Krankenkasse zu übermitteln.

Ist die Jahresprognose für das Zeitjahr oder das Kalenderjahr zu rechnen?

Die Jahresprognose wird für das Zeitjahr gemacht. Das Zeitjahr entspricht einem Zeitraum von 12 Monaten.

Wenn der Arbeiter am 01.10.22 beginnt (Minijob) wird die Prognose bis 30.09.23 gerechnet. wird für das Folgejahr dann wieder vom Oktober bis September gerechnet, bezüglich der 2-fachen unvorhersehbaren Überschreitung?

Es kommt erst wieder zu einer neuen Beurteilung, wenn Änderungen vorliegen (neue Grenze, vertragliche Änderungen) oder zum Zeitpunkt des unvorhersehbaren Überschreitens.

Führen pauschalierte Geschenke an Arbeitnehmer (ohne persönlichen Anlass) zu einem Überschreiten der Jahresentgeltgrenze - kann dies dann dazu führen, dass der AN in diesem Monat nicht mehr als Minijobber gilt?

Das ist dann kein Problem, wenn der Geschenkwert den Steuerfreibetrag nicht übersteigt.

Eine AN hat am 30.09.22 ein Brutto von 410,81 €. Das wäre ein Minijob. Die AN will aber SS-pflichtig beschäftigt werden. Geht das?

Aufgrund der Übergangsregelung besteht bis 31.12.2023 weiterhin Versicherungspflicht (solange keine Familienversicherung möglich ist) ab 01.10.2022 ist eine Anmeldung mit der Beitragsgruppe 0100 oder 0500 mit Personengruppe 109 an die Minijob-Zentrale zu übermitteln und eine Anmeldung mit Beitragsgruppe 1011 und Personengruppe 109 an die Krankenkasse zu übermitteln.

Wie sehen dann die Jahresmeldungen für Minijobber aus, wenn jetzt mit Zeitjahren gerechnet wird?

Die DEÜV-Meldungen sind weiterhin für Kalenderjahre abzugeben.

Gilt die Midijob-Regelung auch für Werkstudenten?

Ja, die Midijob-Regelung gilt auch für Werkstudenten.

Muss man die Übergangsregelung anwenden?

Wenn ein Mitarbeiter monatlich zwischen 520,01 und 1999,99 EUR verdient, muss die Übergangsregelung angewandt werden.

Midijob: Wenn ich einen AN habe mit 1.500 Brutto mtl. und eine monatliche Provision, die ja unterschiedliche Höhe hat. Wie rechne ich dieses?

Hier ist eine Prognose auf Basis des zu erwartenden Durchschnittsverdienstes zu erstellen.

Muss ich jetzt von allen Mitarbeitern im Übergangsbereich abfragen, ob sie einen zweiten Job haben?

Der Mitarbeiter muss ihnen alle nötigen Angaben zur korrekten Beitragsberechnung mitteilen, also auch Entgelte aus weiteren versicherungspflichtigen Beschäftigungen.

Wir haben einen Arbeitnehmer mit dem 40 Stunden lt. Arbeitsvertrag vereinbart sind. Allerdings arbeitet er schon das letzte halbe Jahr weniger (Auftragslage) und erzielt deshalb Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone. Ist diese und wenn ja ab wann ist diese anzuwenden?

Der Übergangsbereich ist ab dem Zeitpunkt der Entgeltminderung anzuwenden. Sie kennzeichnen in der Jahresmeldung (oder anderer Entgeltmeldung), dass das Entgelt im Übergangsbereich liegt.

Was ist alles Arbeitsentgelt?

Arbeitsentgelt sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden.

Wie ist es mit Teilzeitkräften die aufgrund der Zeit/Monat unter 2.000Euro fallen? Müssen diese in Übergangsbereich?

Es wird bei der Anwendung des Übergangsbereiches immer nur auf das Arbeitsentgelt abgestellt- nicht auf die Arbeitszeit.

Ein MA, der bereits einen Minijob mit 520 Euro hat und bei uns in der Firma einen zweiten Job mit einem Verdienst unter 520 EUR hat, ist bei uns voll versicherungspflichtig angemeldet. Müsste ich den MA bei uns eigentlich als Midijobber melden?

Richtig. Die beiden Beschäftigungen werden als Einheit betrachtet und fallen mit dem gemeinsamen Entgelt in die Grenzen des Übergangsbereichs.

Müssen privat versicherte Ihre Krankmeldung an die Krankenkasse schicken? Wenn ja, an welche?

Für privatversicherte Beschäftigte ist derzeit keine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgesehen. Hier ist das private KV-Unternehmen zuständig.

Muss der AG bei Teilzeitlöhnen unter 2000 € im Monat umstellen? Für ihn steigen dann die Lohkosten?

Wenn das Entgelt 520,00 EUR bis 2000,00 EUR beträgt, ist der Arbeitnehmer im Übergangsbereich abzurechnen.

Wird auch ein Krankenhausaufenthalt bestätigt?

Ja.

Wird das eAU-Verfahren auch für Zeiten Kind krank angewandt?

Nein, hier bleibt alles wie gehabt.

Muss der AG die eAU auch abrufen, wenn er keine U1 bezahlt und somit auch keine LFZG bekommt?

Ja, sonst haben Sie keine bestätigte Kenntnis von der genauen Dauer der AU.

Wie funktioniert das mit dem Übergangsbereich ab Oktober mit der Berechnung?

An der Beurteilung eines Midijobs hat sich grundsätzlich nichts geändert. Auf unserer Internetseite www.aok.de/fk
>Tools > Minijob- und Übergangsbereichsrechner können Sie die Berechnung der Beiträge vornehmen.

Folie 28: Wenn ein Mitarbeiter auf Minijob-Basis arbeitet und parallel arbeitslos gemeldet ist. Ist der Abruf möglich? Arbeitslose erhalten normalerweise noch papierhafte AU.

Ein Abruf ist immer bei der gesetzlichen Krankenkasse des Minijobbers möglich.

eAU: Habe gerade aktuellen Fall, mit Abruf der eAU. Der AN hat eine KM ab 09.01.-13.01.2023 in Papierform. Ich habe es nochmals als eAU an KK gesendet. Gestern kam die elektronische Rückmeldung der KK, dass keine AU-Bescheinigung vorliegt! Das ist leider nicht der 1. Fall, hatte ich auch schon mehrfach im vergangenen Jahr! Die Chance, dass korrekte Daten von der KK ankommen ist, nach meiner persönlichen Erfahrung bei ca. 60%. Wird sich das noch bessern?

Grundsätzlich ist die eAU für alle Ärzte ab 01.01.2023 verpflichtend. Abrufbar sind nur die eAU-Daten, welche elektronisch auf dem Kommunikationsserver bereitgestellt wurden.

Was ist mit der eAU mit Azubis mit außerbetrieblichen Maßnahmen sind?

Sollte ein Auszubildender für einen längeren Zeitraum eine außerbetriebliche Einrichtung (z.B. Berufsschule) besuchen, so muss er Ihnen ebenfalls den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitteilen.

Können auch zwei verschiedene Stellen den Abruf parallel abrufen?

Ja. Aber sinnvoller ist es, dass der Abruf nur einmal erfolgt.

Warum ist eine Mehrfach-Abfrage zu den eAU der AN bei den Krankenkassen nicht möglich? Die Einzelabfrage ist ein erheblicher Mehraufwand für die AG.

Eine automatische Bereitstellung steht dem Datenschutz entgegen.

Wenn ich schon eine Folgebeseinigung gemeldet bekommen habe, welchen Zeitraum gebe ich beim Abruf der EAU ein.

Die Folgeerkrankungen sind mit dem Tag nach dem Ende der ersten AU-Zeit abzufragen.

Muss der AG bei Teilzeidlöhnen unter 2000 € im Monat auf Übergangsbereich umstellen? Für ihn steigen dann die Lohkosten?

Nur wenn das Entgelt im Bereich liegt.

Prüft die Krankenkasse Vorerkrankungen gleich mit?

Nein, diese müssen wie gehabt gesondert abgerufen werden.

Was ist, wenn der Mitarbeiter dem Arzt nicht erlaubt, die Daten an die Krankenkasse zu übermitteln? Thema: Datenschutz!

Das Verfahren ist für die Ärzte ab 01.01.23 verpflichtend.

Sollte bei der Rückmeldung der eAU von der Krankenkasse keine Daten vorliegen, müssen wir dann mit dem AN sprechen?

Ggf. nehmen Sie bitte noch einmal eine Abfrage zu einem späteren Zeitpunkt vor. Handelt es sich um AU-Zeiten bis 3 Tage ohne AU-Beleg können wir Ihnen auch keine Rückmeldung senden.

Gibt es Probleme mit der U1-Erstattung bei Krankheit innerhalb der ersten 3 Tage ohne ärztl. Bescheinigung?

Nein, Sie erhalten trotzdem Ihre Erstattung.

Folie 32: Es muss bei einer verfrühten Abfrage keine 2. Abfrage vorgenommen werden?

Genau, bei Erhalt des Rückmeldegrundes 4, erfolgt automatisch die Bereitstellung der Daten, sobald diese auf dem Kommunikationsserver vorliegen.

Führen pauschalisierte Geschenke an Arbeitnehmer (ohne persönlichen Anlass) zu einem Überschreiten der Jahresentgeltgrenze - kann dies dann dazu führen, dass der AN in diesem Monat nicht mehr als Minijobber gilt?

Das ist dann kein Problem, wenn der Geschenkwert den Steuerfreibetrag nicht übersteigt.

Meldet die Krankenkasse aufgrund des Abrufs der eAU auch zurück, wenn es sich um einen Arbeitsunfall handelt?

Bei der Rückmeldung wird auch angegeben, ob es sich um einen Arbeitsunfall handelt.

Wenn ein Mitarbeiter vor Ablauf der AU wieder arbeiten kommt, muss nochmal eine Meldung erfolgen?

Nein, eine „Gesundschreibung“ ist nicht erforderlich.

Kann ich die eAU auch später, nach 2 Wochen noch abrufen?

Es gibt keine Frist zum Abruf der Daten- wir empfehlen dies wöchentlich.

Wie ist das bei einer durchgehenden Krankheit nach Ablauf der 6 Wochen Lohnfortzahlung? Bekommt man hierzu ebenfalls Rückmeldungen der eAU? Danke.

Über die DTA EEL Abfrage mit Grund 42 können Sie Beginn/Ende Krankengeldzahlung abfragen.

Macht es Sinn, dann doch lieber jeden Tag eine Abfrage der eAU zu machen?

Nein, Sie benötigen ja die konkrete Info durch den Mitarbeiter.

Kann für die Karenzzeit von 3 Tagen ein Antrag auf Erstattung der Lohnfortzahlung gestellt werden?

Ja, auch diese Tage werden bei der LFZ- Erstattung berücksichtigt.

eAU-Abruf: Warum kann nicht automatisch von der Krankenkasse (z.B. per E-Mail) eine Meldung an den Arbeitgeber erfolgen, dass Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für Versicherte zum Abruf bereit liegen? Die Krankenkasse kann doch anhand der Versicherungsnummer feststellen, wo der Versicherte beschäftigt ist.

Das ist aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich.

Wie ist das, wenn die AU vom Arzt falsch ausgestellt wurde? Statt Folgebescheinigung, Erstbescheinigung? Der Arbeitgeber kann es nicht mehr nachvollziehen.

Das muss im Einzelfall geprüft werden.

Meiner Kenntnis nach erhält der AN weiterhin eine AU in Papierform für seine Unterlagen, da es noch keine elektr. Alternative für den Durchschlag seitens des Beschäftigten gibt, richtig?

Korrekt.

An welche Krankenversicherung muss er sie schicken? An die Private aktuelle Krankenversicherung oder an die letzte gesetzliche Krankenversicherung? (Hintergrund ist: Arbeitgeber will den Erstattungsantrag stellen und auch die Erstattung des Ausfalls bekommen).

Für das Umlageverfahren ist hier die Krankenkasse zuständig, an die Renten- oder Arbeitslosenversicherung abgeführt wird.

Bekomme ich die Rückmeldung auch noch nachträglich, wenn ich selbst 3,5 Wochen im Urlaub bin und ein Arbeitnehmer in dieser Zeit krank wird? Ich bin nur Teilzeitkraft und meine Arbeit erledigt niemand, wenn ich nicht da bin.

Sie können zeitlich unbegrenzt anfragen.

Etwas störend ist auch dass man auch immer wieder einen neuen Abruf starten muss wenn um Folgebescheinigungen gibt. Kann man sowas nicht automatisieren, dass man automatisch die EAU erhält, sobald eine Folge AU da ist?

Aktuell ist der Ablauf durch den Gesetzgeber so festgelegt. Ob sich da in Zukunft etwas ändert, bleibt abzuwarten.

Warum können die Vorerkrankungszeiten jetzt mit der eAU automatisch an den Arbeitgeber gemeldet werden?

Das sind zwei verschiedene Verfahren. Eine automatische Meldung erfolgt nicht.

Also heißt dies, krank ohne Attest für max. 3 Tage erhöht dann u. U. den Entgeltfortzahlungszeitraum auf 45 Tage?

Nein, die Karenztage werden auch beim Lohnfortzahlungsanspruch berücksichtigt.

Wir haben hier aber die Schwierigkeit, dass die Lohnabrechnungen ein Rechenzentrum erstellt und auch den Abruf macht; wir aber zeitnah ja die Daten für uns intern bzw. die Zeiterfassung benötigen.

Die betriebsinternen Prozesse sollten unbedingt geprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Wenn ein Abrechnungsdienstleister beauftragt ist, muss geklärt sein, wer für den Abruf der eAU-Daten zuständig ist. Außerdem ist es wichtig, den Informationsfluss zwischen Vorgesetztem und Entgeltabrechnung sowie Zeiterfassung und Fehlzeitenmanagement neu zu regeln.

Was passiert mit den ersten 3 Tagen einer AU, wenn der AN noch nicht beim Arzt war bzw. wenn der AN bei einer AU bis zu 3 Tagen gar nicht zum Arzt geht?

Diese Tage werden beim Lohnfortzahlungsanspruch berücksichtigt- nehmen Sie am U1 Verfahren teil, können Sie auch eine Erstattung dafür beantragen.

Ein Mitarbeiter fällt ab 2023 in den Übergangsbereich, muss ich eine Meldung machen?

Nein, die Kennzeichnung erfolgt erst in der Entgeltmeldung.

Wie erhalten wir die Information über Folgekrankschreibungen in den Rückmeldungen?

Bei einer Folgebescheinigung ist ein neuer Abruf durchzuführen.

Ist es richtig, dass bei der elektronischen Mitteilung durch die Krankenkasse keine Information mehr zum ausstellenden Arzt erfolgt?

Ja, das ist korrekt.

Ist DTA EEL über SV.net möglich?

Ja, der Abruf funktioniert auch über SV.net.

Generelle Sinnfrage: Warum muss der AG den Abruf in die Wege leiten? Kann das die Krankenkasse nicht selbstständig erledigen? Würde ein Arbeitsschritt damit entfallen oder was übersehe ich?

Nein, das wurde vom Gesetzgeber so festgelegt. Wir melden nicht direkt an Sie als Arbeitgeber, sondern auf einen Server, von dem Sie sich die Daten abholen müssen. Das wäre datenschutzrechtlich ansonsten nicht umsetzbar.

Wie lange stehen die eAU zum Abruf bereit?

Es gibt keine Frist zum Abruf der Daten - wir empfehlen nur den wöchentlichen Abruf.

Wenn nicht abgerufen wird: wird die Erstattung versagt?

Nein.

Wenn versehentlich keine Vorerkrankungsabfrage gestellt wird, kommt von der Krankenkasse eine Mitteilung?

Die Bestätigung von Vorerkrankungen erfolgt immer nur auf Anforderung durch den AG und wird entsprechend zurückgemeldet.

Folie 28: Welche Krankenkasse muss hinterlegt werden, wenn ein Minijobber privat krankenversichert ist?

Private Krankenkassen nehmen nicht am eAU-Verfahren teil.

Gibt es für die Karenztage Erstattung nach U1?

Ja, auch die Karrentage können Sie über die U1 abrechnen.

Wie lange kann ich rückwirkend die eAU abrufen?

Da gibt es keine Begrenzung.

Wie soll der abrechnungstechnische Ablauf in der Praxis sein? Es ist viel komplizierter.

Die betriebsinternen Prozesse sollten vor dem Start des elektronischen Verfahrens unbedingt geprüft und gegebenenfalls angepasst worden sein. Wenn ein Abrechnungsdienstleister beauftragt ist, muss geklärt sein, wer für den Abruf der eAU-Daten zuständig ist.

Darf weiterhin für die ersten drei Tage ohne Abruf eAU eine Lohnfortzahlung beantragt werden, bzw. wenn sie beantragt wird, gilt diese dann als Folge als Vorerkrankung?

Die Erstattung AAG kann ab dem 1. Tag der AU erfolgen, auch wenn in diesem Fall kein Attest vorliegt.

Bekomme ich eine Rückmeldung von der KK, wenn der Arzt keine Meldungen an die KK übermittelt, und wenn ja welche?

Wenn der Krankenkasse noch keine AU vorliegt, erhalten die Arbeitgeber das Kennzeichen "4". Rückmeldung: "eAU/Krankenhausmeldung liegt nicht vor".

Ist eine Erstattung der Aufwendungen über die U1 für bis zu 3-Tage ohne ärztliches Attest möglich?

Ja, Sie können eine Erstattung auch für diese Tage erhalten.

Muss der Arbeitnehmer der Abfrage zustimmen - Schriftlich?

Nein, das ist nicht notwendig. Der AN ist ohnehin verpflichtet Ihnen die AU mitzuteilen.

Es gibt doch Ärzte, die sich weigern an der eAU teilzunehmen, da diese bereits im Rentenalter sind und die zusätzliche Investition von knapp 8 TEUR scheuen. Private Ärzte müssen auch nur AU-BELEGE ausstellen.

Für Vertragsärzte ist das Verfahren eAU verpflichtend einzusetzen.

Folie 32 - eAU: Kann man die rückgemeldeten Daten, wenn der AN ab Tag 4 erst eine Bescheinigung hat, dann manuell abändern, um die ersten drei Tagen in den U1-Antrag reinzubekommen?

Das ist nicht vorgesehen und auch nicht notwendig.

Was ist, wenn die Rückmeldung zur eAU bis zur Lohnabrechnung noch nicht vorliegen? Den Erstattungsantrag zur Lohnfortzahlung kann aber trotzdem gestellt werden.

Die Erstattung nach dem AAG wird unabhängig vom Abruf der eAU gezahlt.

Erkenne ich an den Abrufdaten auch immer, ob es sich um eine Erst- oder Folgebescheinigung handelt?

In der Rückmeldung ist der Hinweis, ob es sich um eine Erst- oder Folgebescheinigung handelt.

Bei Rückmeldegrund 4 = AU liegt nicht vor, muss erneute Abfrage erfolgen oder meldet KK bei Vorlage automatisch?

Wird die eAU innerhalb von 14 Tagen durch den Arzt eingespielt, erhalten Sie automatisch eine Rückmeldung der eAU durch die KK.

Es gibt auch Mitarbeiter, die bereits am dem 1. Fehltag eine AU vorlegen müssen. Derzeit sieht man nicht, wann der Mitarbeiter beim Arzt war. Wird dies noch geändert?

Wird bereits ab dem 1. Fehltag eine AU gefordert, kann die AU ab Folgetag angefordert werden.

Muss die Abfrage durch den AG zeitnah, d.h. einmal in der Woche erfolgen? Oder ginge es auch 1 x im Monat?

Es gibt keine Frist zum Abruf der eAU. Wir empfehlen nur den wöchentlichen Abruf, damit Sie die Daten zeitnah vorliegen haben.

2 Tage ohne AU doch nur dann, wenn bekannt ist was hinter der AU steckt, oder nicht?

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber kann schon früher ein ärztliches Attest verlangen.

Wenn der Rentner im Minijob mtl. 520 Euro verdient und dann unvorhersehbar zweimal zusätzlich 500 Euro verdient. Ist der Rentner nach wie vor her als Minijobber abzurechnen?

Richtig, da die Grenze von 7280 Euro bei zweimaligem unvorhersehbarem Überschreiten nicht überschritten wird.

Erhält der Beschäftigt weiterhin automatisch eine Papier-AU vom Arzt für seine Unterlagen? Bisher gibt es noch keinen elektronischen Belegform für den Versicherten?

Ja, er erhält einen Durchschlag mit dem Dokument, auf dem die Diagnose steht für seine Unterlagen.

Wir haben eine Reinigungskraft, die zwei feste Objekte hat. Sonst macht sie jeden Monat zusätzlich Springertätigkeiten, was nicht vorhersehbar ist. Wie beurteile ich eine solche Mitarbeiterin bezüglich Übergangsbereich?

Auch bei schwankendem Entgelt ist eine Jahresprognose vorzunehmen.

Ein Arbeitnehmer hat im Jahr 2022 von Januar bis September 450€ Entgelt erhalten, ab Oktober 520€. Im Dezember wurde das Entgelt unvorhersehbar um 500€ überschritten, dann befinden wir uns immer noch im Rahmen des Minijobs, richtig?

Der Wert des doppelten der Geringfügigkeitsgrenze von 1.040 EURO $520,00 + 500 = 1020,00$ EURO wird nicht überschritten, deshalb bleibt es bei einem Minijob.

Altersrentner mit einem Hinzuverdienst unter 2.000 EUR mtl. sind auch Midijobber?

Auch für Rentner gilt die Anwendung des Übergangsbereiches.

Ist die Mitführungspflicht des SV-Ausweises auch entfallen?

Die Pflicht zur Vorlage ist entfallen.

Gilt die Midijob-Grenze auch für Azubis?

Nein, bei Azubis wird die Grenze nicht angewandt.

AN hat Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit + Direktversicherung (10 Jahre) + Rente., in der Summe größer als Jahres-Beitragsbemessungsgrenze. Welche Beiträge sind zu zahlen? Bis Beitragsbemessungsgrenze?

In diesem speziellen Fall wird zunächst durch den Arbeitgeber und den Rentenversicherungsträger unabhängig voneinander abgerechnet. Der AN erhält von seiner Krankenkasse auf Antrag Beiträge erstattet, wenn insgesamt die Bemessungsgrenze überschritten wurde.

Muss dann der Austritt im Jahr 2023 liegen, damit die Arbeitsbescheinigung elektr. erstellt werden kann?

Ab dem 1. Januar 2023 ist ausschließlich die digitale Übermittlung möglich. Für Arbeitsverhältnisse (Versicherungspflichtverhältnisse und Nebenerwerbstätigkeiten), die bis zum 31.12.2022 beendet werden, bleibt die Möglichkeit zur Abgabe in Papierform zusätzlich bestehen.

Gilt bei dem Midijob das Bruttoarbeitsentgelt oder das Netto-Entgelt?

Das Brutto.

Müssen Arbeitsbescheinigungen und Einkommensbescheinigungen ab 01.01.23 jetzt elektronisch übermittelt werden? Bisher lief es bei uns alles in Papierform?

Ab dem 1. Januar 2023 ist ausschließlich die digitale Übermittlung möglich. Für Arbeitsverhältnisse (Versicherungspflichtverhältnisse und Nebenerwerbstätigkeiten), die bis zum 31.12.2022 beendet werden, bleibt die Möglichkeit zur Abgabe in Papierform bestehen.

Ist bei Folgebescheinigung für jede einzelne AU eine Abfrage notwendig, oder geht eine einzelne Abfrage über den gesamten Krankheitszeitraum?

Nein, für jede AU einzeln.

Die Midijob-Grenzen gelten auch für Altersteilzeit und beschäftigter Erwerbsminderungsrentner bzw. Altersrentner?

Richtig.

Kann ich SV.net nur für den Abruf nutzen?

Ja, das können Sie.

Führen pauschalierte Geschenke an Arbeitnehmer (ohne persönlichen Anlass) zu einem Überschreiten der Jahresentgeltgrenze - kann dies dann dazu führen, dass der AN in diesem Monat nicht mehr als Minijobber gilt?

Das ist dann kein Problem, wenn der Geschenkwert den Steuerfreibetrag nicht übersteigt.

Kann der Übergangsbereich auch erst ab 01.01.2023 angewandt werden oder muss ich die Abrechnungen ab Oktober korrigieren, wenn er bisher nicht angewandt wurde?

Bitte prüfen Sie die Entgeltgrenzen und Einkommen der Beschäftigten. (Übergangsbereich 01.10.-31.12.2022 = 520,01 - 1599,99 EUR / ab 01.01.2023 = 520,01 - 1999,99 EUR) Die Regelungen sind ab dem entsprechenden Zeitpunkt anzuwenden.

Minijob Krankheitsvertretung: Könnten auch Überstunden angesammelt und diese nach Ende der Krankheitsvertretung abgebaut werden?

Ja, achten Sie darauf, dass die zulässige Gesamtstundenzahl im Jahresverlauf nicht überschritten wird. Deshalb ist es auch erforderlich, dass Zeitguthaben nicht nur auf-, sondern auch abgebaut werden. Wird bei einer Prüfung der Sozialversicherung festgestellt, dass der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt war, kann die Vereinbarung über die Arbeitszeit und damit der Minijob beanstandet werden. In der Folge wären Beiträge aufgrund einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzuzahlen.

Wie ist es bei ca. 200 bis 300 Personalfällen im Übergangsbereich zu handhaben? Hier müsste ich bei jedem Fall eine Testabrechnung für das gesamte Jahr starten. Kann hier zur Vereinfachung Monat für Monat angeschaut werden?

Die Beurteilung, ob der Übergangsbereich anzuwenden ist, ist immer für jeden Beschäftigten vorausschauend zu betrachten.

Dürfen Minijobber auch ein Gleitzeitkonto führen oder müssen Überstunden dort monatlich ausbezahlt werden? In dem Falle, wo die Grenze dadurch überschritten wird?

Ja, achten Sie darauf, dass die zulässige Gesamtstundenzahl im Jahresverlauf nicht überschritten wird. Deshalb ist es auch erforderlich, dass Zeitguthaben nicht nur auf-, sondern auch abgebaut werden. Wird bei einer Prüfung der Sozialversicherung festgestellt, dass der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt war, kann die Vereinbarung über die Arbeitszeit und damit der Minijob beanstandet werden. In der Folge wären Beiträge aufgrund einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzuzahlen.