

# Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Trends & Tipps 2022“ am 13.01.2022 um 10:30 Uhr

## Fragen und Antworten im Überblick

### **Kann die AU-Abfrage auch über Sv-net erfolgen?**

Ja, dies ist seit dem Update für 2022 möglich.

### **Wie können die Daten vom AG abgerufen werden, wenn dieser kein Lohnprogramm hat?**

Ein Abruf kann über ein systemgeprüftes Lohnprogramm, eine systemgeprüfte Ausfüllhilfe wie z.B. sv.net oder über ein systemgeprüftes Zeiterfassungsprogramm erfolgen.

### **Wissen Sie ob auch Anbieter von Zeitwirtschaften dieses Verfahren über die Zeiterfassungssoftware anbieten?**

Es ist schon angedacht, dass auch über Zeiterfassungssysteme eine Abfrage möglich ist. Bitte klären sie dies mit ihrem Anbieter.

### **Welche Daten müssen im Satz für den Abruf stehen, damit die eAU abgerufen werden kann? Name, SV-Nummer, Krankenkasse?**

Familiename, Vorname, SV Nummer, Absendernummer, Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebs und Datum AU\_ab\_AG.

### **Wie sieht es für Kind Krank Meldungen aus?**

Eine eAU gibt es in diesen Fällen nicht, hier bleibt es beim bisherigen Papierverfahren. Die Entgeltbescheinigung läuft über das EEL-Verfahren.

### **Ist es richtig, dass die Daten frühestens nach 5-6 Tagen abrufbar sind?**

Hier kommt es darauf an, wie schnell der Arzt die eAU-Daten an die Krankenkasse übermittelt. Er hat dazu bis zum Ende des Tages Zeit. In diesem Fall können Sie die Daten am nächsten Werktag abrufen.

### **Muss ich als AG bei jeder KK separat anfragen oder gibt es eine zentrale Stelle? MA sind ja bei unterschiedlichen Kassen**

Hier muss bei jeder KK einzeln angefragt werden, der Abruf kann dann als Sammelabfrage vom GKV-Kommunikationsserver per Verfahrenskennung EAS kassenunabhängig erfolgen.

### **Wird das Verfahren auch für privat Versicherten AN eingeführt?**

Nein, für privat krankenversicherte Arbeitnehmer verbleibt es beim bisherigen Verfahren.

## **Muss die eAU für jeden Mitarbeiter einzeln angefragt werden oder kann man das auch gesammelt z.B. 1-mal täglich?**

Die Anfrage zur eAU ist für jeden Arbeitnehmer einzeln zu machen. Der Abruf der Daten kann gesammelt für mehrere Arbeitnehmer erfolgen.

## **Kann ich für generell immer für alle Arbeitnehmer jeden Monat abrufen?**

Die Anfrage pro krank gemeldetem Arbeitnehmer muss einzeln bei der zuständigen Krankenkasse erfolgen. Die Abholung der eAU-Daten kann dann für alle zuvor einzeln angefragten Mitarbeiter im Rahmen einer Sammelabfrage erfolgen.

## **Funktioniert dieses Verfahren auch für geringfügig Beschäftigte?**

Ja, auch bei geringfügig Beschäftigten ist das Verfahren anzuwenden. Sie müssen dazu in Ihrem Lohnprogramm seit 2022 in den Stammdaten die Krankenkasse auch bei Minijobbern hinterlegen.

## **Wo stelle ich die Anfrage bei geringfügig Beschäftigten?**

Bei der Kasse, bei der Ihr Arbeitnehmer versichert ist. Daher bitte immer hinterlegen, bei welcher Kasse der geringfügig Beschäftigte krankenversichert ist.

## **Wie lange werden die eAU aufbewahrt? Reicht es aus, wenn vor der Lohnabrechnung alle kranken Mitarbeiter abgerufen werden Bsp. 1x im Monat.**

Die AU-Daten stehen ab 01.01.2022 grundsätzlich 30 Tage zum Abruf bereit. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass eine wöchentliche Abholung der Daten von dem GKV-Kommunikationsserver gesetzlich vorgeschrieben ist. Aus praktischen Gründen sollten Sie aber öfter abholen. § 96 SGB IV sagt dazu aus: Der Meldepflichtige hat Meldungen der Sozialversicherungsträger mindestens einmal wöchentlich vom Kommunikationsserver elektronisch abzurufen, zu speichern und zu nutzen. Der verwertbare Empfang ist durch den Meldepflichtigen zu quittieren. Mit der Annahme der Quittung durch den Kommunikationsserver gelten die Meldungen als dem Meldepflichtigen zugegangen. 30 Tage nach Eingang der Quittung sind diese Meldungen durch den Sozialversicherungsträger zu löschen. Erfolgt keine Quittierung, werden Meldungen 30 Tage nach der Bereitstellung zum Abruf gelöscht.

## **Werden Vorerkrankungen dann automatisch geprüft?**

Die Prüfung der Vorerkrankungen erfolgt weiterhin über das EEL-Verfahren durch eine aktive elektronische Anfrage des Arbeitgebers. Das hat nichts mit der eAU zu tun. Ab 2023 werden alle für eine aktuelle Arbeitsunfähigkeit relevanten Vorerkrankungszeiten der vorangegangenen 12 Monate von den Krankenkassen zum Abruf bereitgestellt, unabhängig davon, ob diese anrechenbar oder nicht anrechenbar sind.

## **Welche Rückmeldung kommt, wenn der Beginn der AU falsch angegeben ist? Bei Folgebescheinigungen muss dann auch weiterhin der erste Tag der AU angegeben werden?**

Das Anfragefeld "AU\_ab\_AG" darf maximal 5 Kalendertage vor dem Beginn eines Arbeitsunfähigkeitszeitraumes oder eines stationären Aufenthalts liegen. Bei Folgebescheinigungen ist der erste Tag nach dem Ende der bisher vorliegenden bescheinigten Arbeitsunfähigkeit anzugeben.

## **Müssen Folgebescheinigungen grundsätzlich immer angefragt werden?**

Ja, bitte stellen Sie immer eine Anfrage ab dem Folgetag des letzten bescheinigten Arbeitsunfähigkeitszeitraums.

## **Das Haushaltsscheckverfahren ist ja nicht im Programm hinterlegt. Kann man in solchen Fällen noch Papier-AUs erhalten?**

Dies ist noch nicht abschließend geklärt. Hierzu müssen noch Informationen der Minijob Zentrale abgewartet werden.

## **D.h. der Mitarbeiter muss seinem AG mitteilen, für welchen Zeitraum die Erstbescheinigung und ab wann die Folgebescheinigung ausgestellt wurde?**

Ihr Mitarbeiter teilt Ihnen zu Beginn der AU mit, ab wann er krank ist und wie lange er krankgeschrieben ist. Wenn er sich meldet, dass er weiterhin arbeitsunfähig ist, stellen Sie bitte eine erneute Anfrage ab dem Folgetag des ersten AU-Zeitraumes.

## **Sollte ein Arbeitnehmer von zwei Ärzten parallel krankgeschrieben werden und die Endzeiten variieren um einen Tag. Sollte man dann zwei Tage abrufen oder von der aktuelleren Krankschreibung?**

In diesem Fall genügt eine Abfrage der Arbeitsunfähigkeitszeiten. Als Ende der Arbeitsunfähigkeit wird dann der „längere“ AU-Zeitraum mitgeteilt. Bei Differenzen beim Beginn der Arbeitsunfähigkeit wird die 5-Tages-Toleranzgrenze zwischen tatsächlichem AU-Beginn und AU-Beginn-Anfragedatum automatisch berücksichtigt.

## **Bedeutet doch Mehrarbeit in der Perso!**

Der Gesetzgeber hat diese Verfahren so vorgeschrieben, nicht ohne Grund. Weil den Krankenkassen keine "Empfängeradresse" in Form einer Absendernummer vorliegt, ist immer eine Anfrage vom Arbeitgeber an die Krankenkasse notwendig, um zu wissen, wer Adressat für die Rückmeldung ist. Somit ist der Arbeitgeber im eAU-Verfahren immer der Initiator. In den nächsten Monaten wird die Festlegung einer betriebsinternen Kommunikation und Aufteilung der Aufgaben zwischen den beteiligten Stellen (Personalabrechnung, evtl. ausgelagerte Lohnabrechnung und Steuerberater) enorm wichtig - nutzen Sie deshalb die Pilotphase vom 1.1. bis 30.6.2022.

## **Warum können Krankenscheine nicht pro Mandanten abgerufen werden, sondern pro Mitarbeiter?**

Dies wurde im eAU-Verfahren gesetzlich so geregelt, dass pro Mitarbeiter angefragt werden muss.

## **Zur E-AU: Ist es aus Ihrer Sicht möglich, eine Vorlage des "oberen Abschnitts" (also ohne Befunde) der Versicherten-Bescheinigung z. B. über eine Betriebsvereinbarung zu regeln? Aktuell sehe ich die manuellen Abfragen für 200 Beschäftigte noch als sehr großen Zusatzaufwand. Bei uns ist zudem die Vorlage ab dem 1. AU-Tag gefordert. Vielen Dank für Ihre Einschätzung / Tipps.**

Die Hauptaufgabe für Sie als Arbeitgeber aufgrund des neu eingeführten eAU-Verfahrens wird die interne Organisation des Verfahrensablaufs sein. Da immer mehr Aufgaben in der Lohnbuchhaltung elektronisch abzulaufen haben, ist ein manueller Weg aus unserer Sicht nicht zielführend. Ob es arbeitsrechtlich möglich ist, eine solche von ihnen erwähnte Betriebsvereinbarung rechtswirksam zu schließen, können wir Ihnen nicht beantworten. Sie können sich in dieser Frage gern an unser Expertenforum unter [www.aok.de/fk/expertenforum](http://www.aok.de/fk/expertenforum) wenden.

## **Wenn der Mitarbeiter erst am 3. Tag der Krankheit zum Arzt geht und dann noch länger krankgeschrieben wird, muss die AU-Bescheinigung aber doch ab dem 1. Tag vom Arzt ausgestellt werden, ansonsten erhalten ich keine Lohnfortzahlungserstattung über U1, oder? Dies war bei mir schon der Fall, die AU-Bescheinigung war als Krankheitsbeginn mit dem 3. Tag ausgestellt und mir wurde die LFZ für die beiden ersten Tage gestrichen.**

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arzt auch rückwirkend krankschreiben (nach den AU-Richtlinien für längstens 3 Tage). Aber auch ohne AU-Bescheinigung erhalten Sie für die ersten 3 Tage eine U1-Erstattung.

**Wenn der AN vor dem Ende der AU wieder arbeitet. Ist dies der Krankenkasse mitzuteilen? Es könnte ja relevant werden bei einem Krankengeldbezug.**

Es gibt auch künftig keine "Gesundschreibungen" - daher ist eine Mitteilung an die Krankenkasse nicht notwendig. Wenn der Arbeitnehmer früher wieder gesund ist und Sie als Arbeitgeber auch den Eindruck haben, dass er wieder arbeitsfähig ist, dann ist nichts zu unternehmen. Hier weichen dann die AU-Daten des Arbeitgebers von denen bei der Krankenkasse ab.

**Ist es richtig, dass es für einen geschäftsführenden Vorstand bei Krankheit keine Erstattung für Umlage 1 mehr gibt?**

Vorstandsmitglieder (Vorstandsvorsitzende und Vorstandsmitglieder) juristischer Personen (z. B. von Aktiengesellschaften, Vereinen und Genossenschaften) zählen als Organmitglieder arbeitsrechtlich nicht zu den Arbeitnehmern. Deshalb besteht für diesen Personenkreis keine Umlage 1-Pflicht. Eine Erstattung ist deshalb auch ausgeschlossen. Als Beschäftigte im Sinne der Sozialversicherung sind diese Personen allerdings in das U2-Verfahren einbezogen. Entsprechendes gilt für Geschäftsführer, Fremdgeschäftsführer und Minderheits-Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH.

**In unserem Fall ist ein genossenschaftlicher Vorstand und wir zahlen schon immer die Umlage 1 für ihn**

Genossenschaftliche Vorstände sind zwar in aller Regel grundsätzlich als Arbeitnehmer versicherungspflichtig. Aber eine Umlage 1 - Pflicht besteht nicht.

**Ich habe eine Frage zum Umlageverfahren. Wir haben zum 01.01.2022 eine Mitarbeiterzahl von 29,75. Ab wann fallen wir aus der Umlage? Was passiert sollten wir zum 20.01.2022 einen Mitarbeiter einstellen?**

Ob Ihr Betrieb im Jahr 2022 am U1-Ausgleichsverfahren teilnimmt, hängt von der Anzahl der jeweils am ersten der zwölf Monate des Vorjahres (= 2021) "anrechenbaren" Arbeitnehmer ab. Wenn in 2021 in mindestens 8 Kalendermonaten nicht mehr als 30 anrechenbare Arbeitnehmer beschäftigt wurden, nehmen Sie im laufenden Jahr 2022 durchgehend am U1-Ausgleichsverfahren teil. Eine Veränderung im aktuellen Jahr kann frühestens ab 2023 Auswirkungen haben.

**Wie melde ich eine Aushilfe, die in Frankreich wohnt und für einen deutschen AG arbeitet?**

Wenn keine deutsche Steuer-ID vorliegt, erfolgt die Verschlüsselung mit „0“, das entsprechende Feld bleibt also in der Grundstellung.

**Minijobber aus Frankreich der in Frankreich wohnt, mit welcher Beitragsgruppe gemeldet werden muss?**

Wenn der französische Minijobber selbst nicht in Deutschland gesetzlich krankenversichert ist, entfällt der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung, somit BGRS 0100. Wenn sich der Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt, dann 0500. Entsprechendes gilt bei einer privaten Krankenversicherung, unabhängig ob es sich um eine deutsche oder ausländische private Krankenversicherung handelt.

**Muss ich dann eine Korrektur für Dezember machen? Lohnabrechnung ist bereits gelaufen.**

Die Kennzeichen 0 oder 1 für die Steuermerkmale sind bei den Entgeltmeldungen zu übermitteln, nicht zwingend in der Lohnabrechnung. Bereits bei den Jahresmeldungen für 2021 sind also die Kennzeichen 0 oder 1 zu übermitteln.

**Weiß man schon ob die Minijob Grenze angehoben wird?**

Bisher bleibt es bei der aktuellen Grenze, aber 520 sind im Gespräch. Im Koalitionsvertrag der „Ampelkoalition“ ist im Zusammenhang mit der geplanten Anhebung des Mindestlohns auf 12 € pro Stunde auch eine Anhebung der Minijob-Grenze auf monatlich 520 € erwähnt, da sich die Minijob-Grenze künftig an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen orientieren soll: (12 € x 10 Stunden x 13): 3 = 520 €.

**Wenn der geringfügig Beschäftigte privat versichert ist, was für eine KK ist dann anzugeben für die Krankmeldungen. Oder ist keine anzugeben, da privat auch nicht am eAU-Verfahren teilnimmt.**

Für privat krankenversicherte Arbeitnehmer kann das eAU-Verfahren nicht angewendet werden.

**(Zu Folie 19) Gibt es auch Sonderregelung für Minijobber aus der Schweiz?**

Nein, diese Sonderregelung gilt nur die 3 genannten Länder Dänemark, Luxemburg und Österreich.

**Warum gibt es nur für diese drei Länder diese Sonderregelung? Es gibt ja noch weitere grenznahe Staaten (Frankreich, Niederlande ...)?**

Bei diesen drei Ländern ist über den sogenannten Betreuungsauftrag ein Sachleistungsanspruch bei uns gegeben.

**Minijobber: Wenn Steuer-ID bzw. Krankenkasse zunächst nicht zu ermitteln sind, gibt es dann eine Kulanzfrist, bis wann die Daten zu übermitteln sind?**

Die Steuer-ID des Arbeitnehmers sollte grundsätzlich in allen Entgeltmeldungen angegeben werden. Zum Beispiel bis 15.2.2022 bei den Jahresmeldungen für das Jahr 2021. Eine Übergangs- bzw. Kulanzfrist ist hier nicht vorgesehen. Auch ohne Steuer-ID können Sie die Entgeltmeldungen erstatten.

**Nochmal zur eAU: Es ist doch dem externen Lohnabrechner (StB) nicht zumutbar, für alle Mandaten täglich abzurufen. Wie wird das geregelt?**

Externe Lohnabrechner und Mandanten sollten sich abstimmen, wer die eAU-Daten abrufen. Ggf. möchte der Mandant dies ja selbst über sv.net machen.

**Wird der Kind-Krankenschein auch übermittelt?**

Nein, das Thema Kinder-Krankengeld ist bei der eAU nicht enthalten. Die Entgeltbescheinigung läuft über das EEL-Verfahren.

**Der MA meldet sich bei mir für 2 Tage Krank und geht nicht zum Arzt. Am dritten Tag stellt er fest, es geht ihm noch nicht gut und er geht zum Arzt und lässt sich krankmelden. Erfolgt für die ersten beiden Tage eine U1 Erstattung von der AOK?**

Ja, bis zu 3 Tage erhalten sie von uns eine Erstattung, auch ohne nachgewiesene AU, wenn ihr Arbeitnehmer für die ersten 3 Tage keinen AU-Nachweis braucht. Diese Tage werden aber beim Entgeltfortzahlungsanspruch von 42 Tagen berücksichtigt.

**Mandanten teilen die Kranktage häufig erst im nächsten Monat mit, gibt es hier dann Probleme mit dem Abruf der eAU?**

Nein. Die AU-Daten stehen ab 01.01.2022 grundsätzlich 30 Tage zum Abruf bereit. Es kommt auf das im Anfragefeld "AU\_ab\_AG" angegebene Datum an.

**Sind Gutscheinkarten von Amazon zulässig?**

Nein, da grundsätzlich unbegrenzt eingekauft werden kann. Gutscheine und Geldkarten dürfen ausschließlich zum Bezug einer Sache berechtigen.

**Corona-Bonus, muss der Arbeitgeber das zahlen?**

Es handelt sich grundsätzlich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers.

**Corona-Prämie 1.500,00 gilt pro AG?**

Ja die Prämie gilt immer für das jeweilige Beschäftigungsverhältnis.

## **Gilt dieser Corona-Bonus auch für Geringfügige?**

Ja, Sie können auch Ihren geringfügig Beschäftigten den Corona-Bonus zahlen. Dieser wirkt sich nicht auf die versicherungsrechtliche Beurteilung aus, da Beitragsfreiheit besteht.

## **Jahresübergreifend auch für 2020 bis 2022?**

Ja, steuer- und beitragsfrei sind insgesamt 1500 EURO je Arbeitsverhältnis im Zeitraum 1.3.2020 bis 31.3.2022.

## **Kann, aber kein muss - und das dann pro Jahr, ab 2020?**

Nein, innerhalb des Zeitraums 1.3.2020 bis 31.03.2022 kann pro Arbeitgeber der Bonus nur einmal steuer- und beitragsfrei an den Arbeitnehmer gewährt werden.

## **Bei Mehrfachbeschäftigung Corona-Bonus pro Beschäftigung möglich?**

Ja, je Beschäftigungsverhältnis kann die Prämie gezahlt werden.

## **Habe ich es richtig verstanden? für geringfügig Beschäftigte kann ich je Person 1500,00€ Corona - Prämie bezahlen?**

Ja, jeder Arbeitnehmer kann diese erhalten, auch geringfügig Beschäftigte.

## **Der KUG-Antrag wurde zu spät eingereicht, daher Ablehnung durch das Arbeitsamt. Hat der Arbeitnehmer nun Anspruch auf vollen Arbeitslohn? Oder ist im Rahmen der Korrektur der Lohnabrechnung das ausgezahlte KUG nun als lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn zu behandeln?**

Die Zahlung des Arbeitgebers i.H. des (vermeintlichen) KUGs ist grundsätzlich als (Brutto-)Arbeitsentgelt zu werten, sofern nicht im Einzelfall eine besondere Vergütungsregelung oder eine Nettovergütungspflicht vereinbart ist.

Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Umlagen sind nach dem (Brutto-)Arbeitsentgelt im Entgeltabrechnungszeitraum zu bemessen. Hierzu gehören die als Kurzarbeitergeld gezahlten Bezüge und ggf. das für einzelne Tage oder Stunden tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt sowie ggf. gewährte Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld.

Eine Grundlage für die Beitragsbemessung nach fiktiven beitragspflichtigen Einnahmen in Höhe von 80 Prozent der Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt besteht nicht; mithin ist eine bereits vorgenommene Beitragsabrechnung (unter Berücksichtigung fiktiver beitragspflichtigen Einnahmen) zu korrigieren.

## **Frage zur Beschäftigung von Altersrentnern nach Erreichung der Regelaltersgrenze. Besteht eine Beitragspflicht für den Arbeitgeber auch bei ehemaligen Beamten?**

Eine Beitragspflicht für den Arbeitgeber besteht auch bei ehemaligen Beamten, da die Versicherungsfreiheit in der Sozialversicherung nur für das aktive Dienstverhältnis als Beamter bzw. bei Nebenbeschäftigungen neben dem aktiven Dienstverhältnis nur in der Rentenversicherung bei Gewährleistung einer Versorgungsanwartschaft gilt. Bei Ruhestandsbeamten gelten für eine Beschäftigung die üblichen Regelungen.

## **Muss bei 3G am Arbeitsplatz auch die Booster - Impfung dokumentiert werden? Oder ist die zweifache Impfung ausreichend?**

Die Dokumentation der Booster-Impfung ist sinnvoll, in manchen Ländern ersetzt ja die Booster-Impfung den PCR-Test.

## **Wie lange dürfen die 3G Nachweise gespeichert werden?**

Der Arbeitgeber darf diese personenbezogenen Daten zum Impfstatus (Impf-, Genesenen- und Testnachweis) speichern und verarbeiten, soweit dies zum Zwecke der Nachweiskontrolle erforderlich ist (§ 23a IfSG), allerdings nur sechs Monate lang.

## **Ausweitung für Kinderkrankentage läuft jetzt über den 31.03.22 hinaus? Steht das schon fest?**

Hier muss man unterscheiden. Die Ausweitung der Anspruchstage für das Kinderkrankengeld wegen Erkrankung eines Kindes gilt bis 31.12.2022. Der ausgeweitete Anspruch auf Kinderkrankengeld als Entschädigung für berufstätige Eltern bei Schul-/Kita-Schließung ist vorerst bis 19.03.2022 befristet.

## **Kinderkrankengeld, gilt hier weiterhin die Altersgrenze bis 12 Jahre?**

Ja hier gilt weiterhin die Grenze von 12 Jahren. Verschiedene Krankenkassen sehen in Ihren Satzungen aber auch einen Anspruch bis zum 14. Lebensjahr vor.

## **Ist das Kinderkrankengeld, 30 Tage, für jedes Elternteil?**

Ja, je Elternteil. Der Anspruch im Jahr 2022 beträgt je Elternteil nunmehr 30, für Alleinerziehende 60 Arbeitstage. Bei mehreren Kindern besteht ein maximaler Anspruch von 65 bzw. bei Alleinerziehenden 130 Arbeitstagen. Eine Übertragung von einem auf den anderen Elternteil ist möglich.

## **Werden ab dem 01.01.2022 bei der Kurzarbeit nicht nur 50 % der Sozialversicherungsbeiträge erstattet?**

Das ist korrekt, den Arbeitgebern werden ab diesem Zeitpunkt nur noch 50 % der Sozialversicherungsbeiträge auf das fiktive Arbeitsentgelt erstattet. Weitere 50 % können u. U. erstattet werden, wenn die Beschäftigten während der Kurzarbeit an einer unter bestimmten Voraussetzungen geförderten Weiterbildung teilnehmen. Weitere Informationen finden Sie auf unserem Fachportal unter [Corona-Kurzarbeit - neue Gesetze | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

## **Ein Arbeitnehmer ist 2x geimpft und geboostert - also nicht quarantänepflichtig. Sein Kind hat Corona - er muss es betreuen. Welchen Status hat er im Unternehmen, wenn A das Kind < 12 Jahren ist oder B das Kind > 12 Jahre ist?**

Bei Kind Krank gilt als Grenze das grundsätzlich das 12 Lebensjahr (Ausnahme Satzungsbestimmung mit Anspruch bis zum 14. Lebensjahr). Soweit der Arbeitnehmer als auch sein Kind gesetzlich krankenversichert ist, besteht nach derzeitigem Stand ein pandemiebedingter Anspruch auf Kinderkrankengeld bis zum 19.3.2022. Nach diesem Zeitpunkt nur noch, wenn das Kind erkrankt ist. Ist der Arbeitnehmer bzw. sein Kind privat krankenversichert, besteht ebenfalls bis zum 19.3.2022 ein Entschädigungsanspruch für den Verdienstaufschlag nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 56 Abs. 1a IfSG) für den Fall, dass für das Kind ein Betretungsverbot von der Einrichtung ausgesprochen wurde. Im Fall B (Kind älter als 12 Jahre), besteht weder ein Anspruch auf Kinderkrankengeld noch nach dem IfSG. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber nur einen Anspruch, unbezahlt freigestellt zu werden (§ 45 Abs. 3 SGB V).

## **Werden ab dem 01.01.2022 bei der Kurzarbeit nicht nur 50 % der Sozialversicherungsbeiträge erstattet?**

Die vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge während der Kurzarbeit endet am 31. Dezember 2021. Die "Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung" sieht ab dem 1. Januar 2022 die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit nur noch in Höhe von 50 Prozent vor. Trotzdem haben Arbeitgeber die Möglichkeit, die anderen 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge erstattet zu bekommen. Das ist dann möglich, wenn die Beschäftigten während der Kurzarbeit an einer unter bestimmten Voraussetzungen geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen. Auch können die Lehrgangskosten für diese Weiterbildungen abhängig von der Betriebsgröße ganz oder teilweise erstattet werden. Weitere Informationen auf unserem Fachportal unter <https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/corona-informationen-fuer-arbeitgeber/kurzarbeitergeld-erhoeht-und-leichter-zugaenglich/>

## **Wie ist es jetzt mit KUG -wird es von der Seite der Bundesagentur nur 50% SV-Beiträge erstattet?**

Den Arbeitgebern werden die von ihnen während der Kurzarbeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 50 Prozent auf Antrag in pauschalierter Form erstattet – vgl. Antwort auf die vorherige Frage.

## **Kann der AN bei Kontakt Quarantäne des >12 Jahre Kind - Kinderkrankengeld beantragen?**

Nein, Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht bei Kindern grundsätzlich nur bis zum 12. Lebensjahr. Verschiedene Krankenkassen sehen in Ihren Satzungen aber auch einen Anspruch bis zum 14. Lebensjahr vor. Für privat versicherte Arbeitnehmer bzw. Kinder besteht ein pandemiebedingter Entschädigungsanspruch für den Verdienstaustausch nach dem IfSG ebenfalls nur bis zum 12. Lebensjahr (vorerst bis zum 19.3.2022).

## **Versteuern muss der Rentner diesen Hinzuverdienst aber ganz normal?**

Ihre AOK beantwortet Ihnen sehr gerne alle Fragen zur Sozialversicherung. Sie verstehen sicher, dass wir Ihnen zu Ihrer arbeits- bzw. steuerrechtlichen Frage keine fundierte Antwort geben können. Aber wir haben einen neuen, tollen Service für Sie: Für Fragen zum Arbeits- und Steuerrecht, die im Zusammenhang mit der Sozialversicherung stehen, nutzen Sie einfach das Expertenforum unter [www.aok.de/fk/expertenforum](http://www.aok.de/fk/expertenforum)

## **Habe ich das richtig verstanden, dass für einen beschäftigten Altersrentner bis zum 31.12.2021 vom AG kein Beitrag zur RV zu zahlen war?**

Wenn der beschäftigte Rentner seine individuelle Regelaltersgrenze bereits erreicht hatte, war der Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung bis zum 31.12.2021 ausgesetzt. Unabhängig hiervon ist / war der Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung ab Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze stets zu entrichten. Also bis 31.12.2021 BGRS „3301“ und ab 1.1.2022 „3321“.

## **In welcher Form müssen die Daten gespeichert werden?**

Die Unterlagen müssen in elektronischer Form gespeichert werden. Beispielsweise "PDF-Dateien".

## **Entgeltunterlagen in elektr. Form: gehören dazu auch die Arbeitsverträge und Personalfragebögen?**

Sofern diese digitalisierbar sind, dann sollten diese auch in elektronischer Form aufbewahrt werden.

## **In welcher Form müssen die Entgeltunterlagen gespeichert werden?**

Diese müssen in elektronischer Form geführt werden. Wie dies dann gespeichert wird, wird sicherlich auch vom Lohnprogramm abhängen.

## **Gibt es eine Liste, welche Entgeltunterlagen digital vorliegen müssen?**

In der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) gibt es hierzu Erläuterungen, vgl. § 8 Abs. 2 BVV – abrufbar unter [www.aok.de/fk](http://www.aok.de/fk) > Sozialversicherung > Rechtsdatenbank > BVV – Beitragsverfahrensverordnung

## **Habe ich richtig verstanden, dass die Honorarkraft den Beginn der Versicherungspflicht selbst festlegen kann? Normalerweise gilt doch die Versicherungspflicht oder Freiheit von Beginn der Beschäftigung an.**

Der Beginn der Versicherungspflicht kann von den Beteiligten grundsätzlich nicht selbst festgelegt werden. Für das optionale Antragsverfahren gibt es aber eine Besonderheit, die in § 7a Abs. 6 SGB IV festgelegt ist: Wird der Antrag innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt und stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis fest, tritt die Versicherungspflicht erst mit der Bekanntgabe der Entscheidung ein, wenn der Beschäftigte 1. zustimmt und 2. er für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Entscheidung eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht.

**(Die folgenden 5 Fragen gehören Zum Thema „Neues im elektronischen Meldeverfahren“, Folie 47)**

**Wo müssen diese Kennzeichen eingetragen werden?**

Die Eingabe erfolgt entweder bei ihrem Lohnprogramm im Datensatz "Betriebsdatenpflege". Aber die Meldung von Betriebsdatenänderungen ist auch über Sv-net möglich.

**Ich habe einen Mdt. zur Abrechnung von einem Vorberater übernommen (GmbH). Es gibt nur 1 sv-freien GF (seit mehreren Jahren). Eine BNR wurde nie beantragt. Was kann ich tun, dann es gibt ja keinen Grund, diese jetzt plötzlich beantragen zu können?**

Grundsätzlich benötigen Sie eine Betriebsnummer nur zur Teilnahme am Meldeverfahren zur Sozialversicherung, d.h., wenn Sie als Arbeitgeber Arbeitnehmer beschäftigen (wollen). Bei einem sv-freien (Gesellschafter-) Geschäftsführer ist die Vergabe einer Betriebsnummer nicht erforderlich. Weitere Infos hierzu unter

<https://www.arbeitsagentur.de/betriebsnummern-service/alles-wichtige>

**Wegfall Meldegründe 60 und 61: Meldung von Änderungen durch die Einwohnermeldeämter: Ist da nicht der Datenschutz im Vordergrund? Beim Austausch verschiedener Krankenkassen bei Krankenkassenwechsel des AN ist doch auch kein Datenaustausch möglich.**

Beim Datenaustausch zwischen Einwohnermeldeämtern und Krankenkassen ist der Datenschutz gewährleistet. Die Einwohnermeldeämter sind zur Auskunft berechtigt, da die Krankenkassen diese Daten zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben benötigen.

**Den Datensatz der Betriebsdatenpflege 01 = Änderung. Bei uns musste lediglich ein Schreibfehler korrigiert werden.**

Ja, dies könnte dann über die Betriebsdatenpflege über 01 gemeldet werden.

**Also auch bei Verträgen vor 2005 jetzt 15% v. AG?**

Auch in dieser Konstellation ist bei Finanzierung der „alten“ nach § 40b EStG a.F. pauschalbesteuerten Direktversicherung durch eine Entgeltumwandlung von Einmalzahlungen (Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld) der Zuschuss von 15% durch Sie zu leisten. Zu beachten ist, dass die Übernahme der Pauschalsteuer durch den Arbeitgeber in keinem Zusammenhang mit der 15%-igen Zuschusspflicht steht und demzufolge nicht auf den verpflichtenden AG-Zuschuss angerechnet werden kann. Begründung: durch die Übernahme der Pauschalsteuer durch den Arbeitgeber erhöht sich die Versorgung des Arbeitnehmers nicht.

**Den Zuschuss bekommt doch der AN ausbezahlt?**

Nein, der Zuschuss ist an die Versicherung bzw. an den Versorger, der den bAV-Vertrag durchführt, abzuführen.

**Wenn komplett AG Finanziert dann ist es immer 0?**

Ja, der gesetzlich verpflichtende Zuschuss fällt nur im Zusammenhang mit einer Beitragsersparnis durch eine Entgeltumwandlung an.

**Darf auch ein Zuschuss statt 15% 20% gewährt werden?**

Ja, dies ist natürlich möglich. Da der Arbeitgeberzuschuss steuer- und damit auch beitragsrechtlich als Teil der Entgeltumwandlung betrachtet wird, sind die Höchstgrenzen für eine Steuer- und SV-Freiheit (2022: 6.768 € bzw. 3.384 €) zu beachten.

**Arbeitnehmer hat 2 DV Verträge mit Gehaltsumwandlung / z.B. mit 590,00 € und 650,00 €) die bei Zahlung von UG und WG Anwendung finden. Wird die Berechnung der 15% von dem jeweiligen Betrag gerechnet?**

Ja, bei beiden Verträgen. Eine Begrenzung ergibt sich aus der maximalen Beitragsersparnis von 4% der BBG RV West (2022 jährlich 3.384 €) bzw. bei pauschalbesteuerten Direktversicherungen nach § 40b EStG a.F. bis zum pauschalierungsförmigen Höchstbetrag von jährlich 1.752,00 €. Nur bei einer verbleibenden Beitragsersparnis besteht eine Zuschussverpflichtung.

**(Zu Folie 50, Zuschussvarianten) Wie setzen sich bitte die 10,5% zusammen?**

18,6 RV + 2,4 Prozent ALV = 21 Prozent - geteilt durch 2.

**(Zu Folie 51, Berechnungsmethoden für den Zuschuss) Wer entscheidet, welche Methode angewendet wird?**

Die Entscheidung obliegt dem Arbeitgeber in Absprache mit dem Versicherer / Versorger. Zur Begründung: der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer und bestimmt in Sachen bAV grundsätzlich alles. Sofern die bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung zu ändern ist (insbesondere bei der „Inklusiv-Methode“), muss allerdings der Arbeitnehmer zustimmen.

**Muss der AG prüfen, ob die Versicherung auch die Exklusiv-Methode ablehnt?**

Der Arbeitgeber sollte hier mit der Versicherung Kontakt aufnehmen, ob die Exklusiv Methode möglich ist, d.h., ob Erhöhungsbeiträge im selben Tarif angenommen werden.

**Wenn ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber bereits einen Arbeitgeberzuschuss zur VWL von 26,59 Euro erhält, muss er den Beitragszuschuss zur BAV auch noch zahlen?**

Auch in diesem Fall muss aus dem VL-Betrag von 26,59 € der Arbeitgeberzuschuss gezahlt werden, da die VL als Entgeltumwandlung betrachtet wird. Zur Begründung: Die z. B. aufgrund eines entsprechenden Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung verwendeten zusätzlichen vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers für den Aufbau einer bAV werden aus steuerlicher Sicht nicht „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ geleistet, sondern als Entgeltumwandlung betrachtet (vgl. hierzu BMF-Schreiben vom 8.8.2019 - BStBl. I S. 834). Diese Sichtweise hat auch die Sozialversicherung übernommen.

**Der Arbeitgeber muss also beides zahlen: den VWL Zuschuss und den Arbeitgeberzuschuss zur BAV?**

Ja, da ist korrekt. Begründung siehe Antwort auf vorherige Frage.

**Was passiert, wenn der AG die 15 % nicht abführt?**

Der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch darauf, dass der Arbeitgeber den von ihm geschuldeten Zuschuss gemeinsam mit dem umgewandelten Arbeitsentgelt an den externen Versorgungsträger abführt. Erfüllt der Arbeitgeber den Anspruch nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig, macht er sich schadenersatzpflichtig. Er muss dann entweder eine Nachzahlung an den Versorgungsträger leisten oder - falls ihm dies nicht möglich ist - die aus dem Zuschuss fiktiv resultierende Leistung nach Eintritt des Versorgungsfalles unmittelbar (im Wege der Direktzusage) an den Versorgungsberechtigten erbringen.

**Ist der AG auch zu einer Zuschusszahlung bAV verpflichtet, wenn die tarifvertraglichen Regularien dieses nicht vorsehen?**

Da tarifvertragliche Regelungen immer vorrangig zu sehen sind, kann von den Regelungen über den Arbeitgeberzuschuss zur bAV durch Tarifvertrag ggf. auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden.

**Wie ist es, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitgeberanteil bei der Soka-Bau einen Zusatzversorgungsbeitrag zahlt, muss er dann die Beitragszuschuss zur BAV auch noch zusätzlich zahlen?**

Das hängt von den Bestimmungen der Soka-Bau ab, denn tarifvertragliche Regelungen sind vorrangig zu beachten.

**BAV: reicht die Anwendung bei einer Direktversicherung mit 15% aus, wenn es mehrere gibt? Z.B. von 2005 mit Sonderzahlung und ab 2017 mit monatlicher Gehaltsumwandlung?**

Die 15 % sind für beide Verträge zu bezahlen, wenn sich jeweils eine Beitragsersparnis ergibt. Die Beitragsersparnis bei pauschalbesteuerten Direktversicherungen nach § 40b EStG a.F. ergibt sich bis zum pauschalierungsförmigen Höchstbetrag von jährlich 1.752,00 € und bei einer nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Direktversicherung aus der maximalen Beitragsersparnis von 4% der BBG RV West (2022 jährlich 3.384 €).

**Wenn ein Arbeitnehmer bspw. zwei bAV-Verträge hat, einer mittels Gehaltsumwandlung und einer komplett AG finanziert. Wenn der AG finanzierte Vertrag die 15 % der Gehaltsumwandlung abdeckt, ist der Pflichtzuschuss damit erfüllt?**

Nein. In diesem Fall muss eine getrennte Beurteilung vorgenommen werden. Der Pflichtzuschuss ist trotzdem zu bezahlen, weil bei der Gehaltsumwandlung eine Beitragsersparnis auch für den Arbeitgeber vorliegt.

**Der Mitarbeiter hat eine DV in Höhe von 80 Euro monatlich. Arbeitgeber zahlt anstatt der 15 % 40 Euro als Zuschuss, ist dies möglich und der Zuschuss steuer- und sozialversicherungsfrei?**

Der gesetzlich verpflichtende AG-Zuschuss fällt unabhängig von einem bisher freiwillig gezahlten Zuschuss an. Wenn bisher ein freiwilliger Zuschuss gewährt wird, ist mit dem Arbeitnehmer eine Anrechnungsklausel ab 01.01.22 zu vereinbaren. Daraus sollte hervorgehen, dass der bisherige freiwillige Zuschuss vor allem wegen der Weitergabe der Beitragsersparnis bisher schon gezahlt worden ist. Damit kann erreicht werden, dass der bisher gezahlte Zuschuss, auf den ab Januar 2022 verpflichtenden Zuschuss angerechnet wird. Für die Entgeltumwandlung und den freiwilligen bzw. verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss besteht Beitragsfreiheit in der SV in Höhe von 4% der BBGR RV West (in 2022 mtl. 282 EURO), Steuerfreiheit in Höhe von 8% der BBGR RV West (in 2022 mtl. 564 EURO).

**Wenn ein AN 5 bAV-Verträge hat, ist hier bei jedem einzelnen der 15%ige Zuschuss des AG zu gewähren, oder gilt die BBG RV 3.384,00 € für alle vorhandenen Verträge**

Ein Beitragszuschuss fällt grundsätzlich bei jedem Vertrag an, für den durch die Entgeltumwandlung eine Beitragsersparnis eintritt. Eine Begrenzung des Zuschusses ergibt sich aus der max. Beitragsersparnis von 2022 (3384 EURO jährlich), die in Summe für sämtliche Verträge und sowohl für die Entgeltumwandlung selbst als auch für den Arbeitgeberzuschuss gilt.

**Muss der AG im Rückblick noch einmal alle "Altverträge" der Mitarbeiter\*innen ab 2019 auf Zuschussverpflichtung prüfen?**

Bei den Altverträgen vor dem 1. Januar 2019 gilt ab dem 1. Januar 2022 der verpflichtende AG-Zuschuss. Eine entsprechende Überprüfung dahingehend ist zu empfehlen.

**Kann ein Minijobber auch eine BAV abschließen?**

Ja, auch dies ist natürlich möglich, denn auch Minijobber haben einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung, soweit sie sich nicht von der RV-Pflicht befreien lassen. Voraussetzung für die Steuer- und damit Beitragsfreiheit der Beiträge zur bAV ist u.a., dass es sich um das 1. Dienstverhältnis handelt (nicht Steuerklasse VI). Bei einer Entgeltumwandlung gelten entsprechend die beitragsrechtlichen Auswirkungen wie Verminderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts und die damit verbundene Beitragsersparnis des Arbeitgebers in Form der Pauschalbeiträge.

**Gilt es, dass ein AN, der z.B. in den Niederlanden tätig wird, die A1 Bescheinigung benötigt?**

Sofern er im Rahmen seines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnis in die Niederlande entsandt wird, benötigt er die A1-Bescheinigung.

**Ja er wohnt dauerhaft in der Türkei und arbeitet für das in Deutschland ansässige Unternehmen**

Wenn er für das deutsche Unternehmen ausschließlich in seinem Wohnstaat (Türkei) tätig ist, gelten die türkischen Rechtsvorschriften. Es erfolgt keine SV-Meldung in Deutschland und es handelt sich somit auch nicht um eine Entsendung.

**Muss man auch eine Entsendung beantragen, wenn ein Mitarbeiter im Home-Office im Ausland (Griechenland) arbeiten möchte?**

Wenn die Beschäftigung bisher in Deutschland ausgeübt wurde und deutsches Recht galt, kann im Bedarfsfall zur Vorlage bei den örtlichen Behörden für eine (vorübergehende) Homeoffice-Tätigkeit in Griechenland eine A 1-Bescheinigung beantragt werden. Galt vor der Beschäftigung im Homeoffice bisher kein deutsches SV-Recht für diesen Arbeitnehmer, scheidet die Ausstellung einer A 1-Bescheinigung aus, da dann ausschließlich griechisches Recht Anwendung findet.

**Dann kann der Arbeitnehmer somit in Griechenland wohnen und arbeiten und ist in Deutschland versichert nach deutschem Recht.**

Wenn es sich um eine befristete Homeoffice-Tätigkeit handelt, schon. Es müssen jedoch die allgemeinen Voraussetzungen für die Entsendung innerhalb der EU erfüllt sein.