

# Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Trends & Tipps 2022“ am 26.01.2022 um 10:30 Uhr

## Fragen und Antworten im Überblick

### **Erhält der Versicherte vom Krankenhaus auch eine Ausfertigung?**

Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bekommt der Versicherte vom Krankenhaus nicht ausgestellt.

### **Lohnabrechnung findet extern ab, ich möchte aber als Arbeitgeber selbst AU abrufen. Muss ich mich dazu registrieren lassen?**

Sie können parallel auch SV-Net nutzen.

### **Sie haben vorhin noch von einer Sammelabfrage gesprochen, wann kommt das zum Einsatz?**

Die Abholung der eAUs ist als Sammelabfrage möglich. Nur die Anfragen beim GKV Kommunikationsserver erfolgen für jeden einzelnen Arbeitnehmer.

### **Ist der Kommunikationsserver für alle Krankenkassen oder muss jede KK separat angefragt werden?**

Es muss bei jeder Krankenkasse separat angefragt werden.

### **Wie prüft die Krankenkasse, ob der Arbeitgeber zum Abruf berechtigt ist? (z.B. bei Minijob)**

Die Berechtigung wird unterstellt, wenn neben den allgemeinen Daten der genaue Beginn der AU angegeben wird. Die Arbeitgeber erstatten die Meldungen unter Angabe der Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebs (Betriebsnummer-Verursacher), der Absendernummer, der Versicherungsnummer (VSNR), des Familiennamens, des Vornamens, des Geburtsdatums und des Geschlechts des Arbeitnehmers über den GKV-Kommunikationsserver.

### **Wie erhalten wir die AU im 1. Halbjahr 2022, wenn der Arzt die AU an die Krankenkasse übermittelt und wir als AG erst ab 01.07.2022 am elektronischen Verfahren teilnehmen?**

Bis 01.07.22 gilt noch die Übergangsfrist, bis dahin gibt es die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber noch.

### **Wie lange dauert es von Krankheitsfeststellung des Arztes bis Abholungsmöglichkeit bei der KK?**

Der Arzt übermittelt die eAU am Ende des Arbeitstages an die jeweiligen Krankenkassen und die Daten stehen am nächsten Werktag zum Abruf bereit. Grundsätzlich stehen die eAU-Zeiten erst ab 01.10.2021 zur Verfügung.

### **Wohin senden wir die Anfrage bei geringfügig beschäftigten Beamten?**

Eine Anfrage kann hier nur erfolgen, wenn der Beschäftigte bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert ist. Ansonsten erhalten diese AN (z.B. Privatversicherte) eine Papierbescheinigung.

## **Wie lange ist die interne Laufzeit von Eingang Krankmeldung bis Abholmöglichkeit?**

Die Krankenkassen stellen die eAU-Daten spätestens am der auf die Anfrage folgende Werktag zum Abruf bereit.

## **Wo ist der Kommunikationsserver zu finden? Muss dieser heruntergeladen werden?**

Der GKV Kommunikationsserver ist in Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm hinterlegt.

## **"Die Berechtigung wird unterstellt" - das halte ich datenschutzrechtlich wirklich für bedenklich!**

Die Verfahrensweise wurde datenschutzrechtlich überprüft. Über die Angabe der Versichertennummer und des AU-Beginn ist dem Datenschutz genüge getan.

## **Erhält der Mitarbeiter dann einen Vordruck für den Arbeitgeber und den Ausdruck der elektronisch übermittelt wurde?**

Der Versicherte erhält eine Durchschrift für sich mit Angabe der Diagnosen, die Daten für den Arbeitgeber werden elektronisch zur Verfügung gestellt. Bis zum 01.07.22 gilt noch die Übergangsfrist, bis dahin gibt es die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber noch.

## **Was passiert, wenn ich die AU als Arbeitgeber zu spät bei der KK anfrage? (AU Anfang Januar - Anfrage Ende Januar)**

Auch ältere AU-Zeiten (ab dem 01.10.2021) können abgerufen werden.

## **Aber wenn der AG noch nicht elektronisch erhält, muss der AN dann die AU mit Diagnose übergeben?**

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber entfällt erst ab dem 01.07.2022. Die AU-Bescheinigung mit Diagnosen darf dem Arbeitgeber nicht ausgehändigt werden.

## **Der AG erhält also keine AU mehr und fragt somit in kritischen Fällen permanent beim StB an, ob der AN wirklich krank war. Wo ist die Vereinfachung?**

Der Arbeitgeber kann parallel SV-Net nutzen.

## **In der Praxis wird kein vom StB betreuter AG selbst das SV-Net nutzen. Das ist einfach mal wieder nicht zu Ende gedacht.**

In diesem Verfahren bedarf es der Abstimmung zwischen Steuerberater und Arbeitgeber wie Informationen ausgetauscht werden.

## **Können Niederlassungen frei geschaltet werden, auch wenn sie keine Abrechnung erstellen.**

Ob das technisch möglich ist, können wir leider nicht beantworten. Hier müssten Sie bitte Ihre Lohnabrechnung bzw. den Softwareanbieter befragen.

## **Wie läuft es bei GFB die privat versichert sind**

Eine Anfrage kann hier nur erfolgen, wenn der Beschäftigte bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert ist. Ansonsten erhalten diese AN (z.B. Privatversicherte) eine Papierbescheinigung.

## **Es ist jedoch nicht ersichtlich, ob vom selben Arbeitgeber oder von einem anderen Arbeitgeber und über welchen Zeitraum. Das ist sehr unglücklich**

Die Zeiten in Ihrem eigenen Unternehmen liegen Ihnen anhand der Lohnunterlagen vor. Beschäftigungszeiten in anderen Unternehmen kann Ihnen die Minijobzentrale aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht mitteilen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet korrekte Angaben anzugeben.

**Ist es erlaubt für das gleiche Unternehmen 2 Abfragen zu machen, z. B. einmal über das Lohnprogramm und einmal über die Zeiterfassung?**

Ja, die Möglichkeiten bestehen parallel.

**Wie kommt denn die Rückmeldung zur Kurzfristigkeit von der Minijobzentrale?**

Die Minijobzentrale übermittelt Ihnen elektronisch, nach Eingang der Anmeldung eines kurzfristig Beschäftigten mit der Personengruppe 110, ob Vorbeschäftigungen vorliegen oder nicht.

Die Rückmeldung der Minijob-Zentrale zeigt nur an, dass eine Vorbeschäftigung im laufenden Kalenderjahr bestand, es werden keine genauen Zeiträume übermittelt. Wir empfehlen eine Abfrage über einen Personalfragebogen, um eine ordnungsgemäße versicherungsrechtliche Beurteilung vornehmen zu können und um einen Nachweis für eine Betriebsprüfung zu haben.

**Können 2 geringfügige Beschäftigungen ausgeführt werden, Verdienst unter 450,00 und muss hier eine Mehrfachbeschäftigung angegeben werden?**

Hier muss man unterscheiden ob ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt werden oder ob auch eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Bestehen ausschließlich 2 Minijobs die zusammen 450,00 EUR im Monat nicht überschreiten werden beide Beschäftigungen zur Minijobzentrale gemeldet, hat der Arbeitnehmer eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung und zusätzlich 2 Minijobs wird der 1 Minijob zur Minijobzentrale gemeldet und der 2 wird sozialversicherungspflichtig an die zuständige Krankenkasse gemeldet. Das Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung nicht zu setzen.

**Gab es durch Corona nicht eine Erhöhung der Arbeitstage/Kalendertage?**

Die Corona bedingte Anhebung der Arbeits-/Kalendertage ist ausgelaufen (zum 31.10.2021). Inzwischen gelten wieder die regulären Werte (90 Tage/70 Tage)

**Kann ein vollbeschäftigter AN auch bei einer anderen Firma eine kurzfristige Beschäftigung aufnehmen?**

Sofern die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung vorliegen, kann eine kurzfristige Beschäftigung neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt werden.

**Wie viel Zeit muss zwischen zwei kurzfristigen Beschäftigungen liegen, wenn die Zeiten ausgeschöpft sind?**

Die Befristungsmöglichkeiten für kurzfristige Beschäftigungen gelten immer für ein Kalenderjahr. Ist die maximale Zeit erschöpft, ist eine kurzfristige Beschäftigung erst wieder im Folgejahr möglich.

**Tankgutscheine erfüllen die Vorgaben, richtig?**

Allgemein gilt, dass Gutscheine und Geldkarten ausschließlich zum Bezug einer Sache berechtigen. Zudem müssen die Kriterien des §2 Abs 1 Nr. 10 ZAG erfüllt werde. Weitere Voraussetzung für die Steuer- und Beitragsfreiheit ist, dass der Sachbezug zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt wird. Der Freibetrag hat sich von 44 EUR im Jahr 2021, auf 50 EUR für das Jahr 2022 erhöht.

**Ist der Coronazuschlag in der privaten PV tatsächlich paritätisch zu leisten? Laut Recherche unseres Rechenzentrums hat die private PV, das nicht bestätigt. Liegen Ihnen da neue Infos vor?**

Bei der Bemessung des Zuschusses für privatversicherte Arbeitnehmer ist der Coronazuschlag in der Pflegeversicherung hälftig zu berücksichtigen.

**Ist eine Pauschalierung der Lohnsteuer bei "Freier Unterkunft" möglich? Dies würde ja grundsätzlich dann eine SV-Freiheit auslösen.**

Ob hier eine Pauschalierung möglich ist, kann im Rahmen dieses Chats nicht beantwortet werden, da es sich um eine steuerliche Beurteilung handelt. Bitte informieren Sie sich bei der zuständigen Finanzbehörde.

### **Ist es nicht zusätzlich notwendig bei Minijobbern die tatsächliche Krankenversicherung anzugeben?**

Die Verpflichtung ab 01.01.2022 zur Abfrage nach dem Krankenversicherungsschutz betrifft ausschließlich die kurzfristig Beschäftigten. In Ihrem Personalfragebogen können Sie diese Frage natürlich aufnehmen.

### **OK, Tankgutschein für Aral - dort kann man in Aral einen Amazon Gutschein von kaufen, das wäre doch dann ein Problem - also müsste man den Gutschein Aral auf Benzin einschränken?**

Die Anzahl der Akzeptanzstellen, bei denen eine Amazon-Gutschein eingelöst werden kann, ist unbegrenzt. Aus diesem Grund sind sie nicht mehr begünstigt.

### **Kann ich einen Vollzeit-Rentner vor Erreichen der Altersregelzeit als Minijobber einstellen, wenn dieser schon 2 Minijobs (100€/300€) hat?**

Grundsätzlich können Sie den Rentner in dieser Konstellation als geringfügig Beschäftigten einstellen. Das Entgelt darf aber dann nicht mehr als 50 EUR betragen. Ansonsten sind alle Beschäftigungen grundsätzlich sozialversicherungspflichtig.

### **Können die Gutscheine für Geld- und Sachbezug auch für BGM-Leistungen, z.B. Besuch eines externen Fitnessstudios genutzt werden?**

Übernahme der Kosten für ein Fitnessstudio sind immer Barlohn und damit steuer- und sozialversicherungspflichtig. Sie gehören nicht zu den steuerfreien Leistungen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Ein Sachbezug liegt bei der Übernahme von Beiträgen zu einem Fitnessstudio immer dann vor, wenn der Arbeitgeber Vertragspartner des Leistungserbringers (= Fitnessstudio) ist. Kein Sachbezug, sondern eine Barlohnzuwendung des Arbeitgebers liegt hingegen vor, wenn das Vertragsverhältnis über die Leistung zwischen dem Fitnessstudio und dem Arbeitnehmer besteht und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Mitgliedsbeitrag durch eine Geldzuwendung ersetzt.

### **Wie sieht es auf mit einer Edenred-Karte?**

Diese Karte ist uns nicht bekannt. Bitte informieren Sie sich bei Ihrer zuständigen Finanzbehörde.

### **Wie ist es mit Wunschgutscheinen, die auch mehrere Händler umfassen?**

In der Praxis werden von Finanzbehörden z.B. Gutscheine von Einzelhandelsketten oder Gutscheine von / für Waren / Dienstleistungen regional zusammengehöriger Anbieter oder Gutscheine für eine konkrete Ware (Tankgutschein) akzeptiert. Die auf Gutscheinportalen angebotenen Lösungen sind nicht durchweg als Sachbezug lohnsteuerlich anerkennungsfähig. Im Einzelfall kann sinnvoll sein, Zweifel durch Einholung einer Anrufsauskunft des zuständigen Finanzamts abzuklären. Darüber hinaus kommt auch in Betracht, eine Garantie der Gutschein-ausgebenden Stelle einzufordern.

### **Gilt ein Gutschein für Fitness aus einem Gesundheitsstudio als Sachgutschein?**

Übernahme der Kosten für ein Fitnessstudio sind immer Barlohn und damit steuer- und sozialversicherungspflichtig. Sie gehören nicht zu den steuerfreien Leistungen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Ein Sachbezug liegt bei der Übernahme von Beiträgen zu einem Fitnessstudio immer dann vor, wenn der Arbeitgeber Vertragspartner des Leistungserbringers (= Fitnessstudio) ist. Kein Sachbezug, sondern eine Barlohnzuwendung des Arbeitgebers liegt hingegen vor, wenn das Vertragsverhältnis über die Leistung zwischen dem Fitnessstudio und dem Arbeitnehmer besteht und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Mitgliedsbeitrag durch eine Geldzuwendung ersetzt.

### **Wie hoch war der Freibetrag bei Beispiel gerade mit der Betriebs Veranstaltung?**

Sie erhalten den gesamten Foliensatz im Nachgang per E-Mail. Im Beispiel betragen die Gesamtkosten 3.000 EUR, 23 Arbeitnehmer hatten teilgenommen, so dass der geldwerte Vorteil 130,43 EUR, steuer- und beitragspflichtiger Bezug: 20,43 EUR. Bei einer Pauschalversteuerung mit 25 % fallen keine SV-Beiträge an.

**Wenn der Arbeitgeber geldwerte Vorteile (auch über 50 EUR hinaus) immer pauschal selbst versteuert, dann muss der AN auch nichts machen oder dem Finanzamt melden?**

Da es sich hier nicht um individuell versteuerten Lohn handelt, ist aus hiesiger Sicht vom Arbeitnehmer nicht weiter zu veranlassen.

**Während der gesamten Pandemie sind gesamt 1.5000.- steuerfrei, nicht jährlich. Korrekt?**

Ja, der steuer- und beitragsfreie Corona-Bonus kann nur einmalig in Höhe von 1500 EUR ausgezahlt werden, nicht jedes Jahr.

**Ist es auch möglich die 50€ im Rahmen eines Fitnessstudiovertrags anzuwenden? Sprich der Arbeitgeber schließt für seine Mitarbeiter einen Vertrag im Fitnessstudio ab.**

Übernahme der Kosten für ein Fitnessstudio sind immer Barlohn und damit steuer- und sozialversicherungspflichtig. Sie gehören nicht zu den steuerfreien Leistungen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Ein Sachbezug liegt bei der Übernahme von Beiträgen zu einem Fitnessstudio immer dann vor, wenn der Arbeitgeber Vertragspartner des Leistungserbringers (= Fitnessstudio) ist. Kein Sachbezug, sondern eine Barlohnzuwendung des Arbeitgebers liegt hingegen vor, wenn das Vertragsverhältnis über die Leistung zwischen dem Fitnessstudio und dem Arbeitnehmer besteht und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Mitgliedsbeitrag durch eine Geldzuwendung ersetzt.

**Wie hoch ist der Steuerfreibetrag, siehe Folie mit der Betriebs Veranstaltung?**

Der Freibetrag beträgt 110 EUR.

**Kann man einem ungeimpften Auszubildenden, wenn dieser unter Quarantäne steht, die Azubivergütung kürzen oder gilt hier die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung für 6 Wochen**

Wenn der Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zusätzlich zur Quarantäneverfügung vorlegt, ist hier Entgeltfortzahlung zu leisten. Liegt ausschließlich die Quarantäneverfügung vor ergibt sich der ggf. fortzuzahlende Lohn aus den Verfügungen des Bundeslandes, hierzu wenden Sie sich bitte an die zuständige Behörde, das ist in der Regel das zuständige Gesundheitsamt. Der Gesetzgeber hat in § 56 Abs. 1 IfSG den Entschädigungsanspruch ausgeschlossen, wenn die Quarantäne als Kontaktperson durch eine Schutzimpfung hätte vermieden werden können. Nach Auffassung des Gesetzgebers kommt also der Vermeidbarkeit der Quarantäne als Kontaktperson durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung eine entscheidende Bedeutung zu.

**Sind Mehrzweck Gutscheine für mehrere Einrichtungen, aber begrenzt in einer Stadt steuerfrei?**

Wesentlich für die steuerliche Privilegierung ist, dass der Gutschein sich auf Waren / Leistungen eines bestimmten Anbieters oder einer bestimmten Gruppe von Anbietern bezieht. Diese Gruppe (sogenannte "limitierte Netze" gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 10 a ZAG) kann sich räumlich (regionale / städtische Anbieter) oder branchenbezogen definieren (z.B. Läden einer Einzelhandels-Franchise-Kette).

Bei Unklarheiten, ob ein konkretes Gutschein-Angebot den steuerlichen Anforderungen genügt, ist möglich, eine entsprechende Garantie des Gutschein-Anbieters abzufordern und / oder eine Anrufungsauskunft des Finanzamts einzuholen.

**wenn ein Mitarbeiter zum Ende Januar gekündigt hat ab Februar arbeitet er woanders und z.B. ab Mai möchte er als kurzfristig Beschäftigte aushelfen, kann er das oder liegt hier Berufsmäßigkeit?**

Wir bitten um Verständnis, dass wir keinen Einzelfall im Chat verbindlich beantworten können. Die Überprüfung der Berufsmäßigkeit muss in jedem Fall geprüft werden. Wir empfehlen Ihnen, die entsprechende Krankenkasse für eine verbindliche Prüfung einzubinden. Grundsätzlich wird eine kurzfristige Beschäftigung neben einer sv-pflichtigen Hauptbeschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt.

### **Bekommen nicht geimpfte MA in Quarantäne die Lohnfortzahlung?**

Wenn es sich um eine Quarantäneanordnung als Infizierter handelt, besteht der Anspruch auf Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG. Der Anspruchsausschluss für Ungeimpfte gilt nur dann, wenn es sich um eine Quarantäneanordnung gegenüber einer Kontaktperson eines Infizierten handelt.

### **Ist die Altersgrenze beim Kinderkrankengeld unverändert? Gibt es hier evtl. Sonderregelungen bei der AOK?**

Die Altersgrenze im § 45 Absatz 1 SGB V besagt: Versicherte haben einen Anspruch auf Kinderkrankengeld, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Die Regelung ist im Gesetz hinterlegt und liegt nicht im Ermessen der einzelnen Krankenkassen.

### **Der Kindergarten ist aufgrund eines positiven Falls geschlossen. Die Mitarbeiterin muss somit die Erziehung der Kinder übernehmen und kann nicht zur Arbeit kommen. Gilt dieses mit den 30 Tagen als "Kind krank" oder gibt es hierzu eine andere Lösung?**

Das Kinderkrankengeld wurde aufgrund der Corona-Pandemie ausgeweitet. Weitere Informationen erhalten Sie beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in den Fragen und Antworten. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/corona-pandemie/kinderbetreuung-bei-schul-und-kitaschliessungen/faq-kinderkrankentage-kinderkrankengeld/fragen-und-antworten-zu-kinderkrankentagen-und-zum-kinderkrankengeld-164976>

### **Der Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht bis zum Ablauf des 19. März 2022 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen werden. Die Schließung ist der Krankenkasse in geeigneter Weise nachzuweisen.**

### **Wenn Beschäftigte vollständig geimpft und aktuell geboostert sind: Darf ihnen der Arbeitgeber eine (kostenlose) Testpflicht im Betrieb auferlegen?**

Hierbei handelt es sich um eine arbeitsrechtliche Frage. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir im Rahmen eines SV-Seminars nicht darauf eingehen können. Bitte wenden Sie sich an Ihren Arbeitgeberverband oder nehmen Kontakt zu einem Anwalt für Arbeitsrecht auf.

### **Kann man einem ungeimpften Auszubildenden, wenn dieser unter Quarantäne steht, die Azubivergütung kürzen oder gilt hier die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung für 6 Wochen?**

Wenn der Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zusätzlich zur Quarantäneverfügung vorlegt, ist hier Entgeltfortzahlung zu leisten. Liegt ausschließlich die Quarantäneverfügung vor ergibt sich der ggf. fortzuzahlende Lohn aus den Verfügungen des Bundeslandes, hierzu wenden Sie sich bitte an die zuständige Behörde, das ist in der Regel das zuständige Gesundheitsamt. Der Gesetzgeber hat in § 56 Abs. 1 IfSG den Entschädigungsanspruch ausgeschlossen, wenn die Quarantäne als Kontaktperson durch eine Schutzimpfung hätte vermieden werden können. Nach Auffassung des Gesetzgebers kommt also der Vermeidbarkeit der Quarantäne als Kontaktperson durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung eine entscheidende Bedeutung zu.

### **Wird die Grenze von 450 Euro auch angehoben in diesem Jahr?**

Eine Erhöhung der Minijobgrenze von 450 EUR auf 520 EUR ist geplant. Hierzu gibt es aktuell noch keinen konkreten Gesetzesentwurf, allerdings sieht der Koalitionsvertrag das vor.

### **Gibt es die Möglichkeit für die Mitarbeiter die Kosten für Massage bzw. Physio zu übernehmen?**

Die Frage der steuerlichen Behandlung kann im Rahmen dieses Chats nicht beantwortet werden. Bitte wenden Sie sich an die zuständige Finanzbehörde.

**Ich meine einen Auszubildenden; keine AU, Quarantäne. Gilt hier analog dem KUG, dass Azubis zunächst einen Anspruch auf 6 Wochen LFZ haben?**

Nach § 19 Abs. 1 BBiG hat der Auszubildende Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung, wenn er aus einem in seiner Person liegenden Grund unverschuldet gehindert ist, der Ausbildung nachzukommen. Die entscheidende Frage ist insoweit, ob die Nichtinanspruchnahme der Coronaschutzimpfung dazu führt, dass der „Ausbildungsausfall“ als verschuldet anzusehen ist. Bisher gibt es zu dieser Frage, soweit ersichtlich, keine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder auch nur eines Landesarbeitsgerichts. Der Gesetzgeber hat in § 56 Abs. 1 IfSG den Entschädigungsanspruch ausgeschlossen, wenn die Quarantäne als Kontaktperson durch eine Schutzimpfung hätte vermieden werden können. Nach Auffassung des Gesetzgebers kommt also der Vermeidbarkeit der Quarantäne als Kontaktperson durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung eine entscheidende Bedeutung zu.

**Ist bei geringfügig Beschäftigten die Beitragsgruppe 6500?**

Ja, die Beitragsgruppen 6500 sind korrekt, bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit sind die Beitragsgruppenschlüssel 6100 zu verwenden.

**Verdienst unter 450€ und Beitragsgruppe 3301**

Bei einem Verdienst unter 450,00 EUR handelt es sich um einen Minijob, der zur Minijobzentrale zu melden ist. Handelt es sich um den 2. Minijob neben einer Hauptbeschäftigung ist eine Meldung mit der Beitragsgruppe 3301 vorzunehmen.

**Aber Geburtsurkunden liegen doch nicht in elektronischer Form vor?**

Geburtsurkunden können zum Beispiel als PDF-Datei archiviert werden. Eine Vorhaltung als Papiernachweis ist aber auch weiterhin möglich.

**Ein Beamter bzw. Pensionär arbeitet als GfB. Werden in diesem Fall auch die 13% für die Krankenversicherung abgezogen? Er ist ja eigentlich nicht kv-pflichtig?**

Sofern eine private Krankenversicherung vorliegt, ist der pauschal Beitrag zur KV nicht zu entrichten.

**Ist Ihnen eine Möglichkeit bekannt, die Lohnabrechnungen in digitaler Form an die Mitarbeiter zu übermitteln?**

In einigen Zeiterfassungsprogrammen kann die Lohnabrechnung in digitaler Form zur Verfügung gestellt werden.

**Bei geringfügigen Rentner bleibt es ohne AV Pflicht also die Beitragsgruppe 6500?**

Ja bei einer geringfügigen Beschäftigung besteht keine Arbeitslosenversicherungspflicht.

**Muss diese formlose Vereinbarung pro Mandanten erfolgen (ich arbeite im Steuerbüro) oder reicht eine Vereinbarung für alle Mandanten für die digitalen Entgeltunterlagen?**

Eine Vereinbarung kann immer nur zwischen Ihnen und Ihrem Mandanten erfolgen, eine generelle Vereinbarung ist wahrscheinlich nicht möglich.

**Wenn bei der euBP alle Unterlagen in elektronischer Form vorliegen müssen, dann muss ich ja sowohl Fahrkartennachweise oder auch die Geburtsurkunden zum Nachweis der Elterneigenschaft und damit die Berechtigung zu einer niedrigeren PV elektronisch (im Lohnprogramm!) vorliegen haben. Was ist da geplant? Einscannen und ins Lohnprogramm einfügen?**

Genau, Sie können die Unterlagen einscannen und Ihrem Programm beifügen.

**Das ist dann aber nicht einfacher!**



Das hat der Gesetzgeber entschieden, so dass wir dies nur umsetzen bzw. Ihnen näherbringen können.

### **Wie kann man mehrere Rentenversicherungsnummern bzw. Sozialversicherungsnummern haben?**

Die Vergabe der Rentenversicherungsnummern erfolgt aufgrund der Angabe von Geburtsdatum, Geburtsort, Geburtsname, Staatsangehörigkeit, etc. Wenn eine Anmeldung mit nur leicht veränderten Daten ohne Rentenversicherungsnummer erfolgt vergibt die Deutsche Rentenversicherung eine neue Nummer, dann liegen Doppelvergaben vor.

### **Ist das BEA-Verfahren verpflichtend?**

Das BEA-Verfahren der Bundesagentur ist noch nicht verpflichtend.

### **Bekommt ein ungeimpfter AN in der angeordneten Quarantäne die Lohnfortzahlung?**

Wenn es sich um eine Quarantäneanordnung als Infizierter handelt, besteht der Anspruch auf Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG. Der Anspruchsausschluss für Ungeimpfte gilt nur dann, wenn es sich um eine Quarantäneanordnung gegenüber einer Kontaktperson eines Infizierten handelt.

Hier entscheidet die jeweils zuständige Behörde ob weiterhin Lohn zu zahlen ist, dazu wenden Sie sich bitte an das zuständige Gesundheitsamt. Eine Quarantäneverfügung ist kein Tatbestand für eine Lohnfortzahlung im Sinne der Sozialversicherung.

### **Müssen wir den Arbeitnehmer fragen, zu welchen Vertrag wir bezuschussen als Arbeitgeber oder ist es klar welchen Vertrag der AG bezuschusst, wenn nur einer besteht?**

Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers ist für alle Verträge im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge bei Gehaltsumwandlung bis 4% der BBG RV zu leisten.

### **Das heißt, wenn ein Arbeitnehmer zwei Direktversicherungen hat, müssen wir als AG beide bezuschussen?**

Grundsätzlich innerhalb der 4 % der BBG RV im Rahmen der eingesparten Arbeitgeberbeiträge müssen beide Direktversicherungen bezuschusst werden.

### **Wo im sv.net kann ich die elektronischen AUs abrufen?**

Die neue technischen Verfahrenserkennung EAS in sv.net bietet den Arbeitgebern die Möglichkeit die eAUs abzurufen.

### **Kann ein Student auch grundsätzlich kurzfristig Beschäftigter sein?**

Ja, auch ein Student kann grundsätzlich kurzfristig beschäftigt werden.

### **Haben Sie für uns Informationen zum Anspruch auf Lohnfortzahlung bei doppelt Geimpften die nicht geboostert sind? Hat sich hier etwas geändert? Haben doppelt Geimpfte im Quarantänefall Anspruch auf Lohnfortzahlung?**

Die Erstattungsmöglichkeit der Lohnfortzahlung bei Quarantäne nach dem Infektionsschutzgesetz ist derzeit noch nicht einheitlich geregelt bzw. unklar. Es besteht keine Erstattungsmöglichkeit, wenn empfohlene Impfungen nicht nachgewiesen werden können. Für den Fall der Booster Impfung ist je nach Bundesland eine andere Regelung möglich.

### **Es gibt einen bAV-Vertrag, bei dem bisher schon 17 € vom AG als Zuschuss gezahlt wurden und der AN selbst 126 € umwandelt. Kann der bisherige Zuschuss des AG auf die jetzt verpflichtenden 15% angerechnet werden?**

Der gesetzlich verpflichtende AG-Zuschuss fällt unabhängig von einem bisher freiwillig gewährten Zuschuss an. Wenn bisher ein freiwilliger Zuschuss gewährt wird, ist mit dem Arbeitnehmer eine Anrechnungsklausel ab 01.01.2022 zu vereinbaren. Daraus sollte hervorgehen, dass der bisher freiwillige Zuschuss vor allem wegen der Weitergabe der Beitragsersparnis bisher schon gezahlt worden ist.



**Zu Corona: stimmt es, dass bei Geimpften in Quarantäne keine Krankschreibung notwendig ist? bzw. sogar gar nicht ausgestellt werden darf? Viele Ärzte sagen, dass sie dann keine Krankschreibung ausstellen dürfen.**

Aufgrund uns vorliegenden Informationen (z.B. von der Kassenärztlichen Bundesvereinigung) ist bei Personen, für die eine Quarantäne aus infektionsschutzrechtlichen Gründen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) angeordnet wurde, im Hinblick auf das Ausstellen einer AU Bescheinigung zwischen 2 Fällen zu unterscheiden. Für Personen, die sich in einer behördlichen Quarantäne befinden, aber keine Krankheitssymptome aufweisen, darf der Vertragsarzt keine AU Bescheinigung für den Arbeitgeber ausstellen. Dies gilt auch für positiv auf das Coronavirus getestete Personen ohne Symptomatik. Bei einer bestätigten Infektion mit dem Coronavirus sowie vorliegenden Krankheitssymptomen hat der behandelnde Arzt eine AU-Bescheinigung auszustellen. In einem solchen Fall würde sich die Entgeltfortzahlung nach den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes ergeben.

**Frage zu Studenten. Kann Student während Studienzzeit geringfügig beschäftigt werden, und dann in den Semesterferien wieder als kurzfristig Beschäftigter (immer im Wechsel)?**

Wenn keine zeitliche Unterbrechung von mindestens zwei Monaten vorliegt, handelt es sich in der Sozialversicherung um ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis. Daher ist es nicht möglich abwechselnd geringfügig entlohnt und kurzfristig beschäftigt bei ein und demselben Arbeitgeber zu arbeiten.

**Skript Seite 20: bitte nochmal erläutern, für wen das Kennzeichen 1 bzw. 2 zu setzen ist?**

Bei allen gesetzlich Krankenversicherten (Pflichtversicherte, freiwillig Versicherte, Familienversicherte) ist der Schlüssel 1 zu verwenden. Bei allen anderen Personen (Beamte, privatversicherte Arbeitnehmer) nehmen Sie dann den Schlüssel 2.

**Gibt es Empfehlung zum Abruf von AU-Bescheinigungen bei Mitarbeitern, die ohne regelmäßige Arbeitstage arbeiten? Abruf pro AU-Tag?**

In der Regel stellt ein Arzt die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durchgehend aus, sollte sie immer nur für einzelne Tage ausgestellt werden, müsste jeweils eine Abfrage erfolgen.

**Müssen bestehende Direktversicherungsverträge der AN nun von uns als AG geprüft werden, ob der AG-Zuschuss angepasst werden muss?**

Ja, da der Anspruch auf Beitragszuschuss auch für Direktversicherungsbeiträge gilt, sofern hier Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung eingespart werden. Außerdem muss geprüft werden ob eventuell bisherige Zuschüsse angerechnet werden können.

**Wenn der Arbeitnehmer die ersten beiden Tage einer Erkrankung nicht zum Arzt geht, sondern selbst sagt, er fühlt sich nicht gut zur Arbeit zu erscheinen, kann somit der Arbeitgeber ohne eAU eine Erstattung durch die Krankenkasse erwirken?**

An dem bisherigen Verfahren hat sich durch das eAU Verfahren nichts geändert.

**Wo bekomme ich hierfür Infos?**

Für die ersten 3 Tage einer AU kann eine Erstattung nach dem AAG auch ohne Nachweis erfolgen. Bitte wenden Sie sich bei besonderen Einzelfällen an die zuständige Krankenkasse.

**Ist die Nachfrage nach der eAU wirklich auf 30 Tage begrenzt? Wenn man viele Mandanten abrechnet, kommen die Krankheitsdaten nicht immer unverzüglich zu den Abrechnungsstellen, werden aber eventuell später für die U1 Anträge benötigt... Wäre schön, wenn das länger abrufbar wäre.**

Für AU-Daten ab 01.10.2021 kann eine Anfrage auch später erfolgen. Die 30 Tage gelten bei dem Abruf der angefragten Daten. Diese werden nach 30 Tagen gelöscht.

**Zur Bewertung der Freiwilligkeit - muss ich ja das Jahresentgeltgrenze nehmen - wenn diese nur Aufgrund von Einmalzahlungen erreicht werden und er Mitarbeiter eigentlich monatlich nur 4500€ hat müssen wir den dann umsetzen und er zahlt ab dann immer auf den vollen Wert monatlich dann Beiträge?**

Bei Arbeitnehmern, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze kv-frei sind, werden die Beiträge nach der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze erhoben. Für diese Personengruppe wird in generalisierender Weise davon ausgegangen, dass das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung, das als beitragspflichtige Einnahme zu berücksichtigen ist, regelmäßig den Betrag der Beitragsbemessungsgrenze übersteigt und die Beitragsbemessung auf der Grundlage der BBG die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit konkret darstellt.