

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Trends & Tipps 2023“ am 29.11.2022 um 10:30 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Die Minijobgrenze wird doch lt. Minijobzentrale monatlich betrachtet und darf die Grenze von jetzt 520 Euro nicht überschreiten, oder?

Wird die Jahresverdienstgrenze von 6.240€ nicht überschritten, kann in einzelnen Monaten wegen eines schwankenden Verdienstes die Geringfügigkeitsgrenze (520€) überschritten werden. Im Durchschnitt darf aber monatlich nicht mehr als 520€ verdient werden.

Wenn der AN neu eintritt, muss dann trotzdem 1 Jahr zurück gerechnet werden?

Nein, es sind nur Beschäftigungszeiten beim gleichen Arbeitgeber zu berücksichtigen.

Werden Inflationsausgleichsprämien bei der Berechnung der Minijobgrenze berücksichtigt?

Arbeitgeber können die Inflationsausgleichsprämie bis zu einem Betrag von 3.000€ steuerfrei an ihre Arbeitnehmer gewähren (§ 3 Nr. 11c EStG). Es handelt sich dabei um einen steuerlichen Freibetrag. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Arbeitgeber können die Prämie vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 steuerfrei zahlen. Auch mehrere Teilbeträge sind möglich. Die Inflationsprämie brauchen Sie bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung nicht berücksichtigen, da keine SV-Pflicht vorliegt. Beitragsfreie Zahlungen werden nicht berücksichtigt.

Auf der Folie 7 steht, dass der Betrag in nur 2 Monaten überschritten werden darf - aber in diesem Beispiel auf der Folie 10 wird der Verdienst 4mal überschritten. Somit müsste die Beschäftigung doch versicherungspflichtig sein?

Sofern der Verdienst in einzelnen Monaten die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 520€ übersteigt, ist ein Überschreiten unkritisch, solange der Jahreswert von 6.240€ nicht überschritten wird. Erst bei Überschreiten der Jahresgrenze (im Bsp. ist dies im Oktober der Fall) liegt ein "unvorhersehbares Überschreiten" vor.

Auch auf der Folie 12 wird der Verdienst in 5 Monaten überschritten - auch ein Widerspruch zur Folie 7.

Auf der Folie 7 ist das unvorhersehbare Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze dargelegt, wenn die Grenze von 6.240€ überschritten wird. Ein darüber hinaus gehendes nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze (1.040€) ist möglich, wenn die Grenze das Entgelt von 7.280€ nicht überschreitet. Auf der Folie 12 wird dargestellt, dass auch die Geringfügigkeitsgrenze von 520€ im Monat in den einzelnen Monaten für sich betrachtet überschritten wurden, aber die Jahresgrenze von 6.240€ nicht überschritten wird.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung von 01. bis 03. 2023, 06. bis 09.2023 und 11. bis 12.2023. Wie oft kann die Grenze unvorhersehbar überschritten werden?

Aufgrund der Tatsache, dass "jetzt" schon bekannt ist, dass bei Beschäftigungszeiten in der Zukunft (im Jahr 2023) bereits feststeht, dass die Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden soll, ist für uns nicht erkennbar, inwieweit hier ein "unvorhersehbares Überschreiten" vorliegen kann.

Im Beispiel4: Max. sind doch nur 2 Überschreitungen im Jahr möglich. Auch wenn die Geringfügigkeitsgrenze unterschritten bleibt würde ich ab der dritten Zahlung verbeitragen.

Überschreitet der durchschnittliche Verdienst pro Monat oder Jahr die Geringfügigkeitsgrenze, liegt kein Minijob mehr vor. Allerdings gibt es bei unvorhersehbaren Überschreitungen eine Ausnahme. In diesem Fall darf ein Minijobber oder eine Minijobberin bis zu zwei Kalendermonate innerhalb eines Zeitjahres die Verdienstgrenze überschreiten. Die Bedingung: Der Verdienst in diesen Monaten darf maximal das Doppelte der monatlichen Verdienstgrenze – also 1.040€ - betragen. Wird die Grenze zwei Mal überschritten, ist also statt 6.240€ ein jährlicher Verdienst von höchstens 7.280€ möglich.

Gilt für das Jahr 2022 die Entgeltgrenze von 5.610€ (9x450 + 3x520) oder wird ab 01.10.22 und ab 01.01.23 jeweils neu beurteilt, dann mit 6.240€?

$450€ \times 9 \text{ Monate} + 520€ \times 3 \text{ Monate} = 5.610€$ ist für 2022 korrekt. Bei der Beurteilung ist nicht auf ein Kalenderjahr, sondern auf ein Zeitjahr (z.B. 01.10.2022 bis 30.09.2023) abzustellen. Sie nehmen stets eine auf 12 Monate bezogene Beurteilung vor.

Muss ich die Entgeltgrenze anteilig prüfen, wenn ein Arbeitnehmer im Jahr 2022 unterjährig, z.B. 15.07.2022 begonnen hat?

Arbeitet ein Minijobber keinen vollen Kalendermonat, so ist trotzdem die monatliche Minijobgrenze von 450€ bzw. 520€ ab 01.10.2022 maßgebend. Es erfolgt keine Kürzung der monatlichen Minijobgrenze, nur weil der Minijobber keinen vollen Monat gearbeitet hat bzw. beschäftigt war.

Muss die Prüfung für bestehende Beschäftigung immer im Januar für ein Jahr gemacht werden?

Der Arbeitgeber hat die Prüfung zu Beginn der Beschäftigung, bei jeder Veränderung des Entgelts und jeweils am Beginn eines neuen Kalenderjahres im Rahmen einer vorausschauenden Betrachtungsweise vorzunehmen.

Fahrradleasing senkt das beitragspflichtige Entgelt. Ist das verminderte beitragspflichtige Entgelt als Grundlage für den Übergangsbereich zu nehmen oder darf das Fahrradleasing nicht berücksichtigt werden?

Das verringerte beitragspflichtige Entgelt ist als Grundlage für den Übergangsbereich zu nehmen.

Minijob bei vorhersehbarem schwankendem Entgelt: wie hoch darf der maximale Verdienst in einem Monat sein? Gibt es eine Obergrenze?

Bei schwankenden Entgelten ist vorrangig zu beachten, dass die jährliche Geringfügigkeitsgrenze (6.240€) nicht überschritten wird. Ein "monatlicher maximaler Verdienst" wurde hierbei nicht festgelegt. "Erhebliche Schwankungen" der monatlichen Arbeitsentgelte sind laut Definition des Gesetzgebers unzulässig.

Habe ich das richtig verstanden, dass ab dem 1.1.2023 die Midijobgrenze bis 2000€ geht? Und was ist mit der Minijobgrenze, bleibt diese ab 1.1.2023 bei 520€?

Zum 1. Januar 2023 wird die Grenze für Midijobs auf 2.000€ angehoben. Die Geringfügigkeitsgrenze bleibt bei 520€.

Gilt die Übergangsregelung im Midijob auch weiter, wenn der Verdienst einmalig (durch Weihnachtsgeld) überschritten wird?

Ja.

Bsp. ab 01.11.2022 Reduzierung der Arbeitszeit, so dass der AN in den Übergangsbereich fällt. Ist die Betrachtung dann vom 01.11.22 - 31.10.23 oder 01.01.2022 – 31.12.2022?

Sie prüfen mit der Änderung des Arbeitsentgeltes infolge der Reduzierung der Arbeitszeit, ob der Arbeitnehmer sich im Übergangsbereich befindet. Die Prognose erfolgt für ein Zeitjahr. In Ihrem Beispiel: 01.11.2022 - 31.10.2023.

Folie 6, Sollte bei dem Minijob die Entgeltgrenze übersteigen, muss dann der Mitarbeiter rückwirkend sozialversichert werden?

Ab dem Zeitpunkt, ab dem das regelmäßige Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, besteht eine versicherungspflichtige Beschäftigung. Eine Korrektur in die Vergangenheit erfolgt nicht.

Ändert sich bei Werkstudenten etwas (in Bezug auf die Midijobgrenze)?

Nein.

Wird eine nicht vorhergesehene Prämie im Minijobbereich analog wie im Midijob behandelt?

Ja. Resultieren Einmalzahlungen aus dem Geschäftsergebnis oder einer besonderen Arbeitsleistung des Vorjahres, bleiben sie bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgeltes außer Betracht. Die Zahlung kann daher zu einer Überschreitung der Entgeltgrenze führen, ohne dass sich der Status der geringfügig entlohnten Beschäftigung ändert.

Inwieweit fließt die Inflationsausgleichsprämie in die Bemessungsgrundlage für den Minijob?

Die beitragsfreie Inflationsausgleichsprämie wird nicht in die Bemessungsgrundlage für den Minijob eingerechnet.

Rückfrage: MA bleibt ab 01/2023 unter 2000€, außer bei der Jahressonderzahlung im November, dann ist NUR im Monat 11/23 "normale" Abrechnung, richtig?

Sofern das regelmäßige Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs liegt, ist bei Überschreiten der oberen Entgeltgrenze (z.B. durch Weihnachtsgeld) in diesem Monat eine Beitragsberechnung nach den „allgemeinen Regelungen“ vorzunehmen.

Wie verhält es sich bei Mehrfachbeschäftigten im Übergangsbereich?

Mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen sind als Einheit zu sehen. Die regelmäßigen Entgelte hieraus sind zu addieren.

Eine Beschäftigte hat einen unbefristeten Minijob ab 01.02.2022 mit einem monatlichen Verdienst in Höhe von 200€/Monat. Im Monat Oktober und November nimmt die Beschäftigte einen weiteren Minijob mit Entgelt 400€/Monat auf. Die Entgeltgrenze in Höhe von 6.240€/Jahr wird nicht überschritten. Gilt dies auch bei zwei Minijobs?

Da seit dem 01.10.2022 zwei dem Grunde nach geringfügig entlohnte Beschäftigungen vorliegen, werden die Entgelte aus beiden Beschäftigungen zusammengerechnet. Somit übersteigt der monatliche Wert die Geringfügigkeitsgrenze von 520€. Beide Beschäftigungen sind versicherungspflichtig.

Minijob Beschäftigte seit 01.08.2022 hat im September das Energiegeld bekommen. Wie sieht es mit dem Weihnachtsgeld aus bzgl. Grenze?

Das Energiegeld zählt nicht zum Arbeitseinkommen. Das Weihnachtsgeld ist mit in die Berechnung einzubeziehen.

Zu Folie 5/20 (garantierte bzw. regelmäßige Einmalzahlungen sind zu berücksichtigen): Was gilt, wenn im Prognosezeitpunkt zwar bereits ein vertraglicher Anspruch auf Einmalzahlung besteht, die Zahlung aber erst nach dem Zeitjahr zufließt - dann jedoch regelmäßig (kein Weihnachtsgeldanspruch im ersten Beschäftigungsjahr)?

Die vertraglich vereinbarte Einmalzahlung ist im Prognosezeitraum zu berücksichtigen. Der Zufluss ist in diesem Fall nicht relevant.

Gesetzlich versicherter Rentner mit Regelaltersrente von ca. 2000€ arbeitet für 1350€ brutto. Ich rechne die KV / PV ohne Midijobregelung ab. Ist dies in diesem Fall korrekt?

Das Beschäftigungsverhältnis ist im Übergangsbereich abzurechnen. Die Rente ist nicht zu berücksichtigen.

Wird für die Beurteilung zum unvorhergesehenen Überschreiten rückwirkende Jahresbetrachtung immer 520€ gerechnet oder bis 30.09. die gültigen 450€?

Sofern bei der Ermittlung des Zeitjahres ein unvorhersehbares Überschreiten vorliegt, galt bis 30.09.2022 ein unbegrenzter „Hinzuverdienst“. Die ursprüngliche Beurteilung bleibt bestehen. Bei unvorhersehbarem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ab 01.10.2022 ist ein „maximaler Hinzuverdienst“ bis zum Doppelten (1.040€) der Geringfügigkeitsgrenze möglich.

Können die 10 Stunden als Minijob in der Woche auch in einer Woche mal überschritten werden, wenn er dafür in der nächsten Woche weniger arbeitet, also 520€ Grenze wird nicht überschritten?

Die Arbeitszeit hat keine Auswirkung auf die versicherungsrechtliche Beurteilung. In der Sozialversicherung ist allein auf das erzielte Arbeitsentgelt abzustellen.

Meine Mitarbeiterin verdient seit Jahren 430€ und Weihnachtsgeld und überschritt bisher die Geringfügigkeitsgrenze. Wie muss ich sie schlüsseln? Muss sie sich befreien lassen, wenn ja von welcher Versicherung oder kann versicherungspflichtig alles so bleiben wie es ist?

Davon ausgehend, dass ab 01.10.2022 die Bestandsschutzregelung greift, sind folgende Meldungen zu erstellen: Abmeldung bei der Krankenkasse zum 30.09.2022 mit den Beitragsgruppen 1111 Personengruppe 101 und dem Abgabegrund 32,

Anmeldung bei der Krankenkasse zum 01.10.2022 mit den Beitragsgruppen 1011, Personengruppe 109 und Meldegrund 12,

Anmeldung bei der Minijob-Zentrale zum 01.10.2022 mit den Beitragsgruppen 0100 (bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht 0500) und dem Personengruppenschlüssel 109 und Meldegrund 12.

Für den Einzug der Umlagen U1 und U2 sowie der Insolvenzgeldumlage ist bei den Übergangsfällen die Minijob-Zentrale zuständig. Eine Befreiung in den Versicherungszweigen ist grundsätzlich möglich.

Müssen Tarifierhöhungen Anfang des Jahres für die vorausschauende Betrachtung Midijob berücksichtigt werden?

Zum Zeitpunkt des Anspruchs auf die Entgelterhöhung wird eine neue Prüfung vorgenommen.

Wenn das relevante Zeitjahr für die Berechnung bei unvorhergesehenem Überschreiten den Zeitraum vor Oktober 2022, welche Grenze für das doppelte Einkommen gilt dann bis September 2022: 450€ oder 520€, Seite 8?

Bis 30.09.2022 gab es keine "Entgeltbegrenzung" bei unvorhersehbarem Überschreiten.

Müssen die RV-Befreiungsanträge bei jeder Tätigkeit vom AN ausgefüllt werden? Gemeint ist, wenn mehrere Male im Jahr ein Minijob besteht?

Bei jeder neuen Beschäftigung ist ein erneuter Antrag auf Befreiung notwendig. Besteht eine Beschäftigung mit einer Befreiung, so ist diese für alle laufenden Beschäftigungen gültig.

Folie 20 - Zu berücksichtigendes Entgelt bei Midijobs: Müssen Hinzurechnungsbeträge die durch eine Versicherung in einer Zusatzversorgungskasse (öffentlicher Dienst) bei der Entgeltgrenze auch berücksichtigt werden?

Bei der Feststellung, ob die Regelungen des Übergangsbereichs Anwendung finden, ist nach unserer Auffassung der sozialversicherungspflichtige Hinzurechnungsbetrag zu berücksichtigen.

Befreiung von der KV-Pflicht: was heißt, wenn keine Leistungen in Anspruch genommen worden ist?

Wenn keinerlei Leistungen in der Krankenversicherung in Anspruch genommen wurden.

Wenn vertraglich kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld vereinbart ist, es aber trotzdem gezahlt wird, muss das bei der Berechnung des regelmäßigen Entgeltes berücksichtigt werden?

Sofern der Einmalbezug bereits zum Zeitpunkt der Beurteilung der Höhe nach feststeht, ist dieser zu berücksichtigen.

Eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung ist bei dauerhafter Änderung der Verhältnisse zu erstellen. Ist die dauerhafte Änderung auch auf die Änderung der Grenzen 01.10.2022 abzustellen?

Ja, mit der gesetzlichen Änderung wird grundsätzlich eine neue Beurteilung notwendig.

Ist beim Midijob in der Beitragsgruppe 3321 eines Altersrentner die Nichtanwendung der Midijobverpflichtung für die RV und AV möglich? Folge hälftiger Beitrag?

Die Anwendung der Beitragsberechnung im Midijobbereich ist alternativlos anzuwenden.

Ändert sich bei Werkstudenten etwas (auch in Bezug auf die Midijobgrenze)?

Bei Werkstudenten finden prinzipiell die Regelungen des Übergangsbereichs Anwendung. Zu beachten ist, dass bei einem monatlichen Entgelt zwischen 450,01€ bis 520€ die Beschäftigung seit 01.10.2022 geringfügig entlohnt zu beurteilen ist.

Ist der Betrachtungszeitraum im Übergangsbereich bei Veränderung der Arbeitszeit - dauerhaft - vom Ereignis ein Jahr in die Zukunft?

Ja, sie stellen mit der vertraglichen Änderung eine Prognose für 12 Monate in die Zukunft ab.

Müssen Werkstudenten dann als Midijobber geführt werden, wenn sie ein Entgelt innerhalb der Midijobgrenze erhalten?

Ja.

eAU: Was ist mit Kind krank?

Ein elektronischer AU-Abruf ist bei Kind krank noch nicht vorgesehen.

Spielt die Arbeitszeit für die Überprüfung vom Entgelt im Übergangsbereich eine Rolle?

Nein.

Kann ein Arzt trotzdem noch Atteste für normale Krankschreibungen ausgeben? Oder dürfen diese auch nicht mehr anerkannt werden?

Die Vertragsärzte haben das elektronische Verfahren ab 01.01.2023 zu nutzen. Bei technischen Störungen können Papiervordrucke genutzt werden.

Kann man die Daten pro forma abholen oder nur, wenn man den Hinweis als Steuerberater vom Arbeitgeber erhalten hat, dass ein Mitarbeiter erkrankt ist?

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

Erhält man über das Entgeltabrechnungsprogramm die Krankmeldungen gesammelt für alle betroffenen AN, die innerhalb eines Zeitraums erkrankt sind?

Die Anfrage ist nur für einen einzelnen Mitarbeiter möglich, die Rückmeldung der Krankenkasse kann dann für alle angefragten Mitarbeiter gesammelt abgeholt werden.

Muss ich den genauen Krankzeitraum abrufen oder kann ich eine pauschale Anfrage starten?

Es ist der Beginn des Krankheitszeitraum anzugeben, der Ihnen vom Arbeitnehmer genannt wird. Eine pauschale Anfrage ist nicht zulässig.

Können der Arbeitgeber und der Steuerberater gleichzeitig auf die Daten zugreifen?

Um am eAU-Verfahren teilzunehmen, brauchen Arbeitgeber oder ihre Steuerberater ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm, eine elektronisch gestützte systemgeprüfte Ausfüllhilfe oder ein systemuntersuchtes Zeiterfassungssystem. Wenn ein Abrechnungsdienstleister beauftragt ist, sollte geklärt sein, wer für den Abruf der eAU-Daten zuständig ist. Bitte stimmen Sie mit Ihrer Steuerberatung ab, wer die Daten (dauerhaft) abfragt.

SV Net: Sammelabruf möglich oder nur personenspezifischer Abruf möglich?

Die Anfrage ist nur für einen einzelnen Mitarbeiter möglich, die Rückmeldung der Krankenkasse kann dann für alle angefragten Mitarbeiter gesammelt abgeholt werden.

Gibt es von der AOK ein "Info-Blatt" für das eAU-Verfahren, welches man im Unternehmen verwenden könnte?

Auf dem Fachportal für Arbeitgeber ist unter www.aok.de/fk/eau ein kurzes Video abrufbar. Informationen für Arbeitnehmer finden Sie unter <https://www.aok.de/pk/leistungen/arbeitsunfaehigkeit/krankschreibung/>

Wie lange bleibt die Anfrage aktiv, wenn noch keine Meldung vom Arzt vorliegt? Oder wird sofort zurück gemeldet liegt nicht vor und Anfrage muss erneut gestellt werden?

Sofern innerhalb von 14 Tagen eine eAU vorliegt, wird Ihnen diese dann automatisch zum Abruf bereitgestellt.

Kann man die Abfrage auch starten bei Krankheit vor Beschäftigungsbeginn?

Nein.

Sollten für Minijobber Ergänzungen ab dem 01.10.2022 zu bestehenden Arbeitsverträgen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit gemacht werden? (Max. wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden)

Von Seiten der Sozialversicherung ist dies nicht notwendig. Zu beachten ist lediglich der Mindestlohn und die Geringfügigkeitsgrenze.

Übermittelt der Arzt die Au an die Krankenkasse und passiert dies am gleichen Tag?

Ja, täglich, spätestens am Ende des Tages.

Können wir als Steuerberater bei großen Mandanten (über 30AN ohne U1 Erstattung) die Anfragen zur eAU durch den Mandanten selbst über SV-Net machen lassen und nur die AU-Zeiträume über 6 Wochen über das Lohnprogramm (z. B. DATEV)?

Um am eAU-Verfahren teilzunehmen, brauchen Arbeitgeber oder ihre Steuerberater ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm, eine elektronisch gestützte systemgeprüfte Ausfüllhilfe (z.B. sv.net) oder ein systemuntersuchtes Zeiterfassungssystem. Wenn ein Abrechnungsdienstleister beauftragt ist, sollte geklärt sein, wer für den Abruf der eAU-Daten zuständig ist.

Wie ist es mit der Überschreitung der Grenze bei Minijobs, wenn ich einen Phantomlohn wegen Krankheit bezahlen, muss Urlaub ist ja vorhersehbar, aber Krankheit nicht, zählt der Phantomlohn dann zum sv-Pflichtigen Entgelt?

Für nichtgezahlte, aber zu beanspruchende Entgeltbestandteile der Entgeltfortzahlung gilt für die Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge ebenfalls das sog. Entstehungsprinzip.

Sozialversicherungsbeiträge sind somit auch für nichtgezahlte, aber zu beanspruchende Entgeltbestandteile zu erheben. Die versicherungsrechtliche Beurteilung ändert sich in einem solchen Fall nicht.

Bsp. 8: Erhält der AN LFZ dann erst ab dem 25.04. oder auch noch für den 24.04.?

Entgeltfortzahlung besteht ab dem 25.04.2023. Da der AN im Beispiel noch am 24.04.2023 gearbeitet hat, besteht für diesen Tag noch ein Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Wie werden die anrechenbaren-Krankheiten gemeldet,- bzw. welches Kennzeichen wird von der KK gemeldet?

Die Anfrage durch den Arbeitgeber erfolgt über den Datenaustausch Entgeltersatzleistungen mit dem Abgabegrund 41. Die Rückmeldung durch die Krankenkasse erfolgt mit dem Abgabegrund 61.

Was ist, wenn man für bestimmte Mitarbeiter seit über 7 Tagen keinerlei Rückmeldung (auch keine Fehlerrückmeldung) von der Krankenkasse beim Abruf bekommt?

Dann empfehlen wir, die Anfrage erneut zu starten. Alternativ rufen Sie die Krankenkasse an. Bei der AOK werden zum Beispiel alle Anfrage und Rückmeldungen dokumentiert. Vielleicht liegt ein technischer Fehler vor.

Wie komme ich als AG an die Erstattung der LFZ, wenn der AN nur 2 Tage krank ist ohne AU-Bescheinigung vom Arzt?

Wenn Sie als Arbeitgeber die zwei Tage ohne Krankmeldung als "Karenztage" akzeptieren und Entgeltfortzahlung leisten, dann besteht auch ein Erstattungsanspruch aus der Ausgleichskasse U1. Im System hinterlegen Sie diese Tage als "krank ohne AU-Bescheinigung".

Wie soll man die Löhne 02/23 machen, wenn man erst am 03.02.23 die Daten erhält und div. AN-krank sind? Wie lange dauert die Rückmeldung von der KK für die AU-Zeiten?

Die Rückmeldung sollte regelmäßig in 1-2 Arbeitstagen erfolgen. Liegt der Krankenkasse noch keine Arbeitsunfähigkeit vor, erhalten Sie zunächst eine Zwischennachricht (mit Grund 4).

Wie verhält es sich hier mit der U1-Abrechnung. Ab wann darf ich die U1 abrechnen?

Die U1 darf abgerechnet werden, sobald Sie die Entgeltfortzahlung abgerechnet und ausgezahlt haben.

Kann man auch ohne Zeitraum die AUs abrufen?

Nein. Ihre Abfrage im Rahmen des "eAU-Verfahrens" stellen Sie mit dem Datensatz "AU_ab_AG".

Wie viele Tage nach der erstellten AU kann der Dienstleister abfragen?

Die Abfrage ist frühestens einen Kalendertag nach der ärztlichen Feststellung sinnvoll. Wenn die tatsächliche ärztliche Feststellung der AU des Arbeitnehmers am 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit erfolgt, sollte der AG frühestens ab dem 5. Tag der AU den Abruf durchführen.

Wie sieht es aus, wenn das Weihnachtsgeld vorhersehbar gezahlt wurde? Ist die Übergangsregelung im Midijobbereich damit hinfällig?

In den Monaten des Überschreitens der oberen Entgeltgrenze des Übergangsbereichs von 1.600€ und ab 01.01.2023 =2.000€ sind die Beiträge nach den allgemeinen Regelungen zu berechnen.

Angenommen ein AN hat 3 Tage Karenz für AU-Zeiten. Er geht dennoch am 1. Kranktag zum Arzt und wird krankgeschrieben. Ab wann kann der Arbeitgeber die AU-Zeiten abfragen?

Sobald eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt und der Krankenkasse übermittelt wurde, kann ein Abruf am nächsten Arbeitstag erfolgen.

Was passiert mit der AU, wenn ich 2 Wochen im Urlaub bin und die Daten nicht abrufen kann?

Die Daten können auch danach abgerufen werden. der wöchentliche Abruf ist eine Empfehlung.

Eine AN hat aktuell eine versicherungspflichtigen Midijob (mit Steuerklasse 6) bei uns, eine Hauptbeschäftigung bei einem anderen AG und noch einen Minijob bei einem dritten AG. Ab Januar möchte sie bei uns ihre Arbeitszeit reduzieren und nur noch auf Geringfügigkeitsbasis arbeiten. Gilt dann in diesem Fall auch das Zusammenrechnen der beiden Geringfügigkeitsjobs und werden dann beide versicherungspflichtig mit Steuerklasse 6, oder könnte einer der beiden Jobs versicherungspflichtig angemeldet werden und der andere als Minijob bestehen bleiben?

Durch die Entgeltreduzierung des Midijobs auf „geringfügig entlohnten Minijob“ liegen neben der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zwei geringfügig entlohnte Beschäftigungen vor. In einer solchen Konstellation erfolgt die Abrechnung des „ersten“ Minijobs über die Minijob-Zentrale. Der „zweite“ Minijob ist mit dem Beitragsgruppenschlüssel „1101“ (Personengruppe „101“) weiterhin über die Krankenkasse abzurechnen.

Arbeitnehmer seit Juli 2022 krank und 6 Wochen überschritten. Arbeitnehmer über den 31.12.22 krank. Was ist jetzt zu tun?

Über 6 Wochen hinaus wird es keine eAU geben. Das Ende der Entgeltersatzleistung kann im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL) mit dem Abgabegrund „42“ beim Sozialversicherungsträger angefordert werden. Dies kann direkt nach den 6 Wochen an die Krankenkassen übermittelt werden. Sobald die Entgeltersatzleistung endet, erhalten Sie eine entsprechende Rückmeldung.

Auf der Folie 40 schreiben Sie 6 Monate - davor ist der Zeitraum von 12 Monaten aufgeführt?

Erfolgt eine Vorerkrankungsanfrage durch den Arbeitgeber, meldet die Krankenkasse nun ergänzend zu den angefragten Vorerkrankungszeiten auch alle für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit relevanten Vorerkrankungszeiten zurück. Relevant für die Ermittlung der Entgeltfortzahlungsdauer sind alle AU-Zeiten der letzten zwölf Monate, bei denen zwischen dem Ende der vorhergehenden Erkrankung und dem Beginn der nachgehenden Erkrankung nicht mindestens sechs Monate vergangen sind, und zwar unabhängig davon, ob diese aufgrund der Diagnose auf die aktuelle Arbeitsunfähigkeit anrechenbar oder nicht anrechenbar sind.

eAU: Wie erfahren wir als Arbeitgeber von einer Folgebescheinigung?

Der Arbeitnehmer hat auch bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit den Arbeitgeber zu informieren. Nach Mitteilung durch den Arbeitnehmer über die fortgesetzte Arbeitsunfähigkeit sollte eine Abfrage frühestens einen Kalendertag nach Ablauf der bisherigen Arbeitsunfähigkeit erfolgen.

Folie 40: Warum dürfen Vorerkrankungszeiten nicht angefragt werden, wenn der Zeitraum 12 Monate beträgt? Die Krankheit aus dem Beispiel kann doch auch 6 Monate später noch zusammenhängen und muss dann für die 42 Tage Frist berücksichtigt werden? Was passiert, wenn man trotzdem anfragt? Erhält man dann "einfach" keine Rückmeldung von der Krankenkasse?

Für eine Anfrage muss mindestens eine bescheinigte potenzielle Vorerkrankung in den letzten sechs Monaten vor Beginn der aktuellen Arbeitsunfähigkeit vorhanden sein. Liegt in den letzten 6 Monate keine Arbeitsunfähigkeit vor, kann es hier auch nicht zu einer Anrechnung kommen.

Zählen die Karenz AU Tage (2 Tage ohne AU beim AG) mit in die 42 Tage Regelung?

Ja.

SV Net soll zum 30.06.23 eingestellt werden. Gibt es dafür ein Nachfolgeprodukt?

Ja. Alle SV.Net-Nutzer werden über die ITSG informiert. Außerdem werden wir Informationen auf unserem Arbeitgeberportal aok.de/fk veröffentlichen.

Die 5 Tage Zukunftsansicht der eAU erfolgt von jeder Krankenkasse?

Die 5 Tage sind eine Empfehlung. Sie können auch früher die Anfrage stellen. Sollte der Krankenkasse noch keine Arbeitsunfähigkeit vorliegen, erhalten Sie eine Zwischennachricht (mit Grund 4).

eAU: Bekommt man eAU-Daten auch für MA die bereits vor dem 01.01.2023 schon aus der Entgeltfortzahlung raus waren?

Nein. Sie können über das Datenaustauschverfahren EEL maschinell das Ende der Entgeltersatzleistung abfragen.

Was ist, wenn es technische Probleme bei der Übermittlung gibt?

Dann kann es sich um einen sog. „Störfall“ handeln, bei dem die Übermittlung nicht funktioniert hat. Der Arzt stellt dann eine Papierbescheinigung aus, die von uns aber wieder digitalisiert wird.

In welcher Zeit muss der Arzt die Meldung an die KK senden?

Die Übermittlung der Daten vom Arzt an die Krankenkasse erfolgt am gleichen Tag (abends).

Muss man AU Folgebescheinigungen immer wieder anfragen (auch wenn sie vom gleichen Arzt kommen)?

Ja.

Wie lange werden herkömmliche AUs noch angenommen?

Bis 31.12.2022.

Ich muss mich bei SV.net registrieren und kann dann alle Krankenkassen mit der Betriebsnummer abfragen?

Das ist korrekt.

Wird eine Krankmeldung immer elektronisch gemeldet? Auch wenn sie parallel auf Wunsch des Mitarbeiters in Papierform ausgestellt wurde?

Der Mitarbeiter bekommt für seine Unterlagen eine Papierbescheinigung (mit Diagnose). Die Krankmeldung an den Arbeitgeber hat der Arzt elektronisch zu übermitteln.

Wir sind externer DL in der Abrechnung und haben keine Verträge mit den MA, wir haben lediglich einen DL Vertrag. Sind wir dennoch berechtigt abzufragen?

Nach Absprache mit dem Arbeitgeber haben Sie auch die Möglichkeit, eine Anfrage zu stellen.

Wie lange kann eine AU vom Arbeitgeber nach Krankheit des Arbeitnehmers abgerufen werden? Gibt es ein "Verfallsdatum" für den Abrufes?

Eine Frist zum Abrufen von AU-Zeiten im Rahmen des eAU-Verfahrens wurde vom Gesetzgeber nicht festgelegt.

Wir rechnen mehrere hundert Mitarbeiter monatlich ab. Für jeden einzelnen Mitarbeiter eine AU-Abfrage zu machen ist sehr aufwändig. Wieso kann das Verfahren nicht über eine Abfrage über die Betriebsnummer laufen?

Es ist in dem eAU-Verfahren ausschließlich eine personenbezogene Abfrage möglich.

Wir haben es so gelernt, dass wir eine 12 Monatsabfrage bei der KK machen können und ggf. Krankheiten durch Anrechenbarkeit verknüpfen können. Ist dies nicht korrekt?

Im EEL-Verfahren werden Vorerkrankungen angefragt. Sie erhalten alle Krankheitszeiten der letzten 12 Monate mit der Angabe, ob es sich um anrechenbare Zeiten handelt.

Wenn ich eine "weiße" Bescheinigung habe, muss ich dann trotzdem eine eAU machen?

Diese Bescheinigung ist nicht für Sie als Arbeitgeber vorgesehen, da diese Diagnosen enthalten. Durch den Nichtabruf der eAU sind Sie dennoch eventuell in den zukünftigen Zeiten eingeschränkt. Wir empfehlen eine regelmäßige Anfrage und Abruf der eAU.

Woher weiß eine KK bei einem Minijobber, ob der AG überhaupt berechtigt ist, die eAU abzurufen?

Der Arbeitgeber darf die Anfrage nur starten, wenn er berechtigt ist. Die Krankenkasse kann dies nicht prüfen.

Woher weiß der AG, dass der MA am ersten Tag der AU gearbeitet hat?

Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber weiterhin seine Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen und ihn auch zu informieren, ob er an diesem Tag noch gearbeitet hat.

Sammelabrufe möglich über SV net oder nur personen-/zeitraumspezifisch?

Die Anfrage ist nur für einen einzelnen Mitarbeiter möglich, die Rückmeldung der Krankenkasse kann dann für alle angefragten Mitarbeiter gesammelt abgeholt werden.

Wie ist es, wenn unterschiedliche Krankschreibungen unterschiedliche Krankheitsgründe nachweisen, die sich aber zeitlich überschneiden? Wann beginnt der Krankengeld-Anspruch?

Überschneiden sich Arbeitsunfähigkeitszeiten mit unterschiedlichen Krankheitsgründen/Diagnosen, entscheidet die Krankenkasse, welche Zeiten auf die Entgeltfortzahlung anzurechnen sind und teilt Ihnen das Ergebnis mit. Der Krankengeldanspruch beginnt nach dem Ende der Entgeltfortzahlung.

Eine hinzugetretene Arbeitsunfähigkeit verlängert nicht den Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Beim Überschneiden von 2 Erkrankungen also ein Mitarbeiter ist vom 01.01. - 25.01.23 krankgeschrieben und die 2. AU wird ab dem 24.01.2023 von einem anderen Arzt (Erstbescheinigung) ausgestellt. Sind die 2 AU nicht automatisch anzurechnen?

Wenn eine Arbeitsunfähigkeit hinzutritt, verlängert sich der Entgeltfortzahlungsanspruch nicht.

Die Frage ist, ob alle Ärzte schon elektronisch übermitteln?

Ab 1. Januar 2023 wird die eAU, die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, für alle Kassenärzte verbindlich. Bis Ende 2022 läuft noch die verlängerte Übergangszeit.

Wie wird verfahren, wenn ein AN vom AG aus ein paar Tage auf Arbeit kommen soll, obwohl er krankgeschrieben ist?

Die vorzeitige Aufnahme der Arbeit setzt das Einverständnis des jeweiligen Mitarbeiters und seine Freiwilligkeit voraus. Ab dem Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme liegt demzufolge grundsätzlich keine Arbeitsunfähigkeit mehr vor. Neben den o. g. krankenversicherungsrechtlichen Aspekten, sollte der Arbeitgeber aber auch dringend die arbeitsrechtlichen und ggf. zivilrechtlichen Folgen einer Beschäftigung des Arbeitnehmers trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit im jeweiligen Einzelfall bedenken.

Kann eine eAU Abfrage sowohl beim Abrechnungsprogramm als auch bei SV.net erfolgen? Werden an beide die Rückmeldungen der Krankenkasse gesendet?

Die Daten sind mit -systemgeprüften Programmen -elektronisch gestützten systemgeprüften Ausfüllhilfen (z. B. sv.net) und -systemuntersuchten Zeiterfassungssystemen abrufbar.

Wie kann ich die eAU abrufen, wenn bei einer längeren Erkrankung zwischenzeitlich eine Reha absolviert wurde und dann wieder eine AU durch den Arzt bzw. Krankenhaus ausgestellt wird? Dauer der Reha ist nicht bekannt. Welches Abrufdatum muss ich eingeben?

Die Übermittlung der „AU-Daten“ einer REHA-Einrichtung sieht das eAU-Verfahren derzeit noch nicht vor. In einem solchem Fall empfehlen wir die zuständige Krankenkasse zwecks weiterer Vorgehensweise zu kontaktieren.

Bei vorzeitiger Gesundung kann es also passieren, dass Krankengeldleistung und Gehalt gezahlt wird oder wie bekommt die Krankenkasse die Gesundung mit?

Eine Gesundheitschreibung ist nicht vorgesehen und nötig, da die AU das voraussichtliche Ende der Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Wenn es zur Überschneidung von Krankengeld und Arbeitsentgelt kommt, wird das zu viel gezahlte Krankengeld vom Versicherten zurückgefordert.

Woher weiß die KK, dass der AN am ersten Tag der AU gearbeitet hat?

Dies wird durch den Arbeitgeber mit der Entgeltbescheinigung mitgeteilt.

Arbeitet eine Arbeitnehmerin während des Erziehungsurlaubes im Übergangsbereich ist dieser auch als solcher abzurechnen? Welche Meldungen sind zu erstellen?

Sofern die entgeltlichen Voraussetzungen eines "Midijobs" erfüllt sind, ist eine Arbeitnehmerin auch während der Elternzeit - alternativlos - im Übergangsbereich abzurechnen. Eine "gesonderte" Meldung nach den Regelungen der DEÜV gibt es hierbei nicht.

Frage zum Übergangsbereich: Wird das normale Bruttoentgelt zu Grunde gelegt, oder das sozialversicherungspflichtige Brutto?

Das sozialversicherungspflichtige Brutto.

An wen kann ich mich wenden, wenn ich einen Spezialfall hinsichtlich Minijob Übergangsregelung klären will? Evtl. auch telefonisch?

Gerne können Sie Ihre Anfrage den Experten der AOK schildern, nutzen Sie dazu unser Expertenforum:

<https://www.aok.de/fk/tools/weitere-inhalte/expertenforum/> Ansprechpartner für eine persönliche telefonische Beratung Ihrer AOK finden Sie hier: <https://www.aok.de/fk/kontakt/ansprechpartner-finden/>

In den Unterlagen sehe ich keine Aufstellung der neuen Beitragsbemessungsgrenzen. Gibt es diese schon?

Die voraussichtlichen Werte sind bereits auf der Homepage Ihrer Landes-AOK hinterlegt.

Wie verhält es sich, wenn die AU bis freitags geht und MA dann montags zum Arzt geht und dieser die Folgebescheinigung ab dem Montag ausstellt? Hier würde sich dann die Zeit der Lohnfortzahlung immer verlängern?

Wenn der Arbeitnehmer am Montag zum Arzt geht und eine Folgebescheinigung ausgestellt wird, verlängert das nicht die Entgeltfortzahlung.

Folie Nr. 50: Wir zahlen Weihnachtsgeld, auf das die MA aber keinen (regelmäßigen) Anspruch haben. Kann ich das auch als beitragsfreie Einmalzahlung auszahlen?

Weihnachtsgeld ist beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

Entfällt die Vorlagepflicht des SV-Ausweises auch bei sofortmeldepflichtigen Betrieben?

Für den SV-Ausweis gibt es schon seit längerem keine Mitführungspflicht mehr. Betroffene Arbeitnehmer haben eine Mitführungspflicht des Personalausweises.

Bezüglich dem Midijob. Wie verhält es sich mit der Steuer? Hat man einen Nachteil, wenn man auf den Midijob umstellt?

Für steuerrechtliche Fragen wenden Sie sich bitte an Ihr zuständiges Finanzamt oder unser Expertenforum; hier der Link dazu: <https://www.aok.de/fk/tools/weitere-inhalte/expertenforum/>

Arbeitet eine Arbeitnehmerin während des Erziehungsurlaubes im Übergangsbereich ist dieser auch als solcher abzurechnen? Welche Meldungen sind notwendig?

Ja. In den Entgeltmeldungen sind besondere Kennzeichen zu setzen. 0= kein Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone 1= monatliches Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb des Übergangsbereiches; tatsächliche Arbeitsentgelte in allen Entgeltabrechnungszeiträumen von 520,01€ bis 2.000€; vom 01.10.-31.12.2022 = 1.600€. 2= monatliches Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb des Übergangsbereiches mit Arbeitsentgelten von 520,01€ bis 2.000€ (01.10.-31.12.2022 = 1.600€) als auch solche mit Arbeitsentgelten unter 520,01€ und /oder über 2.000€ (01.10.-31.12.2022 = 1.600€).

Habe bisher immer bei der AOK angerufen wg. der 6 Wochen-Frist LFZG. Wie funktioniert EEL?

Hinweise und Erklärungen zum EEL finden Sie hier: <https://www.aok.de/fk/jahreswechsel/neues-im-vorerkrankungsverfahren/>

Wenn Midijobber noch umfangreiche andere Einkünfte haben wie z. B. Vermietungen. Bleibt es aber doch bei der durch den Arbeitgeber anzuwendenden Midijob-Regelung?

Einnahmen, die nicht als Arbeitsentgelt aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung zu werten sind, werden nicht berücksichtigt.

Muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über das neue eAU Verfahren aufklären?

Eine Information seitens des Arbeitgebers ist empfehlenswert. Auf unserem Fachportal für Arbeitgeber finden Sie unter: www.aok.de/fk/eau viele Informationen rund um die eAU die Sie natürlich auch gerne Ihren Mitarbeitenden zur Verfügung stellen können.

Bei der Inflationsausgleichsprämie soll angeblich der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz eingehalten werden. Welche SV-rechtliche Auswirkung kann eine Nichtbeachtung dieses Grundsatzes bei Prüfungen (Phantomlohn) haben?

Da es sich bei der Inflationsausgleichsprämie nicht um sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt handelt, hat eine Nichtbeachtung – sozialversicherungsrechtlich – keine „negativen“ Auswirkungen.

Erhält der AN Lohnfortzahlung auch an dem Tag, an dem er z. B. 2 Std. arbeitet und dann nach Hause geht? Gibt es einen Unterschied hierzu bei Stundenlohnempfänger und Festgehältern?

Sofern der AN auch nur stundenweise gearbeitet hat, besteht für diesen Arbeitstag ein Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Wenn ein MA einen Midijob hat und zusätzlich selbstständig tätig ist, muss ich die SV Beiträge als Midijob deklarieren?

Ja.

Hallo, wir arbeiten bei unseren Minijobbern mit einem Gutstunden-Konto so dass wir das monatliche Entgelt von 520€ nicht überschreiben. Wir haben jetzt den aktuellen Fall, dass eine Mitarbeiterin unvorhergesehen Mehrarbeit leisten muss und diese Stunden auch gerne direkt bezahlt bekommen möchte. Sie hat aber auch noch Gutstunden aus den Vormonaten. Können wir unter den Umständen die Mehrarbeit auszahlen?

Aus unserer Sicht spricht nichts gegen die von Ihnen beabsichtigte Vorgehensweise.

Wird die Karenzzeit (Beispiel) vor Vorliegen der AU in die Berechnung der 42 Tage-Frist berücksichtigt?

Ja.

Meine Mitarbeiterin war jetzt im Midijobbereich, knapp über der Geringfügigkeitsgrenze. Ab 1.10. wird sie bei vorausschauender Betrachtung die neue Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten. Sie will auch gern versicherungspflichtig bleiben. Wie ist das mit der Übergangsregelung? Kann ich sie auf 1111 lassen, wenn sie ledig ist? Seit 25.11. ist sie verheiratet und könnte damit ja auch in die Familienversicherung. Wie sieht es dann aus? Bleibt sie versicherungspflichtig oder muss ich sie auf Minijob ummelden?

Die Krankenversicherungspflicht (und damit auch die Pflegeversicherungspflicht) besteht nur fort, wenn die Arbeitnehmerin nicht die Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllt. Das muss nicht unmittelbar am 1. Oktober 2022 der Fall sein, die Voraussetzungen können auch zu einem späteren - nach dem 30. September 2022 liegenden - Zeitpunkt eintreten. In diesem Fall handelt sich in der Kranken- und Pflegeversicherung auch um einen Minijob.

Kann die Inflationsprämie monatlich zum Gehalt gezahlt werden (bis die 3.000€ erreicht sind)?

Ja.

Frage zu Beispiel 4: Warum darf er mehr als 2x jeweils pro Monat über die Grenze hinzuverdienen im Minijobbereich?

Überschreitet das Arbeitsentgelt nur ausnahmsweise und unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze, kann dennoch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bestehen. Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 6.240€ nicht überschritten wird (gilt nicht, wenn wegen eines erheblich schwankenden Entgelts kein Minijob vorliegt). Ein darüber hinaus gehendes nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze (1.040€) führt nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Kalendermonaten (zwei Entgeltabrechnungszeiträumen) innerhalb eines Zeitjahres anzusehen.

Hallo, habe ich das richtig verstanden, die AU für den Arbeitgeber entfällt auch?

Die Ausfertigung der Papierbescheinigung für den AG entfällt zukünftig. Arbeitnehmer haben sich auch weiterhin beim Arbeitgeber (z.B. telefonisch) krankzumelden.

Midijobs - Altersrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze, Beitragsgruppe 3321, Personengruppe 119?

Ja.

Frage zum Midijob: MA befindet sich seit 1.10.22 im Übergangsbereich (Midijob) Gehalt 1.590€ Einmalzahlung Nov. 22 = 1.000€. Rechne ich dann die 12 Monate von 10.2022 – 09.2023 und berücksichtige ab Jan.2023 die 2.000€ Grenze?

Bei der Vorgehensweise zur Klärung, ob das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die neuen Grenzen im Übergangsbereich übersteigt, ist zunächst der Prognosezeitraum 01.10.2022 bis 30.09.2023 zu berücksichtigen. Ab dem Zeitpunkt der neuerlichen Änderung verläuft der „neue“ Prognosezeitraum vom 01.01.2023 bis 31.12.2023.

Aber wie bekommt die Krankenkasse dann mit, dass der Arbeitnehmer vorzeitig wieder arbeitet? Der AG ist doch zu dieser Meldung nicht verpflichtet, wenn der AN vorzeitig zurückkehrt?

In einem solchem Fall sollte der Kontakt zu der Krankenkasse des betroffenen Mitarbeitenden gesucht werden.