

# Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Trends & Tipps 2023“ am 1.12.2022 um 10:30 Uhr

## Fragen und Antworten im Überblick

**Wie verhält es sich, wenn ein Mitarbeiter wegen einem hohen Workload in seinem Hauptjob bspw. 1-3 Monate gar nicht arbeitet und im Anschluss dann auf 700/800/900 € im Minijob kommt? Nicht unvorhersehbar, Mitarbeiter möchte nur im Jahr auf sein Geld kommen. Angenommen die 6240 € werden jederzeit eingehalten.** Hier treffen einige Punkte zusammen. Zum einen ist zu prüfen ob erhebliche Schwankungen im Entgelt vorliegen, was dazu führen könnte, dass direkt von Beginn an keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. Dazu kommt, dass die Dauer der Unterbrechung der Beschäftigung bei mehr als einem Monat melderechtliche Auswirkungen hätte. Melden Sie sich am besten mit den konkreten Daten zu Ihrem Mitarbeitenden bei Ihrer AOK vor Ort und die Kolleginnen und Kollegen helfen Ihnen gerne weiter.

**Folie 11: Könnten Sie bitte den Lösungsvorschlag näher erläutern, da doch zwei Monate schon überschritten wurden, hätte ich schon den Juli als überschritten angesehen?**

Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro im Zeitjahr nicht überschritten wird. Im Monat Juli liegt das Entgelt in der Hochrechnung noch unter 6.240 Euro, also ist hier noch kein über die Grenze von 6.240 Euro hinausgehendes gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten zu prüfen. Erst mit der Zahlung im Oktober übersteigt unser Minijobber die Grenze von 6.240 Euro erstmalig, damit liegt nur ein einmaliges Überschreiten der Grenze vor und nachdem auch die Grenze von 1.040 Euro für den Monat nicht überschritten wurde, liegt noch ein Minijob vor.

**Beispiel: Beschäftigung Jan bis Dez. Entgelt Jan bis August mtl. 200 €. Wie oft darf ich von September bis Dezember die 520 € Grenze überschreiten und wie weit maximal monatlich. Die Überschreitung war vorhersehbar.**

Vorhersehbare Überschreitungen bzw. Schwankungen des Entgelts sind direkt bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung zum Beschäftigungsbeginn zu berücksichtigen und sind bis zu einem Gesamtentgelt von 6.240 Euro zulässig.

**Auf einer Folie war ein Beispiel wo mehr als 2-mal eine Überschreitung von 600 € mtl. abgebildet war. Verstehe ich jetzt nicht ganz.**

Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro im Zeitjahr nicht überschritten wird.

**Trotz einer Abmeldung einer Beschäftigung von 1 – 3 Monaten zählt der Zeitraum jedoch zu den letzten 12 Monaten?**

Sobald die Lücke mindestens 2 Monate beträgt, wird von einem neuen Beschäftigungsverhältnis ausgegangen.

**Übergangsregelung: ist der Anspruch Familienversicherung durch den Beschäftigten bei seiner Krankasse oder bei der Krankenkasse des Ehegatten zu erfragen?**

Die Familienversicherung prüft immer die Krankenkasse, bei der sie durchgeführt werden soll. Möchte also Ihr Mitarbeitender bei seinem Ehegatten mitversichert werden, prüft die Krankenkasse des Ehegatten den Anspruch.

**Ein MA hat einen Teilzeitjob bei uns (1Tag pro Woche) und arbeitet an 3 Tagen bei einem anderen AG (ebenfalls Teilzeit). Ist er bei uns Midijobber oder muss ich beide AV zusammenrechnen?**

Beide Beschäftigungen sind zusammen zu rechnen.

**Wie hoch ist die Jahresgrenze Minijob im Jahr 2022 durch Änderung ab 01.10. auf 520,00 EUR?**

Für den Minijob maßgebende monatliche Entgeltgrenze bis zum 30.09.2022 beträgt 450,00 EUR und ab 01.10.2022 monatlich 520,00 EUR. Eine Grenze für das Kalenderjahr 2022 gibt es nicht, da Sie immer für Zeitjahre beurteilen – mit Änderung der Minijobgrenze ab 01.10.2022 z.B. Zeitjahr von 01.10.2022 – 30.09.2023.

**Dürfte ich auch in diesem Beispiel mehr als 1040 € bezahlen, wenn die GFB nicht überschritten wird?**

Nein, wenn mehr als 1.040 € gezahlt wird, liegt in diesem Monat keine geringfügige Beschäftigung, sondern eine versicherungspflichtige Beschäftigung vor.

**Beurteilung geringfügig - wenn unvorhersehbar, dann wird der Monat der Überschreitung pflichtig und danach liegt wieder eine GFB vor. Wenn vorhersehbar, dann keine SV-pflicht für 1 Monat, sondern ab der Änderung. Ist dies korrekt?**

Wird vorhersehbar die Grenze von 6.240 Euro überschritten, liegt direkt ab Beginn Versicherungspflicht vor. Bei unvorhersehbaren Überschreitungen über die 6.240 Euro Grenze und das bis zu zwei Mal zulässige Überschreiten hinaus, liegt Versicherungspflicht „nur“ für die Monate der Überschreitung vor, richtig. Danach kann wieder ein Minijob vorliegen.

**Folie 5: Ist die leistungsorientierte Bezahlung im öffentlichen Dienst, die einmalig im Jahr ausbezahlt wird, bei der die Höhe nicht vorhersehbar ist, als unvorhergesehenes Überschreiten zu sehen?**

Wenn die leistungsorientierte Bezahlung jährlich mit hinreichender Sicherheit nach dem Tarifvertrag zu zahlen ist, ist sie mit zu berücksichtigen.

**Ein Student verdient 800 € - wird er als Midijobber oder als Werkstudent mit RV-Pflicht abgerechnet?**

Eventuell beides, eine definitive Antwort lässt sich aber nur anhand dieser Infos nicht sagen. Ob die Werkstudentenregelung angewendet werden kann, ist unter anderem davon abhängig wie viele Stunden gearbeitet werden, welches Studium absolviert wird usw. Für die Beitragsberechnung gelten bei einem Entgelt von 800 Euro jedoch – unabhängig ob Werkstudentenstatus oder nicht – auch für beschäftigte Studierende die Regelungen des Übergangsbereichs.

**Wenn der Beschäftigte den Anspruch auf Familienversicherung nicht prüfen lässt?**

Weist Ihr Minijobber Ihnen keinen Anspruch auf Familienversicherung nach, wenden Sie die Besitzstandsregelung an.

**Schließen sich ermäßigter KV-Beitrag und Übergangsregelung aus?**

Nein, es ist abhängig davon, ob ein Krankengeldanspruch besteht.

**Wird die Inflationsprämie bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung bei dem Arbeitsentgelt mitberechnet?**

Die Inflationsprämie ist steuerfrei, damit sozialversicherungsfrei und wird nicht mit angerechnet.

**Wäre bei Beispiel Nr. 3 für Nov und Dez. auch eine kurzfristige Beschäftigung möglich?**

Nein, leider nicht. Hier ist von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen und die Beschäftigungszeiten sind zusammen zu betrachten.

**Wird die normale Beitragsabrechnung nur in dem betreffenden Monat, in dem das höhere Entgelt überschritten wird, durchgeführt oder für die komplette Beschäftigung?**

Ja, nur in dem betreffenden Monat der Überschreitung. Sobald das Entgelt wieder im Übergangsbereich liegt, sind wieder die Regelungen des Übergangsbereichs anzuwenden.

**Wie hoch ist die Minijobgrenze im Jahr 2022 mit den Änderungen/Erhöhung im lfd. Jahr?**

Sie beurteilen immer für Zeitjahre, heißt ab 01.10.2022 für das Zeitjahr 01.10.2022 – 30.09.2023 beträgt die Grenze 6.240 Euro.

**Was ist mit der Inflationsprämienzahlung zu beachten bei den Minijobbern mit der Jahresgrenze?**

Die Inflationsausgleichsprämie als einmalige Einnahme, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt wird, ist lohnsteuerfrei, damit nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zuzurechnen und kann daher auch an Minijobber gezahlt werden, ohne dass es Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung hat.

**Davor waren es 3-malig möglich, was passiert denn bei rückwirkender Prüfung?**

Die Geringfügigkeitsgrenze darf bis zu zwei Mal unvorhersehbar und nur max. bis zum doppelten der Geringfügigkeitsgrenze (1.040€) überschritten werden. Darüber hinaus besteht dann Versicherungspflicht.

**Zählen bei Übergangsbereich alle SV-pflichtigen Beschäftigungen aller Arbeitgeber zusammen? Dann müsste man die Beschäftigten befragen ob noch weitere Beschäftigungen vorliegen**

Ja, der Mitarbeiter muss alle weiteren Beschäftigungen angeben, denn es werden alle Entgelte addiert.

**Liegt die Jahresverdienstgrenze im Jahr 2022 (01.01.2022-31.12.2022) auch bei 6.240€? Oder gilt hier 9x450€ + 3x520€?**

Die Jahresgrenze bezieht sich nicht auf das Kalenderjahr, sondern stets auf ein Zeitjahr. Es erfolgt immer eine auf 12 Monate in die Zukunft bezogene Beurteilung.

**Folie 6: Wenn bei regelmäßigem Verdienst von 520,00 das Weihnachtsgeld nicht vereinbart ist, aber seit Jahren regelmäßig mit Widerrufsvorbehalt bezahlt wird, ist es dann unvorhergesehen?**

Nein, einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder auch aufgrund Gewohnheitsrechts) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen und gelten nicht als unvorhersehbare Überschreitung.

**Ich habe einen Arbeitnehmer mit 460 €, der ab 01.10.22 von der Bestandsschutzregelung Gebrauch macht. Daneben besteht ein Minijob. Sind die Entgelte zusammenzurechnen?**

Nein die Entgelte sind nicht zusammenzurechnen. Die Beschäftigung bei Ihnen ist wegen der Übergangsregelung kein Minijob. Eine Zusammenrechnung erfolgt aber in der Rentenversicherung, da hier die Übergangsregelung nicht gilt.

**Hat sich hier die gesetzliche Regelung geändert bei dem Überschreiten. Vorher durfte doch gar nicht überschritten werden?**

Bisher war grundsätzlich ein dreimaliges unvorhersehbares Überschreiten möglich. Ab 1.10. darf die Grenze nur noch maximal 2 x bis zu einer Grenze von 1.040 Euro überschritten werden.

## **Was ist bei zwei gleichzeitigen Midijobs ohne Überschreiten der 1.600, --?**

Beide Beschäftigungsverhältnisse sind als Midijobs zusammen zu rechnen und solange das Entgelt gesamt unter der Grenze für den Übergangsbereich liegt, sind die Regelungen des Übergangsbereichs anzuwenden.

## **Wie verhält es sich, wenn eine Familienversicherung nicht möglich ist, da bei dem Partner oder Vater/Mutter, eine private Krankenversicherung vorliegt?**

Wenn kein Anspruch auf Familienversicherung besteht, gilt die Bestandsschutzregelung.

## **Minijob: Berechne ich auch die Jahresgrenze, wenn eine Aushilfe nur 5 Mte beschäftigt ist oder berechne ich dann das ganze nur für 5mte?**

Ja, wenn die Beschäftigung auf 5 Monate befristet ist, dann nehmen Sie bei der vorausschauenden Betrachtung 5 mal 520.- EUR. Eine Überschreitung ist ebenfalls bis zu zweimal möglich.

## **Darf der Minijobber auch wegen Urlaubsgeld über die 450 Euro kommen, wenn er aber die Gesamtjahresgrenze nicht überschreitet?**

Wenn die Gesamtjahresgrenze von 6.240 Euro eingehalten wird, ist dies möglich.

## **Die nicht mehr als zwei Monate des unvorhergesehenen Überschreitens gelten erst ab 6240,00 € im Jahr?**

Ja richtig, in die Prüfung steigen Sie erst ein, wenn die Jahresgrenze von 6.240 Euro überschritten wird. (dann zusätzlich max. 1.040 Euro in den 2 Monaten)

## **Sind Sachbezüge und Fehlgeld für die Berechnung des Arbeitsentgelts im Übergangsbereich anzurechnen?**

Sie berücksichtigen das Entgelt, das sozialversicherungspflichtig ist.

## **Wie wird ein Rentner im Übergangsbereich abgerechnet? Wie ist der Beitragsschlüssel?**

Für Rentner gilt der Übergangsbereich ebenfalls. Der Rentenbetrag wird bei der Prüfung für den Übergangsbereich nicht mitberücksichtigt. Der Beitragsgruppenschlüssel ist individuell nach Rentenart und Alter des Rentners zu ermitteln. Eine pauschale Aussage ist daher hier im Rahmen des Seminars nicht möglich.

## **Greift die Beitragsbemessungsgrenze (oder ist Freistellung möglich), wenn Midijob z.B. 850 EUR zusätzlich zu einem Hauptjob mit 4000 EUR brutto aufgenommen wird?**

Ja, hier greift die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung. Beide Arbeitgeber berechnen die Beiträge anteilmäßig. Hier kann es auch zu Monatsmeldungen und rückwirkender Beitragsberichtigung kommen.

## **Ist ein Beschäftigter mit einem Entgelt von 1.200 EUR monatlich auch ein Minijobber? Es werden keine Einmalzahlungen gezahlt.**

Nein, die Grenze von 520 Euro monatlich wird überschritten.

## **Werkstudenten und Midijob?**

Ja auch für Werkstudenten sind die Regelungen des Übergangsbereichs anzuwenden.

## **Weihnachtsgeld wird freiwillig gezahlt. Normal jährlich, aber es steht nicht im Arbeitsvertrag. Gilt es dann als "vorhergesehen"?**

Wenn das Weihnachtsgeld für Ihren Mitarbeitenden mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, ist es vorhersehbar und direkt bei der Beurteilung des regelmäßigen Entgelts zu berücksichtigen. Ob die Zahlung im Tarifvertrag genannt ist oder nicht, spielt hier keine Rolle.

## **Kann man durch Altersteilzeit in den Bereich Midijob fallen?**

Ja, das ist möglich.

## **Anwendung Midijob bei Altersteilzeit?**

Ja, auch bei Altersteilzeit sind die Regelungen des Übergangsbereichs anzuwenden.

## **Aber, dann dürfte man doch nicht das Beispiel nutzen, das man max. nur 2x im Jahr die Minijobgrenze von 520,- Euro überschreiten darf?**

Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro in den einzelnen Monat ist möglich, solange die Jahresgrenze von 6.240 Euro nicht überschritten wird.

## **Ein MA verdient in Altersteilzeit (ohne Aufstockung) 1.500,00 €. Wird er als Midijobber gesehen?**

Ja, bei einem Einkommen bis 1.600 Euro gelten die Regelungen des Übergangsbereichs.

## **Ist die Inflationsprämie pfändbar?**

Die Pfändbarkeit der Inflationsprämie ist bislang noch nicht abschließend geklärt.

## **In dem Midi-Job Bereich: wenn der MA sich von der Krankenversicherungspflicht befreien lässt, wie ist er dann versichert?**

Der Midijob-Bereich gilt für versicherungspflichtige Arbeitnehmer ab 520,01 € und von dieser Versicherungspflicht ist keine Befreiung möglich. Falls Sie den Minijob-Bereich und die Übergangsregelung meinen: Wenn er sich befreien lässt, ist der Versicherungsschutz anderweitig sicherzustellen, z.B. als Rentenbezieher oder über eine freiwillige Versicherung.

## **Also werden Werkstudenten normal mit 0100 angemeldet und dem entsprechenden Vermerk zum Midijob im Abrechnungsprogramm?**

Ja richtig, natürlich vorausgesetzt das Einkommen liegt innerhalb des Übergangsbereichs also bei max. 1.600 Euro derzeit.

## **Wie verhält es sich, wenn eine Familienversicherung nicht möglich ist, da bei dem Partner oder Vater/Mutter, eine private Krankenversicherung vorliegt?**

Dann gilt die Besitzstandsregelung bis 31.12.2023 und ab dem 01.01.2024 läge – Rechtsstand heute – eine geringfügige Beschäftigung vor. Die Versicherung ist dann ab dem 01.01.2024 anderweitig sicherzustellen, z.B. über eine freiwillige Versicherung.

## **ATZ: Altersteilzeit?**

Ja der Übergangsbereich findet auch bei Altersteilzeit Anwendung.

## **Muss man den Midi Job anwenden, oder kann man auch "normal" abrechnen, sprich 50/50 Aufteilung der Sozialversicherung?**

Beim Vorliegen eines Midijobs MUSS die Beitragsberechnung nach den Regelungen des Übergangsbereichs vorgenommen werden.

## **Wie ist das mit Mitarbeitern die momentan mit einem Entgelt von 2000 €, normal der Beitrag?**

Ein Einkommen von 2.000 Euro liegt nicht mehr im Übergangsbereich also sind die Beiträge „normal“ analog allen anderen Beschäftigten zu berechnen.

## **Minijob: Wie berechne ich das, wenn eine Aushilfe nur 5 Mte beschäftigt ist und 520 und einmalig 1000,00 verdient?**

Das ist abhängig davon, ob die Zahlung von 1.000 Euro eine vorhersehbare Einmalzahlung ist oder nicht. Bei 520 Euro laufendem Entgelt und einer vorhersehbaren Zahlung von 1.000 Euro ist die anteilige Jahresgrenze überschritten und es liegt Versicherungspflicht vor. Bei nur einmaligem und unvorhersehbarem Überschreiten läge trotzdem noch ein Minijob vor.

## **Was passiert nach dem 31.12.2023?**

Ab 01.01.2024 gilt die Übergangsregelung/der Bestandsschutz nicht mehr und die Beschäftigung wird zum Minijob.

## **Bei Privat-Versicherten erfolgt weiterhin das gängige Verfahren? (d.h. schriftlich wie bisher).**

Ja, hier gilt das eAU-Verfahren noch nicht und Sie erhalten weiterhin eine „Papierbescheinigung“.

## **Bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung beim Eintritt, muss ich da die gesetzlichen Änderungen in der Zukunft beachten, z. B. Erhöhung des Übergangsbereichs ab 2023, wegen Gehaltserhöhung nach 6 Monaten?**

Zukünftige Änderungen können sie erst ab dem Eintreten der Regelungen berücksichtigen. Bei der Erhöhung des Übergangsbereiches zum 01.01.2023 machen sie eine neue Beurteilung.

## **Warum bekommen wir eine Fehlermeldung von der Krankenkasse, wenn der Zeitraum nicht taggenau angefragt wird? Beispiel Beginn Krankmeldung bei uns bis Freitag, tatsächlich aber au-geschrieben bis Sonntag. Dann heißt es sinngemäß, "Zeitraum passt nicht" und die Übermittlung in unser Lohnprogramm findet nicht statt.**

Wir können hier im Seminar bzw. Fragen-Antworten-Katalog leider keine Aussagen über einzelne Lohnprogramme treffen. Melden Sie sich gerne mit einem konkreten Beispiel bei Ihrer AOK vor Ort und die Kolleginnen und Kollegen helfen Ihnen gerne weiter welche Zeiträume von Ihnen angefragt werden müssen, um den gewünschten Zeitraum abrufen zu können.

## **Wenn die Lohnabrechnung vom Steuerberater gemacht wird, muss er dann auch die Daten abrufen?**

Diese Abläufe empfehlen wir intern zu klären, um Doppelabfragen zu vermeiden. Eine Abfrage ist grundsätzlich von beiden Seiten möglich.

## **Warum muss die eAU vom AG abgeholt werden? Die KK könnten doch auch automatisch übermitteln? Der AG ist für die KK bekannt.**

Das eAU-Verfahren wurde für alle Krankenkassen so einheitlich festgelegt und eine automatische Datenübermittlung ist hier nicht vorgesehen – nur auf Anfrage des Arbeitgebers, der wiederum die Berechtigung dazu braucht, z.B. über die AU-Meldung seines Arbeitnehmers. Außerdem ist der Krankenkasse z.B. bei Minijobbern der Arbeitgeber nicht bekannt.

## **Das ist klar. Führt aber leider zu Mehraufwand beim AG. Das ist nicht erfreulich.**

Denken Sie bitte auch mal an Minijobs, hier ist uns der Arbeitgeber nicht bekannt und wir könnten (selbst wenn wir dürften) nicht automatisch übermitteln. Auch Verzögerungen durch die Meldefristen würden zu unrechtmäßigen Auskünften führen.

## **Viele Ärzte können dies aber noch nicht elektronisch weitergeben. Was passiert dann?**

Ab den 01.01.2023 gilt das Verfahren nicht nur für Sie als Arbeitgeber, sondern auch für die Vertragsärzte verpflichtend.

**eAU: wir haben es schon umgesetzt. Unser Problem: es gibt immer noch Kassenärzte, die nicht teilnehmen. Wir bekommen eine eAU-Rückmeldung. Die MA zeigen uns dann ihre Bescheinigung. Teilweise haben MA schon beim Arzt vor Ort nachgefragt und es kam die Antwort "machen wir nicht". Wie unterstützen uns die Krankenkasse, dass wir die Daten bekommen. Wer prüft, ob alle Ärzte teilnehmen; was passt mit Ärzten, die nicht teilnehmen?**  
Die verpflichtende Teilnahme besteht erst ab 01.01.2023. Wenn der jeweilige Arzt aktuell noch keine maschinelle Übermittlung vornimmt, dann stellt er noch die bisherige Krankmeldung in Papierform aus. Dann brauchen Sie keine Abfrage vornehmen. Ab dem 01.01.2023 werden alle Vertragsärzte elektronisch übermitteln.

### **Wir bekommen keine eAU-Rückmeldung?**

Bitte setzen Sie sich mit der zuständigen Krankenkasse in Verbindung. Diese Anfrage kann im Rahmen des Seminars allgemein nicht beantwortet werden.

### **Was ist bei Krankmeldung von einem Tag ohne AU?**

Wenn der Arbeitnehmer nicht zum Arzt geht, wurde keine AU ärztlich festgestellt und keine Zeit an die Krankenkasse übermittelt. Folglich können wir Ihnen auch keine Zeiten zum Abruf bereitstellen und eine Anfrage würde mit dem Kennzeichen 4 „eAU/Krankenhausmeldung liegt nicht vor“ beantwortet werden.

### **Wie funktioniert die Krankmeldung "Kind krank"?**

Hier hat sich nichts geändert. Die Bescheinigung erhält der Arbeitnehmer weiterhin in Papierform vom Arzt.

### **Wie lange sind die Daten abrufbar? Was mache ich, wenn der MA mir keine oder zu spät eine Info gibt?**

Die Daten sind für lange Zeit abrufbar, aktuell z.B. alle Daten seit Beginn des Verfahrens ab dem 01.10.2021, es empfiehlt sich aber trotzdem eine zeitnahe Abfrage. Für die Info durch Ihren Mitarbeiter empfehlen wir Ihnen vor Start des verpflichtenden Verfahrens ab 01.01.2023 im Betrieb zu kommunizieren DASS und WIE (z.B. telefonisch an den direkten Vorgesetzten, dieser gibt die Info an den Personalbereich weiter) eine AU-Meldung künftig zu erfolgen hat.

### **Funktioniert die eAU-Abfrage auch noch nach den 6 Wochen Krankheit, wenn der AN dann ins Krankengeld fällt?**

Ja auch dann können Sie eAU-Zeiten abrufen, sofern Sie ärztlich festgestellt wurden.

### **Wie oft kann man die Karenzzeit in Anspruch nehmen?**

Das ist grundsätzlich bei jeder neuen Erkrankung möglich, außer der Arbeitgeber hat eine andere Vereinbarung beschlossen, z. B. AU-Bescheinigung muss ab dem ersten Tag vorgelegt werden.

### **Zählen die Karenztage bei der Berechnung der 6-Wochen-Frist mit? Die Krankenkasse berechnet erst ab AU-Schreibung?**

Karenztage werden bei der Berechnung der 6-wöchigen Entgeltfortzahlungsfrist mitberechnet. Richtig ist aber auch, dass die Krankenkasse erst Krankengeld zahlt, sofern Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von 6 Wochen vorliegen.

### **Wie ist das mit den Folgebescheinigungen?**

Für eine „Folgebescheinigung“ können Sie ebenfalls über eAU abfragen, Beginn (Feld AU\_ab\_AG) ist dann der Tag nach dem letzten gemeldeten AU-Zeitraum.

### **Was ist, wenn der Arzt die elektronische Übermittlung nicht durchführt?**

Ab dem 01.01.2023 ist die Übermittlung auch für Ärzte verpflichtend.

## **Wie lange dauert die Rückmeldung zu der Abfrage?**

Spätestens am nächsten Werktag, nach dem die eAU-Zeit durch den Arzt abgesetzt wurde, sind die Daten durch Sie abrufbar. Beispiel: Arztbesuch am Mo, 09.01.2023 – Daten abrufbar ab Di, 10.01.2023

## **Bekommt der Mitarbeiter vom Arzt eine Bescheinigung ausgestellt?**

Ja Arbeitnehmer erhalten auch nach dem 1.1.2023 auf Wunsch eine Papierbescheinigung ihrer Arbeitsunfähigkeit für die eigenen Unterlagen.

## **Ist demnach die Anfrage zu Vorerkrankungszeiten nicht mehr seitens des AG zusätzlich zu unternehmen?**

Doch, für die Fragen Anrechenbarkeit der AUs bezüglich des KG-Beginns bzw. Ende der Entgeltfortzahlung durch Sie gilt weiterhin das EEL-Verfahren.

## **Eine Bescheinigung für seine Unterlagen?**

Ja Arbeitnehmer erhalten auch nach dem 1.1.2023 auf Wunsch eine Papierbescheinigung ihrer Arbeitsunfähigkeit für die eigenen Unterlagen.

## **Wenn die eAU wie in Beispiel 9 von der KK rückgemeldet wird, ist dann auch direkt eine Vorerkrankungsmeldung dabei oder muss diese Abfrage separat vom Arbeitgeber erfolgen?**

Vorerkrankungszeiten sind weiterhin separat über das EEL-Verfahren abzufragen.

## **Warum muss der AG abfragen? Die Daten liegen doch der KK zuerst vor, warum meldet die KK nicht an den AG zurück, so wie das beim Austausch Finanzamt ist?**

Das wäre eine schöne Idee. Leider ist dies so nicht vorgesehen. Im eAU-Verfahren ist eine automatische Datenübermittlung aus verschiedenen Gründen nicht vorgesehen – nur auf Anfrage des Arbeitgebers, der wiederum die Berechtigung dazu braucht, z.B. über die AU-Meldung seines Arbeitnehmers. Außerdem ist der Krankenkasse z.B. bei Minijobbern der Arbeitgeber nicht bekannt.

## **Warum meldet die Krankenkasse nicht automatisch Folge AUs?**

Eine automatische Meldung durch die Krankenkasse ist im eAU-Verfahren leider nicht vorgesehen. Daten dürfen immer nur übermittelt werden, wenn der Arbeitgeber diese abfragt. Hintergrund ist zum einen, dass der Arbeitgeber berechtigt sein muss die Daten abzufragen (über die vorherige AU-Meldung seines Arbeitnehmers), zum anderen das Meldefristen einen direkten Datenaustausch praktisch schwierig machen würden und der Krankenkasse auch beispielsweise gar nicht jeder Arbeitgeber bekannt ist (Stichwort Minijobs z.B.).

## **Was ist, wenn ein Arzt nicht am Verfahren teilnimmt?**

Ab 1.1.23 sind dazu alle "Kassenärzte" dazu verpflichtet.

## **Der Mitarbeiter geht erst am 4. Krankheitstag zum Arzt, die AU wird auch erst ab diesem Tag ausgestellt.**

In diesem Fall ist eine elektronische Abfrage durch den Arbeitgeber frühestens am fünften Tag der Arbeitsunfähigkeit sinnvoll.

## **Wird der Facharzt von der Krankschreibung 1 automatisch informiert, so dass er weiß, dass das eine Folgemeldung ist?**

Nein der Facharzt wird darüber nicht informiert, diese Info ist für den Arzt aber auch nicht notwendig.

## **Für die 42 Tage Entgeltfortzahlung wird dann erst ab der AU vom Arzt berechnet oder 1. Krankheitstag im Betrieb?**

Die sechswöchige Entgeltfortzahlungspflicht beginnt wie bisher auch mit dem ersten (vollen) Tag der AU. Evtl. Karenztage werden in die sechs Wochen Entgeltfortzahlung miteingerechnet.



**Ärzte müssen doch schon seit 1.7.22 teilnehmen. AG müssen ab 1.1.23 teilnehmen. Viele Ärzte stellen noch die alten 3-teiligen Bescheinigungen aus, weil die noch da sind. Wie soll jetzt ein MA wissen, ob es den KK-Durchschlag wegsenden soll oder nicht?**

Richtig, auch bisher sollten schon alle Vertragsärzte am eAU-Verfahren teilnehmen, praktisch war dies aber bisher noch nicht für alle Ärzte umsetzbar. Spätestens ab dem 01.01.2023 werden auch alle Ärzte verpflichtend am Verfahren teilnehmen und es gibt keine Unsicherheiten mehr zu Durchschlägen usw.

**Das ist doch beim Austausch Finanzamt auch der Fall?**

Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist eine generelle Weitermeldung durch die Krankenkasse an den Arbeitgeber nicht möglich. Hat das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich geendet, uns liegt aber aufgrund der Meldefristen die Abmeldung noch nicht vor würden wir die AU-Zeit an den falschen Arbeitgeber melden.

**Wenn Rückmeldung Kennzeichen 3, erfolgt dann nach Klärung automatisch eine erneute Rückmeldung oder muss Arbeitgeber erneut anfragen?**

Die Rückmeldung Kennzeichen 3 (Prüfung der AU) erfolgt beispielsweise bei Arztanfrage oder Medizinischer-Dienst-Beurteilung im Hintergrund und ist eine Wz Zwischennachricht für Sie. Nach der Klärung erfolgt in diesem EEL-Verfahren automatisch eine Rückmeldung an Sie.

**Welche Zeitfenster gelten für den Anfrage und Rückmeldung-Zeitraum? Konkret es gibt nur einen Sachbearbeiter und dieser ist 3 Wochen abwesend (Urlaub, selbst erkrankt). Vertretung gibt es nicht.**

Die Anfrage eAU muss nicht unverzüglich erfolgen, die eAU-Anfragen sind auch für zurückliegende AU-Zeiten möglich.

**Wie ist es mit Kind krank-Meldungen? Läuft es dann auch elektronisch?**

Im Kinderkrankengeld gilt weiterhin das alte Verfahren und noch keine eAU-Abfrage.

**Folie 38/39: Sind Zeiten ohne Krankmeldung auf die 42 Tage anrechenbar oder nicht?**

Es können nur die AU-Tage angerechnet werden, für die eine ärztlich festgestellte AU vorliegt.

**Kann es derzeit noch sein, dass man teilweise noch keine Rückmeldungen von KK bekommt, wenn eine Recherche durchgeführt wurde?**

Leider kann ich nicht ganz nachvollziehen, woraus Sie mit Ihrer Frage hinauswollen. Bitte wenden Sie sich an Ihre AOK vor Ort.

**Wie läuft das bei Kind krank? Gibt es trotzdem noch einen Kinderkrankenschein?**

Hier hat sich aktuell noch keine Veränderung ergeben und Sie erhalten weiterhin eine „Papier-Bescheinigung“.

**Wie lange rückwirkend ist eine eAU-Abfrage möglich?**

eAU-Abfragen sind eine lange Zeit rückwirkend möglich (derzeit werden z.B. noch alle Daten seit Beginn des Verfahrens ab 01.10.2021 für Sie vorgehalten), dennoch empfehlen wir Ihnen eine zeitnahe Abfrage.

**Beispiel 10: Warum zählen hier nicht die 12 Monate?**

Wenn der Arbeitnehmer in den letzten 6 Monaten nicht arbeitsunfähig war, ist vom Arbeitgeber generell Entgeltfortzahlung zu leisten. In dem Beispiel ist der Zeitraum rückwirkend betrachtet größer als 6 Monate.

**Ich verstehe den Unterschied zwischen der 6 und 12 Monatsfrist nicht.**

Der Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung für dieselbe Erkrankung besteht innerhalb eines Jahres (12 Monate). Wenn allerdings zwischen zwei Krankheitszeiten mind. 6 Monate liegen, dann besteht wieder ein neuer Anspruch. Dann ist eine Prüfung der 12 Monatsfrist nicht nötig.

## **Bekommt der Arbeitnehmer einen "gelben Schein" für den Arbeitgeber? Oder soll er die Krankmeldung nur mündlich weitergeben?**

Ab 01.01.2023 gibt es keine Papierbescheinigung für den Arbeitgeber mehr, der Mitarbeitende meldet sich auf anderem Wege bei Ihnen krank und Sie rufen drauf hin die eAU-Daten ab. In welcher Form die Krankmeldung in Ihrem Betrieb erfolgen soll, können Sie selbst entscheiden. Telefonisch oder per Mail ist hier beispielsweise denkbar.

## **Kann sowohl der Arbeitgeber über SV-Net als auch der Steuerberater über DATEV die eAU für den gleichen Zeitraum (also doppelt) abrufen?**

Ja das ist möglich. Aber es empfiehlt sich diese Abläufe intern abzustimmen.

## **Wie ist das bei EU-Rentnern? Die geben ihre AU-Bescheinigung ja nicht ab bei der Krankenkasse.**

Was meinen Sie mit Ihrer Frage? Wenn der Arbeitnehmer in der Erwerbsminderungsrente ist, ist für den Arbeitgeber während des ruhenden Arbeitsverhältnisses keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgesehen. Arbeitet ein EM-Rentner, ist für die Dauer der Entgeltfortzahlung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgesehen und kann abgefragt werden.

## **Was passiert mit Ärzten, wenn sie ab 01.01.23 am eAU-Verfahren teilnehmen?**

Ärzte übermitteln dann alle festgestellten Arbeitsunfähigkeiten an die Krankenkassen und diese stellen sie Ihnen zum Abruf zur Verfügung.

## **Wir sind Dienstleister für Lohn, kann der AG und wir als Dienstleister beide die AU abfragen?**

Sie beide haben die Möglichkeit die AU abzufragen, es sollte allerdings abgesprochen werden wer die Au-Zeiten abfragt, um Doppelarbeiten oder Missverständnissen vorzubeugen.

## **Wie läuft es mit Mutterschutz?**

was meinen Sie genau?

## **Wir sind ein Bildungsträger? Wer ruft die AU ab, wenn wir diese Teilnehmer gar nicht selbst bei der Krankenkasse anmelden?**

Die eAU kann immer durch den Arbeitgeber oder dessen Lohnbüro/Abrechnungsdienstleister abgerufen werden.

## **Kinderkrankzeit auch über eAU auch abrufbar?**

Nein hier gilt weiterhin das bisherige Verfahren und Sie erhalten eine „Papier-Bescheinigung“.

## **Bei welcher Krankenkasse wird die eAU bei nicht KV-pflichtigen (Werkstudenten, Praktikanten...) abgerufen?**

Bei der Krankenkasse bei der die Mitgliedschaft zur Krankenversicherung besteht.

## **Was passiert, wenn der MA schon vor Ende der Erkrankung freiwillig eher wieder auf Arbeit kommt und dann erst später über die 6 Wochen kommt?**

Hier hat sich im Grundsatz nichts geändert – es ist keine „Gesundschreibung“ notwendig und der Arbeitnehmer darf auch früher wieder zur Arbeit kommen. In Bezug auf die eAU werden Ihnen aber natürlich trotzdem die ärztlich festgestellten Zeiten (also ggf. länger) zurückgemeldet.

## **Muss man für jeden Mitarbeiter einzeln eine Anfrage stellen? Wenn wir z.B. 5 erkrankte Mitarbeiter an 5 verschiedenen Krankenkassen haben, müssen wir dann 5 einzelne Fragen stellen?**

Ja, richtig. Die Abfrage kann nur personenbezogen erfolgen also sind einzelne Abfragen notwendig.

**EEL: Wir bekommen bei Meldung "Prüfung der AU" oft die Aussage der AOK, dass an uns keine weitere Meldung geschickt werden kann. Wenn ich das heute beim Seminar gehört habe, ist es aber nur eine Zwischenmeldung und wir müssen noch eine abschließende Meldung erhalten!?**

Ja, es handelt sich um eine Zwischenmeldung, wenn zur Vorerkrankung noch keine eindeutige Aussage gegeben werden kann.

**Werden die Karenztage (3 Tage) bei der U1 mit berechnet, obwohl keine AU vorliegt?**

Ja, sie können für diese Tage eine Erstattung beantragen.

**Wurde hierzu das Gesetz angepasst?**

Können Sie bitte Ihre Frage noch etwas konkretisieren?

**Noch eine Frage zu den Minijobbern: Gilt die Grenze durch das Zeitjahr auch für bestehende Arbeitsverhältnisse die vor dem 01.01.2022 eingetreten sind oder kann hierbei das Kalenderjahr genommen werden?**

Bitte nehmen Sie zum 1.10.22 eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung vor, mit Jahresprognose für die kommenden 12 Monate.

**Als Arbeitgeber erhalten wir leider Kenntnis mehr über den ärztlichen Fachbereich, aus dem die AU stammt.**

Ja das ist richtig, die Fachrichtung des Arztes oder der Name des Arztes werden in der eAU aus Datenschutzgründen nicht übermittelt.

**Die Karenztage werden dann auf "Vertrauensbasis" abgerechnet oder gibt es da eine spezielle Kennziffer?**

Wenn Ihre Frage das Fehlzeitkalendarium des Lohnprogramms betrifft, ist hier "AU ohne AU-Bescheinigung" zu hinterlegen, sofern das Lohnprogramm diese Fehlzeitart vorsieht.

**Wann kann ich nach der ersten Abfrage eine 2. Abfrage stellen, da bei der 1. Abfrage noch keine AU vorlag?**

Sie sollten mit der zweiten Abfrage warten, bis es realistisch ist, dass die AU-Zeit vorliegt. Wenn Sie wissen, dass Ihr Arbeitnehmer z.B. an Tag 4 der AU bei seinem Arzt war, können Sie ab Tag 5 erneut abfragen.

**Bei Klein-AG ohne eigene Lohnabrechnung kann der StB die Abfrage machen?**

Ja auch der StB kann die entsprechende Abfrage starten.

**Werden 3 Tage ohne AU mit in die 6 Wochenfrist miteinbezogen?**

Ja diese Tage werden bei der 6 Wochenfrist einbezogen.

**Folie 38: Sind bald, statt 6 Monaten Abfrage bei Vorerkrankungen bald 12 Monate zu berücksichtigen?**

Die 6 Monatsfrist und die 12 Monatsfrist gibt es schon immer. Es ändert sich hier nichts.

**Ist Kind krank auch elektronisch hinterlegt oder gibt es da noch einen Papierzettel?**

Beim Kinderkrankengeld gilt aktuell da alte Verfahren und der „Papier-Zettel“.

**Reicht die Meldung des MA über Vorgesetzte?**

Bei welcher Stelle in Ihrem Betrieb die Krankmeldung durch den Mitarbeiter erfolgt (Krankmeldung bei der direkten Führungskraft, Krankmeldung in der Personalabteilung o.Ä.) ist nicht festgelegt und Sie können diese Entscheidung im Betrieb eigenständig treffen.

**Gibt es schon einen festen Tag in der Woche, wo die E-AU zurückgemeldet wird?**

Die Rückmeldung eAU erfolgt immer werktags, ein Tag nach Ihrer Anfrage, sofern die AU-Zeiten vom Arzt übermittelt wurden.

## **Muss man wissen, für wen man abfragt?**

Ja, für jeden Mitarbeiter ist eine gesonderte Abfrage mit Namen, Versicherungsnummer und Beginn der AU zu stellen.

## **Welche strafrechtlichen Regressionen sind zu erwarten, wenn entgegen den rechtlichen Bestimmungen eine Abfrage für Vorerkrankungszeiten erfolgt, obgleich eine 6-monatige Beschäftigungsphase zwischen den Krankheiten vorlag?**

Strafrechtliche Konsequenzen gibt es nicht :-)

## **Was steht genau auf die AU drauf, identisch mit der Arbeitsunfähigkeit von f?**

Nahezu identisch, nur der Arztstempel, sprich der Name des Arztes usw. ist kein Bestandteil der eAU.

## **Wie lange dauert es bis die Anfrage e-AU rückgemeldet werden?**

Eine Rückmeldung erfolgt unmittelbar, spätestens am nächsten Werktag sobald die Daten vorliegen.

## **Und wie wird eine AU von einem Maßnahme-Teilnehmer abgerufen, der nicht selbst angemeldet ist, sondern familienversichert ist?**

Ja, sobald uns eine eAU durch den Arzt übermittelt wurde, können wir Ihre Anfrage entsprechend übermitteln. Der Versicherungsstatus ist nicht ausschlaggebend.

## **Wie beantrage ich für Karenztage bei der U1 die Erstattung?**

Die Erstattung beantragen Sie wie bisher auch über das Lohnprogramm.

## **MA ist bis Freitag krankgeschrieben, geht am Montag wieder zum Arzt, wegen einer Folgebescheinigung zum Arzt. Wann frage ich die Folgeerkrankung ab? Ab Montag oder am Samstag (Datum), also der Tag nach Ende der ersten Krankmeldung?**

Es empfiehlt sich hier eine Abfrage ab Dienstag mit der AU-Zeit ab Montag.

## **Wann ist denn der Termin zur Gesetzesverabschiedung?**

16.12.22 für das 8. SGB IV-Änderungs-Gesetz.

## **Können AUs von Menschen, die gar nicht selbst angemeldet, sondern familienversichert sind, überhaupt bei Ihnen auf dem GKV-Server landen und dort abgeholt werden?**

Die Abfrage der AU muss bei der KK erfolgen, bei der derjenige versichert ist. Der Versicherungsstatus spielt keine Rolle.

## **BEA-Verfahren ist dies auch über SV-Net möglich?**

Sollte Ihr Lohnabrechnungsprogramm BEA nicht unterstützen, können Sie hierfür auch sv.net nutzen, ja.

## **Welches Portal soll hier verwendet werden?**

Für welche Abfrage/Übermittlung/Info meinen Sie konkret?

## **Wann muss die BEA-Meldung gemacht werden? Bei jedem Austritt?**

Wenn der Mitarbeiter im Anschluss an die Beschäftigung Arbeitslosengeld beantragt.

## **Gibt es da eine Mindestzeit, die ich abwarten muss oder könnte ich 2 Tage später wieder anfragen?**

Nein, es gibt keine Mindestzeit, die sie nach einer eAU-Abfrage abwarten müssen.

## **Freiwilliges Weihnachtsgeld geht aber?**

Ja, dies ist auch weiterhin möglich.

## **Kann an die Inflationspauschale auf mehrere Zahlungen splitten?**

Ja, das ist möglich.

## **Weihnachtsgeld oder Inflationsprämie, wenn das W-geld freiwillig war kann es sein die Prämie zu zahlen lt. HWK, Wie ist ihre Meinung dazu?**

Die Inflationsprämie kann zusätzlich zum (freiwilligen) Weihnachtsgeld gezahlt werden.

## **Nicht als Tausch oder doch? statt w-Geld dann Prämie?**

Nur zusätzlich, Tausch ist nicht möglich.

## **Kann man die Inflationspauschale auch an Minijobber zahlen?**

Ja, das ist ohne Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung möglich da die Inflationsprämie eine steuer- und beitragsfreie Zuwendung ist.

## **Kann ein Rentner, der auch ein Minijob ausübt, 2x Energiepauschale von 300€ bekommen, einmal von dem Arbeitgeber und einmal mit der Rente im Dezember 2022?**

Ja, das ist tatsächlich möglich.

## **Wie soll eine Zuordnung ins Vorvorjahr erfolgen? Das Steuerjahr ist doch bereits geschlossen.**

Für die Steuer gilt das Zuflussprinzip, da erfolgt keine Zuordnung ins Vorjahr. Die Zuordnung in vorherige Zeiträume gibt es nur für die Sozialversicherung.

## **Folie 51: Wenn das Arbeitsverhältnis durch Krankengeld und Aussteuerung schon länger als 3 Jahre ruht klappt das nicht mehr mit der Zuordnung ins Vorjahr oder Vor-Vorjahr - wie wird dann abgerechnet?**

Überstunden, die dann noch ausgezahlt werden, gelten trotzdem als laufendes Entgelt. Sie sind dem letzten Lohnabrechnungszeitraum zuzuordnen.

## **Überstunden von Jan-Nov.-Auszahlung im Dez. möglich?**

Überstunden können zusammengefasst im Dezember gezahlt werden. Aber Achtung: Besonderheiten bei Minijob. Ist hier die Geringfügigkeitsgrenze überschritten worden?! Melden Sie sich für Einzelfälle gerne bei Ihrer AOK vor Ort und wir beraten Sie gerne.

## **Bei Ende der Beschäftigung auf den letzten Monat alles auszahlen?**

Ja, aber es bleibt der Charakter des laufenden Entgelts erhalten (U1 und U2-Umlagepflichtig)

## **Zeitguthaben können doch auch als Vereinfachungsregelung (Einmalzahlung mit Umlagepflicht) im laufenden Beschäftigungsverhältnis ausgezahlt werden?**

Ja, das ist richtig. Grundsätzlich bleibt es laufendes Entgelt, deshalb die Umlagepflicht.

## **Müsste jetzt erst ins Entgeltfortzahlungsgesetz schauen? Ich war mir unsicher, ob hier eine Anpassung erfolgen müsste. Könnte aber sein das es nicht nötig ist?**

Eine Änderung hierzu im Entgeltfortzahlungsgesetz ist uns nicht bekannt.

## **Wie funktioniert die eAU-Abfrage zum Thema Kind krank?**

Hier gilt weiterhin das alte Verfahren mit einem Papiernachweis und noch kein eAU-Verfahren.

**Ich bin für den Lohn von beeinträchtigten Personen zuständig und darunter haben wir viele EU-Rentner (Beitragsgruppe 3101). Bisher war es so, dass die Krankenkasse keine Au-Bescheinigung von den EU-Rentnern bekommen hat, da sie kein Anspruch auf Krankengeld haben.**

Auch hier wird jetzt eine eAU übermittelt. Wie auch bei Minijobber.

**Das der AN Arbeitslosengeld beantragt kann aber manchmal auch erst nach einigen Monaten sein und dann?**  
Erst wenn Sie die Anforderung erhalten, übermitteln Sie die Bescheinigung über das BEA-Verfahren.

**Wenn ich Arbeitszeitkonten für geringfügig Beschäftigte pflege, muss ich da für die Beurteilung der Jahresgrenzen auch auf das Zeitjahr gehen?**

Sie müssen für die Prüfung der Entgeltgrenze von 520 EUR das regelmäßige Arbeitsentgelt vorausschauend für die nächsten 12 Monate vornehmen (Jahresbetrachtung = Zeitjahr).

**Zu oben gestellter Frage: wie kann ich den AOK-Sachbearbeiter dazu bewegen eine abschließende elektronische Meldung zu schicken?**

Das sollte automatisch gehen. Falls das im Einzelfall nicht klappt, melden Sie sich gerne telefonisch bei Ihrer AOK vor Ort und wir gehen gemeinsam auf die Fehlersuche.

**Wir haben einen Mandanten der die Zuschläge für Nacht-, Feiertag- und Wochenendarbeiten einen Monat später auszahlt. Wie wird dies in der Entscheidung berücksichtigt, ob ein Midijob vorliegt oder nicht? Die Zuschläge werden berechnet nach tatsächlich geleisteter Arbeit. Fällt also unterschiedliche hoch aus?**

Die Zuschläge werden im Monat der Zahlung berücksichtigt. Bei tatsächlich geleisteter Arbeit an diesen Tagen sind die Zuschläge sowohl steuer- als auch sozialversicherungsfrei und somit nicht anzurechnen. Nur bei Weiterzahlung, während Urlaub oder Krankheit, weil hier nicht gearbeitet wurde.

**Wo fange ich dann mit dem Zeitjahr an und wo höre ich damit auf?**

Bei einer bestehenden Beschäftigung am 1.10.22, Dauer 12 Monate also vom 01.10.2022 – 30.09.2023.

**Frage zum Midijob: Wenn eines Kollegen im Laufe der Jahre Ihre Arbeitsstunden und somit auch ihr Gehalt reduziert, dass sie bei Steuerklasse IV auf ca. 1.000 € brutto kommt, muss dann zwingend der Midijob angewendet werden?**

Ja, bei Veränderungen ist eine neue Beurteilung vorzunehmen und die Anwendung ist verpflichtend.

**Gab es wegen Corona eine Sonderregelung bzgl. der Höhe der unvorhergesehenen Höhe bei Minijobbern?**

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung bei Minijobbern gab es während der Corona-Zeit keine Sonderregelung bei der Höhe des Entgeltes. Es ist bei 450 € geblieben. Eine unvorhergesehene Überschreitung von drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres war unschädlich, auch wenn der Jahresverdienst über 5.400 € lag. Diese Regelung gilt nicht mehr.

**Welche Konsequenzen ergeben sich, wenn bisher verabsäumt wurde, die Kolleginnen richtig zu beurteilen und sie als "normale" bzw. sog. Teilzeit-Arbeitnehmer geführt werden?**

Es wurden zu viel Beiträge durch den Arbeitnehmer bezahlt.

**Muss ich das dann monatlich machen bei einem Arbeitszeitkonto und schwankenden Arbeitsentgelten von geringfügig Beschäftigten?**

In diesem Fall ist das regelmäßige Entgelt durch eine Schätzung oder durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln.