

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Trends & Tipps 2023“ am 28.11.2022 um 13:30 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Wie verhält es sich mit der Coronaprämie für Minijobs?

Die Coronaprämie ist beitragsfrei und wirkt sich so gesehen nicht aus.

Im Monat 11 gab es Weihnachtsgeld und da stelle ich fest, dass die Grenze von 6240 Euro überschritten ist. Das heißt die vergangenen Monate muss ich anders verschlüsseln, oder?

Sofern das Weihnachtsgeld von vornherein feststand, muss die SV-rechtliche Beurteilung entsprechend vorgenommen bzw. korrigiert werden.

Folie 9: Benötige ich dann zum 01.01.2023 einen neuen Befreiungsantrag zur Rentenversicherungspflicht? Ist das dann immer ein neues Beschäftigungsverhältnis?

Nein, es handelt sich nicht um ein neues Beschäftigungsverhältnis. Es ist kein neuer Antrag notwendig.

Folie 11: Was ist, wenn ein Mitarbeiter nur z. B. 8 Monate beschäftigt? Ist dann das Jahresentgelt auf 8 Monate (=4160 Euro) zu berechnen?

Ja, das ist korrekt. Es ist immer eine vorausschauende Betrachtung erforderlich. Sofern feststeht, dass das Arbeitsverhältnis lediglich 8 Monate andauert, sind die 520 Euro * 8 zu nehmen, also 4.160 Euro.

Wie rechne ich das Beispiel 2 bei unterschiedlich hohem Verdienst (z. B. in der Gastronomie), wo kein regelmäßiges Entgelt festgelegt ist?

Bei saisonal geplanten Schwankungen ist die 1.040-Euro-Grenze nicht zu beachten, aber es darf sich nicht um unverhältnismäßige Schwankungen handeln.

Muss die RV-befreiung ab 01.10.2022 NEU beantragt werden?

Nein, das ist nicht erforderlich.

Wenn ich einen Beschäftigten habe, der bis 30.09.22 monatlich 440 € und ab 01.10.22 520 € verdient, muss ich keine Ummeldungen vornehmen, oder?

Nein, da es ja weiterhin ein geringfügiger Minijob bleibt.

Bei der Beurteilung, ob es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt, ist die jahreshöchstverdienstgrenze nicht anteilig entsprechend den Beschäftigungsmonaten zu berechnen?

Sollte bei Beginn der Beschäftigung schon feststehen, dass der MA nicht 12 Monate beschäftigt ist, sondern nur z.B. 8, dann ist die vorausschauende Betrachtung mit 8 Monaten vorzunehmen.

Wie ist das, wenn ich als teilzeitbeschäftigte unter 1600 € bin, bin ich dann automatisch ein Midijobber?

Ja, der Midijob-Bereich gilt bei einem Entgelt von 520,01 EUR bis 1.600,00 EUR (ab 01.01.2023 = 2.000,00 EUR)

Eine Mitarbeiterin liegt in der Midijob-Grenze und möchte trotzdem RV-Beiträge leisten. Ist dies möglich?

Wenn die Mitarbeiterin mehr als 520 Euro verdient, ist sie in der Rentenversicherung pflichtversichert.

Folie 12: Warum wird der Januar des Folgejahres eingerechnet? Muss ich hier auch das Zeitjahr zu Grunde legen?

Ja, die Beschäftigung beginnt zum 01.02.2023, d. h. ein Zeitjahr bis 31.01.2024.

Folie 24: Wie verhält sich die Berechnung der festgelegten Grenze bei Stundenlohnempfängern?

Das regelmäßige Arbeitsentgelt (s. Folie 20) ist prognostisch zu berechnen.

Mtl. Gehalt EUR 500,00, also Midi bis 30.09.22. Was ist jetzt mit dem über den Arbeitnehmer mitkrankenversicherten Kind? Gibt es im Übergangsbereich Anspruch auf Familienversicherung?

Bis 30.09. handelte es um einen Midijob. Ab 01.10.2022 befindet sich der Personenkreis im Bestandsschutz bis längstens 31.12.2023. Solange bleibt die Versicherungspflicht erhalten. Damit auch ein Anspruch auf Familienversicherung für die Kinder.

Midijob. Beschäftigt ab 1.4.2022. Bisher kein Midijob. Im Oktober Verdienst unter 1600. Beschäftigungsende 31.10.2022. Midijob oder nicht?

Ja, Midijob, die Grenzen gelten ab 01.10.2022.

Gilt also grundsätzlich nicht mehr das Kalenderjahr als Berechnungsgröße also immer ein Zeitjahr?

Das ist korrekt. Es ist immer eine vorausschauende Betrachtung für 12 Monate vorzunehmen.

Wo kann ich das denn sehen, kontrollieren?

Auf Ihrer Gehaltsabrechnung.

Pflichtversicherung im Midijob ist aber für den An zu einem reduzierten Betrag, kann das seitens der AN freiwillig erhöht werden?

Nein, die Beiträge werden nach dem tatsächlichen Entgelt berechnet und auch dem RV-Träger übermittelt.

Kann man sich während eines laufenden Minijobs nachträglich von der Rentenversicherung befreien lassen?

Ja, das ist möglich.

Bei einem Orientierungsjahr nach dem Abi mit einer Beschäftigung als Minijob, ist es sinnvoll zur RV einzuzahlen?

Letztendlich können Sie das nur selbst entscheiden. Finanziell wird sich das vermutlich eher nicht lohnen; sollen jedoch noch "Beitragszeiten" für die RV benötigt werden, ist das sicherlich interessant.

Ich meinte im Vorhinein, ob der Arbeitgeber das auch richtig macht?

Ihr Arbeitgeber wird sicherlich mit zertifizierten Entgeltabrechnungsprogrammen arbeiten. Wir gehen daher davon aus, dass die Beitragsberechnung korrekt vorgenommen wird.

Werden auch AUs mit Kind elektronisch übertragen?

AUs für Kinderpflegekrankengeld werden weiterhin in Papierform ausgestellt. In diesem Fall ist das Kind krank und nicht die Eltern.

Wie ist die Berechnungsprognose im Übergangsbereich zu rechnen, wenn der Lohn mtl. schwankt und es kein "regelmäßig vereinbartes Entgelt gibt, da die Grenze ja auch ab 01.01.23 steigt?

Auch bei nicht regelmäßigem Entgelt ist -ggfs. auch nach gewissenhafter Schätzung- eine Vorausbeurteilung vorzunehmen.

Heißt das, der Arbeitgeber zahlt den Differenzbetrag allein? Dann passt die AG - Belastung nicht mehr?

Die Beiträge werden immer vom tatsächlichen Entgelt ermittelt - so gesehen ist der Differenzbetrag vom AG zu zahlen.

Midijob. Beschäftigt ab 1.4.2022. Unregelmäßiges Entgelt aber über bisherigen Midijob Grenze. Im Oktober aber unter 1600.Beschäftigungsende Oktober 2022. Midijob oder nicht, weil regelmäßig in der Vergangenheit über 1600.

Der Zeitraum bis zum 30.09.2022 ist nach dem bis dahin geltenden Recht zu beurteilen. Nur für den Oktober könnte sich eine Änderung ergeben.

Gilt die Pflicht denn auch für die Ärzte? Denn es gibt immer noch welche die NICHT übermitteln

Vom 01.01.2023 an besteht eine Pflicht für die Übermittlung.

Wie ist die Aufteilung ab 01.01.23, wenn ich regelmäßig 1600 € verdiene?

Hierzu bietet sich unser Minijob- und Übergangsbereichsrechner auf unserer Firmenkundenseite an. Hiermit können Sie jeden Entgeltwert "ausprobieren" und überprüfen.

Wie kommt der AG an die Kranktage, wenn Minijobber die AU nicht vorlegen/ der Arzt nicht übermittelt?

Auch die Minijobber müssen sich beim Arbeitgeber krankmelden und der Arbeitgeber kann dann den Zeitraum abfragen.

Kann es sein, dass die Abfrage der eAU bei den Minijobbern länger dauert als bei den Teil- u. Vollzeitkräften? Ich erhalten die Rückmeldungen für die Teilzeit- und Vollzeitkräften schneller als bei den Minijobbern.

Nein, eigentlich nicht. Sowohl die AU-Zeiten der Minijobber als auch der Teil- und Vollzeitkräfte werden den Krankenkassen gleichermaßen von den Ärzten übermittelt.

Gibt es hierfür ein Beispiel? Wie wird dann gerechnet? Ich kann nicht in die Zukunft sehen?

Ein Weg wäre es, die zu erwartenden Arbeitsstunden innerhalb eines bestimmten Zeitraumes (Woche, Monat) hochzurechnen und daraus eine Prognose zu ziehen.

eAU auch bei Krankenhausaufenthalt?

Nein, Zeiten einer stationären Behandlung fließen aktuell nicht ein.

Können die Daten parallel abgefragt werden? Vom Steuerberater und von mir über SV-Net?

Ja, das ist möglich.

Was sollen wir tun, wenn wir als AG die Infos über Krankheit bzw. den ersten Tag der Krankheit vom AN nicht erhalten?

Dazu ist er arbeitsrechtlich verpflichtet.

Kann bei der Übermittlung der AU festgestellt werden, dass es sich um einen Arbeitsunfall handelt?

Wenn es zu dem Zeitpunkt der Krankenkasse bekannt ist, dass es sich um einen Arbeitsunfall handelt, wird diese Information ebenfalls übermittelt.

Wie ruft man Neue Mitarbeiter ab - ohne Abrechnung keine Anmeldung?

Zunächst müssen die Mitarbeiter zur zuständigen Krankenkasse angemeldet werden - es muss eine Beschäftigung vorliegen, damit die Daten abgerufen werden können.

Muss die AU-Abfrage zeitnah erfolgen (zwingend 1x wöchentlich) oder könnte man auch z.B. nur 1x im Monat für die Abrechnung abrufen? Macht für 1-3 Tages-AUs keinen Sinn, ggf. dann später zur Überprüfung, wenn sich Krankentage häufen. Oder verfällt das Abrufrecht irgendwann?

Uns ist nicht bekannt, dass das Abrufrecht zu einem bestimmten Zeitpunkt verfällt. Es ist sinnvoll, die Daten regelmäßig abzurufen.

Muss ein Arbeitnehmer schon am ersten Tag eine Krankmeldung anzeigen?

Dies hängt von den Regelungen des Arbeitgebers ab. Einige akzeptieren auch drei Tage ohne eine AU. Aber ganz grundsätzlich haben sich die AN natürlich zumindest telefonisch unverzüglich krank zu melden.

Wie funktioniert das Verfahren bei privat KV-Arbeitnehmern?

Hier werden Sie weiterhin die AU-Bescheinigungen in Papierform erhalten.

Könnte oder ergibt sich eine Änderung?

Wenn das Arbeitsentgelt unter 1600,00 EUR liegt, dann ist die Regelung ab dem 01.10.2022 anzuwenden.

Das heißt, der Arbeitnehmer braucht keine AU mehr abgeben?

Das ist richtig, eine "Papierausfertigung" für den Arbeitgeber gibt es nicht mehr. Es bleibt jedoch die Verpflichtung, sich unverzüglich krank zu melden.

Kann auch wöchentlich eine Abfrage über die Betriebsnummer des Arbeitgebers erfolgen? Der Aufwand das pro Mitarbeiter zu machen ist sehr hoch.

Nein, das ist nicht möglich. Für jede/n AN muss eine Einzelabfrage eingestellt werden.

Wie lang sind die AUs abrufbar?

Unseres Wissens nach gibt es hier keine zeitliche Begrenzung. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch im laufenden Beschäftigungsverhältnis befinden.

Ab wann beginnt die abzufragende Fehlzeit einer Folge-AU? Ab Beginn des 1. Tages der AU oder ab 1. Tag der Folge-AU?

Wenn Sie den Zeitraum der Folge-AU abfragen, wird Ihnen der gesamte Zeitraum der laufenden Erkrankung mitgeteilt.

Welche SV Meldung muss ich abgeben, wenn die Mitarbeiter einer 2. Betriebsstätte alle ohne Arbeitsvertragsänderung in die 1. Betriebsstätte mit einer anderen Betriebsnummer übergehen. 13 oder 10 und 33 oder 30?

Abmeldung= 33, Anmeldung = 13.

Was ist mit Mitarbeitern, die in der Personengruppe KV Pflicht 3 sind; kann man hier auch die eAU abrufen?

Ja, auch diese Personen sind ja krankenversichert, nur eben ohne Anspruch auf Krankengeld.

Wird vom System der Krankenkasse erkannt, dass es sich ggf. um eine Folgebeseinigung handelt, obwohl der Arzt dies verkehrt gekennzeichnet hat?

Ja, das wird durch eine Ausweitung des Zeitraums durch das System erkannt.

Erfahren wir hier auch etwas über den Vaterschaftsurlaub?

Nein, Elternzeit ist keine Arbeitsunfähigkeit.

Gibt es neues für KUG und Quarantäne im Jahr 2023?

Hierzu liegen uns derzeit noch keine aktuellen Informationen vor.

Wie verhält es sich bei Klinikaufenthalten, da gibt es ja keine AU, sondern eine Aufenthaltsbescheinigung?

Auch Krankenhausaufenthalte werden dem Kommunikationsserver zugeleitet und lassen sich somit abfragen.

Muss jede Krankenkasse einzeln abgerufen werden? Oder gibt es ein Sammelabruf der Au Bescheinigungen?

Jede Krankenkasse muss separat abgerufen werden, dass lässt sich aber im Programm hinterlegen.

Wird es noch eine Übergangsfrist geben, wo Ärzte trotzdem noch eine Papier AU ausstellen können?

Diese Übergangsfrist läuft jetzt zum 31.12.2022 aus. Ab 01.01.2022 werden keine Papier-AUs mehr ausgestellt werden.

Übermitteln die Arztpraxen täglich an die Krankenkassen?

In der Regel sollten die Arztpraxen täglich die Daten übermitteln.

Wie ist für den AG erkennbar, ob es sich um eine Folgebescheinigung oder um eine Erstbescheinigung (bei neuer Diagnose) handelt?

Das wird vom behandelnden Arzt übermittelt.

Welche Problematik kann es geben bei Einheit des Verhinderungsfalls mit der eAU?

Wenn die Fälle auch in EDV der Krankenkasse nicht verknüpft werden können, kann eine AU während einer Wiedereingliederung separat angezeigt werden. In solchen Fällen können Sie aber immer Kontakt mit der Krankenkasse aufnehmen. Es werden sicher eher Ausnahmefälle sein.

Kostet der Papierausdruck auf Wunsch Gebühren für den Mitarbeiter?

Dazu haben wir noch keine Informationen.

Ich bin allein für HR zuständig. Was wäre, wenn ich erst nach 2 Wochen Urlaub die Zeiten abrufe?

Das hat keinen direkten Einfluss. Bitte weisen Sie Ihre Arbeitnehmer darauf hin, dass sie sich bei AU-Beginn auch unverzüglich arbeitsunfähig melden sollten.

Kann der Arzt Kosten für den Papierausdruck vom AN verlangen?

Das ist uns nicht bekannt.

Werden Folgebescheinigungen klar definiert?

Ja, daran ändert sich zum 01.01.2023 nichts.

Gibt es ab dem 01.01.23 für den Arbeitgeber keine Papierkrankmeldung mehr?

Ab dem Zeitpunkt entfallen die Papierbescheinigungen. Es gibt nur noch auf Wunsch einen Ausdruck für den Versicherten.

Warum kann die Krankenkasse nicht den Arbeitgeber direkt informieren?

Dies ist gesetzlich nicht vorgesehen.

Aber in der Vergangenheit nicht regelmäßig unter 1600 nur im Oktober. Also Oktober Midijob?

Sie konnten die Beschäftigung bis zum 30.09.2022 nur nach dem geltenden Recht beurteilen. Damit wäre nur der Oktober 2022 mit der neuen Grenze zu beurteilen.

Wie genau rufe ich den die Zeiten ab, bekommt man Zugänge bei den einzelnen Krankenkassen?

Das machen Sie (oder der Steuerberater) direkt über Ihr systemgeprüftes Abrechnungsprogramm oder die Software SV-Net.

Ist erkenntlich, dass es sich um eine Folge AU handelt? Es können auch zwei verschiedene Krankheiten hintereinander sein. Es geht hier um die Verknüpfung. Ist das ersichtlich?

Es ändert sich zum 01.01.2023 nichts bezüglich der Erst- bzw. Folgebescheinigungen.

Thema Vaterschaftsurlaub war wegen 2024? angeblich jetzt verabschiedet.

Derzeit liegen uns noch keine aktuellen Infos zum Thema Vaterschaftsurlaub vor. Wir sind selbst gespannt, wann das Thema verabschiedet wird.

Kann man die Mitarbeiter bitten den oberen Abschnitt der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu schicken?

Ja, da ist möglich.

Wer bezahlt die Tage vom 23. bis 26?

Wenn der AN sich ab 23. krankgemeldet hat, hat der AG grundsätzlich Entgeltfortzahlung zu leisten. Andererseits darf er auf eine ärztliche AU-Bescheinigung ab dem ersten Tag bestehen (Arbeitsrecht).

Wie werden zukünftig ausländische AUs berücksichtigt?

Diese werden noch in Papierform eingereicht.

Wird die Diagnose übermittelt oder nur welche Zeiten zur aktuellen AU zuzählen?

An Sie als Arbeitgeber werden keine Diagnosen übermittelt, sondern lediglich ein Hinweis auf die anzurechnenden Zeiten.

Zählen die 3 Karenztage nicht zur Berechnung des Lohnfortzahlungszeitraumes?

Doch, auch diese Tage zählen mit zur Berechnung der 42 Tage

Bekommt der AN Geld vom AG, obwohl er nicht zur Arbeit erschienen ist?

Grundsätzlich ja, aber der AG darf, wie gesagt, auf eine ärztliche AU-Bescheinigung ab dem ersten Tag bestehen.

Folie 31: Wie kann man eAU für neue Mitarbeiter im ersten Monat der Beschäftigung abrufen?

Die Zeiten können trotzdem abgefragt werden, sobald der Arbeitnehmer bei der Krankenkasse angemeldet wurde.

Was ist mit Kind-Krank?

Dafür wird weiterhin eine Bescheinigung in Papierform vom Kinderarzt ausgestellt.

Zählt auch eine Reha mit?

Rehaeinrichtungen können noch keine Daten zu den Aufenthaltszeiträumen übermitteln. Hier gibt es noch Bescheinigungen in Papierform.

Was passiert, wenn ich nicht die AU bei der Krankenkasse Abfrage?

Es gibt zwar keine Konsequenzen bei nicht erfolgter Abfrage, aber die Abfrage sollte der AG aus eigenem Interesse regelmäßig durchführen.

Warum kann die Anfrage nicht gestellt werden, was bedeutet die Wartezeit von 6 Monaten?

Bei den Zeiträumen von 6 und 12 Monaten geht es um anrechenbare Vorerkrankungen im Sinne der Entgeltfortzahlung. Hier sollten Sie sich im Zweifel telefonisch mit der Krankenkasse des Versicherten in Verbindung setzen. Eine Anfrage von Diagnosen ist nicht möglich, da diese auch auf den Bescheinigungen für den Arbeitgeber nicht angegeben waren.

Zählen die 3 Karenztage nicht zur Berechnung des Lohnfortzahlungszeitraumes?

Doch, sie zählen mit, wenn der AN sich unverzüglich am ersten Tag des Fernbleibens von der Arbeit bei Ihnen krankgemeldet hat, z.B. telefonisch.

Was mache ich, wenn mir der AN "seine" Papiaerausfertigung, mit Diagnose! schickt? Stichwort Datenschutz.

Es empfiehlt sich ein Hinweis an den Beschäftigten, dass es hier um seine sehr persönlichen Daten handelt.

Welche Antwort erfolgt denn, wenn die Abfrage nicht hätte gestellt werden dürfen?

Der Wortlaut ist uns nicht bekannt, aber bei Vorliegen eines Ausschlussgrundes (z. B. kein Beschäftigungsverhältnis mehr bei der abfragenden Person) wird eine Auskunft nicht erteilt werden.

Wurden eben nicht 12 Monate bzgl. der Vorerkrankung genannt? Eben waren es 6 Monate. Das verwirrt mich gerade etwas.

6 Monate wird rückwirkend bei einer neuen AU geschaut, ob Vorerkrankungszeiten vorliegen. Wenn das nicht der Fall ist, beginnt wieder einer neuer 12 Monatszeitraum, in dem ein Anspruch auf 42 Tage EFZ besteht. Nach 12 Monaten beginnt wieder ein neuer solcher Zeitraum, auch wenn die EFZ schon im alten Jahreszeitraum erschöpft war.

Was muss auf einer ausländischen AU stehen, damit sie Gültigkeit hat?

Es sollten eindeutig die Angaben zur Person, zur Dauer der Arbeitsunfähigkeit und des behandelnden / bescheinigenden Arztes zu erkennen sein.

Kann ich eine eAU-Abfrage über alle Mitarbeiter stellen?

Nein, das ist zurzeit nicht vorgesehen.

Wenn keine eAU vom Arbeitgeber abgefragt wird, kann man trotzdem Vorerkrankungen abfragen?

Vorerkrankungen können trotzdem abgefragt werden.

Wenn ich meinen Mitarbeiter die AU glauben, braucht es dann eine e-AU-Abfrage?

Wir empfehlen, immer eine Abfrage zu stellen.

Welche Regelung gilt für privat Versicherte?

Bei den privatversicherten Arbeitnehmern ändert sich zunächst nichts. Diese erhalten ihre AU weiterhin in Papier.

Wie erfahre ich, wenn AN in Kur oder Reha geht. Ist hier ein Abruf auch möglich?

Da Kliniken noch nicht übermitteln können, muss Ihnen der Arbeitnehmer eine Aufnahmebescheinigung vorlegen.

Bei eAU-Abfrage gibt es große Probleme mit Folge-AU: Oft wird nur Erst-AU genommen, Folge-AU wird ignoriert und sogar Fehlzeit (falsch) korrigiert. Muss man Folge-AU anders abfragen?

Nein, das ist nicht möglich.

Die 3 - Tage - Karenz ist dann AG - Problem und gehört nicht zur KG-Berechnungszeit!?! Das könnte dann mtl. vom AN genutzt werden, ohne AU - Erstattung oder EEL - Ansatz?

Die "Drei-Tage" sind keine gesetzliche Vorgabe, dies kann einseitig vom Arbeitgeber geregelt werden.

Muss der Mitarbeiter für die Gleitzone dies schriftlich anerkennen? Kann oder muss der Arbeitgeber eigenmächtig die Gleitzone anwenden?

Nein, ein Anerkenntnis der AN ist nicht erforderlich. Der Übergangsbereich ist gesetzlich geregelt und muss angewendet werden. Der Arbeitgeber ist auch verpflichtet die Beiträge im Übergangsbereich zu berechnen.

Wenn ein Minijobber sich krankmeldet und die AU kommt später nicht als eAU und ein anderer Minijobber macht Krankheitsvertretung. Was ist mit dem unvorhergesehenen Überschreiten?

Kurzfristige Krankheitsvertretung ist grundsätzlich unvorhergesehen. Dabei ist es unerheblich, ob ein Minijobber einen anderen Vertritt oder einen versicherungspflichtigen Beschäftigten.

Folie 35: Au ab 26.04. kann U1 trotzdem ab 23.04. beantragt werden?

Ja, die U1 kann ab dem 23.04. beantragt werden.

Findet eine Übermittlung der Abfrage der eAU nur bei Krankheit statt oder auch bei Wiedereingliederung? Wir hatten hier bisher eine Unterscheidung in der Abwesenheit, jedoch soll die Abwesenheit Wiedereingliederung lt. unserem IT-Dienstleister nicht abgefragt. E.?

Solange eine AU-Zeit vom Arzt übermittelt wird, sollten die Zeiten abrufbar sein.

Was passiert mit den 3 Tagen vor dem gemeldeten AU-Zeitraum, zählt diese bei den 42 Tagen nicht mit. Der AG zahlt auch LFZ.G?

Doch, diese Tage zählen auch mit.

Wird der Arbeitnehmer beim Arzt gefragt, ob er an dem Tag bereits gearbeitet hat?

Davon gehen wir aus.

Zählen Tage ohne AU zur Lohnfortzahlung oder nicht?

Auch für diese Tage muss Entgeltfortzahlung geleistet werden, wenn der AN sich unverzüglich krankgemeldet hatte (z.B. telefonisch). Ansonsten wäre es unentschuldigtes Fehlen.

Ich hatte die Erfahrung gemacht, dass ich eine Papier AU des AN vorliegen hatte und nach der Abfrage der eAU habe ich fast eine Woche auf die Rückmeldung der KK gewartet. Abfrage war 21.11. Antwort heute. Meldung kam immer AU liegt nicht vor. Kann es sein, dass hier der Arzt erst so spät übermittelt hat?

Das lässt sich von hier aus nicht nachvollziehen, aber dies wäre eine der Möglichkeiten.

Warum kann die Krankenkasse das nicht an die Arbeitgeber übermitteln?

Dies ist gesetzlich nicht erlaubt.

Bei Menschen in Arbeitsgelegenheiten, fragt das Jobcenter direkt ab?

Meinen Sie die sog. "1-Euro-Jobber"? Da hier faktisch kein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist eine Abfrage durch den "Arbeitgeber" nicht möglich.

Wie lange stehen die eAU-Meldungen bei der KK zur Verfügung?

Eine Löschung ist nach heutigem Kenntnisstand nicht vorgesehen.

Gibt es eine U1-Erstattung ohne Abfrage des Krankzeitraums?

Ja, die Erstattung gibt es immer schon, auch wenn uns die AU zum Zeitpunkt des Antrags noch nicht vorliegt.

Midijob: Heißt das, der Arbeitgeber zahlt den Differenzbetrag allein? Dann passt die AG - Belastung nicht mehr.

Bei Midijobs zahlt der Arbeitgeber einen höheren Beitragsanteil als der Arbeitnehmer. Das ist vom Gesetzgeber so gewollt, um Arbeitnehmer mit geringerem Entgelt zu entlasten.

Wo muss man sich anmelden oder geht immer SV-Net?

Sie können sich über SV-Net anmelden. Es funktioniert aber auch Ihr "normales" Entgeltabrechnungsprogramm.

Die Wiedereingliederung bleibt auch in Papierform?

Sofern die Wiedereingliederung während des Krankengeldbezuges durchgeführt wird, bleibt es bei der Papierform.

Fällt auch die Mitführungspflicht bei div. Berufen weg?

Ja, das ist korrekt.

Also gibt es auch Erstattung, wenn kein elektronischer Abruf erfolgt?

Ja.

Wie lange wird es möglich sein die eAU bei den KK abzurufen. Wenn z.B. die Lohnsachbearbeiterin im Urlaub ist und ihre Vertretung krank ist?

Eine Frist ist uns nicht bekannt. Wichtig ist jedoch, dass das Beschäftigungsverhältnis des AN bestehen muss- ansonsten ist ein Abruf nicht möglich.

Was ist, wenn es schon lange her ist, dass der Mitarbeiter ausgetreten ist und dass dies das Programm nicht leistet?

Da wurden noch Papier-AUs ausgestellt. Diese sind zu verwenden bzw. anzufordern.

ich muss explizit vor der Abfrage wissen, welcher Mitarbeiter krank ist, wenn der Mitarbeiter sich im geplanten Urlaub befindet, kann es sich als schwierig gestalten?

Auch im Urlaub sind Arbeitnehmer ja verpflichtet, sich unverzüglich beim Arbeitgeber krankzumelden.

Muss Arb.beschein. über BEA automatisch bei Austritt AN an Arbeitsagentur gemacht werden? Bisher nur auf Anfrage gemacht.

Ja, das ist ab 01.01.2023 verpflichtend!

Gilt die Einmalzahlung i.H.v. 3000 € bis 31.12.23 (wie Sie gerade sagten) oder 31.12.24 wie in der Vorlage geschrieben?

Es gilt der 31.12.2024.

Wenn das aber schon 2 Jahre oder länger her ist?

Eine Abfrage ist erst seit diesem Jahr technisch möglich, d.h. für 2021 können keine Daten abgefragt werden.

D.h. bei Angabe einer Krankheit ohne AU (3-Tage) hat der AG das Recht, diese ggfls. nicht zu zahlen!?!

Sollte die 3 Tage Regel in Ihrem Unternehmen bestehen, dann ist das Entgelt auch fortzuzahlen. Der AG muss seine Arbeitnehmer informieren, sollte er eine AU ab dem ersten Tagen fordern.

Kein ICD wert notwendig? Krankheitsgrund.

Für den Arbeitgeber wird die Diagnose nicht nachgewiesen.

Gibt es schon Infos zur Pfändbarkeit der Inflationsausgleichsprämie (max. 3000 Euro)?

Nein, darüber haben wir aktuell noch keine Informationen.

Normalerweise aber für die Krankenkasse, kann die dann bei der ausländischen AU fehlen?

Es ist abhängig davon, in welchem Land der Versicherte erkrankt ist, denn wenn ein Sozialversicherungsabkommen besteht, erhalten wir auch Standardformulare mit den Diagnosen.

BEA - Arbeitslosenbescheinigung - was ist, wenn der Mitarbeiter lange schon ausgetreten ist und wir die Bescheinigung nicht mehr elektronisch erstellen können. Oder auch wenn der MA lange in Elternzeit ohne Entgelt beschäftigt war, dann kann das Programm das nicht leisten. Nicht als BEA! wie soll das dann funktionieren?

Für Arbeitsverhältnisse, die bis zum 31.12.2022 enden, können die Bescheinigung noch in Papierform oder maschineller Form eingereicht werden. Das gilt auch für zu bescheinigende Nebeneinkommen für 2022.

Privat krankenversicherter Rentner im Minijob muss Arbeitgeber pauschale Krankenversicherung bezahlen?

Ja.

Block 3+4: Unsere Abrechnung wird über einen Dienstleister erledigt. Ist es möglich wir als Arbeitgeber die eAU-Daten über das SV-Net abzurufen und unser Dienstleister die Vorerkrankungszeiten über das Entgeltabrechnungsprogramm?

Ja, das ist möglich.

Unser Mandant hat über 30 AN und nimmt an der Lohnfortzahlung nicht mehr teil. muss ich die Krankzeiten wegen Ende der Lohnfortzahlung 6 Wochen und Krankengeld-Bezug trotzdem laufend bei KK abfragen?

Eine Abfrage empfiehlt sich in jedem Fall, schließlich ist auch Entgeltfortzahlung zu leisten.

Wie ist das mit Sonntagszuschlägen bei Minijobs?

Zum Arbeitsentgelt gehören alle steuerpflichtigen Einnahmen.

Welche Krankenkasse erfasse ich bei freiwillig oder privat Versicherten geringfügig Beschäftigten?

Bei freiwillig Versicherten die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin versichert ist. Bei privat krankenversicherten Beschäftigten ist die Krankenkasse anzugeben, zu der die Beiträge zur Rentenversicherung abgeführt werden.