

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Trends & Tipps 2023“ am 10.01.2023 um 10:30 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Macht es keinen Unterschied, wenn beim Zeitjahr bis 30.09. nur 450,00 € Grenze galt?

Die ursprüngliche Beurteilung bis 30.09.2022 bleibt bestehen. Zum 01.10.2022 ist eine neue Beurteilung vorausschauend für 12 Kalendermonate vorzunehmen.

Muss dann ab Mai, Juli, Oktober nicht immer wieder ein neues Zeitjahr zur Berechnung zu Grunde gelegt werden?

Eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung in die Zukunft erfolgt nur, wenn sich z.B. das monatliche Entgelt dauerhaft ändert (Gehaltserhöhung). In dem Beispiel in Folie 11 handelt es sich unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze.

Folie 13: Wann genau greift die Regelung, dass max. 2 Monate der Überschreitung der 520 € gilt? Immer nur wenn die 6240 EUR pro Jahr überschritten werden?

Richtig, erst bei Überschreitung von 6240 EUR im Zeitjahr greift diese Regelung.

Folie 11: Bezieht sich die Bewertung ausschließlich auf die JAEG oder dürfen nur zwei Monate über 520 € verdient werden?

Die Jahresgrenze von 6240 EUR darf 2x bis zu einem monatlichen Höchstbetrag von 1040,00 EUR überschritten werden.

Wenn dann bereits planmäßig in einigen Monaten z.B. 550 EUR verdient wurden und dann kommt es unvorhersehbar zu einmalig mehr, so dass die 6240 EUR überschritten werden?

Vorhersehbare Überschreitungen (z.B. aufgrund saisonaler Schwankungen) sind bis zum Jahresbetrag von 6240,00 EUR unerheblich.

Gilt die Übergangsregelung auch für Altersrentner?

Die Altersrentner sind in aller Regel anderweitig krankenversichert. Daher entfällt die Übergangsregelung.

Demnach darf mehr als zwei Mal über 520 € verdient werden.

Die Jahresgrenze von 6240 EUR darf 2x bis zu einem monatlichen Höchstbetrag von 1040,00 EUR überschritten werden.

Wie sieht die Prognose-Beurteilung / Übergangsbereich bei hohem Std. Lohn aus? Auch wenn das Monatsgehalt unter 2 Tsd. Euro liegt.

Solange die Grenze von 2.000 EUR im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird, muss der Übergangsbereich angewandt werden.

Midijob: Wenn durch gelegentliches Überschreiten (z. B. Prämie Umsatz) die 2.000,00 € übersteigt -> muss der Haken im Übergangsbereich entfernt werden oder bleibt das Kennzeichen Übergangsbereich bestehen?

Bei der nächsten Entgeltmeldung ist das Kennzeichen „1“ für Verdienst innerhalb und außerhalb des Übergangsbereich zu verwenden.

Beispiel 7: was ist mit einem Stundenlöhner? Muss das monatliche Entgelt aus der Multiplikation vom dem Stundensatz und den im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsstunden berechnet? Die tatsächlichen Arbeitsstunden ändert sich monatlich wg. der Überstunden.

Sollte die Grenze von 2.000 EUR überschritten werden, sind in diesem Monat die Regelungen des Übergangsbereichs nicht anzuwenden.

Kann der Arbeitnehmer auch auf die Anwendung der Beitragsreduzierung im Midijob verzichten?

Nein, sie ist gesetzlich verpflichtend bei einem monatlichen regelmäßigen Entgelt zwischen 520,01 Euro und 1.600 Euro bzw. 2.000 Euro ab 1.1.2023.

Wie wirkt sich eine regelmäßig gezahlte Inflationsausgleichsprämie auf den Übergangsbereich aus?

Die Inflationsausgleichsprämie bleibt bei der Prüfung im Übergangsbereich außer Betracht.

Unser Sohn, familienversichert, studiert und arbeitet bei der Universität als Tutor/Übungsleiter (für ihn ist das sozialabgaben- und steuerfrei, nur Anteil Rentenversicherung). Wenn er nun zusätzlich noch als Minijobber in unserem Büro arbeiten würde, wie wirkt sich das auf die Sozial- und Steuerabgaben aus? Ist das „schädlich“ für seinen Übungsleiterjob bzw. den Übungsleiterfreibetrag? Sind ggf. zusätzliche Beträge und Steuern durch unseren Sohn/unser Büro zu entrichten? Ich hatte diese Frage schon einmal bei der AOK gestellt, aber leider keine Antwort erhalten und nutze deswegen den Chat hier. Eine Antwort auf diese sehr spezielle Frage (interessiert vielleicht nicht so viele) gerne auch später per E-Mail.

Ein Minijob neben der Beschäftigung als Werksstudent ist grundsätzlich möglich. Jedoch kann dadurch die für den Studentenjob maßgebliche 20-Stunden-Wochengrenze überschritten werden. Dies würde zur Sozialversicherungspflicht im Studentenjob führen. Für eine konkrete Abstimmung kontaktieren Sie bitte Ihre zuständige AOK.

Ist Urlaubs- und Weihnachtsgeld, welches nicht im AV vereinbart ist, grundsätzlich unvorhersehbar?

Wenn es regelmäßig (betriebliche Übung) gezahlt wird/zu erwarten ist, ist es vorhersehbar.

Gilt die Midijob Regelung auch bei Teilzeitarbeit (20Std./Woche)?

Die Midijob-Reglung gilt bei einem monatlichen Entgelt zwischen 520,01 und 2.000 Euro ab 01.01.2023, die wöchentlichen Arbeitsstunden sind nicht ausschlaggebend.

Folie 24: Hinweis Unterschreiten untere Entgeltgrenze, wer zahlt hier die SV-Beiträge?

Der Arbeitgeber trägt den gesamten Beitrag mit Ausnahme des ggf. vom Arbeitnehmer zu tragenden Beitragszuschlags bei Kinderlosigkeit in der Pflegeversicherung (0,35 %).

Midijob: Gelten die Midijob-Grenzen auch für Auszubildende?

Nein, für Auszubildende gelten die Midijob-Grenzen nicht.

Sie sind in beiden Fällen nicht auf die Steuerpflicht eingegangen.

Im Chat beantworten wir Ihnen gern alle Fragen zur Sozialversicherung. Bei arbeits- bzw. steuerrechtlichen Fragen nutzen Sie direkt unser AOK-Expertenforum unter www.aok.de/fk/expertenforum.

Wie werden Midijobber beurteilt die provisionsabhängig verdienen?

Hier ist eine Prognose auf Basis des zu erwartenden Durchschnittsverdienstes zu erstellen.

Beim Beispiel 3 wird das Weihnachtsgeschäft als "unvorhersehbar" bezeichnet und die Grenze kann überschritten werden? Ist ein Weihnachtsgeschäft unvorhersehbar?

Das Weihnachtsgeschäft selbst ist nicht unvorhersehbar. Bei einem unvorhersehbaren Personalengpass kann die Grenze überschritten werden.

Wie verhält sich die Berücksichtigung der betrieblichen Altersvorsorge?

Wenn Beiträge zur bAV kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung sind (also beitragsfrei) werden diese nicht berücksichtigt.

Ist ein Midi-Job auch für Auszubildende möglich?

Nein, für Azubis gelten die Regelungen des Übergangsbereichs nicht.

Wenn Urlaubsgeld nicht vertraglich vereinbart ist, aber freiwillig meist bezahlt wird, ist das dann trotzdem "unvorhergesehener Mehrverdienst"? Und was ist Faktor F?

Wenn es regelmäßig (betriebliche Übung) zu erwarten ist, gilt es als vorhersehbar. Der Faktor F ist eine vom Gesetzgeber vorgegebene Rechengröße. Diese wird mit dem Arbeitsentgelt multipliziert. Dadurch ergibt sich die verminderte Bemessungsgrundlage zur Berechnung der Beiträge für den Arbeitnehmer innerhalb des Übergangsbereiches.

Wieso ist der zu berücksichtigende Berechnungszeitraum nicht gleich dem Geschäftsjahr der Firma?

Das wurde vom Gesetzgeber so festgelegt.

Ist Mehrarbeit unvorhersehbar?

Hier kommt es auf den Grund der Mehrarbeit an. Die Mehrarbeit darf nicht geplant sein. Mehrarbeit durch Urlaubsvertretung wäre z.B. planbar und zählt nicht als unvorhersehbar.

Beispiel: Wie kann ich gleichzeitig die PGV 0100 bzw. 0500 und 1011 melden?

In den Entgeltprogrammen sind die neuen Regelungen hinterlegt. Das System erstellt in den Fällen der Übergangsregelung 2 Meldungen.

Thema Minijob: ich habe die zwei Grenzen nicht verstanden. Einmal 6240 Euro und einmal über 700 Euro. Darf man dann immer ein Monat mehr verdienen?

Die Grenze von 6240 EUR ist die monatliche Minijobgrenze von 520 EUR mit 12 Monaten multipliziert. Bei unvorhersehbarem Überschreiten darf die Minijobgrenze von 520 EUR in 2 Monaten um das Doppelte überschritten werden (7.280 EUR).

Werden für Mitarbeiter die bereits Altersvollrentner sind auch die Midijob-Regelung angewendet?

Ja, auch für diesen Personenkreis gilt die Midijob-Regelung.

Wie sie es aus, wenn ein Minijobber kein volles Jahr arbeitet und die Grenze zweimal überschreitet? Wenn er zum Beispiel plötzlich selbst kündigt?

Die vorausschauende, bisherige Beurteilung bleibt bestehen. Rückwirkende Korrekturen sind nicht vorgesehen.

Wenn der Minijob z.B. am 13. eines Monats beginnt, zählt dann für diesen Monat auch der Betrag von 520,00 € oder nur anteilig?

Arbeitet ein Minijobber keinen vollen Kalendermonat, so ist trotzdem die monatliche Minijobgrenze von 520 € maßgebend.

Für das unvorhergesehene Überschreiten- Krankheitsvertretung, muss ich hier wirklich als Nachweis den Krankenschein des zu vertretenden Mitarbeiters aufbewahren?

Bei einer Prüfung ist ein entsprechender Nachweis empfehlenswert. Dies kann z.B. der Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit sein.

Zahlt der AG bei der neuen Midijob-Regelung dann die SV-Beiträge, die der AN spart (teilweise) mit?

Der AN zahlt aus dem verminderten Entgelt die Beiträge, der AG ausschließlich aus dem kompletten beitragspflichtigen Entgelt.

Ist bei Praktikanten im Rahmen eines vorgeschriebenen Praktikums der Übergangsbereich anzuwenden?

Die Regelung des Übergangsbereichs gilt ausdrücklich nicht, wenn die jeweilige Beschäftigung im Rahmen der Berufsausbildung, eines in der Studienordnung vorgeschriebenen Praktikums oder eines dualen Studiums ausgeübt wird.

In einem konkreten Fall würden 12x 470€ Minijob abgerechnet + 13. Gehalt als Weihnachtsgeld. Demnach würde die Grenze von 6240 EUR nicht überschritten werden und bleibt ein Minijob. ist das so richtig?

Wenn die jährliche Minijobgrenze von 6240 EUR auch mit einer zugesicherten Einmalzahlung nicht überschritten wird, bleibt es bei einem Minijob.

Ist im Übergangsbereich die Kita Zuzahlung zu beachten?

Der Kindergartenzuschuss in der Sozialversicherung ist beitragsfrei. Sofern die Voraussetzungen vorliegen, dass der Zuschuss zum Kindergarten durch den Arbeitgeber lohnsteuerfrei ist, ist dieser auch nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Midijob: In den Monat von Urlaub oder Weihnachtsgeld- bei Überschreitung der 2.000 € muss dann normal abgerechnet werden (kein Übergangsbereich), da vereinbarte Einzahlungen - richtig?

Übersteigt das monatliche Entgelt (ab 1.1.2023 2000,00 Euro) zahlt der Arbeitnehmer in diesem Monat seinen regulären Beitragsanteil in Höhe von derzeit ca. 20 Prozent.

Beispiel 6?

Im Beispiel 6 sind 2 Meldungen zu erstellen. Die Beitragsgruppe 1011 muss an die zuständige Krankenkasse übermittelt werden, die Beitragsgruppe 0100 / 0500 muss zur Minijobzentrale.

Ein sozialversicherungspflichtiger AN hat ein Entgelt über 2000,00€. Er erkrankt und hat nach 6 Wochen keinen Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung. Muss die Verbeitragung in Monaten, in denen noch anteilig Entgelt oder Einmalzahlungen gezahlt werden, nach den Regelungen im Übergangsbereich geschehen?

Teilmonate führen nicht zu einer Änderung des Status (normale Abrechnung/Übergangsbereich).

Wenn 10 Stunden pro Woche x 4,35 Wochen (die 4,35 hat uns mal ein DRV-Prüfer mitgeteilt) =43,5 Std. x 12,00 € >520,00 €, dann doch keine geringfügige Beschäftigung mehr?

Bei einer Wochenarbeitszeit wird das monatliche Entgelt berechnet, indem die wöchentliche Arbeitszeit mit 13 Wochen multipliziert wird und das Ergebnis durch 3 Monate dividiert wird. Unter Berücksichtigung des Mindestlohnes ist seit Oktober 2022 eine monatliche Arbeitszeit von ca. 43 Stunden im Rahmen eines Minijobs möglich.

Prognose f. Übergangsbereich: Evtl. Tarifierhöhung steht noch nicht fest, ab wann muss eine Kennzeichnung f. d. Übergangsbereich erfolgen? Kann dies rückwirkend erfolgen, wenn die Beträge tatsächlich feststehen?

Tarifierhöhungen sind ab dem tatsächlichen Anspruch zu berücksichtigen. Die Kennzeichnung für die Sozialversicherung erfolgt bei der nächsten Entgeltmeldung.

Wann gilt bei der Betrachtung des Entgelts die Vergangenheit bzw. die Zukunftsbetrachtung?

Die zukünftige Beurteilung nimmt man vor z. B. bei Beschäftigungsaufnahme und rechnet hier alle vorhersehbaren Zahlungen zusammen. Diese dürfen insgesamt den Betrag von 6.240 Euro - sofern es ein Minijob sein soll - nicht übersteigen. Eine zurückliegende Beurteilung nehme ich vor bei unvorhergesehen Zahlungen, z. B. durch eine unvorhergesehene Urlaubsvertretung. Dann nehme ich das Ende des Monats, in dem die Zahlung fällt und gehe dann 12 Monate zurück.

Wird die Midijob-Regelung auch für Kollegen angewandt, die im Überwiegenden Teil selbstständig sind?

Die Regelungen zum Midijob gelten auch für Arbeitnehmer, die nebenbei eine selbstständige Tätigkeit ausüben.

Kann die Inflationsausgleichspauschale an einzelne Mitarbeiter bezahlt werden?

Wir beantworten Ihnen sehr gerne alle Fragen zur Sozialversicherung. Zu arbeits- bzw. steuerrechtlichen Fragen können wir Ihnen keine fundierte Antwort geben. Bitte nutzen Sie hierzu unseren neuen Service: Fragen zum Arbeits- und Steuerrecht, die im Zusammenhang mit der Sozialversicherung stehen, können Sie im AOK-Expertenforum unter www.aok.de/fk/expertenforum stellen. Sie erhalten in der Regel binnen 24 Stunden eine Antwort.

Wird beim Midijob nur mit dem Stundenlohn gerechnet, oder zählen Zuschläge mit rein? z.B. Nachtzuschläge?

Nachtzuschläge sind kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung soweit sie beitragsfrei sind.

Ist ein Sachbezug in Höhe von 50,- monatlich bei Minijob bzw. Übergangsbereich zu berücksichtigen?

Ja, auch Sachbezüge zählen zum beitragspflichtigen Entgelt, soweit sie nicht beitrags-/steuerfrei sind.

Ist für den Übergangsbereich einmal jährlich die 12-Monats-Betrachtung durchzuführen oder sollte eine neue Betrachtung erfolgen, sobald z.B. eine Erhöhung des Arbeitsentgelts stattfindet?

Sobald sich Änderungen im Arbeitsverhältnis ergeben (z.B. Erhöhung des Arbeitsentgelts) ist eine neue Betrachtung durchzuführen.

Wie ändert sich die Entgeltmeldung, wenn ein Mitarbeiter in den Übergangsbereich kommt?

Sie setzen in der Meldung das Kennzeichen Midijob 1 (Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb der Grenzen) oder 2 (Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb der Grenzen).

Wird die Midijob-Regelung auch für Mitarbeiter angewandt, die privat Krankenversichert (über 55 Jahre) sind?

Ja, auch hier wird die Regelung angewandt.

Midijob: Kann der Arbeitnehmer auf den Midijob verzichten oder muss es verpflichtend angewendet werden?

Nein, sie ist gesetzlich verpflichtend bei einem monatlichen regelmäßigen Entgelt zwischen 520,01 Euro und 1.600 Euro bzw. 2.000 Euro ab 1.1.2023.

Ich habe noch die dringende Frage, warum es ein Midijob sein muss bei Gehalt unter 2 Tsd. Euro, wenn es sich um Nebenjob mit Std. Lohn von 40 € handelt?

Wenn noch eine Hauptbeschäftigung besteht, muss das Entgelt aus dieser mit dem Entgelt aus dem Nebenjob addiert werden. Die Beurteilung erfolgt aus dem Gesamtentgelt.

Mitarbeiter erhält monatliche Zahlung einer betrieblichen Altersvorsorge, muss diese ebenfalls berücksichtigt werden bei der Beurteilung? Wie muss man hiermit umgehen?

Wenn Beiträge zur bAV kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung sind (also beitragsfrei) werden diese nicht berücksichtigt.

Midijob: In den Monat von Urlaub oder Weihnachtsgeld- bei Überschreitung der 2.000 € muss dann normal abgerechnet werden (kein Übergangsbereich), da vereinbarte Einzahlungen - richtig? Bei Unterschreitung dann wieder auf Midijob wechseln?

Bei Beschäftigungen im Übergangsbereich, in denen in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum das tatsächliche monatliche Arbeitsentgelt die Obergrenze des Übergangsbereichs überschreitet (zum Beispiel durch eine Einmalzahlung), gilt für die Beitragsberechnung das tatsächliche Arbeitsentgelt als beitragspflichtige Einnahme. Die Beitragsberechnung erfolgt also nicht von einer reduzierten beitragspflichtigen Einnahme.

Ist das Verfahren auch dann verpflichtend, wenn ich noch einen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arzt bekomme?

Ab 01.01.2023 erhalten Arbeitnehmer keine AU-Bescheinigung mehr vom Arzt für den Arbeitgeber. Das Verfahren ist deshalb ab diesem Zeitpunkt verpflichtend.

Wie ist das bei EU-Rentnern? Wie bekomme ich da eine AU-Meldung?

Auch bei Rentnern wenden Sie das eAU-Verfahren an.

Kann die Beschäftigung eines Werkstudenten als Midijob abgerechnet werden?

Ja, das geht.

Bei den Rückmeldungen der eAU kommt es leider sehr häufig vor, dass kein Zeitraum zurückgemeldet wird, obwohl AU-Zeiträume vorliegen. Woran liegt das? Die Ärzte müssen doch seit Beginn 2022 die Krankmeldungen elektronisch an die Krankenkassen übermitteln? Dann müsste doch auf jeden Fall die Rückmeldung der eAU mit Zeitraum erfolgen?

Eine maschinelle Anfrage ist nur für elektronisch übermittelte Au-Zeiten möglich.

Solange ein Krankenschein für den Arbeitgeber vom Arbeitnehmer eingereicht wird, muss trotzdem die Anfrage gestellt werden?

Ab 01.01.2023 erhalten Versicherte keine AU-Belege zur Vorlage beim Arbeitgeber mehr in Papierform.

Muss bei SV.net immer die Betriebsnummer des Arbeitgebers hinterlegt sein oder kann ich auch nur über die SV-Nummer des Mitarbeiters abfragen? Z.B. Betrieb hat mehrere Niederlassungen mit verschiedenen Betriebsnummern. Kann man dann über den einen Betrieb die eAU eines Mitarbeiters eines anderen Betriebes erfragen?

Die Betriebsnummer ist bei der Abfrage der eAU erforderlich.

Wir nutzen aktuell das eAU. MA ist von Montag bis Freitag krankgeschrieben, dies wurde uns von der Krankenkasse auch so eingespielt. Der Mitarbeiter bereits früher, am Mittwoch, wieder auf die Arbeit. Wie erfährt die Krankenkasse davon, bzw. wie wird das unserem Abrechnungssystem eingespielt. Wichtig für eine evtl. spätere Vorerkrankungsanfrage.

Die AU-Bescheinigung enthält den Zeitraum der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit. Wenn der AN frühzeitig wieder arbeitsfähig ist, muss nichts weiter unternommen werden, eine "Gesundschreibung" gibt es hier nicht. Sie verschlüsseln die "Arbeitstage" in Ihrem Programm.

Folie 29: Kann ich über SV.net auch die Abfrage der Krankenmeldung starten?

Die Abfrage kann auch über SV.net erfolgen.

Ist es auch möglich die Daten nur einmal im Monat abzufragen?

Der Abruf mindestens einmal wöchentlich ist eine Empfehlung, um sicherzustellen, dass Sie immer zeitnah alle für Ihre Abrechnung relevanten Informationen vorliegen haben. Unser Tipp: Sprechen Sie doch mit Ihrem Software-Hersteller, ob eine Automatisierung des Prozesses geplant ist. Viele Software-Anbieter haben bereits einen automatischen Abruf der Daten z.B. jeweils über Nacht oder täglich zu festen Uhrzeiten in ihren Programmen implementiert oder diese Änderung angekündigt.

Wird bei der eAU auch mitgeteilt, ob Vorerkrankungen vorliegen, oder muss das immer noch separat abgefragt werden?

Die Vorerkrankungsanfragen laufen weiter über das EEL-Verfahren. Über den Diagnoseschlüssel werden mögliche Vorerkrankungen erkannt.

Folie 33: Muss der Arbeitgeber die Krankenkasse außerhalb des automatischen Verfahrens noch darüber informieren, warum der Beginn AU Arbeitgeber einen Tag später liegt? Oder ist das selbsterklärend für die KK bzw. unerheblich?

Das brauchen Sie nicht zu tun.

Bleibt es dabei, dass der Arbeitgeber die Krankmeldungen aktiv abrufen muss oder ist, geplant, dass zukünftig eine automatische Rückmeldung an den Arbeitgeber durch die Krankenkasse erfolgt? Der Aufwand beim aktuellen Vorgehen ist für größere Arbeitgeber erheblich!

Ein automatischer Abruf der e-AU ist aus Datenschutzgründen nicht vorgesehen.

Kann nach den 5 Tagen Karenzzeit die AU immer noch eingegeben/abgefragt werden?

Ja.

Gibt es einen Höchstzeitraum, bis wann die Anfrage für eine eAU bei der KK gestellt werden muss?

Eine Frist gibt es nicht.

Vorerkrankungszeiten: Was passiert mit den Zeiten bei Krankenkassenwechsel in der Zwischenzeit?

Die neue Kasse kann die Zeiten bei der alten Kasse anfordern.

Habe ich richtig verstanden, dass ich nur 4 Tage ab Arztbesuch und Krankschreibung meines Mitarbeiters Zeit habe, die eAU abzurufen? Was passiert, wenn ich sie nicht oder später abrufe?

In der Regel ist eine AU-Bescheinigung erst Pflicht, wenn ein Arbeitnehmer länger als drei Tage erkrankt. Darüber hinaus übermitteln die Ärztinnen und Ärzte die Daten gegebenenfalls erst am Abend gesammelt an die Krankenkassen. Eine elektronische Abfrage durch den Arbeitgeber ist daher frühestens am fünften Tag einer gemeldeten Arbeitsunfähigkeit sinnvoll.

Ist die Vorerkrankungsanfrage auch über sv.net möglich? Ich habe keine Möglichkeit dazu gefunden.

Ja, im SV.net ist ein entsprechendes Formular für die Anfrage eingestellt.

Es gilt doch eine Vorerkrankungsanfrage von 12 Monaten?

Richtig: "Relevant sind AU-Zeiten der letzten 12 Monate, unabhängig davon, ob anrechenbar oder nicht" (Folie 38).

Beispiel 9: Wie wird die Folgeerkrankung für die 42-Tage-Regelung gewertet, da meist der Facharzt eine Erstbescheinigung mit einer eigenen Diagnose darstellt?

In diesem Beispiel ging es zur Veranschaulichung nur um die Abrufberechtigung der eAU. Handelt es sich um spezielle Krankengeldfälle, werden diese Anhand der Diagnose vom Sachbearbeiter Krankengeld beurteilt.

Erfolgt weiterhin eine Mitteilung über Vorerkrankungen, wenn der AG diese nicht aktiv anfordert?

Nein, Sie müssen die AU wieder abfragen.

Wenn ein AN eine AU-Bescheinigung einreicht (seine Ausfertigung oder nach Wunsch Ausfertigung für AG vom Arzt erhalten), muss die AU dann trotzdem elektronisch abgefragt werden?

Der Abruf der e-AU ist ab 01.01.2023 für Arbeitgeber verpflichtend.

Wie verhalte ich mich, wenn der Mitarbeiter keinen Zeitraum angibt oder es eine Folgebescheinigung ist?

Der AU-Zeitraum muss Ihnen bekannt sein. Hierzu ist der Mitarbeiter bei der Krankmeldung verpflichtet, Ihnen neben dem Beginn dann auch die Dauer der AU mitzuteilen. Auch eine Verlängerung der AU muss Ihnen der Mitarbeiter mitzuteilen, damit Sie eine erneute Abfrage vornehmen können.

Zum letzten Beispiel: Wieso 6 Monate und nicht 12 Monate zu berücksichtigen?

Die 6-Monats-Frist bildet eine Ausnahme zur 12-Monats-Frist: Liegen mindestens sechs Monate zwischen dem Ende einer Arbeitsunfähigkeit und dem Beginn der nächsten Arbeitsunfähigkeit aufgrund derselben Krankheit, so beginnt ein neuer Gesamtanspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Kann ich als AG den Beginn der 42. Tagefrist nach hinten schieben? Bedingt durch Schichtarbeit?

Sie als Arbeitgeber können Ihren Angestellten auch länger als 42 Tage Lohnfortzahlung leisten. Die Krankengeldzahlung beginnt dementsprechend später.

Frage ich die e-Au im Lohnprogramm oder direkt bei Ihnen an?

Die Abfrage erfolgt über das Lohnprogramm.

Gleiche Krankheiten werden aber doch innerhalb der 12 Monaten zusammengerechnet?

Ja, daran hat sich nichts geändert. Stellen Sie am besten eine Anfrage zu anrechenbaren Vorerkrankungen bei Ihrer AOK.

Werden nicht attestierte AU bei der Vorerkrankung berücksichtigt/ eingerechnet?

Auch wenn Sie als Arbeitgeber die Vorlage der AU in den ersten 3 Tagen nicht verlangen, handelt es sich ja trotzdem um AU und wird auch so im Programm geschlüsselt. Diese Tage zählen bei der Berechnung der 42 Tage mit.

Zählen die 3 Karenztage zu den 42 Tagen Lohnfortzahlung dazu?

Auch wenn Sie als Arbeitgeber die Vorlage der AU in den ersten 3 Tagen nicht verlangen, handelt es sich ja trotzdem um AU und wird auch so im Programm geschlüsselt. Diese Tage zählen bei der Berechnung der 42 Tage mit.

Können Reha-Zeiten auch über SV.net abgerufen werden, wenn keine AU vorliegt?

Reha-Zeiten werden derzeit noch nicht elektronisch zurückgemeldet. Bei stationären Krankenhausaufenthalten übermittelt der Träger den Aufnahmetag inkl. voraussichtlicher Dauer an die Krankenkasse.

Wird bei der eAU auch das Enddatum gemeldet?

Der AU-Zeitraum muss Ihnen bekannt sein. Hierzu ist der Mitarbeiter bei der Krankmeldung verpflichtet, Ihnen neben dem Beginn dann auch die Dauer der AU mitzuteilen. Auch eine Verlängerung der AU muss Ihnen der Mitarbeiter mitteilen, damit Sie eine erneute Abfrage vornehmen können.

Bei Beispiel 8 heißt es, dass der Abruf bis 28.04.23 erfolgen muss. Wenn ich aber im Urlaub war und die Krankmeldung erst 5 Tage später erhalten und bearbeiten konnte? Kann ich die eAU dann noch abfragen?

Die Abrufmöglichkeit ist nicht zeitlich begrenzt.

Wenn ein AN schon seit 2022 im Krankengeld ist, kann ich auch eine eAU stellen?

Während der Krankengeldzahlung - außerhalb der Entgeltfortzahlung - macht die eAU-Abfrage keinen Sinn. Hier kann vom Arbeitgeber das Ende des Krankengeldbezugs im Datenaustausch EEL mit dem Abgabegrund 42 angefragt werden.

Mitarbeiter verdient normalerweise 4900 Euro monatlich - also SV-pflichtig. Im Dezember hat er aber weniger Arbeit nur 1000 Euro verdient. Voraussichtlich wird er auch im Januar 2023 nur ca. 1000 Euro verdienen. Muss man in Übergangsbereich wechseln?

In den Übergangsbereich wird nur bei einer dauerhaften Änderung der Verhältnisse gewechselt (Prognose).

Mir ist es nicht klar, wie das Verfahren bei AU-Zeiten unter 5 Tagen ist. Wenn man in dem Fall keine Anfrage machen darf, da unsere Mitarbeiter nicht verpflichtet sind eine Krankmeldung zu bringen. Dann werden die Zeiten aber ja nie berücksichtigt bei der Lohnfortzahlung. Sofern die Mitarbeiter doch beim Arzt waren, könnte ja auch was anrechenbar sein.

In der Regel ist eine AU-Bescheinigung erst Pflicht, wenn ein Arbeitnehmer länger als drei Tage erkrankt. Darüber hinaus übermitteln die Ärztinnen und Ärzte die Daten gegebenenfalls erst am Abend gesammelt an die Krankenkassen. Eine elektronische Abfrage durch den Arbeitgeber ist daher frühestens am fünften Tag einer gemeldeten Arbeitsunfähigkeit sinnvoll.

Folgebescheinigungen muss man wieder anfordern?

Die Folgeerkrankungen sind mit dem AU_ab_AG-Datum nach Ende der vorhergehenden AU-Zeit abzufragen.

Es wird ein regelmäßiger Bonus gezahlt, ist aber Umsatzabhängig, wie ist hier die Prognose zu berechnen? Wenn der Betrag nicht bekannt ist?

Halten Sie sich bei der Beurteilung an die Durchschnittswerte der Vorjahre.

Sofern der AG das Ende der EFZ 3 Tage vor der Krankenkasse festlegt, weil der AN die Karenzzeit genutzt hat, bis er zum Arzt gegangen ist, wird dies bei der Krankengeldberechnung anerkannt?

Diese Tage zählen bei der Berechnung der 42 Tage mit.

Geringfügige Mitarbeiter werden über die Knappschaft angemeldet. Die eAU erfolgt bei der jeweiligen Krankenkasse. Werden die Mitarbeiter trotzdem über die Betriebsnummer gefunden?

Im Lohnprogramm ist bei Ihren Minijobbern zusätzlich die Krankenkasse zu hinterlegen, wo der Arbeitnehmer krankenversichert ist. Bei dieser Krankenkasse fragen Sie die e-AU ab und sie erhalten die entsprechende Rückmeldung.

Kann man die AU auf bisheriger Weise beantragen, wenn der Arbeitnehmer sich momentan im Ausland (Urlaub) befindet und im Ausland zum Arzt geht?

Das neue "eAU-Verfahren" gilt nicht für ausländische Ärzte. Hier bleibt es beim bisher bekannten manuellen Verfahren.

Können Auszubildende eine AU-Kind krank einreichen? Oder dürfen die nicht aus dem Gehalt genommen werden? d.h. die haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Anspruch bei Azubis besteht in Abhängigkeit des Ausbildungsberufes. Ansonsten haben Auszubildende generell Anspruch auf sechs Wochen Entgeltfortzahlung, wenn sie an der Erfüllung ihrer Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis verhindert sind. Dies gilt auch bei Pflege, Betreuung und Beaufsichtigung eines erkrankten Kindes.

eAU: Der ausstellende Arzt wird nicht mit an den AG übermittelt, habe ich einmal gelesen. Stimmt das?

Das ist korrekt.

Ist es Notwendig bei den Krankenkassen eine Abfrage zu stellen, wenn intern im Betrieb bereits klar ist, dass der Mitarbeiter max. 3 Tage AU ohne Attest war?

Ohne Attest erhalten Sie auch keine Rückmeldung von den Kassen, da ja keine Bescheinigung vorliegt.

Wird die Hinzuverdienstgrenze bei Hinterbliebenen Rente auch nicht mehr berücksichtigt?

Die Erhöhung der Verdienstgrenzen gilt nicht für Hinterbliebenenrenten.

Wie werden die "Rentner" für den Hinzuverdienst gemeldet? Personengruppe?

Das kommt auf das Überschreiten der Regelaltersgrenze an (PG 119 oder 120) und muss in jedem Fall individuell geprüft werden. PG 109 für Minijobber ist nichtzutreffend.

Ist eigentlich ein Midijobber anders zu verschlüsseln (Personengruppe, SV-Schlüssel)?

Lediglich in den Entgeltmeldungen ist ein zusätzliches Kennzeichen zu setzen.

Muss der Arbeitgeber die Arbeitslosengeldbescheinigung §312 elektr. übermitteln oder darf er diese weiterhin in Papier seinem Arbeitnehmer aushändigen?

Ab dem 1. Januar 2023 können Sie die Bescheinigungen wie Arbeitsbescheinigung, EU-Arbeitsbescheinigung und Nebeneinkommensbescheinigung grundsätzlich nur noch digital, nicht mehr in Papierform, an die Agentur für Arbeit übermitteln.

Wenn ich keine Info über eine Erkrankung eines Mitarbeiters bekommen, demzufolge auch keinen Abruf erstelle, bekomme ich dann von der Krankenkasse trotzdem eine Meldung?

Nein, die Info Ihres Arbeitnehmers ist zwingend. Sie erhalten nur auf Anfrage eine Rückmeldung.

Kann ich die 3000 Inflationsausgleichsprämie pro Mitarbeiter für 12 Monate zu je 250,00 € zahlen?

Arbeitgeber können die Inflationsausgleichsprämie bis zu einem Betrag von 3.000 EUR steuerfrei an ihre Arbeitnehmer gewähren. 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.

Bei uns wurde bei den mehrfachbeschäftigten Mitarbeitern im Monat November eine Rückrechnung durch die Krankenkasse (GKV-Meldung) bis in das Jahr 2020 ausgelöst. Es betrifft mehrfachbeschäftigte Ärzte, die auch privatversichert sind. Die Rückrechnung betrifft den Zuschuss zur privaten Krankenversicherung. Können Sie erklären, wieso die Rückrechnung zustande kommt, obwohl wir die Daten bereits eingegeben haben?

Das resultiert mit Sicherheit aus dem Monatsmeldeverfahren. Im Folgejahr werden bei Mehrfachbeschäftigten von jedem Arbeitgeber Monatsmeldungen angefordert. Aus den Angaben ermittelt die Krankenkasse das beitragspflichtige Gesamtentgelt. Dadurch kann es zu einer Rückrechnung kommen. Für konkrete Angaben setzen Sie sich bitte mit der AOK in Verbindung, bei der der Arbeitnehmer versichert ist.

Wenn der Steuerberater die Krankheitstage abfragt, kann ich trotzdem auch über das SV.net die abfragen?

Es empfiehlt sich, nur eine Abfrage zu starten. Sprechen Sie sich bitte mit dem Steuerbüro ab wer die Abfrage übernimmt.

Wie war denn das auf Folie 51 gemeint mit der Stundenauszahlung? Wir zahlen Stunden, die sich mit der Zeit angehäuft haben, bisher als Einmalzahlung aus, diese werden dann auch als Einmalzahlung verbeitragt. Ist das so korrekt? Lediglich Stunden, die in einem bestimmten Monat erbracht wurden, zahlen wir als laufenden Bezug auf den bestimmten Monat aus.

Bitte prüfen Sie, ob in diesen Fällen die Umlagen zur U1, U2 und Insolvenzgeldumlage abgeführt worden sind.