



## Fragen und Antworten (Best-of)

---

### Inhaltsverzeichnis:

<b>Meldungen zur Sozialversicherung</b>	<b>Seiten 1-2</b>
<b>Betriebliche Altersversorgung</b>	<b>Seiten 2-3</b>
<b>Minijobs</b>	<b>Seiten 3-5</b>
<b>Krankenkassenwahlrecht</b>	<b>Seiten 5-6</b>
<b>Praxisintegrierte Ausbildung</b>	<b>Seite 6</b>
<b>Entgeltfortzahlung/Quarantäne</b>	<b>Seiten 7-8</b>
<b>Corona-Prämie</b>	<b>Seiten 8-9</b>
<b>Arbeitnehmer und Rentner</b>	<b>Seiten 9-10</b>
<b>Beiträge zur Sozialversicherung (KUG)</b>	<b>Seiten 10-12</b>
<b>Entsendung</b>	<b>Seiten 12-13</b>

### Meldungen zur Sozialversicherung

**Lohnsteuerdaten: Von der Referentin wurde gesagt, die Lohnsteuermerkmale sind erstmalig mit der Jahresmeldung zum 31.12.2021 sichtbar. Richtig wäre doch die Jahresmeldung zum 31.12.2022, wenn die Regelung zum 01.01.2022 in Kraft tritt?**

Da die Übermittlung der Jahresmeldung im Jahr 2022 für das Jahr 2021 erfolgt und die Einführung des Lohnsteuermerkmals zum 01.01.2022 in Kraft tritt, ist dieses Merkmal bereits auf der Jahresmeldung für das Jahr 2021 sichtbar.

**Statusfeststellung: Wenn der Sohn danach als GF der GmbH hinzu bestellt wird, erfolgt da nicht ein neues Statusfeststellungsverfahren?**

Wird ein geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH bei der Firma angemeldet, so ist das Kennzeichen 2 zu setzen. Bei einer GmbH ist grundsätzlich kein Kennzeichen 1 zu setzen.

**Elektronisches Verfahren zwischen Krankenkasse und Steuerbüro?**

Die elektronische Mitgliedsbescheinigung wird auch an das Steuerbüro übermittelt (die Interaktion mit dem Lohnprogramm des Arbeitgebers ist uns nicht bekannt).

**Elektronische Krankmeldung: Was ist der aktuelle Stand zur elektronischen Krankmeldung?**

Aktuell wird der Arbeitgeber noch über die ärztliche Krankschreibung des Arbeitnehmers informiert. Nach dem aktuellen Gesetzesstand werden Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2022 in das bereits beschlossene elektronische Verfahren zur Übermittlung von Arbeitsunfähigkeitsdaten durch die Ärzte an die Krankenkassen mit eingebunden.

**Was macht man, wenn die neue SV Nummer vom Geb. Datum abweicht?**

In diesem Fall ist eine Mitteilung an die zuständige Krankenkasse sinnvoll, damit eine Änderung bzw. der Abgleich bei der Deutschen Rentenversicherung angestoßen werden kann. Wurde die SV-Nummer bereits an Sie zurückgemeldet, ist diese im System zu hinterlegen, selbst, wenn diese nach Prüfung durch die Deutsche Rentenversicherung vom tatsächlichen Geburtsdatum abweicht.

**Statuskennzeichen: Wie führe ich bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis eine Prüfung des Status durch?**

Hier kommt das optionale Statusfeststellungsverfahren in Frage, dass zu jedem Zeitpunkt beantragt werden kann.

**Ab 01.01.2021 ist die Angabe der Mehrfachbeschäftigung nicht mehr verpflichtend. Darf der Arbeitgeber aber weiterhin die Meldungen machen?**

Das Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung entfällt. Der „hinzutretende“ Arbeitgeber ist jedoch weiterhin dazu verpflichtet, die Meldungen zur Sozialversicherung zu erstellen, nur eben ohne Kennzeichen.

**Was sind unständig Beschäftigte?**

Als unständig wird eine Beschäftigung dann bezeichnet, wenn das Arbeitsverhältnis entweder vertraglich oder der Natur der Sache nach auf weniger als eine Woche (sieben aufeinanderfolgende Kalendertage) befristet ist. Dies gilt z. B. in der Film- und Medienbranche.

**Betriebliche Altersversorgung**

**BAV-Zahlstellenverfahren: Lt. Referentin werden die Beiträge durch die Zahlstelle erstattet. Das bedeutet also, dass der Versorgungsbezugsempfänger von der Zahlstelle, der zu viel bezahlte Betrag überwiesen wird und die Krankenkasse, die zu viel erhaltenen Beiträge an die Zahlstelle zurückzahlt?**

Ja, eine Korrektur der zu viel gezahlten Beiträge erfolgt automatisch durch die Zahlstelle. Die Zahlstelle verrechnet die Forderungen mit der Krankenkasse.

**Altersvorsorge: Frage zum Thema Betriebsrente: Ein Mitarbeiter, für den wir eine kurze Zeit in die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge eingezahlt haben, verlässt das Unternehmen. Wenn ich ihm die Altersvorsorge abfinden möchte, weil die erworbene Rente sehr klein ist, was muss ich tun bzw. beachten? Vielen Dank für Ihre Antwort.**

Abfindungen von Versorgungsanswartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) (Direktzusagen, Unterstützungskassen, Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen) sind beitragsrechtlich als Versorgungsbezug zu behandeln. Die Eigenschaft eines Versorgungsbezugs geht prinzipiell durch eine vorzeitige Auszahlung nicht verloren. Dies gilt unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers. Ob sich hieraus ein beitragspflichtiger Versorgungsbezug ergibt, klären Sie bitte mit der zuständigen Krankenkasse.

**Thema BAV: Der Freibetrag bezieht sich nur auf den AN-Anteil, oder?**

Die Beiträge, die auf Versorgungsbezüge entfallen, trägt der Versorgungsbezieher allein, von daher gibt es keinen Arbeitgeberanteil.

**Muss eine Bestandsmeldung der Zahlstelle an die Krankenkasse erfolgen?**

In Bestandsfällen (Beginn des Versorgungsbezugs ab 01.01.2020) sind rückwirkende Meldungen für den Meldezeitraum ab 01.01.2020 erforderlich.

**Habe ich es richtig verstanden, dass eine Betriebsrente durch die Unterscheidung von PV und KV pflichtig in der PV sein kann und frei in der KV?**

Während in der Krankenversicherung nur der 159,25 Euro übersteigende Betrag beitragspflichtig wird, unterliegt die Betriebsrente in der Pflegeversicherung in vollem Umfang der Beitragspflicht, soweit die Freigrenze von 159,25 EUR überschritten wird.

**Thema BAV: Wenn die gesetzliche Rente mit der Betriebsrente die BBG übersteigt, gilt dann trotzdem der Freibetrag?**

Die Tatsache, dass die Beitragsbemessungsgrenze in Addition von gesetzlicher Rente und Betriebsrente überschritten wird, hat hierauf keinen Einfluss. Auch hier finden die Regelungen für den Freibetrag Anwendung.

**Wie ist das bei Pensionskassen, muss man da auch etwas an die Zahlstelle senden.**

Ja, das "Zahlstellenmeldeverfahren" findet auch bei Pensionskassen Anwendung.

**Wie ist das bei Einmalzahlungen von Pensionskassen, laufen diese Dinge über den Arbeitgeber oder direkt mit der Versicherung?**

Die Beiträge aus kapitalisierten Versorgungsbezügen werden direkt von den Krankenkassen angefordert, verrechnet und erstattet.

**BAV: Werden Freibeträge vom Lohnprogramm automatisch berechnet?**

Ja.

**Wenn man zwei Betriebsrenten erhält, die beide zusammen unter dem Freibetrag liegen, sind dann beide beitragsfrei?**

Ja.

### Minijobs

**Minijob: Wenn der AN keine Arbeit hat, muss er sofort abgemeldet werden oder gibt es eine Kulanzfrist? Sobald Arbeit vorhanden ist, kann er wieder arbeiten.**

Eine Abmeldung mit Meldegrund 34 ist durchzuführen, wenn ein voller Zeitmonat ohne Entgelt erfolgte. Diese ist mit der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach dem Ende der Beschäftigung durchzuführen.

**Bei mehreren kurzfristigen Beschäftigungen, diese müssen ja zusammengezählt werden. Wie ist es z. Bsp. 1.3.-30.4.20 und dann wieder vom 1.9.20-30.11.20.**

Zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme am 01.09.2020 erfolgte die Beurteilung als kurzfristige Beschäftigung aufgrund der "erweiterten Zeitgrenzen". Seit dem 01.11.2020 liegt aufgrund der kraft Gesetzes wieder eintretenden kürzeren Zeitdauer eine kurzfristige Beschäftigung nur noch dann vor, wenn die Beschäftigung unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten seit ihrem Beginn im Jahr 2020 auf längstens drei Monate bzw. 70 Arbeitstage befristet ist. Da hier sowohl die Vorbeschäftigungszeiten aus der gleichen Beschäftigung vom 01.09.-31.10.20 als auch der Zeitraum 01.03.-30.04.20 zur Überschreitung der Drei-Monats-Zeitgrenze führt, liegt seit dem 01.11.2020 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor.

**Darf durch die Überschreitung der Entgeltgrenze durch eine nicht vorhersehbare Krankheitsvertretung die jährliche Arbeitsentgeltgrenze von 5400 € ebenfalls überschritten werden?**

Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht zu einer neuen versicherungsrechtlichen Bewertung, auch wenn dadurch die Jahresgrenze von 5.400 € überschritten wird.

**Geringfügig entlohnte Beschäftigung: Ist es egal, um welchen Betrag die Entgeltgrenze überschritten wird? (hier jeweils 2.000 Euro)**

Ja, hier gibt es keine Begrenzung auf die Höhe des Entgelts.

**Warum sind bei den kurzfristigen AN die weniger als 5 Tage arbeiten, max. 70 Tage zu beachten und bei AN die mind. 5 Tage arbeiten 90 Tage zu beachten?**

Es handelt sich um eine gesetzliche Regelung, dass bei einer Beschäftigung mit mindestens fünf Arbeitstagen in der Woche von maximal 90 **Kalendertagen** und bei einer Beschäftigung mit weniger als fünf Arbeitstagen in der Woche von maximal 70 **Arbeitstagen** auszugehen ist.

**Minijob: Wann wird die Beitragsgruppe 6100 verwendet und wann die 6500?**

Grundsätzlich besteht in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung Versicherungspflicht zur Rentenversicherung. In der Krankenversicherung werden Pauschalbeiträge durch den Arbeitgeber abgeführt (Beitragsgruppe "6100"). Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich von dieser Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Tut er dies, so werden in der Kranken- und Rentenversicherung Pauschalbeiträge durch den Arbeitgeber abgeführt (Beitragsgruppe "6500").

**Minijob: Ab wann beginnt immer das Zeitjahr? Also ab welchem Monat wird hier immer gerechnet?**

Vom Ende der zu beurteilenden Beschäftigung wird ein Zeitjahr zurückgerechnet, um das gelegentliche unvorhersehbare Überschreiten zu beurteilen. Bsp.: 12.11.2019 – 11.11.2020.

**Geringfügig Beschäftigter: hat sich von der Rente befreien lassen. Beitragsgruppenschlüssel 6500. Er arbeitet 3 Monate nicht, benötigt er ab dem 4. Monat eine neue Rentenbefreiung?**

Bei Unterbrechungen von mindestens 2 Monaten, ist ein neuer Befreiungsantrag zu stellen.

**Thema: kurzfristige Beschäftigung - Befristung 01.02. bis 30.06.2020 aber Aussicht auf Lehrvertrag beim selben Arbeitgeber ab 01.09.2020 - sozialversicherungspflichtig abrechnen?**

Kurzfristige Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Berufsausbildung sind nicht möglich. Es liegt hier eine Berufsmäßigkeit vor. Hinweis zu Ihrer Frage: Die Sonderregelungen der kurzfristigen Beschäftigung beginnt erst ab dem 01.03.2020. Hier gelten die 3 Monate.

**Geringfügig Beschäftigter: hat sich von der Rente befreien lassen. Beitragsgruppenschlüssel 6500. Er arbeitet 3 Monate nicht, benötigt er ab dem 4. Monat eine neue Rentenbefreiung?**

Bei Unterbrechungen von mindestens 2 Monaten, ist ein neuer Befreiungsantrag zu stellen.

**Thema: kurzfristige Beschäftigung - Befristung 01.02. bis 30.06.2020 aber Aussicht auf Lehrvertrag beim selben Arbeitgeber ab 01.09.2020 - sozialversicherungspflichtig abrechnen?**

Kurzfristige Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Berufsausbildung sind nicht möglich. Es liegt hier eine Berufsmäßigkeit vor. Hinweis zu Ihrer Frage: Die Sonderregelungen der kurzfristigen Beschäftigung beginnt erst ab dem 01.03.2020. Hier gelten die 3 Monate.

**Kurzfristige Beschäftigung: Beschäftigungsbeginn vor dem 01.03.2020?**

Eine kurzfristige Beschäftigung, die vor dem 01.03.2020 begonnen wurde, ist zunächst nach den zu diesem Zeitpunkt gültigen Zeitgrenzen zu beurteilen (3 Monate / 90 Kalendertage bzw. 70 Arbeitstage). Ab dem 01.03.2020 war eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen, da sich die Zeitgrenzen vom 01.03.2020 - 31.10.2020 auf längsten 5 Monate / 115 Arbeitstage erhöht haben.

**Wenn durch eine Weihnachtsgeldzahlung bei einem Minijob die 450 Euro Grenze im November überschritten wird, ist dies auch schädlich für die Versicherungsfreiheit?**

Einmalzahlungen, die nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwarten waren, sind im Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze zu werten und stehen trotz Überschreitung der Entgeltgrenze von 5.400,00 € dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen. Ist die Einmalzahlung jedoch aufgrund vertraglicher Vereinbarung mindestens einmal jährlich zu erwarten, wird sie bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung berücksichtigt und führt ggf. von Beginn der Beschäftigung an zur Sozialversicherungspflicht.

**Wird durch die Erhöhung des Mindestlohns auch die Minijob Grenze erhöht?**

Nein, das ist nicht der Fall. Daher der Tipp: Überprüfen Sie zu Beginn des Jahres die Arbeitsverträge Ihrer Minijobber.

**Mehrarbeit durch Corona im Jahr 2020 war doch auch unvorhersehbar, oder?**

Ja, auch die Corona-Pandemie ist hier als solches zu sehen.

**Minijob: Gilt das auch bei Auszahlung von ggf. Überstunden einer geringfügig Beschäftigten?**

Überstunden stellen kein "unvorhersehbares" Ereignis im Sinne der Geringfügigkeitsrichtlinien dar.

**Überschreitung Minijob - Steuer ist ebenfalls 2 % pauschal bei einem Verdienst von z. B. 1200 Euro?**

Ja, es bleibt bei der Pauschalversteuerung von 2%.

**ATZ-Freistellungsphase: Kann ein AN als kurzfristig Beschäftigter eingestellt werden, der sich bei einem anderen AG in der ATZ-Freistellungsphase befindet? Und wie wäre der Fall beim gleichen AG?**

Eine kurzfristige Beschäftigung bei einem anderem AG ist möglich. Beim selben AG kann neben der ATZ-Freistellungsphase keine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt werden.

**In welcher Form muss die Dokumentation von Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze (wegen Corona) erfolgen?**

Der Grund für das gelegentliche unvorhersehbare Überschreiten ist in den Entgeltunterlagen des Minijobbers für den Betriebsprüfungsamt der Rentenversicherung nachvollziehbar zu dokumentieren. Dies kann zum Beispiel eine Kopie des Nachweises der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers sein, der wegen Krankheit vertreten wird.

**Kurzfristige Beschäftigung: Was bedeutet Regelmäßigkeit? ist dies auf ein Kalenderjahr zu sehen?**

Es gilt immer das Kalenderjahr. Eine Rahmenvereinbarung darf maximal auf 12 Monate (Zeitjahr) begrenzt sein, es darf keine dauerhafte Beschäftigung im Voraus erkennbar sein und eine erneute Rahmenvereinbarung erst nach einer Unterbrechung von zwei Monaten geschlossen werden.

**Kurzfristige Beschäftigung: Beginn der Beschäftigung oder Zeitpunkt der Beurteilung z. B. durch Gesetzesänderung?**

Die Beurteilung erfolgt zu Beginn der Beschäftigung, zum 1.1. eines Jahres, bei Änderungen im Beschäftigungsverhältnis und bei gesetzlichen Änderungen.

## **Kann an eine kurzfristige Beschäftigung im Anschluss direkt ein Minijob folgen oder muss die Wartefrist von 2 Monaten eingehalten werden?**

Ja, im Anschluss an eine kurzfristige Beschäftigung ist grds. eine geringfügig entlohnte Beschäftigung möglich.

## **Krankenkassenwahlrecht**

### **Wann kann ich das sofortige Krankenkassenwahlrecht in Anspruch nehmen?**

Bei jedem Arbeitgeber- oder Statuswechsel. Mit jeder neuen Beschäftigung können versicherungspflichtige Mitglieder sofort Ihre Kasse wechseln. Hierzu ist keine Kündigung nötig. Auch eine eventuell noch nicht erfüllte Bindungsfrist entfällt in diesem Fall. Das gleiche gilt für einen Wechsel im Versicherungsstatus - z. B. durch Überschreitung der Versicherungspflicht- bzw. Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) beim Wechsel in eine freiwillige Mitgliedschaft.

### **Krankenkassenwahlrecht: Information für den Arbeitgeber erfolgt formlos, also auch mündlich?**

Ja.

### **Krankenkassenwechsel: Dann muss der AG immer prüfen, ob auch wirklich die neue Mitgliedsbescheinigung folgt. Da wurde mal wieder etwas auf den AG abgewälzt!**

Sie erhalten automatisiert eine elektronische Rückmeldung in ihr Meldesystem. Damit entfällt eine manuelle Anforderung der Mitgliedschaftsbescheinigung.

### **KK-Wahlrecht: Erfolgt bei Anmeldegrund Sofortmeldung 20 ebenfalls eine Mitgliedsbescheinigung?**

Eine Sofortmeldung geht direkt an den Rentenversicherungsträger und nicht über die Krankenkassen. Somit erfolgt keine Ausstellung einer Mitgliedschaftsbescheinigung.

### **Sofortiges Wahlrecht: Überschreiter kann nur bei AG Wechsel und Unterschreitung das sofortige Wahlrecht ausüben, nicht bei AG Wechsel und noch Überschreiter?**

Das sofortige Krankenkassenwahlrecht tritt für die Personen, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsberechtigt sind und einen Arbeitgeberwechsel vornehmen, wo er auch über der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegt, nicht in Kraft und kann keine neue Krankenkasse wählen.

### **"Arbeitgeberwechsel" innerhalb eines Konzerns = Wahlrecht möglich?**

Tritt ein anderer Inhaber in die Rechten und Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis ein und ändert sich faktisch nichts an dem Beschäftigungsverhältnis, kann- selbst, wenn aus formalen Gründen neue Arbeitsverträge geschlossen werden - vom sofortigen Krankenkassenwahlrecht kein Gebrauch gemacht werden. Dies gilt auch bei einem Betriebsübergang.

### **Wahlrecht: Mitarbeiter spricht sich formlos (verbal) gegenüber dem Arbeitgeber für seine bisherige KK ab 01.02.21 aus. Kann er im März zum 31.05.21 kündigen oder hat er eine neue 12-monatige Bindungsfrist ausgebaut?**

Eine Bindungsfrist entsteht nur bei aktiver Wahl einer neuen Krankenkasse. Die Wahl kann nur gegenüber der Krankenkasse ausgeübt werden. Daher kann in diesem Fall eine Kündigung erfolgen.

### **Zweimonatige Kündigungsfrist auch bei Fusion der Krankenkasse?**

Bei einer Fusion gelten besondere Regelungen im Rahmen des Krankenkassenwahlrechts.

### **Kann nicht der Mitarbeiter bei seinem Arbeitgeber weiterhin eine schriftliche Mitgliedsbescheinigung vorlegen, um Missverständnissen vorzubeugen?**

Ja, der Arbeitgeber kann sich auch die Bestätigung an den Arbeitnehmer über die erfolgte Krankenkassenwahl vorlegen lassen (Mitgliedsbescheinigungen in Papierform als solche gibt es ab 2021 grds. nicht mehr).

### **Was meinen Sie mit Wahltarif?**

Die Krankenkassen können Ihren Mitgliedern so genannte "Wahltarife" als Ergänzung zum gesetzlichen Versicherungsschutz anbieten. Hierbei handelt es sich um eine zusätzliche Leistung und diese kann zu einer längeren Bindungsfrist an die Krankenkasse führen.

### **Das bedeutet, wenn der AG gewechselt wird, hat er ein Wahlrecht zum Krankenkassenwechsel. Wenn er davon nicht Gebrauch macht und sich nach 3 Monaten nach AG Wechsel für eine neue Krankenkasse entscheidet, hat er keine Wartefrist einzuhalten?**

In diesem Fall kann ein Krankenkassenwechsel im Rahmen des Kündigungsverfahrens (zum Ablauf des übernächsten Monats) erfolgen.

### **Was tue ich, wenn der Arbeitnehmer sein aktives Wahlrecht nicht ausübt?**

Sofern der Arbeitnehmer sein aktives Wahlrecht nicht ausübt, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei der Krankenkasse anzumelden, bei der der Arbeitnehmer zuletzt versichert war. Gibt es keine letzte Krankenkasse, hat der Arbeitgeber eine nach § 173ff SGB V wählbare Krankenkasse auszuwählen und den Arbeitnehmer darüber zu informieren.

### **Was passiert, wenn der Arbeitnehmer den Kassenwechsel nicht an den Arbeitgeber weitergibt und so keine Meldung erstellt werden kann**

Die Krankenkassen werden sich nach einer gewissen Zeit, wenn keine Meldung elektronisch übermittelt wurde, mit dem AG in Verbindung setzen. Eine Meldung ist nachträglich zu erstellen.

### **Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber formlos über seinen Krankenkassenwechsel informiert, der Wechsel aber nicht bestätigt wird - und der Arbeitnehmer bestenfalls dann nicht mehr beschäftigt ist aufgrund eines befristeten Vertrages?**

Der AN wählt und informiert die neue Krankenkasse und gibt dem AG eine formlose Information über die neu gewählte KK. Der AG meldet ihn zur gewählten KK an und er erhält von der KK eine elektronische Rückmeldung. Sollte keine Rückmeldung erfolgt sein, hat sich der AG mit der neuen KK in Verbindung zu setzen. Eine rückwirkende Meldung ist zu erstellen und zu übermitteln.

### **Aktives/passives Wahlrecht - was bedeutet dies?**

Bei aktivem Wahlrecht durch einen Arbeitnehmer wird die Krankenkassenwahl "aktiv" gegenüber einer neuen Krankenkasse ausgesprochen. Ein passives Wahlrecht liegt vor, wenn der Arbeitnehmer trotz der Möglichkeit der aktiven Wahl einer anderen Krankenkasse bei seiner bisherigen Krankenkasse bleibt oder überhaupt keine Krankenkasse wählt.

### **Ich habe gehört, dass die Zusatzbeiträge im kommenden Jahr steigen werden. Ist es dann nicht möglich, die Krankenkasse zu wechseln, selbst wenn man noch unter einem Jahr bei der bisherigen Krankenkasse ist?**

Erhöht eine Krankenkasse ihren Zusatzbeitragssatz, steht den Mitgliedern ein Sonderkündigungsrecht zu. In den Fällen des Sonderkündigungsrechts kann die Mitgliedschaft grds. ohne Einhaltung der 12-monatigen Bindungsfrist gekündigt werden. Das Sonderkündigungsrecht gilt auch für Mitglieder, die einen Wahltarif in Anspruch nehmen (ausgenommen Krankengeld-Wahltarif).

## **Praxisintegrierte Ausbildung**

### **Wann habe ich ein Ausbildungsverhältnis, wo ich nicht versicherungspflichtig bin?**

U.a. bei einer schulischen Ausbildung ohne Entgelt und Ausbildungsvertrag.

### **Praxisintegrierte Ausbildung: Die Gleichstellung erfolgt doch aber nur, wenn bei der schulischen Ausbildung auch ein Entgelt gibt, oder?**

Voraussetzung sind der Abschluss eines Ausbildungsvertrags und ein Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung auch während Phasen der schulischen Ausbildung.

### **Wie sieht es aus, wenn bei schulischen Ausbildungen kein Entgelt bezahlt wird?**

Es liegt keine Versicherungspflicht vor.

### **Was ist mit Azubis, die nur gelegentlich z. B. während der Ferien im Betrieb sind und dafür ein geringes Entgelt erhalten?**

Hierbei handelt es sich nicht um eine praxisintegrierte Ausbildung. Es handelt sich ggf. um einen Minijob.

### **Wie sieht es bei Berufsfachschülern (1jähriges BF) aus? Angenommen, ein Berufsfachschüler kommt 1 Woche arbeiten, erhält für die geleistete Arbeitszeit Entgelt und 87 Euro Vergütung monatlich?**

Hierbei handelt es sich nicht um eine praxisintegrierte Ausbildung. Bei den Praxisteilen von Berufsfachschülern handelt es sich nicht um ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung, d. h., ein Minijob kommt hier auch nicht in Frage.

## Entgeltfortzahlung/Quarantäne

**Unsere MA musste nach dem Urlaub am Flughafen einen Corona-Test machen und bis zur Vorlage des negativen Ergebnisses für drei Tage in Quarantäne. Als wir uns das fortgezahlte Entgelt erstatten lassen wollten, wurde uns mitgeteilt, dass der Zeitraum (3 Tage) zu kurzfristig wäre und man erst ab 5 Tagen Quarantäne erstatten würde. Ist das richtig?**

Eine zu kurzfristig erteilte Quarantäne von 3 Tagen und daraus resultierende Erstattung des Entgeltes ist uns nicht bekannt. Der MA muss sich beim Gesundheitsamt melden, das ggf. eine Quarantäne anordnen kann. Der AG zahlt dann das Entgelt fort und beantragt die Erstattung beim Gesundheitsamt.

**Das Kind eines Mitarbeiters muss operiert und anschließend vom Mitarbeiter betreut werden. Zwei Tage vor OP muss der Mitarbeiter einen Coronatest machen und bis zur OP des Kindes in Quarantäne. Wie wird die Zeit der Quarantäne abrechnungstechnisch behandelt?**

Wenn die Quarantäne vom Gesundheitsamt angeordnet wird, zahlt der AG die Entgeltfortzahlung weiter und er bekommt die Kosten von der zuständigen Stelle, die die Quarantäne verordnet hat, erstattet.

**Die Quarantäne wird aber vom Krankenhaus angeordnet. Kann ich wirklich vom Krankenhaus Geld erstattet bekommen?**

Ein Krankenhaus kann keine Quarantäne aussprechen. Dies ist eine medizinische Empfehlung. Normalerweise setzt sich das Krankenhaus mit dem Gesundheitsamt in Verbindung und diese verordnet dann die Quarantäne. Sollte dies das Krhs nicht gemacht haben, so würde ich mich an das Gesundheitsamt wenden und die werden dann die Quarantäne verordnen. Somit ist dann erst LFZG durch den AG zu zahlen und er holt sich dann die Kosten beim Gesundheitsamt wieder.

**Mitarbeiter bleibt wegen Verdacht auf Corona in der Kita einen Tag zu Hause. Wurde vom Gesundheitsamt angeordnet. Wie rechne ich dies ab?**

Ein Arbeitnehmer ist während der angeordneten Quarantäne nicht arbeitsunfähig. Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) kann deswegen nicht beansprucht werden. Besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalls für längstens sechs Wochen (Netto-Arbeitsentgelt). Die Entschädigung wird vom Arbeitgeber ausgezahlt, der wiederum die Erstattung beim Gesundheitsamt beantragen kann.

**Kann man auch für geringfügig Beschäftigte einen Antrag auf Erstattung wegen Quarantäne stellen?**

Auch geringfügig Beschäftigte, die wegen einer amtlich angeordneten Quarantäne nicht arbeiten können, erhalten eine Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalls für längstens sechs Wochen. Die Entschädigung wird vom Arbeitgeber ausgezahlt, der wiederum die Erstattung z. B. beim Gesundheitsamt beantragen kann.

**Eine MA von uns musste letzte Woche zum Coronatest. Für die Wartezeit auf das Testergebnis sollte sie sich lt. Empfehlung des Arztes in Quarantäne begeben. Sie hat keine Krankmeldung vom Arzt bekommen und wir auch keine Info vom Gesundheitsamt o. Ä.. Bekommt der AN für die Wartezeit auf das Testergebnis von uns Lohnfortzahlung? Wenn ja, wohin stellen wir den Antrag auf Erstattung? An die Krankenkasse?**

Für die Qualifizierung der Wartezeit sollte sich die MA an das Gesundheitsamt wenden. Nur dieses oder der Betriebsarzt können die Quarantäne anordnen. Der AG trägt dann die Entgeltfortzahlung und holt sich die Erstattung vom Gesundheitsamt wieder.

**Wie erfolgt der Antrag auf Erstattung der Lohnfortzahlung beim Gesundheitsamt? per Anschreiben?**

Die Erstattung wird mit einem "Antrag auf Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)" beantragt. Nähere Details werden in den jeweiligen Bundesländern geregelt.

**Ist der Verdienstausfall bei den Gesundheitsämtern oder beim Landschaftsverband zu beantragen?**

Bei den für das jeweilige Bundesland zuständigen Stellen (in Hessen das Gesundheitsamt).

**Der Arbeitnehmer ist ab 22. 10. krankgeschrieben. Hat aber eine Quarantänebescheinigung vom Gesundheitsamt vom 19. 10. 2020. Ab wann beginnt die 42 Tage -Frist für die Lohnfortzahlung?**

Die 6 Wochen-Frist (42 Kalendertage) beginnt grundsätzlich mit dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit. Die Zeit der Quarantäne vor AU wird nicht auf die 6 Wochen-Frist angerechnet.

### **Wie verhält sich bei Azubis die Quarantäne Verordnung?**

Auszubildende erhalten nach dem BBiG während einer Quarantäne-Verordnung weiterhin ihre Ausbildungsvergütung für bis zu 6 Wochen.

### **Corona-Bonus Prämie**

#### **Wie ist es, wenn der Unternehmer dieses Jahr aus finanziellen Gründen kein Weihnachtsgeld zahlt, aber z. B. 100€ Corona-Bonus. Ist das problematisch?**

Generell ist es im Jahr 2020 möglich, auch aus dem Weihnachtsgeld oder sonstigen Zahlungen eine steuerfreie Corona-Beihilfe abzuleiten. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitgeber in den zurückliegenden Kalenderjahren Weihnachtsgeld nur aufgrund eines Freiwilligenvorbehaltes geleistet hat. Hat der AG allerdings bereits 3 Jahre vorbehaltlos das Weihnachtsgeld als Zusatzleistung gezahlt, ist das Entgelt nicht als Corona-Beihilfe anzusehen.

#### **Ist bekannt, ob die Steuer- und SV-Freiheit für Corona-Beihilfen (§3 Nr.11a EStG) bis 1.500.-€ jährlich über den 31.12.2020 verlängert wird? Oder läuft das definitiv aus?**

Erfasst werden Sonderleistungen bis zu 1.500 EUR, die die Beschäftigten zwischen dem 1.3.2020 und dem 31.12.2020 erhalten. Über eine Verlängerung des Begünstigungszeitraumes bis zum 31.1.2021 hat der Gesetzgeber noch nicht abschließend entschieden.

#### **Kann die Corona-Beihilfe auf mehrere Beträge ausgezahlt werden oder nur einmalig bis zum Betrag von 1.500 Euro?**

Das kann auch in mehreren Zahlungen erfolgen. Wichtig ist, dass die Zahlungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt geleistet werden und dass in dem Zeitraum 01.03.-31.12.2020 pro Arbeitsverhältnis nicht mehr als 1500,00 Euro gezahlt werden.

#### **Wenn ein Arbeitnehmer mehrere Arbeitgeber hat, kann dann jeder Arbeitgeber die Corona-Hilfe von 1.500,00 Euro zahlen, sodass der Arbeitnehmer insgesamt 3.000,00 Euro erhält?**

Das ist korrekt.

#### **Welche Voraussetzungen sind konkret für die Corona Sonderzahlungen? Es hieß mal nur systemrelevante Berufe, dann wurde mitgeteilt, für alle AN unabhängig von Systemrelevanz?**

Voraussetzungen für die Zahlung der Beihilfen und Unterstützungen (Corona-Prämie) sind, dass das Entgelt zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Pandemie und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Hierbei wird nicht unterschieden, ob es sich um Mitarbeiter in systemrelevanten Berufen oder nicht systemrelevanten Berufen handelt.

#### **Kann ich Mitarbeitern, die in Kurzarbeit sind, Corona-Prämie auszahlen?**

Ja.

#### **Erhalten Mitarbeiter im Bauhauptgewerbe auch eine Corona-Prämie?**

Die Auszahlung ist für alle Berufsgruppen möglich.

#### **Corona Sonderzahlung: Erhalten Mitarbeiter in Altersteilzeit (Blockmodell) in der Aktivphase die Sonderzahlung in voller Höhe oder nur anteilmäßig?**

Auch Mitarbeiter in der Altersteilzeit können die Corona-Prämie bis zu 1.500 Euro steuer- und beitragsfrei erhalten.

#### **Corona Sonderzahlung: Können auch geringfügige Beschäftigte diese im vollen Umfang erhalten in Hinblick auf die 450 € Grenze?**

Ja.

#### **Wie sollte eine Dokumentation zur Corona-Sonderzahlung aussehen?**

Die Auszahlung des Corona-Bonus ist in der Lohnabrechnung zu dokumentieren.



**Überstunden können mit der Corona-Prämie abgegolten werden, wenn der Vertrag vorsieht, dass ansonsten keine Überstunden ausgezahlt werden müssen und ein Freizeitausgleich durch den Mehrbedarf nicht möglich ist---ist aber Thema Arbeitsrecht**

Während der Corona-Krise abgeleistete Überstunden können grundsätzlich nicht mit der Bonuszahlung abgegolten werden. Sie sind zusätzlich als steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn zu vergüten oder durch bezahlte Freizeit auszugleichen. Eine Ausnahme gilt, wenn vertraglich vereinbart ist, dass Überstunden nicht vergütet werden, sondern immer mit Freizeit auszugleichen sind und diese Vereinbarung schon vor dem 1. März 2020 galt. Dann kann der Mitarbeiter auf den Freizeitausgleich von Überstunden verzichten und stattdessen eine steuerfreie Corona-Beihilfe erhalten.

**Arbeitnehmer und Rentner**

**Rente: Bei uns will jemand in Rente gehen, Rente beziehen und trotzdem weiterhin arbeiten. Seinen Anteil in die Rente einzahlen, damit sich die Rente erhöht. Ist das möglich?**

Ja, das ist möglich. In einem solchen Fall ist die Personengruppe "120" zu verwenden.

**Rente: Kann ein weiterarbeitender Rentenbezieher, der bisher seinen Anteil in die RV nicht bezahlt hat, seinen Status ändern und künftig RV einzahlen, damit er auch mehr Rente aufbauen kann?**

Der Rentner kann in der Beschäftigung RV Beiträge entrichten und somit sein Rentenkonto aufbauen.

**Rente: Gibt es da eine zeitliche Grenze, kann er rückwirkend über uns für dieses Jahr noch seine RV-Beiträge nachzahlen?**

Eine Aufstockung der RV-Beiträge im Rahmen der Beschäftigung ist nur für Zeiträume in die Zukunft, nicht aber rückwirkend möglich. Inwiefern der Mitarbeiter darüber hinaus "freiwillig" Rentenversicherungsbeiträge rückwirkend nachzahlen kann, sollte dieser mit seinem zuständigen Rentenversicherungsträger abklären.

**Wir haben einen Mitarbeiter, der zum 1.12 in Rente geht, er hat aber die Regelaltersgrenze nicht erreicht. Er möchte monatlich als Aushilfe weiterarbeiten. das heißt, er könnte monatlich 525,00€ verdienen. Wie sieht es aus, wenn er noch sonstige Einnahmen hat z. B. durch Photovoltaik? Müsste ich das monatlich abziehen? Wie wäre denn die Schlüsselung des Arbeitnehmers?**

Bei den Einnahmen aus der Photovoltaik handelt es sich um kein Entgelt aus einer Beschäftigung heraus. Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze ist die Meldung mit der Personengruppe 120 und Beitragsgruppe 3111 vorzunehmen.

**Kann man in der passiven Phase der Altersteilzeit unbegrenzt hinzuverdienen?**

Sofern der "Hinzuverdienst" bei einem anderen Arbeitgeber im Rahmen einer kurzfristigen bzw. geringfügig entlohnten Beschäftigung ausgeübt wird, ist der Hinzuverdienst in einem solchen Fall unschädlich. In Zweifelsfällen empfiehlt es sich, eine Prüfung vom zuständigen Rentenversicherungsträger durchführen zu lassen.

**Rente: die Dame ist eine Altersrentnerin, der Hinzuverdienst liegt bei 1.200€; welche Änderungen müssen vorgenommen werden?**

Durch die Erhöhung der Hinzuverdienstgrenze im Jahr 2020 auf 44.590 Euro, wird die Altersrente als Vollrente gezahlt mit der Beitragsgruppe 3111 und der Personengruppe 120. Ab dem 01.01.2021 liegen die Hinzuverdienstgrenzen bei Altersrentnern wieder bei 6.300 Euro im Jahr. Die Dame überschreitet bei dem Lohn von 1.200 Euro monatlich, die Grenze von 6.300 Euro im Jahr und ist ab dem 01.01.2021 in der Beitragsgruppe 1111 und Personengruppe 101 zu melden. Nach Erreichung der Regelaltersgrenze ist ein Hinzuverdienst uneingeschränkt möglich.

**Rente: Altersvollrentner (68 J) mit einem Verdient von 900€, ist hier auch die Gleitzone/Übergangsbereich anzuwenden?**

Für einen beschäftigten Regelaltersrentner (mtl. 900 € Entgelt) sind die Regelungen des Übergangsbereichs anzuwenden, die sich dann auf die Höhe der abzuführenden Arbeitnehmeranteile zur Kranken- und Pflegeversicherung auswirken.

### **Thema Rente: Zählt die Hinzuverdienstgrenze auch für Rente und Witwenrente?**

Die im Online Seminar angesprochene Erhöhung der Hinzuverdienstgrenze bezieht sich nur auf vorgezogene Altersrenten. Bei allen anderen Renten empfehlen wir Ihnen, den rentenunschädlichen Hinzuverdienst individuell mit dem Rentenversicherungsträger zu klären.

### **Das Betriebsrentenfreibetragsgesetz bezieht sich aber nur auf Mitarbeiter, die jetzt in Rente sind und Betriebsrentenzahlungen beziehen**

Ja. Die Anwendungen des Betriebsrentenfreibetragsgesetzes gilt bei Auszahlungen von Betriebsrenten an pflichtversicherte Betriebsrentner, unabhängig vom Status (Arbeitnehmer oder Rentner) der jeweiligen Person.

### **Betriebsrentenfreibetragsgesetz. Es gibt einen VB-Max und den Freibetrag (Neu), wo liegt der Unterschied?**

Zwei grundlegend andere Punkte: Der VB-Max ist der Betrag, aus dem höchstens Beiträge zu zahlen sind, während der Freibetrag die Untergrenze ist, ab der Beiträge zu zahlen sind bzw. noch nicht anfallen.

### **Wenn ein Arbeitnehmer ab 01.01.2021 vorzeitig mit Abschlag in Rente geht, kann er also immer 450 Euro hinzuverdienen?**

Ja, da die Hinzuverdienstgrenze in Höhe von jährlich 6.300 Euro nicht überschritten wird.

### **Wie schlüsselt man (Beitrags- und Personengruppe) einen Rentner (Rente für besonders langjährig Versicherte), der voll hinzuverdient? Danke**

Bei einer Altersvollrente vor Vollendung der Regelaltersgrenze ist der Rentner mit der Beitragsgruppe 3111 und der Personengruppe 120 zu melden.

### **Beiträge zur Sozialversicherung (KUG)**

#### **KUG: Müssen die Monate 4-6 im direkten Anschluss stattfinden?**

Nein. Das Kurzarbeitergeld erhöht sich ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 Prozent (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 77 Prozent). Ab dem 7. Bezugsmonat erhöht es sich nochmals auf 80 Prozent (Beschäftigte mit mindestens einem Kind: 87 Prozent). Die Bezugsmonate müssen dabei nicht zusammenhängen.

#### **Höhe KUG: 1.-3. Monat: wieso kleiner 50 %?**

Für den höheren Bezug ab dem 4. Bezugsmonat von Kurzarbeitergeld ist ein Entgeltausfall von mindestens 50% notwendig. Liegt ein Entgeltausfall von weniger als 50% vor, erhält man Kurzarbeitergeld generell nur in der Höhe von 60% bzw. 67% der Nettoentgelt-Differenz.

#### **Wenn ein Arbeitnehmer monatlich nur wenige Ausfallstunden hat, also unter 10% der Sollstunden. z. B. 176 Sollstunden, 15 Stunden Kurzarbeit. Darf ich das dann so abrechnen oder darf ich kein KUG abrechnen?**

Sind die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeit nicht erfüllt, kann auch kein Kurzarbeitergeld abgerechnet werden. Der Antrag wird von der Bundesagentur für Arbeit abgelehnt.

#### **Wir hatten 3 Monate Kurzarbeit-, dann 3 Monate ohne Kurzarbeit und müssen wieder Kurzarbeit beantragen. Wird dann KUG gezahlt mit 60 oder gilt dann die Regelung ab 4 Mon. 70 %?**

Ein Antrag nach Unterbrechung ist als Neuantrag zu sehen. Die Bezugsmonate werden hierbei angerechnet und es besteht ein Anspruch auf die 70%, sofern der Antrag auf KUG bis zum 31.03.2021 gestellt wird.

#### **Kurzarbeit: Wurde nicht ab dem 01.11.2020 beschlossen, dass alle Minijobs anrechnungsfrei sind, egal ob systemrelevant oder nicht?**

Durch das Sozialschutz-Paket II wurde die Anrechnung von Nebeneinkommen erneut verändert. Vom 1. Mai 2020 bis zum 31. Dezember 2020 gilt folgende Sonderregelung: Beschäftigte in Kurzarbeit können einen Nebenverdienst bis zur Höhe ihres ursprünglichen Einkommens haben, ohne dass dieser auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird. Einzige Bedingung: Sie dürfen die Höhe des Lohns nicht überschreiten, den sie vor der Kurzarbeit bekommen haben. Die Begrenzung auf systemrelevante Bereiche wurde aufgegeben. Ein Minijob (450 Euro / Monat) bleibt vollständig anrechnungsfrei.

**Sind SFN-Zuschläge, die aufgrund von KUG ausfallen, weiterhin zu zahlen steuer-+sv-pflichtig? oder besteht in diesem Fall kein Anspruch auf Fortzahlung der SFN Zuschläge?**

Ihre Frage, ob ein Anspruch auf Zahlung von SFN Zuschläge besteht, betrifft das Arbeitsrecht.

Bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes gilt folgendes: Ausgefallene SFN-Zuschläge sind dem Soll-Entgelt (ausgefallenes Bruttoentgelt) zuzurechnen, soweit sie beitragspflichtig in der Sozialversicherung wären. Im Umkehrschluss sind beitragsfreie SFN-Zuschläge nicht dem Soll-Entgelt zuzurechnen.

**AG-Zuschuss KUG/Steuerrecht/Entgelt bis 31.12.2020 steuerfrei. Sind diese ab 2021 steuerpflichtig, auch wenn keine Unterbrechung der Kurzarbeit stattfand? Heißt, steuerlich andere Behandlung ab Januar 2021?**

Ja, ab dem 01.01.2021 ist der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld wieder steuerpflichtiger Arbeitslohn.

**Können auch Studierende KUG erhalten?**

Entscheidend für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist nicht generell die Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, sondern die damit verbundene Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung.

**Gibt es aufgrund der Pandemie auch irgendwelche Ausnahmen für Azubis in Bezug auf KUG?**

In bestimmten Fällen können auch Auszubildende Kurzarbeitergeld bekommen. Allerdings erst nach einem Arbeitsausfall von 6 Wochen oder 30 Arbeitstagen. Bis dahin bekommen sie die volle Ausbildungsvergütung. In der Regel sind Auszubildende aber nicht von Kurzarbeit betroffen. Der Ausbildungsbetrieb muss versuchen, die Ausbildung weiter zu ermöglichen, indem er z. B. den Ausbildungsplan umstellt oder Auszubildende in einer anderen Abteilung unterbringt. Wegen des Coronavirus haben viele Betriebe aber kaum eine andere Möglichkeit, insbesondere wenn der Betrieb geschlossen werden muss. In so einem Fall ist Kurzarbeit auch eine Option für Auszubildende.

**Können gekündigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten?**

Nein, gekündigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ab Ausspruch der Kündigung kein Kurzarbeitergeld erhalten.

**Besteht für Feiertage ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld?**

Nein, für Feiertage besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld, da ein Entgeltfortzahlungsanspruch vorliegt.

Ausnahme: Wird in einem Betrieb üblicherweise an Feiertagen gearbeitet (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe), kann für Feiertage eine Zahlung des Kurzarbeitergeldes erfolgen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an diesem Feiertag auf Grundlage eines Arbeits- oder Dienstplans zur Arbeit vorgesehen war.

**Also kann KUG auch 2 Monate ausgesetzt und hinten angehangen werden?**

Bei Unterbrechung des KUG von maximal zwei Monaten, wird der Bezugszeitraum um diesen Zeitraum verlängert. Wenn für drei Monate kein KUG abgerechnet wird, entsteht ein neuer Anspruch auf KUG für die Höchstbezugsdauer.

**Wenn während der Kurzarbeit eine Quarantäne angeordnet wird, muss dann Lohnfortzahlung erfolgen oder wird weiter Kurzarbeitergeld bezahlt?**

Treffen bei einem Arbeitnehmer beide Ausfallgründe zu, erhält er als Verdienstausfall aufgrund der Quarantäne nur das Arbeitsentgelt von seinem Arbeitgeber, das seiner erbrachten Arbeitsleistung ohne Quarantäne entsprochen hätte. Dieser Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld, auf das der Arbeitnehmer ohne Quarantäne Anspruch hätte. Betrifft die Kurzarbeit die komplette Arbeitszeit, erhält der Arbeitnehmer ausschließlich Kurzarbeitergeld. Dadurch wird sichergestellt, dass kein finanzieller Vor- oder Nachteil für den Arbeitnehmer durch eine Quarantäne während der Kurzarbeit entsteht.

**KG in Höhe KUG: Gibt es ein Formular dazu? oder geht das bei SV-net?**

Die Krankenkasse des Arbeitnehmers erstattet dem Arbeitgeber das verauslagte "Krankengeld in Höhe KUG" schriftlich auf Antrag. Dies kann "formlos" erfolgen (z. B. in Form eines Ausdrucks aus dem Lohnprogramm). Eine Übermittlung über sv.net ist nicht möglich.

**Wenn wir jetzt einen neuen Antrag auf KUG stellen (sprich 11.2020) können wir dann KUG bis zum 31.12.2021 oder bis zum 31.10.2021 beantragen?**  
Maximal bis zum 31.12.2021.

**Wie ist das bei Kind-Krank bei Kurzarbeit.**

Auch für Versicherte während des Kurzarbeitergeld-Anspruchszeitraums besteht der Anspruch auf Krankengeld bei Erkrankung des Kindes nach § 45 SGB V, sofern sie ihrer Arbeit wegen der notwendigen Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes fernbleiben. Beim Zusammentreffen von Kurzarbeit und Krankengeld bei Erkrankung des Kindes nach § 45 SGB V ist jedoch zu beachten, dass generell kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld nach §§ 95 ff. SGB III besteht, weil die Arbeit aus anderen als den im § 96 SGB III genannten Gründen ausfällt, sodass Krankengeld bei Erkrankung des Kindes nach § 45 SGB V zu zahlen ist.

**KUG: Kann der Arbeitgeber während Bezug von KUG den steuerfreien KUG-Bonus (steuerfrei 1.500) an den Arbeitnehmer ausbezahlen?**

Einen "KUG-Bonus" gibt es nicht. Sofern es sich bei Ihrer Frage um die Corona-Prämie handelt, kann der Arbeitgeber diese während des Bezugs von Kurzarbeitergeld auszahlen.

**Wir haben KUG vorerst bis zum 31.03.2021 beantragt bzw. angezeigt (12 Monate). Wenn wir den KUG-Zeitraum auf die 24 Monate, also bis zum 31.03.2022 ausweiten wollen, müssen wir dann die Anzeige für die Erweiterung bzw. Fortführung bis zum 31.12.2020 stellen oder reicht eine Verlängerungsanzeige ab dem 31.03.2021 aus.**

Eine Verlängerung des KUG-Zeitraums ist in Ihrem Fall bis zum 31.12.2021 möglich, da die Kurzarbeit bis zum 31.12.2020 begonnen hat. Die Verlängerung kann bis zum 31.03.2021 angezeigt werden.

Weitergehende Informationen erhalten sie auf folgender Internetseite der Bundesagentur für Arbeit:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld#1478910157629>

**Wenn der AG den mtl. KUG-Antrag verspätet bei der Arbeitsagentur einreicht (also nicht die Anzeige) und somit das KUG für diesen Monat nicht bekommt, obwohl alle Voraussetzungen erfüllt waren, muss die KUG-Abrechnung der Mitarbeiter für diesen Monat rückabgewickelt werden?**

KUG muss spätestens innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Monats, für den KUG beantragt wird, bei der Bundesagentur für Arbeit eingereicht werden. Danach ist grundsätzlich keine Gewährung durch die Bundesagentur mehr möglich. Aus unserer Sicht müsste der betreffende Monat dann zu Lasten des Arbeitgebers "rückabgewickelt" werden. Bitte informieren Sie sich in so einem Fall aber noch einmal bei der Bundesagentur für Arbeit.

**Wie ist die Erstattung bei stationärer Begleitung eines Kindes während KUG, gebe ich für die Berechnung das ausgefallene normale Entgelt an oder das durch KUG gekürzte?**

Grundsätzlich wird der Verdienstausfall in Höhe des entgangenen Nettoentgeltes erstattet. Dabei kann es ggf. zu unterschiedlichen Regelungen bei den einzelnen Krankenkassen kommen.

**Entsendungen**

**A1: wo stelle ich den A1 Antrag bei einem Gesellschafter Geschäftsführer einer GmbH der privat versichert ist?**

Für Personen, die nicht gesetzlich krankenversichert und auch nicht berufsständisch versorgt sind, ist die A1-Bescheinigung beim zuständigen Rentenversicherungsträger zu beantragen.

**Entsendung: was heißt vorübergehend? Müssen A1-Bescheinigungen auch für 1-tägige Dienstreisen (keine Montage) beantragt werden?**

Eine A1-Bescheinigung ist für jede auch nur "vorübergehende" Entsendung (z. B. 1 Tag) in einen anderen Mitgliedstaat bei dem zuständigen Träger zu beantragen.

**A1-Verfahren: wie sieht das mit Soldaten aus?**

Soldaten haben einen Sonderstatus, das A1-Verfahren greift hier nicht.

**A1 Ausnahmegenehmigung: Welches Dokument händige ich dem MA aus, solange die Bescheinigung noch nicht ausgestellt wurde?**

Sie können eine Kopie des Entsendeantrages dem Mitarbeitenden aushändigen.

**Welche Bescheinigung benötigt ein Berufskraftfahrer, wenn er mehrere Mitgliedsstaaten der EU beliefert. Arbeitgebersitz ist in Deutschland. Innerhalb eines Monats werden mehrere Länder befahren.**

Eine A1-Bescheinigung ist für jede berufliche Tätigkeit/Geschäftsreise in einem der EU-Mitgliedsstaaten bzw. der Schweiz gesondert zu beantragen. Eine Ausnahme gilt lediglich bei einer regelmäßig wiederkehrenden Erwerbstätigkeit pro Mitgliedsstaat (mindestens einen Tag im Monat oder fünf Tage im Quartal). In einem solchen Fall kann eine Entsendebescheinigung über die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) beantragt werden, die insgesamt für eine Dauer von längstens 5 Jahren von Beginn an ausgestellt werden kann. Diese "Dauerbescheinigung" kann für jeden EU-Mitgliedsstaat/Schweiz bei der DVKA beantragt werden.

**Was ist bei einer Entsendung in die USA zu beachten?**

Bei einer Entsendung in die USA ist der Vordruck D/USA 101 auszufüllen. Weitere Informationen erhalten Sie unter folgendem Link:

[https://www.dvka.de/media/dokumente/merkblaetter/arbeiten\\_im\\_ausland/Arbeiten\\_USA.pdf](https://www.dvka.de/media/dokumente/merkblaetter/arbeiten_im_ausland/Arbeiten_USA.pdf)

**Kann ich einen AN weiterhin nach England entsenden?**

Ja, wenn die Entsendung im Jahr 2020 begonnen hat, ist eine Entsendung bis maximal 31.12.2021 in das Vereinigte Königreich möglich.

**Ist eine Entsendung der MA auch im Jahr 2021 nach GB noch möglich?**

Grundsätzlich ist eine Entsendung, beginnend im Jahr 2021, nicht möglich.

Die Ausnahme ist für britische Staatsangehörige, die über den 31.12.2020 hinaus ohne Unterbrechung in Deutschland wohnen.

Eine weitere Ausnahme ist für Unionsbürger (wer die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedslandes besitzt), die über den 31.12.2020 hinaus ohne Unterbrechung im Vereinigten Königreich wohnen.

**Wie kann man für Selbständige/Unternehmer eine elektronische A1-Bescheinigung übermitteln, über das sv.net ist es bis jetzt nicht möglich**

Der digitale Antrag auf eine A1-Bescheinigung gilt künftig auch für Selbständige - allerdings erst ab 2022. Um bei grenzüberschreitenden Einsätzen darüber einen Beleg vorlegen zu können, ist bisher nur der schriftliche Antragsweg für eine A1-Bescheinigung möglich. Während Arbeitgeber auf ihr systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm zurückgreifen, sollen Selbständige künftig sv.net nutzen können.

**Entsendungen: Reicht es, wenn der AN die Vorgangs-Nr. erhält?**

Es ist ausreichend, wenn der Arbeitnehmer eine Kopie des Antrages erhält, wo die Vorgangsnummer abgebildet ist.

**Muss die A1-Bescheinigung dem Arbeitnehmer noch in Papierform zur Verfügung gestellt werden?**

Nein, sie darf dem Arbeitnehmer auch digitalisiert zur Verfügung gestellt werden.

**Tipp Newsletter: Sie können sich gerne zum Erhalt des Newsletters „gesundes Unternehmen“ anmelden. Sie erhalten u. a. die Termine zu den Online-Seminaren (inkl. der unterjährigen Fachseminare und zum Jahreswechsel Tipps und Trends).**

<https://www.aok.de/fk/medien-und-seminare/medien/newsletter/>