

# Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Trends & Tipps 2023“ am 17.01.2023 um 13:30 Uhr

## Fragen und Antworten im Überblick

### **Gilt das auch für Zuschläge wegen Samstagsarbeit und Sonntagsarbeit?**

SFN-Zuschläge die lohnsteuer- und beitragsfrei sind, werden nicht dem regelmäßigen Arbeitsentgelt bei der Beurteilung hinzugerechnet.

### **Auch, wenn das Arbeitsverhältnis bzw. der Arbeitsvertrag vorsieht, nur Samstags- und Sonntagsarbeit?**

Ja. Gilt für alle Arten von SFN-Zuschlägen, sofern diese auch lohnsteuer- und damit beitragsfrei sind.

### **Seit wann ist der Übergangsbereich verpflichtend anzuwenden?**

Das galt schon immer.

### **Gelten Midijobs auch bei Azubis?**

Nein, für Azubis gilt der Übergangsbereich nicht.

### **Gilt die Midijob-Regelung auch für Werkstudenten?**

Ja.

### **Arbeitnehmer ist in der Übergangsregelung und hat noch einen Minijob (bei dem er die RV-Pflicht befreit ist).**

#### **Muss bei dem AN im Minijob jetzt auch die RV-Beiträge abgeführt werden?**

Bei der Beurteilung des Übergangsbereichs werden nur gleichartige Beschäftigungen zusammengerechnet. In diesem Fall ändert sich aufgrund des Übergangsbereichs in der versicherungspflichtigen Beschäftigung nichts am zusätzlichen Minijob.

### **Kann ich den Übergangsbereich ignorieren, wenn ein Arbeitnehmer dies explizit nicht möchte?**

Nein, der Übergangsbereich ist verpflichtend anzuwenden, eine Verzichts- oder Befreiungsoption gibt es da nicht.

### **Eine Mitarbeiterin ist seit 1.10.22 in Rente. Fällt seit 1.1.23 in die Übergangsregelung - soll dies so ausgeführt werden?**

Ja, auch für noch als Arbeitnehmer versicherungspflichtige Rentner ist das anzuwenden.

### **Folie 7: Müssen u.U. Nachweise vorliegen, um die Überschreitungen zu belegen?**

Ja dies sollte immer nachvollziehbar dokumentiert werden.

## **Auf welcher Seite war das Rechentool zu finden?**

<https://www.aok.de/fk/tools/rechner/minijob-und-uebergangsbereichsrechner-2023/>

## **Wie verhält sich das bei einem Pflicht Praktikum Student Einkommen 1100,--€?**

Bei den Studenten sind etliche verschiedene Fallvarianten denkbar. Sollte es sich z.B. um ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum handeln, so besteht hierfür keine Versicherungspflicht als Arbeitnehmer – und somit auch keine Beitragspflicht daraus.

## **Wie verhält es sich, wenn der MA erst durch die Erhöhungen in den Übergangsbereich reinkommt?**

Sofern sich die Erhöhungen dauerhaft auswirken, ist ab diesem Zeitpunkt der Übergangsbereich anzuwenden.

## **Warum haben wir "abweichendes" Jahr? Warum fangen wir nicht mit 1.1. an?**

Die Beurteilung bezieht sich immer auf ein Zeitjahr in die Zukunft und nicht auf das jeweilige Kalenderjahr.

## **Wenn der Arbeitnehmer nebenbei noch zusätzlich einen Minijob hat auch?**

Der 1. Minijob neben einer Beschäftigung wird immer an die Knappschaft gemeldet. An diese Einzugsstelle werden die Beiträge als Minijobber dann auch abgeführt.

## **Wie ist es mit den Rentnern? Was müssen diese in der RV/KV/ bezahlen?**

Die Art der Rente entscheidet bei noch versicherungspflichtigen Arbeitnehmern über die Beitragspflicht in den einzelnen Zweigen. Der Übergangsbereich gilt dann auch bei Rentnern.

## **Es gibt ein Arbeitszeitkonto / Stunden können nicht abgebaut werden / dadurch vereinbarte Auszahlung / Mitarbeiter ist im Midijob-Bereich / Auszahlung Entstehungsprinzip oder Zuflussprinzip?**

Handelt es sich um Überstunden, sind diese grundsätzlich dem Monat zuzuordnen, in dem sie erwirtschaftet worden sind - also Entstehungsprinzip. Bitte beachten Sie dazu auch die Ausführungen zu beendeten oder ruhenden Beschäftigungsverhältnissen auf S. 51 der Präsentation.

## **Die Bundesknappschaft sagt genau das Gegenteil. Für den AN muss auch beim Minijob die RV-Pflichtig / Beiträge abgeführt werden.**

Der Übergangsbereich gilt für versicherungspflichtige Arbeitnehmer, nicht für Minijobber. Grundsätzlich ist der Minijobber in der BGR 6100 mit einer RV-Pflicht zu melden. Hierbei ist zu beachten, dass bei der RV-Pflicht im Minijob der Arbeitgeber 15% und der AN die restlichen 3,6% zu zahlen hat. Der AN hat auch die Möglichkeit sich beim Minijob von der RV-Pflicht befreien zu lassen. Dann erfolgt die Meldung in der BGR 6500.

## **Wie verhält es sich bei zwei Midijobs -verschiedenen AG?**

Die Beschäftigungen sind zu addieren. Wenn die Grenze insgesamt nicht überschritten wird, ist der Übergangsbereich jeweils anzuwenden, ansonsten nicht.

## **Waren alle Arbeitnehmer mit Mindestlohn ab 01.10.2022 neu zu betrachten und ab 01.01.2023 noch einmal? Oder nur neue Arbeitnehmer?**

Immer wenn sich Löhne oder Grenzwerte ändern, müssen die in Frage kommenden Mitarbeiter neu bewertet werden – bezogen auf die Midijob-Regel also zum 01.10.2022 und dann erneut zum 01.01.2023.

## **Folie 25: Keine Anwendung, es sind doch alle Arbeitgeber gewerblich?**

In der RV gilt die Übergangsregelung lediglich für Beschäftigte in Privathaushalten. Bei gewerblichen Arbeitgebern gibt es in der RV keine Übergangsregelung. Hier sind ab 01.10.2022 die neuen Minijob-Regelungen anzuwenden.

**Eine Arbeitnehmerin erhält seit Jahren monatlich 1.500 €, zusätzlich vereinbartes Weihnachtsgeld im Dezember 1.500 €. Bis 30.09.2022 kein Gedanke an Midijob, im Zeitraum 10-12/2022 Midijob ausgeschlossen, weil Jahreslohn inkl. Weihnachtsgeld größer 1.600 €. Muss die Arbeitnehmerin ab 01.01.2023 als Midijob angemeldet werden, oder bereits rückwirkend ab 01.10.2022?**

Wenn die Beurteilung ab 01.01.2023 getroffen wird, dass die Arbeitnehmerin in den Übergangsbereich fällt, so ist diese ab dem 01.01.2023 auch so zu kennzeichnen.

**Wie beurteilt man zwei Beschäftigungsverhältnisse beim gleichen AG. z.B. 1. BV 01.01.23 bis 30.09.23 mit monatlich 500 EUR u. 2. BV 01.04.23 bis 30.04.23 mit 300 EUR. Es existieren somit zwei Arbeitsverträge. Kann es sich dabei um eine unvorhergesehene Überschreitung handeln?**

Grundsätzlich werden zwei Beschäftigungen beim selben Arbeitgeber immer als ein Beschäftigungsverhältnis angesehen. Diese besondere Konstellation sollten Sie ggfs. bei der zuständigen Krankenkasse prüfen lassen.

**Was mache ich mit Midijobber, der Mehrfachbeschäftigter ist?**

Mehrere versicherungspflichtige Beschäftigungen sind zu addieren. Wenn das regelmäßige Entgelt insgesamt nicht über der Grenze liegt, ist der Übergangsbereich bei beiden AG anzuwenden.

**Seite 8: Sie rechnen nur mit 520 muss man hier nicht eine Splittung machen von 450 und 520 ab 01.10.?**

Nein, das monatliche Entgelt betrug durchgehend 520 Euro.

**Warum muss der Arbeitgeber jetzt mehr bezahlen im Übergangsbereich?**

Auf die Gesetzgebung haben wir leider keinen Einfluss. Die Arbeitgeberbelastung am unteren Rand des Übergangsbereichs entspricht etwa den Abgaben wie für einen Minijobber mit 520,00 EUR.

**Mitarbeiter arbeitet nur 20h und verdient 1600 € --> auch Midi-Job, oder?**

Ja, da die Grenze von 2.000 Euro ab 01.01.2023 nicht überschritten wird.

**Der Mitarbeiter verdient bei einer 40h/Woche 2240€ und geht vorübergehend auf 20h/Woche und verdient somit 1120€. Muss ich einen Midijob anwenden?**

Ja, korrekt. Und zwar so lange, bis sich im Beschäftigungsverhältnis dauerhaft wieder etwas ändert. Dann ist eine neue Beurteilung notwendig.

**Bei einer Mehrfachbeschäftigung müssen die Entgelte für die Beurteilung des Midijobs zusammengerechnet werden. Wie gehe ich vor, wenn der Arbeitnehmer keine Rückmeldung auf die Frage nach einer Mehrfachbeschäftigung gibt?**

Sie müssen von den vorliegenden Daten ausgehen. Der Arbeitnehmer hat in der Regel eine Anzeige- und Auskunftspflicht, wenn er einen zusätzlichen Job aufnimmt. Kommt er dieser nicht nach, würde ich mir einen Vermerk in der Akte machen, dass Sie alles Mögliche versucht haben, um an die benötigten Daten zu kommen. Bei der Betriebsprüfung erfolgt eine Rückrechnung.

**Muss man Sachbezug, Erholungsbeihilfe in der Bewertung Minijob/Midijob berücksichtigen?**

Ja, diese sind beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

**Entgeltumwandlungen z.B. Altersvorsorge oder Dienstfahrrad werden bei dem regelmäßigen Arbeitsentgelt abgezogen?**

Handelt es sich nicht um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung, wie z.B. eine Entgeltumwandlung für eine Direktversicherung, ist dieses nicht hinzuzurechnen.

**Ich sehe aber das Entgelt beim anderen AG nicht.**

Dies ist beim Mitarbeiter zu erfragen.

**Ich habe tagesbefristete Aushilfen, die in einem Monat z.B. 300,-- Euro und im nächsten Monat je Proben- und Vorstellungsplan 2500,-- Euro brutto verdienen. Muss ich den Midijob auch im Vorhinein beurteilen, was ich ja nicht wissen kann.**

Sofern aufgrund von Schwankungen des Arbeitsentgelts keine genaue Beurteilung erfolgen kann, ist eine gewissenhafte Schätzung (immer für 12 Monate im Voraus) erforderlich.

**Zählen Erzieher im Anerkennungsjahr zum Midijob - Verdienst ca. 1.680 €?**

Das Anerkennungsjahr wird versicherungsrechtlich wie ein Ausbildungsverhältnis gewertet – damit ist die Midijob-Regel nicht anwendbar.

**Zählt Entgeltumwandlung zum Arbeitsentgelt?**

Eine Entgeltumwandlung, z.B. für eine Direktversicherung, zählt nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung, soweit die Grenze von 4% der RV-Beitragsbemessungsgrenze eingehalten wird.

**Ein geringfügig Beschäftigter erhält monatlich 520,00 €. Die monatlichen Arbeitszeiten sind schwanken. Gibt es hier Besonderheiten zu beachten?**

Sie müssen den Mindestlohn beachten. Sollte bei der Prüfung festgestellt werden, dass der Mindestlohn unterschritten wird, dann erfolgt eine Nachberechnung bis zum Mindestlohn und es würde sich in diesem Fall nicht mehr um einen Minijob handeln.

**Gehört die Zahlung der Verpflegungsmehraufwendungen bei Minijobber zum Entgelt?**

Wenn er steuerfrei ausgezahlt wird - dann nicht.

**Zählt eine jährlich wechselnde Gewinnbeteiligung mit zum regelmäßigen Entgelt?**

Wenn diese lt. Arbeits-/Tarifvertrag festgelegt ist, so muss diese bei einer Prognose zum Jahresentgelt mitberücksichtigt werden.

**Wenn ein Arbeitnehmer in Teilzeit arbeitet und somit nicht auf die 2000,00 Euro monatlich kommt, zählt er dann als Midijobber?**

Exakt.

**Wie ist zu beurteilen, wenn ein MA mit seinem Gehalt im Übergangsbereich liegt, aber durch bAV-Umwandlung auf 450 € (beitragspflichtig Entgelt) monatlich kommt?**

Dann ist es ein Minijob, da die Gehaltsumwandlung kein beitragspflichtiges Entgelt ist und somit bei der Berechnung außen vor bleibt.

**Wenn ein Mitarbeiter ein Job 1800 monatlich LST KL 1 und einen zweiten Job bisher LST KL 6 mit ca. 1600 monatlich brutto.**

Dann kommt er insgesamt über die Grenze von 2.000, - EUR und der Übergangsbereich ist nicht anzuwenden.

**Minijob: Wenn ein Arbeitnehmer einen Stundenlohn von 12 € hat u. ca. 3 Stunden pro Woche arbeitet, kann dann in mehreren Monaten mehr als 520 € verdient werden bis im vorausschauenden Kalenderjahr 6.240€ überschritten wird?**

Ja, das ist korrekt.

## **Praktikanten Midijob?**

Die Frage ist leider zu allgemein gehalten. Es gibt etliche Varianten von Praktika mit jeweils unterschiedlicher sozialversicherungsrechtlicher Beurteilung. Bitte besprechen Sie vorhandene Fälle mit AOK-Firmenkundenberater.

## **Ich habe mal gehört: Unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze, z. B. unvorhersehbarer Personalausfall durch Pandemien, Schwangerschaft. Aber Aushilfen im Urlaubs- oder Krankheitsfall vorhersehbar, da das der Unternehmer einkalkulieren muss?**

Wenn bekannt ist, dass ein Arbeitnehmer länger ausfällt, z.B. durch eine geplante Operation oder längeren Urlaub ist dies nicht unvorhersehbar. Ungeplante kurzfristig auftretende Personalausfälle durch akute Krankheit hingegen zählen als unvorhersehbar.

## **Gehört der Firmenwagen zum Arbeitsentgelt?**

Ja – im Rahmen des steuer- und beitragspflichtigen monatlichen Betrags.

## **Mitarbeiter arbeitet nur 20h und verdient 1600 € --> auch Midi-Job, oder? ---- ja, da die Grenze von 2.000 Euro ab 01.01.2023 nicht überschritten wird?**

Ja, genau!

## **Ab wann rechne ich denn die 12 Monatsprognose?**

Zu Beginn einer Beschäftigung oder bei Veränderungen ist in einer Prognose vorausschauend für die folgenden 12 Monate zu prüfen.

## **Warum stellen Ärzte immer noch gelbe Scheine aus, die unsere Mitarbeiter abgeben?**

In der aktuellen Umstellungsphase kann dies vereinzelt noch vorkommen – ist aber nur vorübergehend bis alle Ärzte das neue Verfahren ebenfalls anwenden.

## **Muss die Abfrage wöchentlich erfolgen?**

Dies ist eine Empfehlung, damit Ihre Daten immer auf dem aktuellen Stand sind.

## **Wenn unser Minijobber jeden Monat 520 Euro verdient und ein Arbeitszeitkonto zum Jahresende mit z.B. 65 Stunden à 12 Euro, also Wert von 780 Euro hat, wird dieses Guthaben dazugerechnet?**

Sollte die Mehrarbeit nicht als unvorhergesehen gelten, dann ist diese von Anfang an bei der Beurteilung zu berücksichtigen. Hier wären wir hier im Durchschnitt über 520 EUR. Dies hätte Versicherungspflicht zur Folge – und zwar von Anfang an.

## **Erhält der Arbeitnehmer weiterhin eine AU-Bescheinigung?**

Nur auf Wunsch.

## **Freiwilliges Praktikum, dass SV-pflichtig ist?**

Ja. – dann wäre der Übergangsbereich anzuwenden.

## **Wie sieht es bei Krankenhäusern aus die einen Arbeitsunfall behandeln?**

Auch Abfrage einer Arbeitsunfähigkeit bei einem Arbeitsunfall ist möglich.

## **Anspruch auf Familienversicherung. Muss das aktiv bei allen Arbeitnehmern in der Übergangsregelung abgefragt werden?**

Eine Verpflichtung besteht nicht. Damit alles korrekt läuft, wäre es aber ganz prima, wenn Sie den betreffenden Mitarbeitern über die Regelung informieren und empfehlen, die Möglichkeit einer Familienversicherung bei der zuständigen Kasse prüfen zu lassen.

**Folie 28: Wir haben noch weitere Ausnahmen bei uns identifiziert: AU-Bescheinigungen bei Erkrankung des Kindes AU-Bescheinigungen von privat versicherten Mitarbeitenden AU-Bescheinigungen von Privatärzten AU-Bescheinigungen von im Ausland ansässigen Ärzten Bescheinigungen über stufenweise Wiedereingliederung Bescheinigungen über Teilnahme an Rehabilitationsleistungen, z.B. Kur Bescheinigungen über Beschäftigungsverbot bei Schwangerschaft?**

Richtig. Diese Ausnahmen sind auf Folie 28, auf der rechten Seite unter dem Punkt Hinweis, auch aufgeführt.

**Elektronische Übermittlung können viele Praxen noch nicht, technische Schwierigkeiten.**

Dies ist sicher nur übergangsweise noch der Fall.

**Wenn jetzt jemand zur Reha geht, wie trage ich das dann ein? Oder wird das nicht gemeldet?**

Eine Reha läuft bei Mitarbeitern meistens über die Deutsche Rentenversicherung.

**Es liegen bereits 2 Krankmeldungen 2023 nach altem System vor wie 2022.**

Dann ist wie bisher zu verfahren. Dies kann in der Übergangsphase noch vorkommen.

**Arzt weiß auf elektronische Meldung hin, AN erhält aber Arbeitslosengeld. Agentur für Arbeit aber technisch noch nicht in der Lage, eAU zu empfangen.**

Bei Arbeitslosen stellt der Arzt auf Hinweis eine Papierbescheinigung aus. Es ist geplant, dass die Agentur für Arbeit ab 2024 auch die eAU-Daten abrufen kann. Aktuell ist dies noch nicht möglich.

**Ab welchem Tag kann die eAU nach Krankheitsbeginn bei der Krankenkasse abgerufen werden und wie lange dauert die Rückmeldung seitens der Krankenkasse?**

Sobald eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt und vom Arzt an die Krankenkasse übermittelt wurde, kann ein Abruf erfolgen. In der Regel dauert dies 1-3 Tage. Siehe auch S. 32 der Präsentation.

**Wie erfolgt die Abfrage einer Folgebescheinigung? Hierzu erhielten wir nur die Information zur Erstbescheinigung, welche bereits aus 2022 stammt.**

Die Folgeerkrankungen sind mit dem AU\_ab\_AG-Datum nach Ende der vorhergehenden AU-Zeit abzufragen. Siehe Lösung zum Beispiel 9 auf S. 35.

**Wie ist es bei Werkstudenten, die in der Familienversicherung bleiben möchten und regelmäßig 450 € verdienen. Geht das?**

Ja, da sie die Einkommensgrenze in der Familienversicherung nicht überschreiten.

**Wie rufe ich die Daten für AU ab?**

Beispielsweise über Ihr Lohnprogramm oder auch über SV.net.

**Stimmt es, dass der Versicherte weiterhin einen Ausdruck erhält?**

Auf Wunsch kann der Arbeitnehmer vom Arzt auch einen Ausdruck erhalten. Allerdings hat der AG kein Recht diese beim AN anzufordern, da auf dem Ausdruck Diagnosen enthalten sind.

**Bei Kind krank nach wie vor Papier Bescheinigung?**

Aktuell ist „Kind krank“ noch kein Bestandteil des eAU-Verfahrens. Da das Verfahren aber laufend weiterentwickelt werden soll, kann sich dies durchaus noch ändern. Wir halten Sie über solche Änderungen immer über unser AOK Fachportal für Arbeitgeber auf dem Laufenden: [www.aok.de/fk](http://www.aok.de/fk)

**Aber es ist so, dass der AN noch eine Papierbescheinigung vom Arzt bekommt?**

Auf Wunsch des Patienten.

**Gibt es eine Vorgabe, wie oft ein Arzt die Zeiträume von Krankschreibungen an die Krankenkasse melden muss? (täglich, wöchentlich)**

Der Arzt meldet taggleich an die Krankenkasse.

**Gibt es auch einen Abruf mit der Betriebsnummer für alle Arbeitnehmer?**

Nein.

**Aber wenn ich einmal wöchentlich abrufen soll, ist das ja eigentlich eine Abfrage auf Verdacht - oder?**

Die Abfrage ist arbeitnehmerbezogen und nur zulässig, wenn Ihnen der Mitarbeiter die AU vorher telefonisch mitgeteilt hat.

**Wir haben das System in Lexware schon seit November zur Probe und jetzt habe ich von einem AN die Rückmeldung der AOK das keine AU vorliegt. Was muss ich jetzt machen?**

Entweder mit dem Arbeitnehmer Kontakt aufnehmen, ob er evtl. einen Durchschlag vom Arzt hat oder mit der AOK telefonisch Kontakt aufnehmen, ob etwas vorliegt. Leider kann es in der Übergangsphase noch zu technischen Schwierigkeiten vereinzelt kommen.

**Die Abrechnung läuft bei uns über den Steuerberater. Wir haben über SV.net jedoch Selbständige die AU erfasst (zur Abrechnung). Ist das zukünftig noch möglich oder funktioniert das nur mit eigenem Abrechnungsprogramm?**

Auch über SV.net ist dies weiterhin möglich.

**Das heißt wenn AU ab 3. Tag erst erfolgen muss, sind die Fehlzeiten Krank dann abweichend mit den Abrufdaten der Krankenkasse?**

Der Arbeitnehmer sollte Sie informieren ab wann er vom Arzt krankgeschrieben wurde. Je nach Arzt stellt dieser ggf. rückwirkend eine Bescheinigung aus. Mit diesem Beginn dürfen Sie dann den Abruf starten.

**Woher wissen die Krankenkassen, ob eine Karenzzeit von 3 Tagen beim Unternehmen vorliegt?**

Das wissen die Krankenkassen nicht.

**Folgen bei Abruf eAU bei falschen Angaben vom Arbeitnehmer (gut/böswillig)?**

Es kann dann eine negative Rückmeldung geben – je nachdem, wie weit die Daten abweichen.

**Was bedeutet Folie 25 keine Anwendung?**

Übergangsregelung findet in der RV keine Anwendung, da die Beschäftigung für die RV als Minijob bewertet wird. Und sie findet natürlich dort keine Anwendung, wo gar keine Versicherungspflicht besteht – z.B. durch vorrangige Familienversicherung oder Befreiung auf Antrag.

**Wie lange können die Daten abgerufen werden?**

Die Daten sind bis zu 4 Jahre abrufbar, frühestens jedoch ab 1.10.2021.

**Wann informieren Mitarbeitende über geplante Krankheiten wie z.B. eine geplante Zahn OP?**

Dies kann pauschal nicht beantwortet werden und liegt in der Verpflichtung des Arbeitnehmers, seinen AG zu informieren über Prognose, Dauer und Zeitraum der AU etc. Dies kann u.U. auch arbeitsrechtliche Folgen haben.

**Ist die Aussage richtig, dass rückwirkend keine AU mehr ausgestellt werden kann?**

Der Arzt kann die AU bis zu drei Tage rückwirkend ausstellen.

**Der AN sagte mir jetzt auf Nachfrage, dass er nicht beim Arzt war bzw. keine AU hat.**

Das ist ein arbeitsrechtliches Thema. Das ist das wie bisher zu behandeln, wenn sich jemand zwar krankgemeldet hat, aber eine ggfs. erforderliche Krankmeldung fehlt.

**D.h. Midijob sind alle TZ-Beschäftigten unter 2.000 EURO brutto - richtig?**

Ja.

**Kann LFZ trotzdem beantragt werden, auch wenn keine eAU bei der Krankenkasse vorliegt? Es aber innerhalb der Karenzzeit ist?**

Ja – das war auch bisher schon so.

**Dies kann aufgrund der Tagesbefristung nicht geschätzt werden. Kann ich die 2.000, -- Euro auf den Tag hinunter rechnen?**

Es kann hierzu auch ein vergleichbarer Arbeitnehmer des Unternehmens als "Beurteilungshilfe" herangezogen werden.

**Wenn durch Umwandlung bAV ein MA auf unter 2000€ Gehalt kommt, liegt Midijob vor?**

Ja. Für bAV umgewandeltes Arbeitsentgelt zählt im Rahmen der zulässigen Höchstbeträge bei der Beurteilung nicht zum Arbeitsentgelt.

**Was passiert mit einer möglichen Restzeit am 24, wenn er nicht die volle Zeit (z.B. 1h von 8h) gearbeitet hat?**

Zu Ihrer Frage mit der Restzeit: Wenn der Arbeitnehmer beim Arzt war, wird dieser in der Regel auch für diesen Tag dann krankschreiben.

**Was passiert mit den Tagen vom 23.04. bis 25.04.?**

Es gibt auch eine Karenzzeit, wenn der AN dort auch schon AU war. Nur lassen sich die Karenztage nicht über die eAU abfragen, da der Kasse eine Krankmeldung ja gar nicht vorliegt.

**Muss ich dann den Zeitraum im Lexware stornieren denke ich, damit die AOK den Zeitraum raushat und der AN muss es dann als Urlaub nehmen?**

Muss im Einzelfall dann geprüft werden.

**Ist die Anmeldung bei SV.net kostenpflichtig?**

Dies ist kostenlos bis zu einem bestimmten Nutzungsumfang. Details dazu finden Sie unter [www.itsg.de](http://www.itsg.de)

**Wie lange kann ich die AU abrufen, wenn es wöchentlich nicht umsetzbar ist?**

Die Daten sind bis zu 4 Jahre abrufbar, frühestens jedoch ab 1.10.2021.

**Weiß ich doch gar nicht, dass es sich um eine neue Krankheit handelt?**

Die Vorerkrankungsanfragen laufen weiter über das EEL-Verfahren. Über den Diagnoseschlüssel werden mögliche Vorerkrankungen erkannt. Bei Zweifeln werden Arztanfragen erstellt, oder der Medizinische Dienst wird durch uns eingeschaltet. Sie stellen dann aktiv eine Vorerkrankungsanfrage.

**Und wenn nicht? Müssen denn meine geführten Fehlzeiten nicht zu 100 % identisch sein, mit dem was die Krankenkasse zurückmeldet?**

Es kann sein, dass nicht alle AU-Zeiten identisch sind, da ja nicht zwingend ab dem ersten Tag eine AU-Bescheinigung vorliegen muss. Ein Abgleich erfolgt dann später anhand der Verdienstbescheinigung im EEL-Verfahren.

## **Wie wird Kind krank behandelt in der Abfrage?**

Diese werden nicht berücksichtigt, sondern nur AU-Bescheinigungen.

## **Warum wird eine Krankmeldung nicht automatisch an den Arbeitgeber gemeldet?**

Dies wurde vom Gesetzgeber nicht vorgesehen. Die Abfrage muss aktiv vom Arbeitgeber aus bei der Kasse erfolgen.

## **Wieso muss ich die eAU für jeden Mitarbeiter gesondert abrufen, praktischer wäre ein Sammelabruf?**

Ein Sammelabruf ist rechtlich bislang nicht vorgesehen – nur einzelfallbezogen, wenn sich ein Mitarbeiter vorab telefonisch krankmeldet.

## **95 % unserer erkrankten Arbeitnehmer erhielten nach dem 1.1.23 immer noch eine Krankmeldung auf Papier durch den Arzt. Muss trotzdem ein elektronischer Abruf vorgenommen werden?**

Hierbei handelt es sich vermutlich nur um eine Ausfertigung für den Arbeitnehmer. Eine Abfrage in elektronischer Form ist ab 01.01.2023 verpflichtend.

## **Was war der Grund für die Umstellung auf die eAU? Ich sehe nur den zusätzlichen Arbeitsaufwand für den AG?**

Dies ist eine Weiterentwicklung in der Digitalisierung. Sie erhalten künftig auf Anforderung alle notwendigen Daten umgehend.

## **Minijobber arbeitet auf Stundenbasis und verdient regelmäßig um die 700€, hat aber eine betriebliche Altersvorsorge mit einem Umwandlungsbetrag von 200€. Weiterhin ein Minijob?**

Die Entgeltumwandlung wird bei der Berechnung nicht berücksichtigt, daher sind nur 500 Euro zu berücksichtigen, weiterhin Minijob.

## **Wenn er mit dem Zeitkonto die Grenze von 7280 Euro übersteigt, ist er dann kein Minijobber mehr?**

Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt 6240 EUR (12 x 520EUR). Bei zweimaligem und unvorhergesehenem Überschreiten der mtl. Grenze von 520 EUR (maximal jeweils um 520 EUR), ergibt das eine Grenze von 7280 EUR. Also  $12 \times 520 = 6240 + 1080 = 7280$  EUR. Wird diese Grenze überschritten liegt kein Minijob mehr vor.

## **Und noch schlimmer finde ich dieses Verfahren, wenn ein Stundenlohnempfänger zum Ende eines Monats krank wird. Ich erstelle die Lohnabrechnung. Da man erst Tage später den Abruf starten kann, ist es möglich, dass meine in den Fehlzeiten und der Lohnabrechnung hinterlegten Infos abweichen. Dann habe ich die falsche Lohnart mit Stunden gefüttert. Was nun? Muss ich dann den Vormonat korrigieren?**

Sie können es auch im laufenden Monat mitberücksichtigen und korrigieren.

## **D. h. U1 ab 23.04. melden?**

Genau.

## **Ist die eAU verpflichtend für Betriebe ohne U1-Pflicht?**

Die eAU hat mit der Umlagepflicht nichts zu tun. Es geht um den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit. Die eAU ist die Nachfolge der bisherigen Vorlagepflicht einer Krankmeldung durch den Arbeitnehmer.

## **Gibt es ein Merkblatt für die Arbeitnehmer darüber? Über die elektronische AU?**

Von uns direkt nicht, aber z.B.: im Internet: <https://support.lexoffice.de/de-form/articles/6444289-merkblatt-fur-mitarbeiter-innen-wie-melde-ich-mich-richtig-krank>.

Weitere Infos auch auf der Homepage der Kassenärztlichen Vereinigung.

**Lohn wird vom Steuerberater abgerechnet. Es muss mich dann der AG informieren, dass sich ein Arbeitnehmer krankgemeldet hat. Erst danach kann ich als Steuerberater die eAU abrufen oder muss der AG den Abruf machen?**

Hier müssen Sie sich betriebsintern abstimmen, wer die AU-Zeiten abrufft.

**Leider ist das Attest mit dem Vermerk "Ausfertigung für den Arbeitgeber" versehen. Es handelt sich hier auch nicht um einen Ausnahmefall oder ein und denselben Arzt...was passiert, wenn die Ärzte nicht mitmachen?**

Das Verfahren gilt nur für gesetzlich Versicherte Arbeitnehmer. Die Ärzte sind hier auch verpflichtet. Das Ausstellen von Papierkrankmeldungen tritt allenfalls noch übergangsweise auf. In diesen Fällen akzeptieren Sie bitte die Krankmeldungen einfach wie bisher.

**Wir haben keine vergleichbaren z. B. Statisten.**

Sofern es sich hier um "unständig Beschäftigte" handelt, also um Beschäftigungen, die max. eine Woche andauern, liegt grundsätzlich ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor. Hierzu empfehlen wir Ihnen, sich bei der zuständigen Krankenkasse an Ihren Ansprechpartner zu wenden.

**Wo finde ich das EEL-Verfahren?**

Dies sollte in Ihrem Lohnabrechnungsprogramm vorhanden sein.

**Folie 40: Es gibt doch auch die 12 Monatsregel - 1Jahr?**

In diesem Beispiel liegen die AU-Zeiten bereits mehr als 6 Monate auseinander. Somit ist auch keine 12-Monats-Regelung relevant.

**Frage zum Abruf der eAU: Wie verfährt man mit Folge-Bescheinigungen (Verlängerungen der Krankmeldungen)? Welches Datum muss man dann zum Abruf angeben?**

Bitte geben Sie bei der Anfrage den auf das bisher festgestellte Ende der AU folgenden Tag an.

**Wie lange stehen die AU-Bescheinigungen (Rückmeldung) im sv.net zur Verfügung?**

Bis diese abgerufen werden.

**Gibt der MA trotzdem eine AU ab, muss auf jeden Fall elektronisch abgerufen werden?**

Nicht zwingend.

**Kind krank auch über EAU geplant?**

Zurzeit ist dies nicht geplant.

**Es handelt sich ausschließlich um gesetzlich Versicherte - soll man nun trotzdem elektronisch anfordern?**

Nur bei gesetzlich Versicherten gilt das Verfahren - bei privat versicherten Personen kann nichts elektronisch abgefragt werden.

**Warum kann die Krankenkasse es nicht einfach melden, ohne Abfrage?**

Das Verfahren basiert bundesweit auf einer aktiven Abfrage durch den Arbeitgeber.

**Wenn jemand einen Teilzeitjob bei AG 1 und einen Minijob bei AG2 hat, welcher AG kann, dann die eAU-Abfrage starten?**

Es müssen beide abfragen.

## **Schaue ich für die Vorerkrankungen nicht immer die letzten 12 Monate an?**

Die 12 Monate werden nur relevant, wenn zwischen dem Ende der vorhergehenden Erkrankung und dem Beginn der nachgehenden Erkrankung nicht mindestens sechs Monate vergangen sind.

## **Wenn der Arzt taggleich meldet; wieso erhalte ich nach über zwei Wochen keine Rückmeldung?**

Das kann eigentlich nicht sein Evtl. hat der betroffene Arzt sein Verfahren noch nicht umgestellt.

## **Folie 36: muss die Papier-AU für den AN weiterhin auf dem rosa Blankoformularpapier ausgedruckt werden oder reicht weißes Blankopapier?**

Dahingehend ändert sich nichts.

## **Was soll eigentlich der Vorteil für den Arbeitgeber bei der EAU sein?**

Nach und nach sollen im Gesundheitswesen immer mehr Sachverhalte digitalisiert werden.

## **Muss bei Verlängerung der Krankheit der Arbeitnehmer immer weitermelden, wie lang weiter krank ist?**

Ja, wie bisher auch.

## **Übergangsbereich: Greift dieser auch für Duale Studenten?**

Nein. Duale Studenten zählen zum Personenkreis der zur Berufsausbildung Beschäftigten.

## **Muss ich die gelben Zettel trotzdem aufbewahren für 2 Jahre?**

Nein, dies ist durch das elektronische Verfahren nicht mehr nötig.

## **Werde ich gesperrt, wenn zu oft angefragt wird?**

Darüber ist uns nichts bekannt. Wenn die Abfrage berechtigt ist, dann ist das aber kaum vorstellbar. Sie brauchen die Daten.

## **Die 3 Tage Karenzzeit werden dennoch erstattet?**

Ja diese Anträge nach dem AAG können dennoch gestellt werden.

## **Was soll der Arbeitgeber machen, wenn der Arbeitnehmer seiner Pflicht nicht nachkommt?**

Wie bisher, wenn er Ihnen keine AU eingereicht hat oder sich nicht krankgemeldet hat. – also arbeitsrechtliche Konsequenzen wie z.B. Verweigerung der Entgeltfortzahlung.

## **Gibt es schon zum Elster-Portal bezgl. AU-Abfrage Erkenntnisse zur Anwendung?**

Leider haben wir hier keine Erfahrungswerte.

## **Unser Abrechnungsprogramm druckt die Anfrage, die Datenübermittlung und die Rückmeldung! Pro AU DREI ZETTEL! Muss man die aufbewahren? Wie lange?**

Für die Aufbewahrung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU-Bescheinigung) sind keine festen Aufbewahrungsfristen vorgegeben. Als Empfehlung zur Bestimmung einer Regellöschfrist, kann man jedoch die Aufbewahrungspflichten im Rahmen der Entgeltfortzahlung bzw. betrieblichen Mitbestimmung heranziehen.

## **Bei Reha kann das abgefragt werden?**

Normalerweise läuft eine Reha für Beschäftigte über die Rentenversicherung. Das eAU-Verfahren gilt hier noch nicht.

## **Ist die Abfrage der eAU-Bescheinigung verpflichtend für Betriebe ohne U1-Pflicht?**

Ja, es ist (wie gesagt) unabhängig von der Umlagepflicht.

**Wird die eAU gelöscht bei der Krankenkasse nach einer bestimmten Zeit?**

Nein.

**Wie lange kann die Abfrage bei AU gestellt werden?**

Die Daten sind bis zu 4 Jahre abrufbar, frühestens jedoch ab 1.10.2021.

**Worüber kann denn so eine automatische Abfrage über Nacht erfolgen?**

Über das Lohnprogramm oder ein dafür zugelassenes Zeiterfassungssystem.

**Wie ist es, wenn der Mitarbeiter im Januar 2 Wochen krank war, im Juni 2 Wochen und im Dezember dann 3 Wochen. Ist das dann alles zusammenhängend, wenn es immer um die gleiche Krankheit geht?**

Dies ist im Einzelfall zu prüfen je nach vorliegenden Daten und kann so pauschal nicht beantwortet werden, da es verschiedene Fristen gibt.

**An wen wird Umlage 1 abgeführt bei einem Minijobber? Wenn LFZ-Erstattung über die Krankenkasse läuft?**

Umlage 1 bei Minijobbern läuft über die Knappschaft (Minijobzentrale); diese führt auch das Erstattungsverfahren durch (nicht die Krankenkasse!).

**Können AUs bei MA ohne Lohnfortzahlung abgefragt werden?**

Wenn die Mitarbeiter keine Lohnfortzahlung erhalten, so erhalten diese in der Regel vermutlich dann Krankengeld. Sie können dann über DTA EEL mit Grund 42 das Ende der KG-Zahlung anfordern. Dann erfolgt automatisch die Rückmeldung mit Grund 62, wenn die KG-Zahlung beendet ist. Das eAU-Verfahren ist nur für die Dauer der Entgeltfortzahlung vorgesehen.

**Muss man eine eAU-Abfrage gemacht haben, um AAG-Anträge zu stellen?**

Nein.

**Was machen wir, wenn die Mitarbeiter ab dem 3. Tag nicht beim Arzt waren - ist dann Urlaub oder Zeitausgleich einzutragen?**

Sie können hier unbezahlten Urlaub in Ihr Programm einpflegen. Sinnvoll ist es jedoch mit dem betroffenen Mitarbeiter das Gespräch zu suchen bezüglich der Lohnfortzahlung.

**Was ist, wenn Papier AU von Abfrage abweicht?**

Wenn ein Arzt eine AU ausstellt, sollte die Papier-AU auch mit der übermittelten AU übereinstimmen. Allerdings wird es künftig keine Papiermeldungen mehr geben.

**Die Daten der Abfrage werden generell 5 Tage gespeichert richtig? Wenn ich heute ab heute Abfrage, wird mir dies frühestens morgen übertragen? Aber ich kann schon heute für heute abfragen, bekomme aber erst morgen die Antwort der AOK richtig?**

Ja, das ist so korrekt.

**Wenn die AU die Berufsgenossenschaft betrifft, wo kann abgerufen werden?**

Bei der Krankenkasse ist eine AU hinterlegt.

**Werden Kuren über eAU gemeldet?**

Im Moment noch nicht. Rehas von Beschäftigten laufen im Normalfall über die Rentenversicherung.

**Erhält die KK eine AU von der Klinik übermittelt, wenn ein Arbeitnehmer stationär behandelt wird?**

Ja.

**Wie sieht das bei Beschäftigungsverbot aus, kann ich das auch abrufen?**

Ein Beschäftigungsverbot ist keine Arbeitsunfähigkeit, daher nicht.

**Also doch wöchentliche Abfrage nicht gesetzlich vorgeschrieben?**

Dies ist eine Empfehlung, wenn Sie das nicht abrufen, kontrolliert das auch niemand.

**Wie ist es bei einem Arbeitsunfall, gelegentlich steht nicht die Krankenkasse des AN, sondern die BG. Wo rufe ich die eAU ab?**

Die AU ist immer bei der Krankenkasse abzufragen.

**Was passiert, wenn keine eAU-Abfrage trotz Krankheit des AN (mehr als 3 Tage) erstellt wird?**

Die eAU-Abfrage muss aktiv vom Betrieb aus erfolgen. Ansonsten fehlen die AU-Daten des AN im Abrechnungssystem.

**Wenn ein neuer AN mir seine Renten-/Sozialversicherungsnummer angibt, muss ich diese dann trotzdem noch elektronisch abfragen?**

Nein, wichtig ist nur, dass Sie die richtige Nummer verwenden.

**Heißt das jetzt, ich darf meinen neuen Mitarbeiter nicht mehr nach der Versicherungsnummer fragen?**

Doch, dies ist weiterhin zulässig.

**Gilt der Wegfall der Hinzuverdienstgrenze auch für Rentner, die mit 63 Jahren Rente mit Abschlägen beziehen?**

Bei einer Altersvollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze gibt es keine Hinzuverdienstgrenze mehr.

**Aufgrund techn. Schwierigkeiten konnte die Frage vorher nicht gestellt werden. Bitte um Verständnis: Bei dem Beispiel mit Erkrankung 23.4. Wann beginnt die LFZ? Es gibt MA die ab dem ersten Tag eine AU liefern müssen; ohne Karenz.**

Die Lohnfortzahlung beginnt immer für 42 Tage ab dem Arbeitsunfähigkeitsbeginn. Bitte hierbei aber die Vorerkrankungszeiten prüfen.

**Folie 45: Durch Wegfall der Hinzuverdienstgrenze bei der Rente ist es nun möglich eine ungekürzte Rente und einen Hinzuverdienst zu bekommen. Wissen Sie, ob die Rente wieder gekürzt wird, wenn die Beschäftigung vor Erreichen der Regelaltersgrenze wieder beendet wird.**

Hierzu wenden Sie sich bitte an den zuständigen Rentenversicherungsträger.

**Hinzuverdienst bei Witwenrente?**

Im Einzelfall über die DRV zu prüfen bzw. im Bescheid nachzulesen.

**Was ist im AAG-Antrag anzugeben (mit oder ohne AU-Bescheinigung), wenn der AN z.B. 2 Wochen krank ist aber zu Beginn der AU (3 Tage) die eAU-Rückmeldung eben nicht vorliegt, sondern nur der 2. Teil der Krankheit bescheinigt ist?**

Sie können beim AAG den kompletten Krankheitszeitraum angeben und beantragen.

**Wie hoch die Hinzuverdienstgrenze jährlich bei Erwerbsminderung?**

Im Einzelfall über die DRV zu prüfen bzw. im Bescheid nachzulesen. Es wird unterschieden zwischen voller und teilweiser Erwerbsminderung und nach alten und neuen Bundesländern. Allgemeine Hinzuverdienstgrenze (alte Bundesländer) 2023 bei voller Erwerbsminderung: 17.823,75 EUR.

## **Müssen bei Rentnern die Einkünfte der Lohnabrechnung gemeldet werden? So wie bei den Einkünften aus Zinsen, wenn über Sparer-Pauschbetrag?**

Bitte präzisieren Sie Ihre Anfrage. Meldung in welchem Zusammenhang?

## **Muss man dafür dann auch das Enddatum durch den AN erfahren?**

Der AN ist verpflichtet u.a. auch die voraussichtliche Dauer der AU anzugeben.

## **Noch mal zum Übergangsbereich: greift dieser bei einer Mehrfachbeschäftigung?**

Ja, wenn beide Jobs die Grenze nicht übersteigen.

## **Wer kann die 3.000€ bekommen?**

Grundsätzlich jeder, aber die Zahlung der Inflationsprämie ist durch den AG freiwillig.

## **Also Minijobber und Midijobber?**

Ebenfalls, ja.

## **Was ist mit entgeltguthaben bei lfd. Beschäftigungen?**

Auf was bezieht sich Ihre Frage genau?

## **Kommt noch eine Info zur BBG?**

<https://www.aok.de/fk/bw/tools/weitere-inhalte/beitraege-und-rechengroessen-der-sozialversicherung/grenzwerte/werte-2023/>

## **Haben Sie zu den unständigen Beschäftigten ein Online-Seminar bzw. eine Broschüre?**

<https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/unstaendige-beschaeftigung/ueberblick-was-ist-eine-unstaendige-beschaeftigung/>

Unten auf der Seite gibt es auch noch eine PDF-Broschüre.

## **Bestehender Minijob mit schwankendem Entgelt / unvorhersehbarer Austritt und somit im tatsächlichen Beschäftigungsverhältnis über der Grenze 520 / Beschäftigungsmonat / wie wird vom Prüfer dies beurteilt?**

Sollten sich in den tatsächlichen Verhältnissen etwas ändern und somit die ursprünglich getroffene Beurteilung nicht mehr zutreffen, bleibt die ursprüngliche Beurteilung bestehen. Es sind rückwirkend keine Berichtigungen zu machen.

## **Gilt die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze auch bei freiwilliger Versicherung?**

Nein. Die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze gilt nur privat krankenversicherte Arbeitnehmer, die bereits am Stichtag 31.12.2002 privat krankenversichert waren als JAE-Übergrenzer.

## **Gibt es keine Infos zur Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze etc.? Das war üblicherweise Teil dieser Seminare.**

Diese Werte können u.a. hier nachgelesen werden: [https://www.haufe.de/sozialwesen/versicherungen-beitraege/beitragsbemessungsgrenze\\_240\\_421702.html](https://www.haufe.de/sozialwesen/versicherungen-beitraege/beitragsbemessungsgrenze_240_421702.html)

## **<https://www.aok.de/fk/bw/tools/weitere-inhalte/beitraege-und-rechengroessen-der-sozialversicherung/grenzwerte/werte-2023/>. Muss die Inflationsausgleichsprämie für alle Mitarbeiter in gleicher Höhe sein?**

Ja, wegen des Gleichbehandlungsgesetzes.

## **Gilt beim Mini-Job auch eine Urlaubsvertretung als unvorhersehbar?**

Nein, Urlaub ist nicht unvorhersehbar.

## **Betreffend Gleitzeitregelung: Mitarbeiter, die auf Grund von Kurzarbeit die Grenze unterschreiten, werden nicht nach der Gleitzeitregelung abgerechnet, stimmt das so?**

Ja, das ist korrekt – soweit mit Gleitzeit der Übergangsbereich gemeint ist.

## **Bei Regelaltersgrenze - keine Hinzuverdienstgrenze, muss dann aber trotzdem normal versteuert und verbeitragt werden?**

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze und Rentenbezug ist der ermäßigte Beitrag zur Krankenversicherung + Zusatzbeitrag, der Arbeitgeberanteil zur Renten- und Arbeitslosenversicherung und der allgemeine Beitrag zur Pflegeversicherung abzuführen (3321).

## **Wenn ein MA 1700 Euro verdient, kommt er doch ab dem 01.01.2023 in den Übergangsbereich, oder? Gibt es für den Fall die Übergangsregelung bis zum 31.12.2023?**

Die Übergangsregelung gilt nur für versicherungspflichtige Arbeitnehmer, die dann in den Minijob Bereich fallen – also zwischen 450,- und 520,-. Der Arbeitnehmer in diesem Fall profitiert durch den erhöhten Übergangsbereich. Hier ist keine Sonderregelung vorgesehen.

## **Geschäftsführer und Gesellschafter bei einer 1. GmbH bei einer weiteren 2. GmbH (2.GmbH gehört 1. GmbH zur 76%) Geschäftsführer 76%, ist bei der 2. GmbH der Geschäftsführer sozialversicherungsfrei kein Gesellschafter aber 76% gehört der 1. GmbH und da ist er Geschäftsführer und Gesellschafter! Oder versicherungspflichtig, Vertrag vorhanden?**

Dies kann pauschal nicht beantwortet werden durch die Krankenkasse und ist grundsätzlich durch die Rentenversicherung Bund zu beurteilen. Bitte wenden Sie sich mit dieser Anfrage daher an die DRV-Bund in Berlin (Stichwort Statusfeststellungsverfahren).

## **Wie lange ist eine Vorerkrankung anzurechnen? Früher war der Zeitraum doch mal 12 Monate?**

Ja, da hat sich nichts geändert.

## **Melden bei der Deutsche Rentenversicherung Wird dann evtl. die Rente gekürzt?**

Dies ist im Einzelfall mit der DRV zu klären.

## **Bei Midijob wird das Entgelt von allen Jobs zusammengerechnet. Wie sieht es aus, wenn jemand bisher über 1600 verdient hat, aber unter 2000 und zusätzlich noch einen Nebenjob mit 520 Euro ausübt. Jetzt aber in die Midijob-Grenze zwischen 1600 und 2000 Euro fällt, eventuell auch zusammen mit dem 520 Euro Job.**

Beide Jobs werden dann für sich allein gewertet, d.h. beim Midijob als angemeldete Hauptbeschäftigung sind (geringe) Sozialversicherungsbeiträge zu leisten, während der Minijob dagegen (mit Ausnahme RV) für den Arbeitnehmer abgabenfrei bleibt. Wenn noch ein zweiter Minijob aufgenommen wird, so wird dieser versicherungspflichtig (2. Minijob neben Hauptbeschäftigung.).

## **Ich habe zu Ihrer Antwort noch eine Frage. Wenn die Entgeltumwandlung nicht berücksichtigt wird, dann müsste es doch ein Midijob sein. Allerdings mindert die Entgeltumwandlung den Verdienst auf 500€. Ist es wegen der Entgeltumwandlung, die den Verdienst mindert, dass es ein Minijob ist?**

Die Antwort war auf die Grenze ab 01.10.2022 bezogen, da fand ja die Erhöhung auf 520 Euro statt. Wenn das schon zuvor war, gilt der Bestandsschutz.

**Darf dann ein Regelaltersrentner unbeschränkt hinzuverdienen, ohne dass seine bisherige Rente gekürzt wird?  
Habe ich das vorhin richtig verstanden?**

Ja, das ist korrekt und war auch bisher schon so.

**Keine Steuern?**

Bezüglich Steuern können wir Ihnen als Krankenkasse keine Auskunft geben, bitte wenden Sie sich hierzu an das zuständige Finanzamt.

**Und Zinseinkünfte über dem PB von 801€ muss er bei der Deutsche Rentenversicherung angeben? Wird ihm dann die Rente wegen zu hohen Zinsen gekürzt? Wie muss ich das verstehen?**

Das kommt auf die Rentenart an, bei Altersrente ist dies unproblematisch. Fragen zu möglichen Rentenkürzungen durch Nebeneinkünfte bitte an die Beratungsstellen der DRV richten.