

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Trends & Tipps 2023“ am 05.12.2022 um 13:30 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Wenn ein Minijobber seit 10 Jahren bei mir ist, berechne ich dann immer weiter fortlaufend das Zeitjahr, d. h. ich muss mich immer nach dem Eintrittsdatum richten?

Eine versicherungsrechtliche Beurteilung erfolgt bei Beginn der Beschäftigung und bei einer dauerhaften Änderung der Verhältnisse. Maßgeblich für die Ermittlung des Zeitjahres ist das Datum der Änderung.

Arbeitnehmer nimmt an einer geplanten Reha teil (nicht im Anschluss einer Erkrankung). Gilt das auch als unvorhersehbares Ereignis, damit ein anderer Minijob Mehrarbeit leisten kann?

In diesem Fall kann die Mehrarbeit aufgrund der "geplanten Reha" nicht als unvorhersehbares Ereignis gewertet werden.

Minijobber: Muss der AG sich darum kümmern (wenn ja: wie?), in welchem Bereich ein neues Minijob-Arbeitsverhältnis im Zeitjahr (Vormonate im anderen Arbeitsverhältnis) die Minijob-Grenze überschritten hat? Prognose Berechnung Minijob Wie werden die steuer- und sozialversicherungspflichtigen SFN-Zuschläge bei Urlaub einberechnet? Die steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschläge (Corona-Pflegebonus, etc., SFN-Zuschläge) haben keinen Einfluss auf die Minijobgrenze, richtig?

Nach § 280 Sozialgesetzbuch (SGB) IV sind die Beschäftigten verpflichtet, die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben gegenüber ihrem Arbeitgeber zu machen und – soweit erforderlich - Unterlagen vorzulegen. Dazu zählen alle Angaben, die den Arbeitgeber in die Lage versetzen, die Versicherungspflicht und die Beitragshöhe korrekt beurteilen zu können. Diese Verpflichtungen bestehen nicht nur anlässlich der Beschäftigungsaufnahme, sondern auch bei Änderungen der Verhältnisse im Laufe der Beschäftigung. Sie beschränken sich auch nicht darauf, Fragen des Arbeitgebers zu beantworten. Vielmehr hat ein Beschäftigter die während des Arbeitsverhältnisses eintretenden Änderungen unaufgefordert anzugeben, z. B. den Beginn oder das Ende weiterer Beschäftigungen. Bei der Prüfung, ob das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze (seit 01.10.22 monatlich 520€) übersteigt, ist vom regelmäßigen beitragspflichtigen Arbeitsentgelt auszugehen. Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, sind dann nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie lohnsteuerfrei sind (§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV -). Sie unterliegen damit auch nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Ergibt sich aus den steuerlichen Regelungen, dass eine Zuwendung, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt wird, steuerfrei ist, so ist sie grundsätzlich auch nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Dies bedeutet, dass Bezüge, die lohnsteuer- und damit beitragsfrei gezahlt werden, bei der Beurteilung nicht zu berücksichtigen sind.

Folie 13: Ich dachte man darf nur in zwei Monaten die Grenzen überschreiten.

Dies gilt, sofern die Jahresgrenze von 6.240,00€ unvorhersehbar überschritten wird.

Folie 13: 5.800€ + 1.000€ ergibt 6.800€ und nicht 6.200€ - danach wäre die Grenze von 6.240 € überschritten und es läge damit keine GFB vor, oder?

Da im Beispiel Nr. 5 im Monat Dezember INSGESAMT=1.000,00€ erzielt wurden, ergibt sich folgende Berechnung:
7x400€ = 2.800,00€ + Sept.600€ + Okt. 600€ + Nov. 600€ + 1.000€ Dez. + 600€ Jan.= insgesamt 6.200,00€.

Arbeitnehmer arbeitet 01-07 420€, 08-09 800€ und 10 520€, 11+12 1.500€.

In Ihrem Beispiel ist der Arbeitnehmer bis einschließlich Oktober als geringfügig entlohnte Beschäftigung anzusehen. Ab November ist dieser Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig anzumelden.

Im Januar 520€ und Februar 800€. Muss ich im nächsten Jahr die Grenze auch rückwirkend sehen, wenn der Minijobber zwischendurch SV- pflichtig war?

Nein, immer dann, wenn Änderungen im Beschäftigungsverhältnis oder aufgrund von Gesetzesänderungen entstehen, ist für die Zukunft eine neue Beurteilung vorzunehmen. In Ihrem Beispiel ist eine neue Prüfung vorzunehmen, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr die 800€ erhält.

Folglich kann ich die Grenze monatlich überschreiten bis zu einem Jahreswert von 6.240 €?

Sofern der Verdienst in einzelnen Monaten die monatliche Geringfügigkeitsgrenze von 520€ übersteigt, ist ein Überschreiten unkritisch, solange der Jahreswert von 6.240€ nicht überschritten wird.

Folie 20: Gelten Mitarbeiter als Midijobber, wenn Mitarbeiter aufgrund von Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit unter die 2000 € fallen?

Ja, ab 01.01.2023.

Gibt es spezielle Regelungen bzgl. der Inflationsausgleichsprämie?

Arbeitgeber können die Inflationsausgleichsprämie bis zu einem Betrag von 3.000€ steuerfrei an ihre Arbeitnehmer gewähren (§ 3 Nr. 11c EStG). 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. Die Inflationsprämie brauchen Sie bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung nicht berücksichtigen, da keine SV-Pflicht vorliegt. Beitragsfreie Zahlungen werden nicht berücksichtigt.

Folie 9: Wenn im Februar, März und April 2023 1.050€ unvorhersehbar verdient werden, gilt dann für das ganze Jahr 2023 die Versicherungspflicht?

Ab Februar 2023 liegt ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor. Überschreitet das Entgelt ab Mai die Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr, ist eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen, so dass ein Minijob wieder vorliegen kann.

Seit wann wird das Zeitjahr zugrunde gelegt? Ich melde doch immer zum Kalenderjahr.

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung ist immer das Zeitjahr zu Grunde zu legen.

Wie sind die Sonderzahlungen "Energiepauschale, Erholungsbeihilfe, Inflationspauschale" bei einer geringfügigen Beschäftigung zu berücksichtigen?

Die Energie- und Inflationspauschale sind beitragsfrei in der Sozialversicherung und somit nicht bei der Beurteilung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu berücksichtigen. Dies gilt auch für die Erholungsbeihilfe, sofern sie pauschal versteuert abgerechnet wird.

Entsteht die Versicherungspflicht schon bei 520,20€? Wenn man einen Rentner beschäftigt.

Ja, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt über 520€ liegt.

Können Entgeltumwandlungen weiterhin die Grenzen der Mini-Jobs und Midi-Jobs reduzieren bzw. kann Entgeltumwandlung bei der Berechnung der Bemessungsgrundlagen berücksichtigt werden und somit die Grenzen reduzieren?

Arbeitsrechtlich zulässige Entgeltumwandlungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung mindern das regelmäßige Arbeitsentgelt.

Sind SFN-Beiträge anzurechnen?

SFN-Zuschläge die steuer- und beitragsfrei sind, dürfen bei der Feststellung Anwendung Übergangsbereich nicht berücksichtigt werden. Sind diese Zuschläge jedoch steuer- und beitragspflichtig, dann sind diese Zuschläge bei der Beurteilung Anwendung Übergangsbereich zu berücksichtigen.

Wie berechne ich den Höchstbetrag beim Minijob, wenn der AN nur ein paar Monate im Jahr beschäftigt wird?

Zu Beginn der Beschäftigung ist die Beurteilung vorzunehmen, ob die Grenze von 520€ eingehalten wird. Ist von vornherein klar, dass es sich um ein befristetes Beschäftigungsverhältnis handelt, sind nur diese, z. B. 8 Monate zugrunde zu legen.

Wie lange kann ich das Zeitjahr zurück rechnen, bei dem die bisherige Regelung mit 3 x Überschreitung zählt und keine Deckelung vorgenommen werden muss?

Für alle Zeiträume, wo das betreffende Zeitjahr bis maximal 30.09.22 verlief.

Wie oft darf denn nun die GFB-Grenze überschritten werden? 2-mal, oder?

Überschreitet das Arbeitsentgelt nur ausnahmsweise und unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze, kann dennoch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bestehen. Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 6.240€ nicht überschritten wird (gilt nicht, wenn wegen eines erheblich schwankenden Entgelts kein Minijob vorliegt).

Die Beschäftigung gilt dann weiterhin als Minijob, wenn maximal das Doppelte der monatlichen Verdienstgrenze also 1.040€ nur gelegentlich, in 2 Monaten unvorhersehbar überschritten wird. Daraus ergeben sich dann maximal 7.280€.

Kann man auch bei 2 Minijobs die 520 € Grenze unschädlich überschreiten? Sei es vorhersehbar oder unvorhersehbar?

Grundsätzlich ist das möglich. In Zweifelsfällen empfehlen wir Ihnen, sich mit der Minijob-Zentrale in Verbindung zu setzen.

Wird beim Midijob auch das Jahr rückwärts gerechnet, sowie beim Minijob?

Bei der Beurteilung, ob eine Beschäftigung im Übergangsbereich oder geringfügig entlohnt abzurechnen ist, wird bei Beginn und bei einer dauerhaften Veränderung eine versicherungsrechtliche Beurteilung im Rahmen einer vorausschauenden Prognose vorzunehmen. Eine rückschauende Betrachtung ist beim unvorhersehbaren Überschreiten im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vorzunehmen.

Wenn ich im Februar 2023 dann 800€ verdiene, beurteile ich nach SV-Pflicht nur vorausschauend und nicht rückwirkend?

Richtig, bei einer Änderung auf 800€, nehmen Sie ab dem Zeitpunkt der Änderung die Prüfung/Beurteilung vorausschauend vor.

Wie verhalten sich die Obergrenzen bei Inflationsausgleichsprämien?

Die beitragsfreie Inflationsausgleichsprämie wird nicht in die Bemessungsgrundlage für den Minijob eingerechnet.

Kann ein Arbeitnehmer freiwillig auf die Anwendung des Übergangsbereiches verzichten?

Nein.

Gilt die Minijobjahresgrenze 6240€ für das ganze Jahr 2022 oder erst ab 01.10.?

Für das Kalenderjahr 2022 gelten folgende Regelungen: 450€ x 9 Monate + 520€ x 3 Monate = 5.610€.

Wenn ein Mitarbeiter zwei Minijobs hat, darf er trotzdem nur zweimal im Zeitjahr unvorhergesehenes Entgelt beziehen?

Ein unvorhersehbares Überschreiten ist mehrfach möglich, sofern die Jahresgrenze von 6.240€ in beiden Beschäftigungen insgesamt nicht überschritten wird.

Arbeitsbeginn einer Beschäftigten am 01.10.2022 versicherungspflichtig mit einem Einkommen unter 1.600,00€. Kommt die Beschäftigte sofort in den Übergangsbereich?

Ja.

Muss ein Arbeitsvertrag einer Geringfügigen Beschäftigung wegen Mindestlohn geändert werden??am 01.10.2022?

Grundsätzlich gilt: Die aktuellen Regelungen des Mindestlohnes sind zu berücksichtigen. Zu arbeitsrechtlichen Fragen können wir Ihnen keine konkrete Antwort geben. Bitte nutzen Sie hierzu unseren neuen Service: Fragen zum Arbeitsrecht, die im Zusammenhang mit der Sozialversicherung stehen. Sie können die Fragen im AOK-Expertenforum unter www.aok.de/fk/expertenforum stellen. Sie erhalten in der Regel binnen 24 Stunden eine Antwort.

Wie oft kann im Jahr der Wechsel von Mini auf MIDI durchgeführt werden?

Hier gibt es keine Begrenzung.

Wir zahlen die Mehrarbeitsstunden immer 2 Monate versetzt aus, wann sollen wir dann die Prognose erstellen?

Mehrarbeitsstunden sind in der Prognose nur dann zu berücksichtigen, wenn sie pauschal abgegolten werden. Tatsächlich geleistete Mehrarbeitsstunden sind in der Prognose nicht zu berücksichtigen.

Wie werden die steuer- und sozialversicherungspflichtigen SFN-Zuschläge bei Urlaub einberechnet?

Die steuer- und sozialversicherungspflichtigen SFN-Zuschläge sind als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in dem Monat zu verbeitragen, wo sie angefallen sind.

Mitarbeiter Personengruppe 101 soll nach einer langen Krankheit mit einem Verdienst von 500€ weiterbeschäftigt werden. Kann er dann als GFB angemeldet werden?

Ja.

Minijob: Befreiung von Rentenversicherungspflicht möglich?

Im Bereich des Minijobs kann sich der Arbeitnehmer von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Was passiert bei einem AN der ab 1.1.23 in den Midijob-Bereich fällt, mit der Versicherung? Er hat keine Möglichkeit zur Familienversicherung.

Der Arbeitnehmer wird ab 01.01.2023 im Übergangsbereich (Midijob) abgerechnet. In diesem Fall spielt die Familienversicherung aufgrund weiterhin bestehender Versicherungspflicht keine Rolle.

Gelten Mitarbeiter als Midijobber, wenn Mitarbeiter aufgrund von Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit unter die 2000 € fallen?

Ja, ab 01.01.2023.

Eine Versicherungspflicht besteht nicht bei einem regelmäßigen Entgelt von stetig 520 €, oder?

Das ist korrekt.

Jahresgrenze 6.240.-- € muss ich die aufteilen? Mitarbeiter hat im Jan angefangen Jan-Sept 450.-- € Okt - Dez 520.-- €. Von welcher Jahresgrenze muss ich ausgehen?

Die Jahresgrenze im Jahr 2022 wird wie folgt berechnet: $450\text{€} \times 9 \text{ Monate} + 520\text{€} \times 3 \text{ Monate} = 5.610\text{€}$.

Bestandsfälle: sind ab wann sozialversicherungspflichtig? bleiben die nicht Minijobs?

Bei Personen, deren monatliches Arbeitsentgelt 520€ nicht überschreitet, ist seit dem 01.10.2022 von einem geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Allerdings wurde bei einem monatlichen Entgelt zwischen 450,01€ bis 520,00€ grundsätzlich eine Bestandsschutzregelung für die Bereiche der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung eingeführt. Sofern die Voraussetzungen für eine Familienversicherung nicht vorliegen, verbleibt es bei Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht. In der Rentenversicherung liegt seit 01.10.22 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, welche über die Minijob-Zentrale abgerechnet wird.

Ein Praktikant verdient 1800€/Monat, bisher versicherungspflichtig, ändert sich ab 2023 etwas?

Wir unterstellen, dass es sich hier um ein „freiwilliges Praktikum“ handelt. Die Berechnung der Beiträge erfolgt dann im Übergangsbereich.

Wird bei Überschreitung der 1.040,00€ nur der entsprechende Monat SV-pflichtig oder rückwirkend das ganze Zeitjahr?

Nur der entsprechende Monat.

Thema Minijob: meine Mitarbeiterinnen im Einzelhandel bekommen eine Umsatzprämie bei bestimmten Umsätzen bezahlt, die nicht vertraglich vereinbart ist, u. U. aber monatlich über 100€ ausmacht. Das regelmäßige monatliche Entgelt ist 520€. Muss die Umsatzprämie berücksichtigt werden?

Variable Bestandteile (hier Umsatzprämie), die individuell leistungsbezogen oder unternehmenserfolgsbezogen als einmalige Zahlungen gewährt werden, gehören grundsätzlich nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt. Sie sind allerdings dann zu berücksichtigen, wenn ein Anspruch auf einen Mindestbetrag oder einen garantierten Anteil besteht. Werden variable Arbeitsentgeltbestandteile monatlich gezahlt, sind sie beim regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt zu berücksichtigen, wenn sie üblicherweise Bestandteil des monatlichen Arbeitsentgelts sind. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn das monatliche Arbeitsentgelt aus einem vertraglich fest vereinbarten Fixum und einem erfolgsabhängigen, variablen Arbeitsentgelt besteht. Sofern es in der versicherungsrechtlichen Beurteilung bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung bleibt, wären aus dem erhöhten Arbeitsentgelt Beiträge an die Minijob-Zentrale abzuführen.

Wir beschäftigen Werkstudenten, manchmal verdienen Sie über 520€ und manchmal unter 520€?

Sofern der beschäftigte Student ein schwankendes Entgelt erzielt, ist im Rahmen einer Jahresprognose (12 Monate vorausschauend) zu ermitteln, ob es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt.

Liegt keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, kann es sich um eine Werkstudentenbeschäftigung handeln und es ist ggf. der Übergangsbereich anzuwenden.

Haben Sie zum Thema eAU vielleicht eine Info-Vorlage für Mandanten?

Auf dem Fachportal für Arbeitgeber ist unter www.aok.de/fk/eau ein kurzes Video abrufbar. Informationen für Arbeitnehmer finden Sie unter <https://www.aok.de/pk/leistungen/arbeitsunfaehigkeit/krankschreibung/>

Ein Minijobber erhält im November ein vertraglich zugesichertes Weihnachtsgeld. Wird die Jahresentgeltgrenze vom 01.01.-31.12. berechnet oder wird ein rückwärts laufendes Zeitjahr gebildet?

Das Weihnachtsgeld war bereits in der vorausschauenden Betrachtung für das Kalenderjahr 2022 zu berücksichtigen.

Was passiert, wenn der AN die Krankmeldung nicht bei der Krankenkasse abgibt?

Der Arbeitnehmer hat die Krankenkasse nicht zu informieren. Der Arzt übermittelt ab 01.01.2023 die AU elektronisch an die Krankenkasse.

Ich gebe meinen Lohn ins Lohnbüro. Ruft dann das Lohnbüro die eAU ab oder muss ich das tun?

Die eAU kann durch den Arbeitgeber und/oder ein damit beauftragtes/bevollmächtigtes Lohn-/Steuerbüro abgerufen werden.

Es ist nicht zweckmäßig für externe Abrechner immer pro Arbeitnehmer abzufragen. Warum kann nicht über die Betriebsnummer des AG der Abruf erfolgen?

Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bezieht sich auf den einzelnen Arbeitnehmer und ist für diesen abzurufen. Eine andere Möglichkeit sieht der Gesetzgeber nicht vor.

Krankheitstage ohne AU wie gehabt übertragen?

Krankheitstage ohne Bescheinigung, können durch den Arbeitgeber als sogenannte Karenztage (Krank, ohne AU-Bescheinigung) akzeptiert werden. Diese können nicht über die eAU abgefragt werden.

Warum ist es möglich, diverse Daten automatisch an die AG bzw. Programme zu übermitteln, aber nicht die eAU? Bei Firmen mit vielen MA ist der Aufwand die Krankmeldung bei jedem einzelnen MA die Abfrage eAU manuell anzustoßen.

Der Gesetzgeber hat sich für das Abrufverfahren entschieden. Ansonsten könnten Daten unberechtigt an Arbeitgeber übermittelt werden.

Wie schnell bekommt man die Meldung über den Krankheitszeitraum zurückgemeldet?

Sobald eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt und der Krankenkasse übermittelt wurde, kann ein Abruf am nächsten Arbeitstag erfolgen. Eine Rückmeldung erfolgt in der Regel innerhalb von 1-2 Arbeitstagen.

eAU: Gibt es eine Übergangsphase?

Nein.

Wenn ein Mitarbeiter aufgrund von Krankheit oder unbezahlten Urlaub für einen Monat unter die 2000 € fällt, gilt er in dem Monat dann als Midijobber? Oder ist bei den Midijobbern eine vorausschauende Betrachtung wie bei der JAEG maßgeblich?

Hier ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Sofern dieses oberhalb von 2.000€ liegt, finden die Regelungen des Übergangsbereichs keine Anwendung. Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts erfolgt vorausschauend für 12 Monate.

Bekommt der Arbeitnehmer weiterhin eine AU vom Arzt?

Ja, auf Wunsch des Arbeitnehmers.

Momentan dauern die Rückmeldungen der Krankenkassen sehr lang. Gibt es eine Chance, dass sich das ab Januar ändert?

Uns liegen keine Erkenntnisse über lange Antwortzeiten vor. Liegt die AU vor, melden die Krankenkassen innerhalb von 1-2 Arbeitstagen zurück.

Was passiert, wenn ich die eAU schon am ersten Tag abfragen?

Eine Abfrage ist erst am Folgetag sinnvoll. Wenn bei der Krankenkasse noch keine AU vorliegt, erfolgt eine Rückmeldung an den Arbeitgeber mit dem Kennzeichen 4 (AU-Bescheinigung liegt nicht vor).

Kann ich eine AU eintragen, wenn ein MA 3 Tage zu Hause bleibt, weil er krank ist, dann aber wieder zur Arbeit kommt, ohne zum Arzt zu gehen?

Sie können als Arbeitgeber sogenannte Karenztage akzeptieren. Diese sind nicht per eAU abzurufen. Sie tragen diese Tage im Lohnprogramm mit Krank ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein.

Muss der Arbeitnehmer aufgrund des Datenschutzes eine Einwilligung zur eAU geben?

Nein.

Ist der Abruf über SV-Net Betriebsnummerbezogen möglich? Ich verwalte 7 Betriebsnummern, aber habe nur einen Zugang über sv.net mit einer Betriebsnummer.

Bei der Anfrage im sv.net geben Sie die Betriebsnummer des Arbeitgebers und die Betriebsnummer der Abrechnungsstelle ein.

Muss für jeden einzelnen Mitarbeiter bei der KK die Anfrage gestellt werden?

Ja.

Wenn ich nicht weiß, wie lang der Arbeitnehmer krank ist, kann ich die Daten trotzdem abrufen?

Ja, das ist möglich.

Wie erfolgt der Abruf, wenn der AN direkt ins Krankenhaus kommt. Die Kliniken haben sich bisher immer schwer getan mit der Ausstellung von AU's. Nehmen sie am eAU-Verfahren teil?

Ja, ab dem 01.01.2023.

Muss der abgefragte Zeitraum einer AU genau mit den Daten der Krankenkasse übereinstimmen, um eine Rückmeldung zu bekommen?

Es ist der Beginn des Krankheitszeitraum anzugeben, der Ihnen vom Arbeitnehmer genannt wird.

Was passiert, wenn die Abfrage zu spät, z.B. erst nach 3 Wochen erfolgt?

Die wöchentliche Abfrage ist lediglich eine Empfehlung. Allerdings sollten die Daten zeitnah abgeholt werden.

Wenn ein AN 3 Tage ohne Krankenschein zu Haus bleibt, kann dann trotzdem Antrag auf Lohnfortzahlung gestellt werden?

Ja, sofern der AG in diesem Zeitraum zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) verpflichtet ist.

Gebe ich bei Abfrage der Folgebescheinigung den ursprünglichen ersten Krankheitstag als Zeitraum ein?

Sie geben den „ersten“ Krankheitstag der Folgebescheinigung an.

Besteht eine Schnittstelle zwischen den Krankenkassen und einem Zeiterfassungsprogramm oder ausschließlich über ein Entgeltabrechnungsprogramm?

Nach unserem Kenntnisstand sind die Daten aktuell mit -systemgeprüften Programmen und/oder elektronisch gestützten systemgeprüften Ausfüllhilfen (z. B. sv.net) abrufbar. Wenn Sie systemuntersuchte, Zeiterfassungssysteme verwenden, klären Sie bitte mit Ihrem Softwareanbieter, ob ein Abruf derzeit möglich ist.

Wie lange rückwirkend kann man die eAU abfragen? Ist eine Abfrage auch noch nach 3 Monaten z.B. möglich?
Ja.

Was passiert, wenn eine Krankmeldung untergeht?

In "Störfällen" sollte das weitere Vorgehen mit der betreffenden Krankenkasse des Mitarbeitenden abgestimmt werden.

Muss ich immer den Tag der telefonischen Krankmeldung abrufen?

Abzurufen ist der Tag der Arbeitsunfähigkeit, und zwar frühestens einen Kalendertag nach der ärztlichen Feststellung. Wenn die tatsächliche ärztliche Feststellung der AU des Arbeitnehmers am 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit erfolgt, sollte der Arbeitgeber frühestens ab dem 5. Tag der AU den Abruf durchführen.

Werden auch anrechenbare Erkrankungen übermittelt?

Ja, im Rahmen des EEL-Verfahrens.

Kann der Arbeitgeber auf Nachfrage der Krankenkasse erkennen, ob es sich um eine Erst- oder Folgebescheinigung handelt?

Ja. In der Rückmeldung erkennen Sie, ob es sich um eine Erst- oder Folgebescheinigung handelt.

Werden eAU und Vorerkrankungen gekoppelt?

Nein.

Wie verhält es sich bei den Karenztagen im Zusammenhang mit der 42 Tageregelung?

Die Krankenkassen erfahren erst durch die Entgeltbescheinigung, dass die Karenztage mit eingerechnet werden. Dieser Abruf erfolgt im EEL-Verfahren. Die Karenztage sind auf die Entgeltfortzahlung anzurechnen.

Wenn der Arbeitnehmer z.B. bis zum 05. eines Monats krankgeschrieben ist; ab dem 03. des Monats jedoch wieder arbeiten geht; ich die tatsächliche Krankheitszeit ins System eingebe, bekomme ich eine Fehlermeldung, weil die Daten nicht übereinstimmen. Was 'n dann?

Bitte klären Sie das mit Ihrem Softwareanbieter.

Ist es für den Prozess der eAU hilfreich, wenn man von den Mitarbeitern erst ab dem 3. Tag der AU einen Nachweis verlangt? Aktuell verlangen wir ab dem 1. Tag eine AU-Bescheinigung.

Nein, der Prozess wird durch diese Regelungen nicht beeinflusst.

Kann ich dann noch LFZ ohne AU verbuchen?

Wenn Sie als Arbeitgeber bis zu 3 Tage ohne Krankmeldung als "Karenztage" akzeptieren und Entgeltfortzahlung leisten, dann besteht auch ein Erstattungsanspruch aus der Ausgleichskasse U1. Im System hinterlegen Sie diese Tage als "krank ohne AU-Bescheinigung".

Was ist bei Erkrankung in den ersten 4 Wochen im neuen Arbeitsverhältnis?

In den ersten 28 Tagen bei einer neuen Beschäftigung ruht grundsätzlich der Entgeltfortzahlungsanspruch und es wird Krankengeld von der Krankenkasse gezahlt. Eine Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erfolgt weiterhin durch den Arzt.

Bitte Karenzzeit nochmal erläutern.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer eine Karenzzeit von max. 3 Tagen ohne Nachweis einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einräumen.

Wie lange dauert die Rückmeldung nach einer Abfrage?

Normalerweise 1-2 Arbeitstage.

Muss der Beginn der AU-Bescheinigung im Nachhinein berichtet werden, damit die Abfrage erfolgen kann?

Nein.

Werden von Krankenhäusern auch eAU übermittelt

Ja.

eAU: Muss der Arzt jeden Tag an die KK übermitteln?

Ja, spätestens am Ende des Tages.

Bzgl. der gestellten Frage vorher: heißt das nun, dass alle Krankheiten innerhalb 6 Monaten automatisch anrechenbar sind? Wenn keine Vorerkrankungszeit abgefragt werden kann?

Es sind nur Erkrankungen anzurechnen, bei denen dieselbe Diagnose Grund der Arbeitsunfähigkeit ist. Vorerkrankungszeiten können innerhalb von 6 Monaten angefragt und abgerufen werden.

Ist es so, dass bei Abruf der aktuellen eAU die relevanten Vorerkrankungen automatisch mit zurückgemeldet werden?

Nein, ein Abruf von Vorerkrankungen ist ausschließlich im EEL-Verfahren möglich.

Wie sieht es mit der Dokumentation aus, wenn ich nur eine elektronische Rückmeldung bekomme (DATEV)?

Die elektronische Rückmeldung reicht zur Dokumentation in den Entgeltunterlagen für die Zwecke der Sozialversicherung aus.

Was passiert, wenn die Übermittlung von Arzt an Krankenkasse nicht funktioniert?

Die Vertragsärzte haben das elektronische Verfahren ab 01.01.2023 zu nutzen. Bei technischen Störungen können Papiervordrucke genutzt werden.

Wenn der medizinische Dienst vom Arbeitgeber eingeschaltet wird, ist in Zukunft durch das Verfahren mit einer zügigeren Antwort des MD zu rechnen?

Die Auswirkungen des eAU-Verfahrens auf eine zügigere Antwort des MD bei Zweifel an der AU eines Mitarbeitenden können wir nicht bewerten.

Wie ist das mit der AU aus dem Ausland z.B. Tschechien?

Diese können zurzeit nicht elektronisch abgerufen werden.

Gibt es dann noch rückwirkende Krankschreibungen vom Arzt?

Eine rückwirkende Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist nur in begründeten Einzelfällen bis zu 3 Kalendertagen möglich.

Bei Erkrankung während des Urlaubs benötigt man die Vorlage eines ärztlichen Attests. Die eAU wird das also künftig ersetzen? Sobald ich von der KK eine Rückmeldung erhalte, weiß ich, dass ein ärztl. Attest ausgestellt wurde, oder? Gilt das auch für den Arzt im Ausland?

Das ist korrekt, sofern eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von einem Vertragsarzt ausgestellt und übermittelt wurde. Für Ärzte im Ausland greift das eAU-Verfahren zurzeit nicht.

Privatversicherte: AU aber doch an die KK?

Privat krankenversicherte AN sind vom elektronischen Arbeitsunfähigkeitsverfahren ausgenommen.

Gibt es nur SV-Net, wenn es nicht über das Lohnprogramm läuft?

Auch andere systemgeprüfte Ausfüllhilfen können genutzt werden. Uns ist jedoch kein vergleichbares Produkt bekannt.

Bekommt der AN weiterhin einen Krankenschein zur Abgabe beim Arbeitgeber?

Nein.

Erfolgt durch die KK gleich eine Prüfung zur Gültigkeit der AU? Z. B. AN geht erst am 6. Tag oder später zum Arzt? und Arzt bestätigt rückwirkend die AU?

Eine rückwirkende Ausstellung einer AU-Bescheinigung ist nur im "Einzelfall" für max. 3 Tage zulässig.

Teilt die Krankenkasse die SV-Nr. nicht mehr auf der Mitgliedsbescheinigung mit?

Die SV-Nr. wird in das Entgeltabrechnungsprogramm zurückgemeldet.

Gibt es noch Tätigkeitsbereiche, wo man den "Sozialversicherungsausweis" bei sich haben muss und jederzeit vorzeigen können muss?

Nein.

Der Sozialversicherungsausweis ist doch auch wegen des Zoll bzw. der Sofortmeldepflicht mitzuführen? Was passiert hier? Bleibt hier die Vorlagepflicht?

Für eine Identifizierung dient ausschließlich der mitzuführende Personalausweis.

Geht BEA über SV-Net?

Ja. Weitere Informationen können Sie auf der Webseite der Arbeitsagentur abrufen:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/personalfragen/bea>

Altersrente vor Erreichen der Regelaltersrente. Beitragsgruppenschlüssel? Personengruppenschlüssel? Sofern Gesetz durchkommt.

Der Beitragsgruppenschlüssel lautet "3111" und der Personengruppenschlüssel "120". Diese Schlüsselung gilt unabhängig von der Höhe des Hinzuverdienstes.

Gilt die Inflationsausgleichsprämie rückwirkend ab 1.10.22?

Begünstigt sind Sonderzahlungen von bis zu 3.000 EUR, die dem Arbeitnehmer befristet vom Tag nach Verkündung des Gesetzes (26.10.2022) bis zum 31.12.2024 zufließen.

Entfernungspauschale: Gelten die 21 km pro Tag oder pro Fahrt?

Die 21 km gelten für eine einfache Fahrt pro Tag seit 01.01.2022.

Muss der Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer die Inflationsausgleichsprämie bezahlen oder kann er auswählen, wem und wieviel er bezahlt (bis max. 3000,00€)?

Es bleibt grundsätzlich dem Arbeitgeber überlassen, welcher Arbeitnehmer eine Inflationsausgleichsprämie ausgezahlt werden soll

Muss man zwingend ab 01.2023 die eAU anwenden?

Ja.

Wenn ich jetzt einen Mitarbeiter habe, der im März 2022 und im September 2022 unvorhergesehen über die Mindestgrenze gearbeitet hat, kann dieser erst im März 2023 wieder unvorhergesehen darüber arbeiten.
Da die Überschreitung im Jahr 2022 nach „altem Recht“ erfolgte, könnte im März 2023 die Geringfügigkeitsgrenze „unvorhersehbar“ überschritten werden.

Folie 46 BEA: Bei Wechsel des Abrechnungssystems ist eine komplette Arbeitsbescheinigung nicht über das System möglich. Wir müssen über das Bescheinigungswesen des Lohnprogramms Zeiten manuell nachpflegen und können dieses nur in Papierform ausgeben., da diese auch nicht elektronisch versandt wird. Was soll man tun?

Nähere Informationen erhalten Sie auf den Internetseiten der Agentur für Arbeit unter <https://www.arbeitsagentur.de> >Suche> BEA

Zählt die Inflationsprämie bei Erwerbsminderungsrentnern als Hinzuverdienst oder wird diese bei der Hinzuverdienstgrenze nicht berücksichtigt?

Die Inflationsausgleichsprämie wird bei Erwerbsminderungsrenten nicht berücksichtigt.

Für welchen Zeitraum werden Vorerkrankungszeiten angerechnet? Bisher waren es 12 Monate.

Es gab schon bisher eine 6-Monatsfrist als auch eine 12-Monatsfrist. Die 6-Monatsfrist ist rückschauend betrachtet. Das heißt: Jede Krankheit, die länger als 6 Monate zurückliegt, führt zu einem neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Wenn ein Mitarbeiter z.B. alle 3-4 Monate wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig wird, dann greift die 12 Monatsfrist. Diese ist nach vorne gerichtet und berücksichtigt den allerersten Tag dieser Krankheit. Nach Ablauf der 12-Monats-Frist gibt es einen neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. In solchen Fällen ist eine Vorerkrankungsanfrage hilfreich.

Unsere Minijobber sind für durchschnittlich 3-5 Monate bei uns angestellt. Sie dürfen sich freiwillig Schichten dazu nehmen. Wenn sie über die 520€ Grenze kommen würden, und ich sehe das erst nach der Abrechnung am Anfang des Folgemonats, müsste ich den MA dann in betreffendem Monat als Midijob ummelden oder würde das als unvorhergesehen beurteilt werden und der MA kann es im Folgemonat mit Unterstunden wieder ausgleichen?

In dem von Ihnen geschilderten Sachverhalt handelt es sich nach unserem Verständnis um „schwankendes Arbeitsentgelt“. Hierbei ist für die jeweilige Beschäftigungsdauer eine anteilige Geringfügigkeitsgrenze zugrunde zu legen (520€ x Monate der Beschäftigung). Werden die Entgeltgrenzen überschritten, ist die Regelung der geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht anzuwenden. Es besteht Versicherungspflicht. Sofern im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung ein „verstetigtes Entgelt“ (in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze von 520€) gezahlt wird, wäre ein Ausgleich, der im Vormonat erzielten Überstunden, durch Freizeit (innerhalb des Beschäftigungszeitraumes (3-5 Monate); max. 1 Kalenderjahr) grundsätzlich möglich.

Eine MA von uns ist seit Oktober aus der EZ zurück. Berechne ich die Midi-Grenze dann, indem ich das SV Brutto durch 3 (Okt-Dez.) nehme oder müssen die Vormonate bei der Berechnung mitberücksichtigt werden?

Sofern bei Beschäftigungsaufnahme das regelmäßige Arbeitsentgelt im Übergangsbereich liegt, finden dessen Regelungen Anwendung.

Ich habe noch eine Frage zu den Minijobs, wenn ich einen Mitarbeiter habe der schon seit 01.06.2020 beschäftigt ist, gilt hier jetzt der Betrachtungszeitraum 01.06.2021 bis 31.05.2022 und dann wieder 01.06.2022 bis 31.05.2023 oder fängt der Zeitraum dann im Jahr 2023 neu an vom 01.01.2023 bis 31.12.2023?

Eine versicherungsrechtliche Beurteilung wird zu Beginn einer Beschäftigung, bei dauerhafter Veränderung der Verhältnisse und Änderung der Geringfügigkeitsgrenze vorgenommen.

Was ist, wenn der Mitarbeiter bis zum 30.09. bereits 3 x unvorhersehbar über der Geringfügigkeitsgrenze lag, aber nicht über 900 Euro, kann er dann noch zweimal ab 1.10. die nächsten 12 Monate unvorhersehbar drüber liegen?

Sofern bei der Ermittlung des Zeitjahres ein unvorhersehbares Überschreiten vorliegt, galt bis 30.09.2022 ein unbegrenzter „Hinzuverdienst“. Bei unvorhersehbarem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ab 01.10.2022 ist ein „maximaler Hinzuverdienst“ bis zum Doppelten (1.040€) der Geringfügigkeitsgrenze innerhalb eines Zeitjahres möglich.

Wird für die Beurteilung zum unvorhergesehenen Überschreiten rückwirkende Jahresbetrachtung immer 520€ gerechnet oder bis 30.09. die gültigen 450€?

Sofern bei der Ermittlung des Zeitjahres ein unvorhersehbares Überschreiten vorliegt, galt bis 30.09.2022 ein unbegrenzter „Hinzuverdienst“. Die ursprüngliche Beurteilung bleibt bestehen. Bei unvorhersehbarem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ab 01.10.2022 ist ein „maximaler Hinzuverdienst“ bis zum Doppelten (1.040€) der Geringfügigkeitsgrenze innerhalb eines Zeitjahres möglich.

Midijob: AN wechselt im Jahr öfters zwischen z. B. Pflichtpraktikant, Werkstudent, geringfügig u. ggf. Teilzeitbeschäftigung. Die Beurteilung, ob Midijob vorliegt ist immer ausschließlich zu Beginn der jeweiligen Beschäftigung zu prüfen ohne Rücksicht auf die Vorbeschäftigungen?

Das ist korrekt.

Ferner verstehe ich nicht, es wird gesagt, solange die Jahresentgeltgrenze für Minijobber nicht überschritten wird, ist es okay? Also doch mehrmalige Überschreitung möglich?

Überschreitet das Arbeitsentgelt nur ausnahmsweise und unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze, kann dennoch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bestehen. Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 6.240€ nicht überschritten wird. Die Beschäftigung gilt dann weiterhin als Minijob, wenn maximal das Doppelte der monatlichen Verdienstgrenze also 1.040€ nur gelegentlich, in 2 Monaten unvorhersehbar überschritten wird. Daraus ergeben sich dann maximal 7.280€.

Die Arbeitszeitkonten von Minijobbern können schwer punktgenau zum Jahresende ausgeglichen sein. Müssen die fehlenden Zeiten im Vergleich zu den Auszahlungsbeträgen zwingend abgezogen werden? Oder kann der Arbeitgeber es auch dabei belassen und zu Beginn des neuen Jahres mit 0 wieder anfangen?

Die sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen für geringfügig Beschäftigte "müssen" neben dem Aufbau von Zeitguthaben auch deren tatsächlichen Abbau bis Ende des Jahres ermöglichen. Ist der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht möglich, ist die Arbeitszeitvereinbarung sozialversicherungsrechtlich irrelevant. In diesen Fällen wäre vom Beginn der Beschäftigung an der versicherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilung das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt zu Grunde zu legen. Uns ist bewusst, dass diese Regelung mitunter in der Praxis zu Schwierigkeiten führen kann.

Wie werden einzelne SV-pflichtige Monate in der rückwirkenden Betrachtung eines Zeitjahres beurteilt?

Diese Monate bleiben bei der Beurteilung eines "unvorhersehbaren Überschreitens" außen vor.

Übergangsbereich ab 1.1.2022 kann man doch auch (wenn man es aus Versehen vergessen hat) im Laufe des Jahres 2023 rückwirkend ab 1.1.2022 im PC eingeben, oder?

Eine rückwirkende Korrektur ist vorzunehmen.