

Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Trends & Tipps 2025“ vom November 2024

Fragen und Antworten im Überblick

Neue Entwicklungen bei der eAU

Was mache ich, wenn ein Mitarbeiter vom kassenärztlichen Arzt krankgeschrieben wurde, und die Krankenkasse über einen Monat später immer noch nichts vorliegen hat? -> Zum Glück hatte der Mitarbeiter einen Ausdruck vorliegen, die ich dann als Nachweis übermitteln konnte, weil via eAU-Abfrage NICHTS zurückkam. Wie soll ich vorgehen, wenn der Mitarbeiter KEINEN Ausdruck erhält? Und die eAU trotzdem nicht ankommt bei der Krankenkasse?

Der Patient hat einen Anspruch auf Ausstellung einer Bescheinigung durch den Arzt. Sollte der von Ihnen geschilderte Fall tatsächlich einmal vorkommen, dann sprechen Sie bitte mit der zuständigen Krankenkasse.

Was ist teilstationär?

Eine teilstationäre Behandlung ist eine Versorgung von Patienten, die eine intensive Betreuung benötigen, aber nicht stationär aufgenommen werden müssen. Für Patienten mit psychischen Störungen existieren viele teilstationäre Angebote wie beispielsweise Tageskliniken oder Wohneinrichtungen.

Folie 15 - wie bekomme ich mit, dass eine AU eine anrechenbare Vorerkrankung ist?

Die Anfrage zur Überprüfung von Vorerkrankungen läuft mit dem EEL-Verfahren. Ebenfalls über Ihr Entgeltabrechnungsprogramm bzw. das SV-Meldeportal. Das hat also mit dem gerade besprochenen eAU-Verfahren nichts zu tun. Sie können über das EEL-Verfahren eine Vorerkrankungsanfrage stellen, um mitgeteilt zu bekommen, welchen Zeiten auf die aktuelle AU anrechenbar sind.

Zur Folie 15 - Wir bekommen in der Personalabteilung nur alle 4 Wochen die Fehlzeiten per Exceltabelle aus dem Arbeitszeitkonto zur Erfassung im Lohnprogramm. Uns fehlt als die Info Erstmeldung und Folgemeldung. Wir können nur die gesamte Zeit eingeben und abfragen. Wie sieht es mit der Meldung dann aus?

Sie brauchen zwingend jeden einzelnen AU-Zeitraum. Ansonsten funktioniert das eAU-Verfahren nicht.

Wenn die erste AU z.B. bis Freitag geht und der Mitarbeiter erst am Montag wieder zum Arzt geht, sind dann Sa + So trotzdem AU und welches Datum gebe ich dann ein? Also Montag, oder der Folgetag vom Ende der ersten AU, also hier Samstag?

Bei einer Folgebescheinigung zählt für die Dauer der EFZ das Wochenende mit. Sie machen die Abfrage immer mit dem Tag nach Ende der bisher bescheinigten AU-Zeit.

Wie sieht es zukünftig mit Kind krank Tagen aus? Ist hier ein Abruf möglich?

Abwesenheiten wegen Erkrankung des Kindes sind nicht Bestandteil des eAU-Verfahrens, da nicht der Mitarbeitende selbst sondern das Kind erkrankt ist. Für „Kind krank“ werden weiterhin Papier-Bescheinigungen durch die Arztpraxen ausgestellt.

Folie 15, Was mache ich, wenn der Mitarbeiter sich krankmeldet und wir von der Krankenkasse keine Rückmeldung erhalten haben? Bei einer erneuten Rückfrage bei dem Arbeitnehmer, hat sich herausgestellt, dass er nicht beim Arzt war. Zeitraum zwei Wochen. Muss die eAU-Abfrage dann von uns storniert werden?

Nein, die Anfrage zur eAU muss von Ihnen nicht storniert werden. In Ihrem Fall erhalten Sie die Rückmeldung mit dem Grund 4 von uns (Nachweis liegt nicht vor) und nach 14 Tagen ohne weitere Meldung gilt die Abfrage als erledigt.

AU durch Privatarzt: Das kann ich aber als Arbeitgeber nicht vorher wissen, oder? Also fällt es erst auf, wenn keine Rückmeldung zum Abruf erfolgt und man extra nochmal beim Mitarbeiter abklären muss?

Wenn der Krankenkasse bekannt ist, dass durch einen Privatarzt oder ausländischen Arzt eine AU festgestellt wurde (z.B., weil der Versicherte eine Papierbescheinigung bei seiner Krankenkasse vorgelegt hat) erhalten Sie bei Abfrage über das eAU-Verfahren eine Rückmeldung mit dem neuen Meldegrund 8 = Anderer Nachweis liegt vor und könnten damit auf den Mitarbeitenden zugehen um bei ihm/ihr weitere Daten wie das Ende der AU usw. zu erfragen. Liegt der Krankenkasse kein anderer Nachweis vor, erfolgt die Rückmeldung mit Meldegrund 4 = Nachweis liegt nicht vor und Sie können sich die AU-Zeit von Ihrem Arbeitnehmer mit einer Bestätigung per Papier nachweisen lassen.

Kann elektronisch abgerufen werden, wenn die 42 Tage Entgeltfortzahlung abgelaufen sind?

Ja, prinzipiell schon. Es ist aber sinnvoller den Grund 42 über das EEL-Verfahren zu senden, dann erhalten Sie eine Rückmeldung, wenn das Krankengeld endet.

Was passiert, wenn ein AU-Zeitraum vom Arzt nicht rückwirkend ausgestellt wird? Z.B. AN ist ab 24.04. krank, geht erst ab 26.04. zum Arzt, Arzt schreibt nicht rückwirkend krank aber bei uns hat AN ja bereits ab 24.04. krank gefehlt. Was passiert mit diesen 2 Tagen?

Diese beiden Tage zählen dann als krank ohne Attest, sofern von Ihnen die drei Karentage akzeptiert werden. Bei der 6-Wochen-Frist werden diese berücksichtigt.

Warum bekommen manche Arbeitnehmer vom Arzt auch jetzt schon für sich selbst keine AU-Bescheinigung mehr?

Es gibt einige Ärzte, die diese Papierbescheinigung "von allein" nicht mehr ausstellen, der Arbeitnehmer hat aber trotzdem auf sein Verlangen hin weiter den Anspruch auf die Papierausfertigung für sich selbst. Sollte der Arzt die Bescheinigung also nicht direkt ausgeben, einfach dem Arzt den Hinweis geben.

Welches Datum gebe ich bei der Folgebescheinigung an, wenn die nächste Bescheinigung 2 Tage vor dem Ablauf der 1. Bescheinigung ausgestellt wird?

Folgebescheinigungen fragen Sie immer mit dem Datum, das auf den letzten Tag der Erstbescheinigung folgt, an. Bei möglichen Überschneidungen (z.B., weil nach der Erstbescheinigung des Hausarztes ein Facharzt weiterhin krankschreibt) erhalten Sie dann jeweils beide Zeiten mitgeteilt. Beispiel: AU-Zeitraum 1 durch den Hausarzt vom 26.4. – 30.4., AU-Zeitraum 2 durch einen Facharzt vom 28.4. – 10.5. → Mit Erstanfrage mit Beginn 26.4. erhalten Sie den Zeitraum 26.4. – 30.4. zurückgemeldet, bei Folgeabruf mit Datum 1.5. im Feld Abwesenheit_ab_AG erhalten Sie die zweite AU-Zeit vom 28.4. – 10.5. vollständig übermittelt.

Wir haben eine Krankmeldung von einem Mitarbeiter erhalten. Diese liegt uns sogar schriftlich als Krankmeldung vor. Die Krankmeldung wurde vom Krankenhaus ausgestellt. Nun teilte uns die Krankenkasse mit, dass keine Krankmeldung vorliegt. Wir haben die Krankmeldung der Krankenkasse zugeschickt, allerdings ist bisher nichts passiert. Ist das Vorgehen korrekt?

Die Krankmeldung an die Krankenkasse zu schicken war genau der richtige Weg. Sobald die AU durch die Krankenkasse digitalisiert wurde, können Sie diese über das eAU-Verfahren abrufen. Ich würde praktisch also raten nach Versand der Papier-Meldung an die Krankenkasse einige Tage abzuwarten (Postweg + Zeit für Digitalisierung) und dann eine neue eAU-Anfrage zu stellen. Sollte dann immer noch das Kennzeichen 4 zurückgemeldet werden, empfehle ich den direkten Kontakt zur jeweiligen Krankenkasse.

Bei uns sagen die Mitarbeiter ganz oft nur, dass sie krank sind und wir sollen doch bitte abfragen, ob eine Krankmeldung vorliegt oder nicht. Sind die Mitarbeiter nicht mehr weiterhin verpflichtet, sich mit der voraussichtlichen Dauer krank zu melden?

Die Arbeitnehmer sind weiterhin verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit (Beginn) und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist diese Arbeitsunfähigkeit auch weiterhin durch ärztliche Feststellung nachzuweisen, der Nachweis erfolgt nur seit dem eAU-Verfahren nicht mehr in Papierform, sondern über die Meldung der AU-Zeiten über das eAU-Verfahren.

Was ist, wenn ich vom Arbeitnehmer eine Krankmeldung von einem Arzt der nur Privatpatienten behandelt, erhalten habe?

Hier ist kein digitaler Abruf möglich, da für privat Krankenversicherte das eAU-Verfahren noch nicht vorgesehen ist.

Wird eine Verlängerung der eAU automatisch übermittelt oder muss zwangsläufig immer eine neue Abfrage gestellt werden? Zeitraum 05.10.-31.10.2024, Abfrage am 05.10.

Es ist pro eAU-Zeitraum (also Erst- und Folgebescheinigung) eine separate Abfrage zu stellen.

Wie verhalte ich mich bei einer Verlängerung der Reha einer Mitarbeiterin? Starte ich eine neue Abfrage?

Ja, im Falle einer verlängerten Reha-Maßnahme ist ein erneuter Abruf erforderlich.

Wenn Mitarbeiter am 20. und 21. krank ohne AU ist und ab 22. mit derselben Krankheit weiterhin krank ist und zum Arzt geht, dieser schreibt ihn ab 22. krank, dann kann AG sich die 2 Tage ohne AU von der KK erstatten lassen?

Erstattung über U1 ab 20. Ist möglich.

Wie ist das mit anrechenbaren Vorerkrankungen? Werden die automatisch gemeldet oder muss man separat anfragen?

Vorerkrankungen müssen Sie gesondert über das EEL-Verfahren anfragen.

Wenn der Arbeitnehmer am ersten Tag der AU noch gearbeitet hat, hat der Arbeitgeber Anspruch auf Erstattung nach AAG für diesen Tag?

Wenn der AN am ersten Tag noch gearbeitet hat, erhält er dafür noch sein reguläres Arbeitsentgelt. Eine Erstattung über die Ausgleichskasse U1 ist für diesen Tag nicht möglich. Der 6-Wochen-Zeitraum für die Lohnfortzahlung beginnt erst am darauffolgenden Tag.

Kann der Arbeitgeber bei seinem Mitarbeiter trotz der eAU eine schriftliche Krankmeldung von seinem Mitarbeiter verlangen?

Nein! Durch die Einführung des eAU-Verfahrens bekommt der Arbeitnehmer nur noch bei Systemausfällen eine Papieraufbereitung für den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.

PV: Digitales Verfahren zum Nachweis von Kindern

Werden auch Pflege- und Stiefkinder im neuen digitalen Verfahren gemeldet?

Geplant ist, dass alle berücksichtigungsfähigen Kinder an den Arbeitgeber rückgemeldet werden. Das funktioniert aber z.B. bei Stiefkindern nicht, da diese dem Finanzamt nicht bekannt sind. Hier braucht der Arbeitgeber weiterhin einen Nachweis vom Mitarbeitenden.

Folie 25 ff: Was ist mit ausländischen Mitarbeitern? Z.B. ein Kind in Polen. Wird das auch gemeldet?

Bei leiblichen Kindern ist der Wohnort der Kinder nicht ausschlaggebend, d.h. eine Berücksichtigung ist auch möglich, wenn der Mitarbeitende in Deutschland lebt und das Kind in Polen. Etwas anders verhält es sich bei Stief- und Pflegekindern. Hier ist die Aufnahme des Kindes in den gemeinsamen Haushalt mit dem Elternteil noch innerhalb der Altersgrenzen für die Familienversicherung notwendig damit Elterneigenschaft vorliegt. Ein späteres Ausziehen des Kindes (z.B. Mitarbeiter gilt ab dem 13. Lebensjahres des Kindes als Stiefelternteil, Kind lebt im gemeinsamen Haushalt mit dem Stiefelternteil aber zieht mit 18 aus dem Haushalt aus, weil es z.B. in Polen studiert) ändert nichts an der Elterneigenschaft des Stiefelternteils. Wenn das Kind dem Finanzamt nicht bekannt ist, muss weiterhin ein Nachweis durch den Mitarbeitenden erfolgen. Weitere Informationen dazu finden Sie gerne auf unserem Arbeitgeberportal unter aok.de/fk/sozialversicherung/pflegeversicherung/beitrag-zur-pflegeversicherung oder auch in unserem Arbeitgeber-Podcast aok.de/fk/podcast.

Bei Scheidungskindern bekommen beide Eltern die Kinder angerechnet?

Ja, das ist korrekt.

Was ist, wenn ein Kinder verstirbt. erhalten die Eltern dann auch lebenslang die Ermäßigung?

Die Elterneigenschaft für den Wegfall des Kinderlosenzuschlags bleibt auch nach dem Tod des Kindes lebenslang bestehen, Abschläge für mehrere Kinder dürften bis zum Ablauf des Monats, in dem das verstorbene Kind das 25. Lebensjahr vollendet hätte, weiterhin berücksichtigt werden.

Wie bekomme ich Daten für Mitarbeiter übermittelt, deren Kinder im Ausland leben?

Die Daten von Kindern, die im Ausland leben, können nur digital abgefragt werden, wenn sie dem Bundeszentralamt für Steuern bekannt sind. Für alle anderen Fälle müssen durch den Mitarbeitenden weiterhin Nachweise (z. B. Geburtsurkunde) vorgelegt werden.

Wir fordern die Geburtsurkunden an, allerdings wissen wir da nicht immer, ob die Kinder in Deutschland leben. Reicht dies trotzdem aus?

Bei leiblichen Kindern ist der Wohnort nicht von Bedeutung, nur bei Adoptiv-, Stief- und Pflegekindern wäre der Wohnort bzw. die Aufnahme in den gemeinsamen Haushalt vor Vollendung der Altersgrenzen für die Familienversicherung relevant. Für diese Personengruppen sollten Sie sich also auch den Wohnort nachweisen lassen.

Ich habe alle Mitarbeiter aufgefordert, mir die Geburtsurkunden der Kinder zur Verfügung zu stellen ab dem 01.07.23. Was passiert mit Mitarbeitern, die keine Rückmeldung gegeben, aber dennoch Kinder haben?

Wenn die entsprechenden Unterlagen nicht eingereicht werden, kann keine Berücksichtigung einer Absenkung des Beitrages erfolgen. Bis zum 30.6.2025 gibt es allerdings auch das vereinfachte Nachweisverfahren, indem der Nachweis auch dann als erbracht gilt, wenn das Mitglied auf Anforderung der beitragsabführenden Stelle die erforderlichen Angaben zu den berücksichtigungsfähigen Kindern mitteilt. Die Angaben über die berücksichtigungsfähigen Kinder dürfen ohne weitere Prüfung konkreter Nachweise verwendet werden. Für diese Mitteilung empfehlen wir Ihnen eine schriftliche Selbstauskunft, die Sie als Nachweis zu Ihren Abrechnungsunterlagen nehmen können.

Der Zuschlag zum PV-Beitrag ist für MitarbeiterInnen mit Kindern nicht zu zahlen, egal ob die Kinder über 25 Jahre alt sind?!

Sie unterscheiden zwischen PV-Zuschlag und PV-Abschlag. Wenn man Kinder hat, ist der PV-Zuschlag (0,6%) lebenslang nicht zu zahlen. Beim PV-Abschlag (0,25% ab dem 2. Kind) werden nur Kinder unter 25 Jahren berücksichtigt.

Mindestloohnerhöhung: Änderungen bei Mini- und Midijobs

Was hat es dann mit den 10 Stunden auf sich in der Folie?

Die 10 Wochenstunden sind eine fiktiv angenommene Stundenzahl, die für die Berechnung der Minijobgrenze festgelegt wurde. Die vollständige Formel zur Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze lautet: Mindestlohn x 130 : 3 (auf volle Euro aufgerundet). Die Zahl 130 entspricht dabei der Arbeitszeit in 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden. Daraus ergibt sich eine monatliche max. Arbeitszeit von ca. 43 Stunden im Monat.

Muss beim Überschreiten der Geringfügigkeits-Grenze denn ein Ausgleich in anderen Monaten stattfinden, damit die Jahreshöhe (12x538€) nicht überschritten wird oder ist die Jahreshöhe irrelevant?

Insgesamt muss die Jahresverdienstgrenze von 12 x 556 Euro eingehalten werden und darüber hinaus darf noch 2 x unvorhergesehen überschritten werden. Insgesamt dürfen also 14 x 556 Euro verdient werden.

Azubivergütung zählt aber nicht in die Midijobgrenze?

Auszubildende werden nicht nach den Midijob-Berechnungsgrundsätzen abgerechnet. Für die Beitragsberechnung ist entsprechend immer das tatsächliche Entgelt maßgebend. Der Übergangsbereich bleibt auch ohne Bedeutung für den Fall, dass ein Auszubildender neben der Ausbildung einen Zweitjob ausübt.

Also immer das Zeitjahr nicht Kalenderjahr ist die Grenze bei Minijobber?

Genau richtig – wir sprechen bei der Beurteilung des zulässigen gelegentlichen unvorhersehbaren Überschreitens immer von einem Zeitjahr. Der Jahreszeitraum ist dabei zu ermitteln, indem vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. Beispiel: Überschreiten im Monat März 2024, Zeitjahr = 01.04.23 – 31.03.24.

Wie wird Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld bei zweimaligem Überschreiten gezahlt?

Das ist abhängig davon, ob das Weihnachts- und Urlaubsgeld regelmäßig gezahlt wird, also mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist oder ob es als z.B. leistungsorientierte Prämie nur bei guter Arbeitsleistung o.Ä. gezahlt wird.

- Einmalige Einnahmen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, dessen Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung, eines Arbeitsvertrages oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts schon direkt für die grundsätzliche versicherungsrechtliche Beurteilung zu berücksichtigen.
- Wird das Weihnachts- oder Urlaubsgeld abhängig vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres z.B. als leistungsorientierte Prämie gezahlt, bleibt es bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts grundsätzlich unberücksichtigt. Die Gewährung einer derartigen (nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden) Einmalzahlung ist in dem Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu werten und steht trotz Überschreitung der Jahresentgeltgrenze dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen, wenn die unvorhersehbare Einmalzahlung zusammen mit dem laufendem Arbeitsentgelt für den Kalendermonat das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Muss man das irgendwo festhalten, warum der Mitarbeiter unvorhergesehen mehr verdient hat?

Ja, das sollten Sie für mögliche Betriebsprüfungen nachvollziehbar in den Entgeltunterlagen dokumentieren.

Wenn ein Minijobber abwechselnd mehr und weniger verdient - damit aber die Prognose des Minijobs erfüllt und dann innerhalb des Zeitraums zusätzlich unvorhergesehen in 2 Monaten Mehrarbeit leistet - was gilt dann?

Die Tatsache, dass aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte oberhalb von 556,00 Euro (Wert für 2025) erzielt werden, ist unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die Jahresentgeltgrenze von 6.672,00 Euro nicht überschritten wird. Darüber hinaus ist ein zweimaliges "unvorhersehbares" Überschreiten bis maximal zum Doppelten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2025: 1.112,00 Euro) innerhalb eines Zeitjahres möglich (Jahreshöchstbetrag 2025: 7.784,00 Euro).

Wie weist man das unvorhersehbare Überschreiten nach?

Indem sie in den Lohnunterlagen dokumentieren, dass z. B. Herr Mustermann arbeitsunfähig geworden ist und dafür Frau Musterfrau im Zeitraum von/bis mehr unvorhergesehen mehr arbeiten musste.

Welcher SV Schlüssel ist beim Midijobber einzugeben?

Im Übergangsbereich ist die Beitragsgruppe 1111, Personengruppe 101 anzuwenden - wie bei anderen Arbeitnehmern ohne versicherungsrechtliche Besonderheiten auch. Die Kennzeichnung für die Anwendung des Übergangsbereichs erfolgt separat im Programm.

Kann ein Werkstudent mit BGS 0100 und PG 106 auch als Midijobber geführt werden?

Ja, wenn der regelmäßige Verdienst im Übergangsbereich liegt, ist auch für beschäftigte Studierende der Übergangsbereich anzuwenden.

Midijob (Übergangsbereich) gilt dies auch für angestellte Rentner?

Ja.

Wie verhalten sich Inflationsprämien bei Minijobbern?

Auch im Minijob kann die steuerfreie Inflationsausgleichsprämie von bis zu 3.000 Euro ausgezahlt werden. Die Prämie wird nicht auf den Minijob-Verdienst angerechnet.

Beim Überschreiten der Minijobgrenze darf ich aber insgesamt nicht über den Wert 6.456 Euro kommen, oder?

Bei unvorhergesehenem Überschreiten liegt die Grenze im Jahr 2025 bei 7.784 Euro.

Durch die Überschreitung der evtl. 2 Monate darf das Entgelt den Jahresbeitrag übersteigen?

Unvorhersehbare Überschreitung maximal zwei Mal bis zum Doppelten der monatlichen Entgeltgrenze innerhalb eines Zeitjahres - somit insgesamt als Jahresbetrag hier dann max. 7.784 EUR (im Jahr 2025).

Wird der Übergangsbereich am Jahresende vom Sozialversicherungsträger final geprüft?

Nein, eine Überprüfung würde im Rahmen der turnusmäßigen Betriebsprüfung erfolgen.

Wie verhält es sich im Übergangsbereich bei monatlichen Schwankungen? Mal unter 2.000 Euro, mal drüber?

Besteht die Verpflichtung für die Monate unter 2.000 Euro trotzdem?

Es ist zuerst im Rahmen einer vorausschauenden Betrachtung zu prüfen, ob es sich um einen Midijob handelt (das Jahresarbeitsentgelt liegt unter 24.000 Euro). In den Monaten in denen der Arbeitnehmer nur bis zu 2.000 Euro verdient, ist dann die Regelung des Übergangsbereichs anzuwenden. In den anderen Monaten nicht. Das macht das Entgeltabrechnungsprogramm aber bei gesetztem Kennzeichen „Midijob ja“ automatisch.

Wie ist es bei Minijobs mit dem 2-maligen Überschreiten? Z. B. Gehalt 450 €/Monat x 13 Gehälter = 5.850 €. Das Überschreiten im Nov. ist dann unschädlich. Zusätzlich darf dann in zwei weiteren Monaten max. das doppelte verdient werden, wenn dies unvorhersehbar war.

Genau, gut zusammengefasst. Das gelegentliche Überschreiten ist unschädlich, solange die jährliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird. Dazu zweimal Überschreitung, wenn es ein unvorhersehbares Ereignis ist.

Neues in den digitalen Meldeverfahren

Folie 39: Musste bisher auch schon für jeden Grenzgänger eine Bescheinigung ausgestellt werden oder ist dies erst mit dem elektronischen Verfahren ab 2025 notwendig geworden?

Die vorgestellte Bescheinigung ist nicht verpflichtend. In manchen Ländern wird diese Bescheinigung vom Wohnortstaat gefordert. Neu ist nun, dass dies maschinell beantragt werden kann.

Wie kann man bzw. wo kann überprüfen, ob die Meldung an das Basisregister gemacht wurde?

Sie können das in Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm erkennen, wichtig aber trotzdem: Die nochmalige Abgabe der Meldung gilt auch für Arbeitgeber, die bereits eine Meldung im Jahr 2024 abgegeben haben.

Wenn das Rechtskreiskennzeichen wegfällt, sind demzufolge auch keine zwei separaten Beitragsnachweise mehr je KK abzugeben?

Bei den Beitragsnachweisen bleiben die Rechtskreise vorerst bis mindestens Ende 2025 bestehen!

Fachkräfte gewinnen mit der Chancenkarte

Wie lange gilt eine Chancenkarte?

Personen mit Chancenkarte dürfen grds. ein Jahr in Deutschland bleiben. Eine Verlängerung der Chancenkarte um bis zu weitere zwei Jahre ist unter engen Voraussetzungen möglich und ist dann bei der örtlichen Ausländerbehörde zu beantragen.

Chancenkarte: Bei der bis 2-wöchigen Probearbeit muss man den Arbeitnehmer dann ganz normal als Beschäftigten zur Sozialversicherung anmelden?

Sofern die Freigrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung überschritten wird, besteht Berufsmäßigkeit und dann auch SV-Pflicht.

Jahresarbeitsentgeltgrenze und weitere SV-Rechengrößen und Beitragssätze

Werden bei der Berechnung der JAE-Grenze Tantiemen oder Bonuszahlungen mitberücksichtigt?

Zum „regelmäßigen“ Jahresarbeitsentgelt gehören alle Einnahmen, die Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen und mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich gezahlt werden. Variable Arbeitsentgeltbestandteile (z. B. Tantiemen, Boni) gehören grundsätzlich nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt, da in aller Regel zum Zeitpunkt der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts ungewiss ist, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe diese Entgeltbestandteile gewährt werden. Besteht hingegen ein vertraglich zugesicherter Anspruch auf einen Mindestbetrag oder garantierten Anteil an individuell-leistungsbezogenen oder unternehmenserfolgsbezogenen Arbeitsentgeltbestandteilen, sind diese Entgeltbestandteile bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zu berücksichtigen.