

# Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Trends & Tipps 2025“ vom Dezember 2024

## Fragen und Antworten im Überblick

### Neue Entwicklungen bei der eAU

**Müssen eAUs abgerufen werden, wenn der AG erst nach dem 3. Tag eine AU haben möchte und der AN nur 2 Tage krank ist?**

War der AN nicht bei Arzt, liegt keine eAU bei der Krankenkasse vorliegen, ein Abruf läuft dann ins Leere.

**Darf ich den Tag, an dem der Mitarbeiter arbeitet und nachmittags zum Arzt geht und auch für diesen Tag krankgeschrieben wird, als krank eintragen? Dieser wird doch nicht in die 42 Tage Lohnfortzahlung mitgezählt, oder?**

Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit noch gearbeitet, bleibt der angebrochene Arbeitstag bei der Berechnung der Sechs-Wochen-Frist unberücksichtigt. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt daher erst am nächsten Tag. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin bekommt somit für die verbleibende Zeit des Arbeitstags, in dessen Verlauf er oder sie erkrankt ist, noch das volle Arbeitsentgelt ausgezahlt (= keine Entgeltfortzahlung) und anschließend bis zur Dauer von sechs Wochen das Arbeitsentgelt fortgezahlt.

**Folie 16: Werden ab 01.01.25 auch Mutter/Vater-Kind-Kuren im eAU-Verfahren abrufbar sein?**

Ja, Reha- und Vorsorgeleistungen können ab 2025 ebenfalls abgefragt werden – Meldegrund ist dann 5. Wichtig aber: Reha-/Vorsorgemaßnahmen zu Lasten der GKV können immer abgerufen werden, Maßnahmen zu Lasten der DRV nur für krankengeldberechtigte Mitglieder. Maßnahmen durch Kostenträger Unfallversicherung oder für privat Krankenversicherte sind nicht über das eAU-Verfahren abrufbar.

**Kann der ePA widersprochen werden?**

Ja, für die ePA gibt es eine Widerspruchsmöglichkeit.

**Gibt es bei Ein-Tages-Krankheiten, ohne dass der AN sich krankschreiben lässt, die Möglichkeit der Erstattung der Entgeltfortzahlung?**

Eine Erstattung nach dem AAG (Umlage 1) ist möglich (bis zu 3 Tage), auch wenn keine AU-Bescheinigung vorliegt.

## **Ist die eAU-Abfrage zwingend notwendig, wenn der Arzt eine Papier-Bescheinigung ausstellt?**

Der Abruf der eAU ist nicht verpflichtend. Wir empfehlen aber grundsätzlich den eAU-Abruf, damit in Ihrem System die Infos vorliegen, die auch wir haben.

## **Noch eine Frage zur generellen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung: Wenn ein Mitarbeiter für die komplette Woche krankgeschrieben wird, jedoch am Mittwoch dann doch wieder zur Arbeit kommt, muss er sich beim Arzt gesundschreiben lassen?**

Eine Gesundheitschreibung gibt es nicht, wenn der Arbeitnehmer wieder fit genug ist zu arbeiten, darf er dies tun.

## **Wenn ein Minijobber familienversichert ist, kann ich keine eAU anfordern?**

AU-Zeiten für Minijobber können angefragt werden, wenn sie bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind.

## **Wieso wird nach Ablauf der Lohnfortzahlung keine eAU mehr übermittelt? Ich muss als AG doch trotzdem wissen, ob ein AN weiter krank ist.**

Die Verpflichtung, sich bei Ihnen als Arbeitgeber weiter krank zu melden, besteht arbeitsrechtlich natürlich weiter. Bei Bezug von Entgeltersatzleistungen ist kein Abruf über das eAU-Verfahren notwendig. Das Ende der Entgeltersatzleistung wie z.B. Krankengeld kann über das EEL-Verfahren mit Grund 42 = Anforderung Ende Entgeltersatzleistung beim SV-Träger angefordert werden. Das bedeutet, Sie übermitteln, sobald Ihre EFZ endet, mit Ihrem Programm das Kennzeichen 42 und erhalten dann von der Krankenkasse die Rückmeldung, sobald die Entgeltersatzleistung endet.

## **Ist es nicht möglich, dass die Krankenkasse an den Arbeitgeber per E-Mail eine Nachricht sendet, wenn eine eAU-Bescheinigung zum Abruf bereit liegt? z.B. wie bei ELStAM. Der Krankenkasse ist doch bekannt in welchem Unternehmen der Versicherte beschäftigt ist.**

Der Gesetzgeber hat das eAU-Verfahren via Abfrage in Abstimmung mit den Arbeitgeberverbänden und dem GKV-Spitzenverband beschlossen. Eine proaktive Information durch die Krankenkasse ist nicht vorgesehen. Wir empfehlen, täglich die Infos vom GKV-Kommunikationsserver – am besten automatisiert – abzurufen.

## **Ein Mitarbeiter befindet sich über die BG (Arbeitsunfall) im Krankenhaus. Danach erfolgt eine Krankmeldung des Arztes. Frage ich nun eine Folgebescheinigung an?**

Bei der eAU-Anfrage unterscheiden Sie nicht nach Erst- und Folgebescheinigung. Wichtig ist, dass Sie jeden AU-Zeitraum gesondert abfragen.

## **Wir erhalten generell keine Rückmeldedaten eingespielt, wenn der Meldegrund 4 zurückgemeldet wurde. Bei erneutem Abruf erhalten wir dann die Daten. Wo liegt der Fehler?**

Eine Rückmeldung der Krankenkasse mit Grund „4“ stellt im Zusammenhang mit der Rückmeldung eine Zwischennachricht und damit keine abschließende Antwort dar. Sofern den Krankenkassen nach Versand der Zwischennachricht bei fehlenden Daten innerhalb eines Zeitraums von 14 Kalendertagen eine entsprechende AU zugeht, übermittelt die Krankenkasse die aktualisierten Daten ohne erneute Anfrage des Arbeitgebers in einem neuen Datensatz an den Arbeitgeber. Erhalten die Krankenkassen innerhalb des Zeitraums von 14 Tagen keine Meldung einer eAU, wird kein weiterer Datensatz an den Arbeitgeber übermittelt. Zur Abbildung des Abgabegrundes 4 in Ihrem Abrechnungsprogramm kann Ihnen Ihr Softwareersteller sicher Auskunft geben.

**Das Problem ist die Meldung der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber. Oft fehlt hier die Info, ob es sich um eine Erstbescheinigung oder Folgebescheinigung handelt. Dies führt oft zu Softwareverarbeitungsproblemen. Wie lange muss das Enddatum noch zwingend erfasst werden?**

Beschäftigte haben ihrem Arbeitgeber weiterhin unverzüglich über eine AU und ihre voraussichtliche Dauer zu informieren. Bei der Abfrage an die Krankenkasse gibt der Arbeitgeber "nur" den vom Arbeitnehmer angegebenen Beginn der Arbeitsunfähigkeit (Abwesenheit\_ ab\_ AG) an. Nach der Prüfung, ob Abwesenheit\_ab\_AG mit Beginn der AU bei der Krankenkasse übereinstimmt, erfolgt eine die Rückmeldung als Arbeitsunfähigkeitszeitraum. Eine mögliche Folgeerkrankung fragen Sie mit dem Folgetag der vorhergehenden Arbeitsunfähigkeit an. Ein Enddatum ist in der Anfrage nicht anzugeben.

**Sind Abfragen eAU auch über das SV-Meldeportal möglich?**

Ja, auch über das SV-Meldeportal können Abfragen erfolgen.

**Prüft die Krankenkasse gleich auch auf Vorerkrankungen und meldet das mit?**

Nein, für die Anfrage der Vorerkrankungszeiten gibt es eine gesonderte Abfrage über das EEL-Verfahren.

**Wie verhält es sich denn mit der Lohnfortzahlungspflicht für den AG bei AU erst nach Karenztagen?**

Die Karenztage sind Bestandteil der 42 Tage Entgeltfortzahlung.

**Kann es noch Arztpraxen geben, die nicht am eAU Meldeverfahren teilnehmen?**

Leider gibt es immer noch Ärzte, die sich nicht beteiligen, obwohl das eAU-Verfahren verpflichtend zu nutzen ist. Bei über 95 % der ärztlichen Praxen funktioniert die Übermittlung.

**Melden wir, wenn der Arbeitnehmer früher als vorgesehen wieder Arbeitsfähig ist und zum arbeiten kommt?**

Eine entsprechende Rückmeldung bei vorzeitiger Arbeitsaufnahme ist nicht vorgesehen.

## PV: Digitales Verfahren zum Nachweis von Kindern

**Wann muss man den Initialabruf machen?**

Bei bereits länger Beschäftigten können Sie den Initialabruf im Zeitraum vom 01.07.-31.12.2025 durchführen. Ansonsten erfolgt die Anmeldung zur Pflegeversicherung bei Eintritt eines neuen Beschäftigten.

**Stiefkinder werden auch in der PV durch Nachweis berücksichtigt?**

Genau, Heirats- und Geburtsurkunde sind hier als Nachweise vorzulegen.

**Ist ein Abruf auch für ausländische Beschäftigte möglich?**

Bei der Abfrage kommt es nicht auf die Staatsangehörigkeit an. Das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) wird in dem künftigen elektronischen Abrufverfahren die zentrale Datenquelle und die dezentralen Daten der Meldebehörden und Finanzämter vorhalten. Wenn Kinder, die im Ausland leben, dort nicht bekannt sind, funktioniert in diesem Fall das digitale Verfahren nicht und es sind Nachweise beim Arbeitgeber vorzulegen.

**Nachweis von Kindern weiterhin bei Minijobber nicht erforderlich, oder?**

Richtig, bei Minijobbern ist die Erhebung nicht erforderlich.

## Mindestloohnerhöhung: Änderungen bei Mini- und Midijobs

**Auszubildende sind bei Midijobs ausgenommen, da werden die Beiträge immer 50:50 geteilt, oder?**  
Richtig.

**Allgemeine Fragen Midijob: Hautberuflich Beamter, dann trotzdem Anwendung Übergangsbereich bei Nebenbeschäftigung?**

Ja - eine Zusammenrechnung erfolgt nur bei versicherungspflichtigen Beschäftigungen. Beamte sind versicherungsfrei, somit hier keine Zusammenrechnung und bei der Nebenbeschäftigung wird der Übergangsbereich angewendet.

**Allgemeine Frage Midijob: gilt der Übergangsbereich auch für Altersvollrentner, welche noch weiter arbeiten?**  
Ja, auch für Altersvollrentner ist der Übergangsbereich anzuwenden.

**Was ist der Unterschied zwischen einem Kalender- und einem Zeitjahr?**

Ein Kalenderjahr ist z.B. vom 01.01.2024 bis 31.12.2024. Ein Zeitjahr beispielsweise vom 09.12.2024 - 08.12.2025.

**Gibt es einen Bestandsschutz für Minijobber?**

Nein, ein Bestandsschutz ist nicht vorgesehen.

**Ist der Übergangsbereich bei Halbtagsbeschäftigten zu Vollzeitbeschäftigten gleich zu betrachten?**

Die Zuordnung zum Übergangsbereich orientiert sich am regelmäßigen Arbeitsentgelt (zwischen 556,01-2.000 Euro). Wie viele Stunden die Person arbeitet ist nicht relevant.

**In einem Zeitraum von 12 Monaten, darf also die Minijobgrenze nur max. 2x überschritten werden? Das eigentliche Kalenderjahr ist hier nicht relevant?**

Genau, hier müssen Sie immer bei aktuellem unvorhersehbarem Überschreiten zurückschauen, ob in den letzten zwölf Monaten bereits zwei Mal die Grenze überschritten wurde.

**Verdient ein Mitarbeiter mehr als 24.000 Euro jährlich und kommt in zwei Monaten unter 2.000 Euro monatlich, bleibt dann die Abrechnung im Normalbereich und nicht im Midibereich?**

Bei schwankendem Monatsverdienst wird das jährliche Arbeitsentgelt vorausschauend ermittelt und durch zwölf geteilt. Dieser Durchschnittswert entscheidet, ob die Midijob-Regelung greift. Da in diesem Fall das Jahresgehalt über 24.000 Euro liegt, erfolgt die Abrechnung durchgehend ohne Anwendung der Regeln des Übergangsbereiches, unabhängig von einzelnen Monaten mit geringerem Verdienst.

**Ein Arbeitnehmer hat 2 Arbeitgeber. Bei jedem wird 4 Stunden am Tag gearbeitet. Wie ist das mit der Midijobgrenze? Werden beide Entgelte zusammengerechnet? Jedes Entgelt für sich betrachtet liegt innerhalb der Midijobgrenze.**

Übt der Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungsverhältnisse aus, sind die Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungen zu addieren, um festzustellen, ob das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt insgesamt innerhalb des Übergangsbereichs liegt. Dabei können nur Arbeitsentgelte aus versicherungspflichtigen Beschäftigungen addiert werden.

### **Dürfen Minijobber ein Arbeitszeitkonto haben und gibt es hierfür eine Höchstgrenze (Mitarbeiter verdient weit mehr als den gesetzlichen Mindestlohn)?**

Arbeitszeitkonten sind auch für Minijobber möglich. In den Geringfügigkeitsrichtlinien finden Sie die genauen Details. Schauen Sie dazu einfach auf das AOK-Fachportal für Arbeitgeber [aok.de/fk](https://aok.de/fk).

### **Midijob: was passiert, wenn meine Schätzung sich im Laufe des Jahres als falsch herausstellt - z. B. aufgrund von Überstunden ...**

Erweist sich die Schätzung als falsch und die Midijobgrenze wird dauerhaft überschritten, erfolgt eine Umstellung für die Zukunft. Sie machen dann eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung, wenn sich die wesentlichen Verhältnisse ändern. Für die Vergangenheit bleibt es bei dem Übergangsbereich.

## **Neues im digitalen Meldeverfahren**

### **Ist eine A1-Bescheinigung auch 2025 weiterhin notwendig, wenn in einer eigenen Geschäftsstelle im EU-Ausland ein persönliches Meeting bzw. Besprechung abgehalten wird?**

Ja, an dieser Regelung ändert sich nichts.

### **Ist die Grenzgängerbescheinigung für AN die im Ausland wohnen und täglich zur Arbeit nach Deutschland fahren notwendig?**

Die Beantragung einer A1-Bescheinigung für Grenzgänger ist keine generelle Verpflichtung. Falls der SV-Träger im Wohnstaat einen Nachweis anfordert, der belegt, dass das deutsche Recht für den Arbeitnehmer gilt, kann diese ab 01.01.2025 elektronisch beantragt werden.

## **Jahresarbeitsentgeltgrenze und weitere SV-Rechengrößen und Beitragssätze**

### **Wenn ein AN die JAE-Grenze überschreitet, ist doch nur der MA zu informieren, dass er die Möglichkeit hat, sich privat oder freiwillig gesetzlich versichern sollte?**

Ja, es besteht hier die Verpflichtung, den AN zu informieren, da sich hier im Satus der Krankenversicherung eine Änderung ergibt und darüber hinaus eine Wahlmöglichkeit zur privaten Krankenversicherung besteht. Der AN sollte sich über beide Arten der Versicherung gut informieren, damit er alle Kriterien in der weitreichenden Entscheidung berücksichtigen kann. Die AOK berät hier gerne.