

FAQ des Webinars "Datenaustausch Entgeltersatzleistungen"

Wer zahlt EEL, wenn ein neu eingestellter Arbeitnehmer in den ersten 4 Wochen seiner Beschäftigung einen Arbeitsunfall hatte?

Hierfür besteht ein Anspruch auf Verletzten-geld, welches auftragsweise durch die Krankenkassen für die Berufsgenossenschaften ausgezahlt wird.

Wir arbeiten mit einem Outsourcer zusammen und sind leider von den postalischen Mitteilungen der Krankenkassen abhängig. Gibt es in solchen Fällen eine andere Möglichkeit mit den Krankenkassen zu kommunizieren, außer EEL?

Nein, das Verfahren ist gesetzlich vorgeschrieben. Kann kein Entgeltabrechnungssystem genutzt werden, ist entsprechend eine systemgeprüfte Ausfüllhilfe zu nutzen.

Zu Folie 30: Ab wann soll das neue Vorerkrankungsverfahren laufen/eingeführt werden?

Vorgesehen ist die Umsetzung grundsätzlich ab 1. Juli 2022. Sie kann sich aber noch bis zum 1. Januar 2023 verschieben.

Wo liegt der Unterschied zwischen den Meldegründen 41 und 46?

Bei Grund „41“ müssen die potenziellen Vorerkrankungen vom Arbeitgeber mitgeliefert werden. Beim Grund „46“ wird nur die digitale Adresse übermittelt.

Der Mitarbeiter nimmt vor dem Ende der vom Arzt bescheinigten Arbeitsunfähigkeit die Arbeit wieder auf. Wird es eine neue Meldung geben?

Es gibt keine „Gesundschreibung“. Die AU-Bescheinigung ist eine Prognose des Arztes, welche in diesem Fall nicht eingetreten ist.

Zu Folie 34: Dürfen Störfälle zu Lasten der Arbeitgeber gehen?

Nein. Daher wird versucht, die Störfälle so zu lösen, dass die Belastungen möglichst vermieden werden.

Werden die Daten von der Krankenkasse auch an den Steuerberater übermittelt, wenn der Arbeitgeber gar nicht über die technische Voraussetzung verfügt?

Wenn der Steuerberater hierzu vom Arbeitgeber legitimiert wird, dann ja. Wichtig ist, dass eine Berechtigung zum Abruf vorliegt.

Version 10/Version 11: Version von was genau? Wie kann ich bei mir oder bei meinem Outsourcer prüfen, welche Version installiert ist? EEL Version 11?

Hierbei handelt es sich um die Versionen des DTA EEL. Aktuell ist die Version 10 verpflichtend im Einsatz und die Version 11 befindet sich in der Erstellung.

Folie 36, Punkt 1: Muss eine falsche EEL-Meldung storniert werden?

Falsche Meldungen sind immer zu stornieren und neu zu melden.

Sollte ich die eAU nur aus der Zeitwirtschaft heraus abrufen: Kann ich dann EEL wie heute abfragen, also mit den im Abrechnungssystem gespeicherten AU-Zeiten (die ja nicht zwingend mit der eAU übereinstimmen müssen)? Falls ja, kann ich den künftigen EEL-Grund 46 (digitale Adresse) dann über das bisherige EEL-Verfahren liefern?

Die Verfahren können voneinander getrennt eingesetzt werden. Für die Zertifizierung einer Zeitwirtschaft wird jedoch die Schnittstelle zum Entgeltabrechnungssystem erforderlich sein.

Zu Folie 37: Können Zeiterfassung, Lohnprogramm, Zusatz-Tool parallel eAU-Daten abrufen? Erhalten alle 3 Varianten die gleichen Daten?

Ja, die Daten werden direkt im System der Krankenkassen abgerufen und sind daher mehrfach verfügbar.

Zu Folie 37: Soll der Abruf der eAU etwa Aufgabe der Steuerberater bzw. Lohnabrechnungsbüros werden und die kleinen Arbeitgeber erhalten nur einmal im Monat den Zeitraum der Krankmeldungen?

Dies obliegt der Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Steuerberater. Ein Arbeitgeber kann auch ohne Entgeltabrechnungssystem eventuelle eAU über eine systemgeprüfte Ausfüllhilfe abrufen.

Sozialversicherungsrechtlich muss der Arbeitnehmer dann die AU nicht mehr beim Arbeitgeber abgeben. Wie weist er dann arbeitsrechtlich seine AU nach?

Durch den Arztbesuch und die Information des Arbeitgebers. Hintergrund ist eine Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG).

Müssen die Abfragen direkt vom Arbeitgeber gestellt werden? Wenn wir als Steuerberater die Löhne machen melden wir doch die Zeiten.

Dies obliegt der Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Steuerberater.

Was ist, wenn der Mitarbeiter trotz AU arbeiten kommt und ich ihn als Arbeitgeber nach Hause schicken möchte?

Dies ist eine arbeitsrechtliche Frage, welche im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers analog dem bisherigen Verfahren beantwortet werden muss.

Zu Folie 8: Muss ich für geringfügig Beschäftigte außerhalb des DTA eine Vorerkrankungsfrage stellen?

Nein, für geringfügige Beschäftigte sind keine Vorerkrankungsfragen zulässig.

Zu Folie 8: Wenn ich eine Vorerkrankungsfrage für Zeiten der letzten 6 Monate stelle, kann die Krankenkasse trotzdem weiter zurück gehen, wenn dies nötig ist?

Ja, die Krankenkassen betrachten alle relevanten Vorerkrankungen. Die Übermittlung aller Zeiten ist nur erforderlich, damit eventuell fehlende Zeiträume transparent werden.

Zur eAU: Muss der Arbeitgeber bei Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers die Arbeitsunfähigkeitszeiten von der Krankenkasse des Arbeitnehmers abrufen? Erfolgt eine automatische Meldung der Krankenkasse??

Es muss jeweils einzeln abgerufen werden.

Warum ist nicht angedacht, dass in einer digitalen Welt auch Vorerkrankungen für GFBs/AH gemeldet werden können?

Weil die Umstellung des Verfahrens nicht zu einer Ausweitung der Belastung bei den Krankenkassen führen sollte.

Wir erhalten „Aussteuerungs-Meldungen“ von Krankenkassen bei einigen Mitarbeitern, bei manchen Mitarbeitern nicht. Nach Rücksprache mit den Krankenkassen wird mitgeteilt, dass bei den fehlenden Meldungen alles im System bei den Krankenkassen hinterlegt ist. Trotzdem kommt die Meldung bei uns (Arbeitgeber) nicht an. Woran kann das liegen?

Kann so nicht nachvollzogen werden. Im DTA EEL ist vereinbart, dass bei einer „Aussteuerung“ regelmäßig eine Meldung an den Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Übermittlung des Verwaltungsaktes an den Versicherten zu übermitteln ist. Hier liegt scheinbar ein Systemproblem vor.

Ein Mitarbeiter hat eine eAU bis zum 25. des Monats. Wie wird dann abgerechnet? Anders als bisher? Hat der Arbeitgeber die Möglichkeit zu entscheiden?

Die Abrechnung erfolgt wie bisher bei der Einreichung der AU-Bescheinigung.

Die elektronische Rückmeldung „Ende wegen Ablauf der Leistungsdauer (Aussteuerung)“ bezieht sich doch auf das Ende des Leistungsbezugsraums im Allgemeinen und nicht auf die Tatsache, dass z.B. kein Krankengeld mehr gezahlt wird, sondern Übergangsgeld?

Nein, es bezieht sich tatsächlich auf die Aussteuerung, demnach das Ende des Krankengeldes wegen Erschöpfung des Anspruchs.

Müssen die AU-Daten zwingend eingespielt werden oder kann ich in meiner Software selektieren/auswählen?

Datensätze sind maschinell zu verarbeiten. Es darf natürlich keine Überspielung von Daten geben z.B. Arbeitsfähigkeitszeiten usw. Hier muss eine entsprechende Vorgabe für die Verarbeitung möglich sein.

Der Mitarbeiter meldet sich heute arbeitsunfähig. Die AU stellt der Arzt erst am 3. Tag aus. Bekommt er dann das Krankengeld auch erst ab dem 3. Tag, ab Gültigkeit der AU?

Ein Anspruch auf Krankengeld ist abhängig von der ärztlichen Feststellung und entsteht erst ab dem Tag der ärztlichen Feststellung, daher nicht rückwirkend.

Wie erfolgt die Prüfung der Vorerkrankungen bei Krankenkassenwechsel? Wird der Datenbestand bei Krankenkassenwechsel übertragen? Müssen die Anfragen bei beiden Kassen gestellt werden?

Die Anfrage erfolgt an die aktuelle Krankenkasse, welche sich dann die notwendigen Informationen bei der Vorkasse holt.

Zur Frage der erkrankten Mitarbeiterin, die zurückkehren möchte, aber gesundheitsbedingt nicht ganze Tage arbeiten kann, wäre doch eine stufenweise Wiedereingliederung, die ihr Arzt anordnen kann. Ist das sinnvoll?

Ein Arzt kann so etwas nicht anordnen. Eine stufenweise Wiedereingliederung ist eine freiwillige Möglichkeit für den Versicherten. Ist die Arbeitnehmerin nicht voll arbeitsfähig, ist sie weiterhin arbeitsunfähig. Eine stufenweise Wiedereingliederung ist jedoch eine gute Möglichkeit sich an die Belastungen der Arbeit wieder zu gewöhnen und dadurch früher arbeitsfähig zu werden und Rückfälle zu vermeiden.

Geringfügig Beschäftigte sind Arbeitnehmer wie alle, dann besteht doch auch von der Seite des Gesetzgebers die Verpflichtung zur Meldung. Auch in diesem Fall wird das Entgelt für 6 Wochen fortgezahlt werden und nicht länger. Es wäre sonst eine Besserstellung. Der Arbeitgeber benötigt dafür die Angabe der Krankenkasse.

Dies gilt gleichermaßen für die privat Krankenversicherten. Auch bisher kann für beide Personengruppen keine Vorerkrankungsanfrage gemacht werden, deshalb sollte die eAU nur den Status Quo beibehalten.