

# Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Beruf und Familie: Auszeiten im Job“ am 26.4.2022 um 13:30 Uhr

## Fragen und Antworten im Überblick

### **Wie wird hier der Monat definiert? Mit 28 Tagen?**

Als Monat gelten in der SV grundsätzlich 30 Tage. Ein Zeitmonat dauert z.B. vom 4.5. bis 3.6. Bei Teilzeiträumen gelten grundsätzlich die tatsächlichen Tage.

### **Muss die Vereinbarung zum unbezahlten Urlaub schriftlich festgelegt werden? Bzw. muss eine schriftliche Vereinbarung über den Zeitraum des unbezahlten Urlaubs vorliegen.**

Die Vereinbarung muss theoretisch nicht schriftlich erfolgen. Dennoch ist zu empfehlen, eine schriftliche Vereinbarung aufzusetzen, in der u.a. Zeitraum/Dauer des Urlaubs geregelt werden.

### **Muss der unbezahlte Urlaub schriftlich fixiert/Vertrag erstellt werden?**

Empfehlung ist hier die Schriftform. Das Arbeitsrecht ist hier besonders zu beachten.

### **Normaler Urlaubsanspruch wird dann durch den Zeitraum des unbezahlten Urlaubs gekürzt. Ist dies richtig bzw. habe ich dies somit richtig verstanden?**

Korrekt. Der Urlaub wird anteilig um den Zeitraum der unbezahlten Freistellung gekürzt. (z.B. um 1/12 bei einem Monat unbezahlter Freistellung).

### **Der AN hat einen Dienstwagen, der über die 1%-Regel abgerechnet wird. Muss die Nutzung des Wagens für die Zeit des unbezahlten Urlaubs eingestellt werden?**

Bei einem Dienstwagen kommt es grundsätzlich darauf an, ob die Privatnutzung vereinbart wurde oder nicht. Wurde die Privatnutzung vereinbart, so kann der Arbeitnehmer den Dienstwagen grundsätzlich weiter nutzen. Aus Sicht der SV stellt die weitere Nutzungsmöglichkeit grundsätzlich einen beitragspflichtigen geldwerten Vorteil (Sachbezug) dar, von dem Beiträge zu entrichten sind. Insoweit würde es sich dann aber um keinen unbezahlten Urlaub mehr handeln.

### **Was ist bei Mutterschutz?**

Kann eine Arbeitnehmerin während der Mutterschutzfristen ihren Dienstwagen weiterhin privat nutzen, stellt der daraus resultierende geldwerte Vorteil (Sachbezug) grundsätzlich eine beitragspflichtige Einnahme dar, die auch zu einer Kürzung des Mutterschaftsgelds führen kann. Nach § 23c Abs. 1 SGB IV gelten arbeitgeberseitige Leistungen, die für die Zeit des Bezugs von Mutterschaftsgeld erzielt werden, nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, wenn sie zusammen mit dem Mutterschaftsgeld und dem Arbeitgeberzuschuss das Nettoarbeitsentgelt nicht um mehr als 50,00 EUR im Monat übersteigen. Wird dieser Freibetrag überschritten, ist der gesamte anzusetzende

Sachbezug (1% des Anschaffungspreises des Dienstwagens) beitragspflichtig. Das Mutterschaftsgeld wird nur um den Nettobetrag des beitragspflichtigen Sachbezugs Dienstwagen gekürzt.

**Folie 6 - Gibt es weitere Abwesenheiten, die die neue Monatsfrist ebenfalls nicht erneut auslösen? z.B. ein Tag Mehrarbeitsabbau? Bzw. gibt es Abwesenheiten, die diese Frist wieder auslösen?**

Grundsätzlich wurde von den Spitzenverbänden entschieden, dass eine Arbeitsleistung erbracht werden muss, um die Monatsfrist wieder auszulösen. Es wurde allerdings ganz aktuell festgestellt, dass beim Überstundenabbau/Gleitzeitabbau die Monatsfrist neu zu laufen beginnt. Begründung ist, dass für diese Stunden eine Arbeitsleistung stattfand.

**Wenn ein AN einen Monat unbezahlten Urlaub nimmt, kann ich dann seinen Jahresurlaubsanspruch um 1/12 kürzen? (Folie 6)**

Korrekt.

**Führt unbezahlter Urlaub > 1 Monat zur Kürzung von Urlaubsansprüchen?**

Korrekt. Der Urlaub kann anteilig um die Zeit der unbezahlten Freistellung gekürzt werden. Beispiel: 1 Monat unbezahlter Urlaub -> Jahresurlaub wird um 1/12 gekürzt.

**Kürzung von Urlaubsansprüchen bei unbezahltem Urlaub nur möglich, wenn mindestens ein Monat am Stück genommen wird oder kann man auch Zeiträume > 1 Monat zusammenzählen?**

Es muss sich jeweils um einen vollen Kalendermonat handeln, somit können nicht einzelne Abschnitte zusammengerechnet werden.

**Wie werden die Beiträge zu den Sozialversicherungen nach dem 1. Monat weitergezahlt?**

Falls der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat besteht, endet die Versicherungspflicht. Von Seiten des Arbeitgebers fallen bis zu einer erneuten Arbeitsaufnahme mit entsprechender Anmeldung keine weiteren Beiträge an. Der Versicherungsschutz des Arbeitnehmers wird dann über eine freiwillige Krankenversicherung oder Familienversicherung sichergestellt.

**Reichen 2 Tage bezahlter Urlaub bzw. 2 Tage Arbeit aus, um die Monatsfrist zu verlängern?**

Nach dem vorhin dargestellten Besprechungsergebnis der SV vom 8.11.2017 muss mind. 1 Arbeitstag dazwischenliegen, bezahlter Urlaub reicht nicht aus.

**Wie kann es sich darstellen, wenn ein Arbeitnehmer 2 Monate unbezahlten Urlaub nehmen möchte, dabei im Ausland unterwegs ist. Wie könnte er den einen Arbeitstag, der notwendig ist, einzubauen?**

Evtl. in Form einer virtuellen Anwesenheit bzw. Verfügbarkeit für den Arbeitgeber, vergleichbar wie im Homeoffice, sofern der Arbeitgeber damit einverstanden ist.

**Hallo, kann man den unbezahlten Urlaub jedes Jahr machen?**

Theoretisch ja. Dies muss jedoch entsprechend zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

**Oder anders, gibt es eine Festlegung, über die Häufigkeit?**

Da grundsätzlich kein Anspruch des Arbeitnehmers auf unbezahlten Urlaub besteht, hängt dies grundsätzlich vom Arbeitgeber ab. Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer beliebig oft unbezahlten Urlaub vereinbaren.

**Muss die Urlaubskürzung vor dem unbezahltten Urlaub angekündigt sein oder kann der AG einfach kürzen?**

Der Arbeitgeber kann dies ohne Ankündigung tun, solange nichts Gegenteiliges geregelt ist (z.B. in der Freistellungsvereinbarung).

## **Ist ein unentschuldigtes Fehlen gleichzusetzen mit unbezahltem Urlaub?**

Grundsätzlich nicht. Während unentschuldigtes Fehlen aus arbeitsrechtlicher Sicht ein Kündigungsgrund ist, wird unbezahlter Urlaub zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einvernehmlich vereinbart. Sozialversicherungsrechtlich gibt es hier jedoch keine Unterschiede.

## **"Leider" ist der unbezahlte Urlaub nicht immer ein Kalendermonat. Darf ich dennoch kürzen?**

Tatsächlich kommt es auf den Kalendermonat an. D.h. in den Monaten, in denen nicht der volle Kalendermonat durch unbezahlten Urlaub belegt ist, kann nicht gekürzt werden.

## **Geht es hier um einen Kalendermonat oder Zeitmonat bei der Kürzung des Urlaubsanspruchs**

Es geht um einen vollen Kalendermonat.

## **Hat der AN Anspruch auf unbezahlten Urlaub?**

Grundsätzlich besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf unbezahlten Urlaub, es bedarf hierzu einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

## **Wenn ein AN nur 3 Wochen im Monat Oktober und drei Wochen im November unbezahlten Urlaub nimmt: kann der Urlaub gekürzt werden? Oder nur bei ganzen Monaten?**

Der Urlaub kann nur bei vollen Kalendermonaten gekürzt werden.

## **Handelt es sich bei der Urlaubskürzung um jeden vollen Kalendermonat oder Beschäftigungsmonat des unbezahlten Sonderurlaubs?**

Tatsächlich kommt es auf den Kalendermonat an. In den Monaten, in denen nicht der volle Kalendermonat durch unbezahlten Urlaub belegt ist, kann nicht gekürzt werden.

## **Ich muss jetzt mal ganz frech fragen, ist man als AG verpflichtet dem AN unbezahlten Urlaub zu gewähren?**

Nein, der Arbeitgeber ist hierzu nicht verpflichtet. Er kann jedoch dem Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub gewähren. Es besteht jedoch kein Anspruch des Arbeitnehmers hierauf.

## **Wenn der Arbeitnehmer bis Ende August 2022 seinen gesamten Jahresurlaub 2022 bereits genommen hat, er dann im Oktober 2022 nochmals 4 Wochen unbezahlten Urlaub nimmt bzw. nehmen möchte, dann kann der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch nicht mehr (rückwirkend) kürzen, obwohl der Arbeitnehmer für die Monate September 2022 bis Dezember 2022 noch keinen Anspruch erworben hat?**

Korrekt. Der Urlaubsanspruch kann nicht rückwirkend gekürzt werden. Hat der Arbeitnehmer demnach bereits seinen vollen Urlaubsanspruch wahrgenommen und es wird anschließend eine unbezahlte Freistellung vereinbart, besteht keine Kürzungsmöglichkeit.

## **Was wäre, wenn man über 130% kommt?**

Das wäre nicht zulässig, d.h. der SV-Schutz während der bezahlten Freistellung wäre in diesem Fall nicht gewährleistet. In der Praxis vermeidbar durch eine längere Freistellung.

## **Kann der VL-Beitrag auch zum Wertguthaben dazu zählen?**

Ja, zulässig sind grundsätzlich alle beitragspflichtigen Entgeltbestandteile.

## **Wo wird das Wertguthaben gesammelt? Vom AG Konto?**

Auf einem separaten Buchungskonto, das kann der AG intern festlegen. Die meisten zertifizierten Lohnprogramme bieten hier Lösungen an.

## **Besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Wertguthabenregelung?**

Nein. Gesetzlich geregelt ist nur, wofür angesammelte Wertguthaben verwendet werden dürfen, z.B. für Pflegezeiten, Elternzeit (vgl. § 7c Abs. 1 SGB IV).

## **Wird der Urlaub auch gekürzt, wenn der unbezahlte Urlaub innerhalb des Monats angetreten wird (z.B. vom 10.02. bis 09.03.) oder sind nur vollständige Monate zu kürzen?**

Tatsächlich kommt es auf den Kalendermonat an. D.h. in den Monaten, in denen nicht der volle Kalendermonat durch unbezahlten Urlaub belegt ist, kann nicht gekürzt werden.

## **Insolvenzsicherung: Öffentlicher Dienst vermutlich nicht erforderlich, oder?**

Die Vorschriften über die Insolvenzsicherung finden gegenüber dem Bund, den Ländern und Gemeinden sowie Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen keine Eröffnung des Insolvenzverfahrens zulässig ist, keine Anwendung (§ 7e Abs. 9 SGB IV). Dies gilt auch für juristische Personen des öffentlichen Rechts, bei denen die Zahlungsfähigkeit durch den Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes gesichert ist.

## **Ist Wertguthaben pfändbar? Was hat Vorrang? Pfändung oder Ansparung ins Wertguthaben?**

Ansprüche aus Zeitwertkonten sind nicht pfändbar. Sie sind nicht übertragbar.

## **Welche Aufzeichnungspflichten gibt es für Wertguthaben/-Vereinbarung?**

Zu beachten ist, dass Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen sind. Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen. Mindestens einmal jährlich muss dem Arbeitnehmer eine schriftliche Information über die Höhe des im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens erteilt werden (§ 7d Abs. 1 und 2 SGB IV).

## **Wie wird Vergleichsentgelt ermittelt? AN seit 1.12. 50 % Arbeitsumfang, ab 1.4. 100 %, unbezahlter Urlaub 1.08. - 30.09.**

Es gelten die letzten 12 Kalendermonate vor der Freistellung zur Ermittlung des angemessenen Vergleichsentgelts.

## **Wenn man das 13. Monatseinkommen immer im November ausbezahlt wird und die Freistellungsphase auf den November fällt. Zählt dann das 13. Monatseinkommen trotzdem nicht in das angemessene Arbeitsentgelt?**

Einmalzahlungen, die in der Freistellungsphase gezahlt werden, bleiben beim Vergleichsentgelt unberücksichtigt.

## **Einbringung von Entgelt über BBG ins Wertguthaben. Wie ist es dann mit dem SV-Anteil des AG, der ja bei regulärer Zahlung dafür nicht anfallen würde?**

Ins Wertguthaben können auch Arbeitsentgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze eingebracht werden. Für diese sind dementsprechend auch die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ins Wertguthaben einzustellen.

## **Wie ist das mit dem Urlaub im Sabbatjahr?**

Während eines unbezahlten Sabbaticals entstehen keine Urlaubsansprüche, da das Arbeitsverhältnis während dieser Zeit ruht.

## **Unsere Personalkosten werden von öffentlichen Trägern gefördert. Gibt es eine rechtliche Grundlage, dass diese dem Sabbatjahr zustimmen müssen?**

Hier kommt es auf die zu Grunde liegenden Vereinbarungen mit den öffentlichen Trägern an. Tipp: erkundigen Sie sich diesbezüglich direkt bei diesen Trägern.

## **Was ist, wenn der PKW während der Freistellungsphase abgegeben werden muss. Zählt dieser dann in das angemessene Arbeitsentgelt?**

Bei der Ermittlung des angemessenen Entgelts werden Sachbezüge grundsätzlich nicht berücksichtigt.

## **Das Ansparen wird verbeitragt?**

Während der Ansparphase wird nur das ausgezahlte Entgelt verbeitragt. Die Verbeitragung des angesparten Guthabens wird auf den Zeitraum der Freistellung verschoben und bildet deshalb eine Ausnahme, da in der SV normalerweise das Entstehungsprinzip im Beitragsrecht gilt.

## **Wenn ein Arbeitnehmer nach dem Sabbatical direkt in den Ruhestand geht...darf man das trotzdem Sabbatical nennen?**

Ja, auch kurz vor dem Ruhestand kann ein Sabbatical vereinbart werden. Hierzu können auch angesparte Wertguthaben in sog. Lebensarbeitszeitkonten verwendet werden. In Betracht käme aber z.B. auch ein Altersteilzeitmodell.

## **Was passiert im Todesfall mit dem Wertguthaben? Die nachträgliche Verbeitragung des nicht mehr vereinbarungsgemäß für eine Freistellungsphase verwendeten Wertguthabens erfolgt über eine sog. „Störfall-Beitragsberechnung“. Das Wertguthaben wird nachträglich mit Beiträgen belegt. Als Vergleichszeitraum wird nicht nur das Jahr der Auszahlung, sondern der gesamte Ansparzeitraum bis zum Zeitpunkt des Eintritts des Störfalls (hier Tod des Arbeitnehmers) zu Grunde gelegt.**

Die erbberechtigten Angehörigen erhalten den verbleibenden Restbetrag nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern.

## **Wie lange kann ein Minijobber in Freistellungsphase gehen? Auch Sabbatjahr möglich?**

Auch ein Minijobber kann ein Sabbatical nehmen. Weitere Informationen hierzu finden Sie in den aktuellen Geringfügigkeits-Richtlinien vom 26.7.2021 in Abschnitt B. 2.2.1.4 (Wertguthaben aus einer Wertguthabenvereinbarung) und B. 5.2 (Freistellungen im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen). Die Geringfügigkeits-Richtlinien können Sie auf unserem Fachportal [www.aok.de/fk](http://www.aok.de/fk) > Sozialversicherung > Rundschreiben > Jahrgang 2021 herunterladen. Weiterhin im Gemeinsamen Rundschreiben der SV-Träger zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 31.3.2009 unter lfd. Nr. 3.3.3 (Wertguthabenvereinbarungen für geringfügig Beschäftigte).

## **Was passiert, wenn man nach dem Sabbatical zwei Jahre arbeitslos sein möchte und danach in Ruhestand geht?**

Ein Sabbatical kann grundsätzlich auch vor der Arbeitslosigkeit oder dem Ruhestand vereinbart werden.

## **Vereinbarung: 4 Monate 50% Gehalt und 100% Arbeitszeit - danach 2 Monate 100% Gehalt (mit Urlaub und Überzeit abgedeckt) und im Anschluss 4 Monate 50% Gehalt, 0% Arbeitsleistung, Passt dies mit dem Wertguthaben und ist dies möglich?**

Aus sv-rechtlicher Sicht bestehen keine Bedenken, sofern die genannten Voraussetzungen (u.a. Angemessenheit des Entgelts, Insolvenzversicherung etc.) erfüllt sind. Es muss aber berücksichtigt werden, dass der Urlaub sich während eines Sabbaticals verringern kann und dementsprechend geschaut werden muss, dass noch genügend Urlaubstage bestehen.

## **Habe ich dann Fehlzeiten in der Rentenversicherung?**

Nein, da während der Freistellung durch das ausgezahlte entsprechende Wertguthaben der volle SV-Schutz bestehen bleibt.

## **Ist das Sabbatical für das Saison-Kurzarbeitergeld schädlich?**

Maßgebend für das Saison-KUG ist das Soll-Entgelt, also das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ohne den Arbeitsausfall (vermindert um das Entgelt für Mehrarbeit) im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) bei Vollarbeitszeit erzielt. Hierdurch kann sich die Höhe des Saison-KUG mindern. Bitte wenden Sie sich in dieser Frage direkt an die zuständige Agentur für Arbeit.

## **Wenn eine Wertguthabenvereinbarung abgeschlossen wird, und es besteht eine Pfändung. Sollte man dieses dem Gläubiger mitteilen?**

Dazu sagt die Fachliteratur: Der Arbeitgeber hat dem Gläubiger die in § 840 Abs. 1 Nr. 1, 3 ZPO genannten Fragen zu beantworten; weitere Mitteilungspflichten treffen ihn nicht, insbesondere kann der Gläubiger keine Informationen über Bruttolohn, Familienstand, Mehrarbeitsverdienste o. Ä. vom Arbeitgeber verlangen.

## **(Zu Bsp. Folie 23) Was muss der Arbeitnehmer in der Zeit vom 03.04.-06.04. tun? - in Bezug Krankenversicherungsschutz?**

Falls kein anderweitiger Versicherungsschutz wie z.B. Familienversicherung in Frage kommt, hat der Arbeitnehmer einen nachgehenden Leistungsanspruch (beitragsfrei) bei Unterbrechungen von bis zu einem Monat. Er muss also für diese kurzzeitige Unterbrechung von 4 Tagen nichts veranlassen.

## **Ein AN möchte spontan 2023 ein Sabbatjahr einlegen und das Wertguthaben dafür in 2022 einzahlen?**

Auch kurzfristige Sabbaticals sind theoretisch möglich. Es muss nur geschaut werden, dass genug Wertguthaben in der Ansparphase aufgebaut wird. Für den Wertguthabenaufbau ist immer ein Zusammenhang mit einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis notwendig, aus dem Entgeltbestandteile dafür verwendet werden können.

## **Muss der Arbeitnehmer trotzdem in allen SV-Zweigen komplett sv-pflichtig geschlüsselt werden?**

Während der Freistellungsphase ja. Bitte denken Sie auch ggf. an den ermäßigten Beitragssatz in der Krankenversicherung ab der Freistellungsphase, der dann gilt, wenn nach der Freistellungsphase die Beschäftigung nicht wieder aufgenommen wird (z.B. Renteneintritt), weil der Beschäftigte vom Zeitpunkt der Freistellung an dauerhaft den Krankengeldanspruch nicht mehr realisieren kann. Wenn man z.B. nur für eine Woche nicht angemeldet ist, muss man sich dann selber gesetzlich versichern für diese Woche oder ist das freiwillig. Es besteht die Pflicht sich zu versichern. Grundsätzlich würde bei Unterbrechungen auch die jeweilige Krankenkasse auf das Mitglied zugehen. Denken Sie bitte auch an die ggf. bestehende Option sich im Rahmen der Familienversicherung bei der gesetzlichen Krankenkasse mitzuversichern.

## **Was gilt als Nachweis zur Inanspruchnahme der Pflegezeit?**

Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen ist gegenüber dem Arbeitgeber durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen.

## **Bekommen pflegende Angehörige kein Geld von der Pflegekasse des zu pflegenden Angehörigen?**

Doch, Anspruch auf Pflegegeld besteht grundsätzlich bei Vorliegen der Voraussetzungen. Pflegebedürftige, die ihre Pflege selbst geeignet sicherstellen möchten, können anstelle der häuslichen Pflegehilfe ein monatliches Pflegegeld erhalten. Dies ist z. B. der Fall, wenn Angehörige, Nachbarn oder andere ehrenamtliche Helfer die Pflege übernehmen. Voraussetzung ist, dass die Pflegebedürftigen in häuslicher Umgebung gepflegt werden. Die Höhe des Pflegegelds ist von der Pflegestufe abhängig. Weitere Infos unter [www.aok.de/fk](http://www.aok.de/fk) > Pflegegeld

## **Kann die Familienpflegezeit direkt im Anschluss an eine bereits genommene vollständige oder teilweise Freistellung genommen werden?**

Ja, die Familienpflegezeit kann theoretisch auch direkt nach einer Freistellung genommen werden, wenn die Voraussetzungen vorliegen.

## **Ist der Personenkreis der zu pflegenden Personen begrenzt?**

Zu den nahen Angehörigen zählen Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Partner einer eheähnlichen oder einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft Lebenspartner, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder, Enkelkinder, Schwägerinnen und Schwager. Nicht aufgeführte Angehörige - wie zum Beispiel Onkel, Tante, Nichte, Neffe - gelten nicht als nahe Angehörige.

## **Zu Seite 24: Werden Azubis mit zu den 15 Beschäftigten gezählt?**

Nach herrschender Meinung werden Azubis hier grundsätzlich mitgezählt.

## **Welche Voraussetzungen gibt es denn für Pflegezeit?**

Um Pflegezeit beantragen zu können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein: - Häusliche Pflege eines nahen, pflegebedürftigen Angehörigen. - Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen durch die Pflegekasse oder den Medizinischen Dienst (MD). - Schriftliche Anmeldung der Pflegezeit beim Arbeitgeber. Die Freistellung muss 10 Tage vor Pflegebeginn beim Arbeitgeber angekündigt werden. Es muss der Zeitraum der Pflegezeit oder der Umfang der teilweisen Freistellung (Teilzeitarbeit) festgelegt sein.

## **Wenn die Freistellungsphase dann nicht in den November (Fälligkeit der Einmalzahlung) fällt, dann muss ich das 13. Monatseinkommen dazu rechnen, weil es in dem Fall nicht in der Freistellungsphase ausbezahlt wird?**

Richtig. Der Ausschluss von Einmalzahlungen bei der Feststellung der Angemessenheit des Arbeitsentgelts in der Freistellungsphase gilt für die Einmalzahlungen, die in der Freistellungsphase tatsächlich gezahlt werden.

## **Auch wenn in der Vereinbarung steht, dass es bei Fälligkeit auch in der Freistellungsphase ausbezahlt wird?**

Wie ausgeführt kommt es auf die tatsächliche Auszahlung der Einmalzahlung an. Nur dann wird die Einmalzahlung nicht beim Vergleichsentgelt berücksichtigt.

## **(Zu Folie 35, Vorzeitige Beendigung der Elternzeit) Was bedeutet rechtzeitige Mitteilung an Arbeitgeber?**

Hier gibt es keine feste Ankündigungsfrist, der Arbeitnehmer sollte jedoch die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitteilen, sobald die Entscheidung getroffen wurde, da die Elternzeit frühestens enden kann, wenn der Arbeitgeber darüber informiert wurde. Eine vorzeitige Beendigung ist auch noch möglich, wenn die Mutterschutzfrist schon begonnen hat.

## **Urlaubskürzung hier aber bei vollem Kalendermonat nicht bei vollem Zeitmonat Elternzeit, richtig?**

Ja, die Kürzung kann pro vollen Kalendermonat erfolgen.

## **(Zu Folie 36, Übertragung der Elternzeit) Was passiert, wenn der Arbeitgeber bei der Beendigung keine Bescheinigung ausgestellt hat (keiner hat daran gedacht) AG nicht und AN auch nicht. Der neue AG vergisst auch, bei der Einstellung zu fragen?**

Es gibt keine Pflicht, eine solche Bescheinigung zu erteilen. Ggf. kann der alte Arbeitgeber diese noch nachträglich erstellen.

## **Gilt die Bindung der Elternzeit auch bei Beamten?**

Hier gibt es eigenständige bundes- und landesrechtliche Vorschriften: Der Anspruch auf Elternzeit ist z.B. für Beamtinnen und Beamte des Bundes in der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV) geregelt. Diese Vorschriften entsprechen im Wesentlichen den Vorgaben des BEEG für Arbeitnehmer.



## **Wird die Nebentätigkeit auf das Elterngeld angerechnet - gibt es einen Freibetrag?**

Steuerpflichtiges Einkommen, das man während des Elterngeldbezuges dazuverdient, wird immer angerechnet. Es gibt keinen Freibetrag, der anrechnungsfrei wäre. Grundsätzlich darf man während des Elterngeldbezuges im Durchschnitt an 32 Wochenstunden arbeiten. Weitere Infos unter <https://familienportal.de/familienportal> Familienleistungen > Elterngeld > Arbeitssituation

## **Ist eine Pflegestufe des Angehörigen die Voraussetzung für die Bezahlung der 10 Arbeitstage aus der Pflegekasse des Angehörigen?**

Nein, für den Bezug von Pflegeunterstützungsgeld (PUG) muss lediglich eine Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen durch die Pflegekasse oder den Medizinischen Dienst (MD) vorliegen. Das PUG wird grundsätzlich für bis zu zehn Arbeitstage gezahlt. Im Zeitraum 23.05.2020 bis 30.06.2022 ist ein verlängerter Anspruch möglich, wenn die Übernahme der Pflege coronabedingt übernommen wird.

## **Was ist mit privatversicherten Arbeitnehmern in der Elternzeit? Werden diese bei einer Teilzeitbeschäftigung von max. 32 Std versicherungspflichtig? Gibt es eine Befreiungsmöglichkeit?**

Wenn wegen einer zulässigen Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (wöchentlich maximal 32 Stunden) Krankenversicherungspflicht eintritt, gibt es eine Befreiungsmöglichkeit zu Gunsten der bisherigen privaten Krankenversicherung. Diese Befreiung von der Krankenversicherungspflicht ist auf die Dauer der Elternzeit beschränkt.

## **Wie ist das für Mitarbeiter, die in Tschechien wohnen und in Deutschland arbeiten? Haben diese auch Anspruch auf Elternzeit?**

Anspruch auf Elternzeit besteht, allerdings kein Anspruch auf Elterngeld, da Voraussetzung hierfür ein Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt in Deutschland ist (vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 1 BEEG).

## **Da der AN an die Festlegung für 2 Jahre gebunden ist: Gilt dies auch für die vorzeitige Beendigung wg. erneuter Schwangerschaft, um die Schutzfristen in Anspruch nehmen zu können?**

Hier gibt es keine Bindung durch eine vorherige Festlegung, da diese durch die erneute Schwangerschaft hinfällig ist (vgl. § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG).

## **Kann die restliche Elternzeit (bei vorzeitiger Beendigung aufgrund erneuter Schwangerschaft) für das erste Kind, nach der Elternzeit für das 2. Kind hinten angehängt werden? oder kann diese nach vorzeitiger Beendigung nicht wieder neu aufgenommen werden?**

Der Anspruch auf die Elternzeit für das 1. Kind bleibt bestehen, es findet keine Kürzung durch die vorzeitige Beendigung der Elternzeit statt.

## **Wenn ein MA vier Zeitabschnitte bis zum 3ten Lebensjahr einreicht (2 Monate, + 3 \* 1/2 Monat), kann der letzte Abschnitt abgelehnt werden. Richtig?**

Mehr als 2 Zeitabschnitte sind nur möglich mit der Zustimmung des Arbeitgebers. Wenn Elternzeit in mehr als 2 Zeitabschnitte aufgeteilt werden soll, können die darüberhinausgehenden Abschnitte abgelehnt werden. In Ihrem Beispiel also Abschnitt 3 und 4.

## **Welche Frist hat der AG für die Ablehnung des Teilzeitantrages während der Elternzeit?**

Hat ein Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit 1. in einer Elternzeit zwischen der Geburt und dem vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens vier Wochen nach Zugang des Antrags oder 2. in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes nicht spätestens acht Wochen nach Zugang des Antrags schriftlich abgelehnt, gilt die Zustimmung als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt.



## **Welcher Beitragsgruppenschlüssel in der KV, wenn während der Elternzeit gearbeitet wird? Anspruch auf Krankengeld besteht doch nicht, oder?**

Eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 450,00 € ist grundsätzlich versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Nur bei einer auf einen Zeitraum von weniger als 10 Wochen befristeten Beschäftigung würde kein Anspruch auf Krankengeld bestehen und somit der ermäßigte Beitragssatz in der KV gelten (BGR 3111).

## **Muss ich die Mitarbeiterin darauf hinweisen, dass sie ihre Elternzeit bei neuer Schwangerschaft beenden kann?**

Die Mitarbeiterin muss den AG rechtzeitig über den erneuten Mutterschutz informieren, um die Elternzeit vorzeitig zu beenden. Den AG treffen keine weiteren Informationspflichten.

## **Wie hoch sind die Beiträge für einen gesetzlich versicherten Arbeitnehmer, wenn die Ehefrau privat versichert ist, für 2-3 Monate Elternzeit? Eine Familienversicherung kommt dann ja nicht in Frage.**

Richtig, eine Familienversicherung würde hier ausscheiden. Die Beitragshöhe hängt von den Einkommensverhältnissen ab. Tipp: im Einzelfall mit der zuständigen Krankenkasse klären.

## **Haben Mutter und Vater beide jeweils 3 Jahre Anspruch auf Elternzeit?**

Beide Elternteile haben jeweils bis zu 3 Jahre Anspruch auf Elternzeit pro Kind.

## **Elternzeit mit Arbeitszeitanteil: welche Vorteile aus Sozialversicherungsrechtlicher Sicht hat dies? Muss es gezielt beim AG angegeben werden oder kann auch nach anderen z.B. tariflichen Ansprüchen die Arbeitszeit reduziert werden?**

Im Prinzip ergeben sich nur in der Rentenversicherung Vorteile durch eine TZ-Beschäftigung während der Elternzeit. Ob eine Arbeitszeitreduzierung nach anderen arbeits-/tarifrechtlichen Vorgaben möglich ist, hängt von den in Frage kommenden Tarifverträgen ab.

## **Muss die vorzeitige Beendigung der Elternzeit durch die Arbeitnehmerin schriftlich beim Arbeitgeber beantragt (& zugestimmt) werden?**

Schriftl. rechtzeitiger Antrag ist zwar erforderlich, eine Zustimmung des Arbeitgebers ist allerdings nicht notwendig (vgl. § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG).

## **Wie verhält es sich bei Zwillingen? Kann ich die ersten 3 Jahre für Kind A und weitere 3 Jahre für Kind B nehmen?**

Korrekt. Es besteht ein Anspruch auf 3 Jahre Elternzeit pro Kind. Bei Zwillingen können somit bis zu 6 Jahre genommen werden.

## **Wenn beide Eltern Elternzeit nehmen und z.B. ein komplettes Jahr gemeinsam das Kind betreuen, wie verhält es sich dann mit den Beiträgen zur SV? Konkret bekommen beide RV-Punkte?**

Bereits durch die Inanspruchnahme von Elternzeit bleibt der volle SV-Schutz erhalten, das gilt auch bei paralleler Inanspruchnahme der Elternzeit. Wegen der speziellen RV-Anrechnungszeiten bitte direkt bei der Deutschen Rentenversicherung erkundigen ([www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de))

## **Wenn beide Elternteile Elternzeit gleichzeitig beantragen, gilt das auch wenn diese beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind?**

Korrekt, das gilt auch beim selben Arbeitnehmer.

## **Kann man die Elternzeit während 2. Schwangerschaft verkürzen und sofort ins Beschäftigungsverbot wechseln?**

Die Elternzeit kann wegen einer weiteren Schwangerschaft zur erneuten Inanspruchnahme der Schutzfristen und eines Anspruchs auf einen Arbeitgeber-Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vorzeitig auch ohne Zustimmung des

Arbeitgebers beendet werden. Ein Übergang in ein Beschäftigungsverbot dürfte in der Praxis kaum in Frage kommen, da die Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit im engen zeitlichen Zusammenhang mit dem erneuten Schutzfristbeginn steht.

**Wie genau wird diese Elternzeit berechnet, wenn diese durch eine neue Mutterschutzfrist unterbrochen wird?  
Zählen die 8 Wochen nach Geburt schon in die 3 Jahre der Elternzeit des weiteren Kindes?**

Ja, denn die Elternzeit beginnt bereits mit der Geburt. Die Mutterschutzfrist nach der Geburt wird auf die drei Jahre Elternzeit angerechnet.

**Seite 23: Eine Unterbrechung der Abwesenheit durch 1 oder 2 Arbeitstage verhindert die Zusammenrechnung?  
und die Mitgliedschaft bleibt bestehen?**

Ja, exakt. In diesem Fall beginnt eine neue Monatsfrist.