



# Online-Seminar Sonderfälle im DEÜV- Meldeverfahren

AOK. Die Gesundheitskasse.



# Unsere Themen

- 01 Wechsel der Krankenkasse
- 02 Elternzeit
- 03 Pflegezeit und Familienpflegezeit
- 04 Wehrdienst
- 05 Sabbatical und unbezahlter Urlaub
- 06 Zusammentreffen von verschiedenen Unterbrechungstatbeständen – Beispiele





# 1. Wechsel der Krankenkasse

# Bestehendes Arbeitsverhältnis

- Die oder der Beschäftigte
  - wählt eine neue Krankenkasse.
  - wird über den Zeitpunkt des Kassenwechsels von der gewählten Krankenkasse informiert.
  - teilt dem Arbeitgeber unverzüglich den Kassenwechsel mit.
- Der Arbeitgeber meldet den Krankenkassenwechsel:
  - Abmeldung mit dem Abgabegrund „31“ bei der bisherigen Krankenkasse
  - Anmeldung mit dem Abgabegrund „11“ bei der neuen Krankenkasse



## Achtung

Meldungen sind zwingend abzugeben, auch wenn die Beschäftigung kurz nach dem Kassenwechsel endet

Häufige  
Fehler-  
quellen

# Neues Arbeitsverhältnis

- Versicherungspflicht endet und neue beginnt (etwa bei Arbeitgeberwechsel)
- Sofortiges Krankenkassenwahlrecht
- Die oder der Beschäftigte
  - wählt eine neue Krankenkasse.
  - informiert den Arbeitgeber unverzüglich hierüber.
- DEÜV-Meldeverfahren
  - Bisheriger Arbeitgeber: Abmeldung mit Abgabegrund „30“ (Ende der Beschäftigung) bei bisheriger Krankenkasse
  - Neuer Arbeitgeber: Anmeldung mit Abgabegrund „10“ (Beginn der Beschäftigung) bei neuer Krankenkasse



## Achtung

Bei Rückmeldung „Mitgliedschaft besteht nicht“:

1. Anmeldung stornieren
2. korrekte Krankenkasse ermitteln
3. Anmeldung erneut an die zuständige Krankenkasse übermitteln

Häufige  
Fehler-  
quellen

# Information des Arbeitgebers

- Elektronische Mitgliedsbescheinigung: Die gewählte Krankenkasse bestätigt dem Arbeitgeber als Antwort auf die Anmeldung das Bestehen der Mitgliedschaft.
- Beteiligte Krankenkassen finalisieren den Kassenwechsel im elektronischen Meldeverfahren.



## Achtung

- Sollte der oder die Beschäftigte den Arbeitgeber verspätet oder gar nicht über den Krankenkassenwechsel informieren, ist der Kassenwechsel dennoch rechtswirksam.
- Der Arbeitgeber wird dann erst durch die Rückfrage der neu gewählten Krankenkasse vom Krankenkassenwechsel erfahren.
- Folge: Rückrechnung im Entgeltabrechnungsprogramm mit Melde- und Beitragskorrekturen.



## 2. Elternzeit

# Grundlagen

- Elternzeit = Anspruch auf unbezahlte Freistellung (Elterngeld gesonderte Regelungen)
- Dauer: Vollendung 3. Lebensjahr, für jedes Kind (auch bei Überschneidungen)
- Übertragungsmöglichkeit von 24 Monaten zwischen 3. Geburtstag und vollendetem 8. Lebensjahr (keine Zustimmung AG erforderlich)
- Elternzeit und Arbeitgeberwechsel: Geltendmachung auch bei „neuem“ Arbeitgeber, Kündigungsschutz
- Ruhen des Arbeitsverhältnisses während Elternzeit



# Grundlagen

- Vergütung:
  - Keine laufende Vergütung
  - Sonderzahlungen: Gewährung, wenn tatsächliche Arbeitsleistung nicht Voraussetzung (Ausnahme zum Beispiel bei Inflationsausgleichsprämie)
  - Sachbezüge: keine Gewährung
- Krankheit:
  - Beginn der Erkrankung vor Elternzeit: Ende EFZ mit Elternzeit
  - Erkrankung während Elternzeit: keine EFZ, keine Verlängerung Elternzeit, keine Anrechnung auf 6-Wochen-Frist



# Grundlagen

- Sonderkündigungsschutz:
  - Antragsverfahren bei der zuständigen Behörde
  - Zustimmung nur in besonderen Fällen und ausnahmsweise
  - Nur bei „Vertragsarbeitgeber“
  - Beginn: Mit Elternzeitverlangen, frühestens 8 beziehungsweise 14 Wochen vor Elternzeitbeginn
  - Ende: Beendigung Elternzeit, maßgeblich Zugang der Kündigung
- Aufhebungsvertrag, Eigenkündigung: „Sonderkündigungsfrist“ 3 Monate zum Ende der Elternzeit

# Grundlagen

- Teilzeit während Elternzeit:
  - Max. 32 Stunden/Woche
  - Bei einem anderen Arbeitgeber: Zustimmung „Vertragsarbeitgeber“ erforderlich, Ablehnung nur innerhalb von vier Wochen bei dringenden betrieblichen Gründen, Schriftform
  - Fortsetzung bisherige Teilzeit (maximal 32 Wochenstunden)
  - Reduzierung der Arbeitszeit:
    - Antrag Arbeitnehmer, Verhandlung mit Arbeitgeber, Einigung innerhalb von 4 Wochen, gegebenenfalls Mitteilung Ablehnung einschließlich Begründung ebenfalls innerhalb von 4 Wochen
    - Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung unter einschränkenden Voraussetzungen



# Grundlagen

- Urlaub:
  - Anspruch entsteht, keine Abgeltung wegen Elternzeit
  - Kürzungsmöglichkeit 1/12 für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit
  - Ausübung Kürzungsrecht frühestens ab Zugang Elternzeitverlangen
  - Urlaubsentgelt nach Elternzeit: Elternzeit bleibt unberücksichtigt
- Beendigung Elternzeit:
  - Unaufgeforderte Rückkehr an Arbeitsplatz
  - Kein Anspruch auf bisherigen Arbeitsplatz
- Elternzeit und Ausbildung:
  - Keine Anrechnung der Elternzeit auf Ausbildungsdauer
  - Verlängerung der Ausbildung (Ausnahme: Teilzeitausbildung)



# Absicherung und Meldung

- **Der Versicherungsschutz** bisher **versicherungspflichtig**  
Beschäftigter besteht weiter, solange Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird
- **Die Meldepflichten**
  - Beginn und Ende der Elternzeit sind gesondert zu melden
  - Unterbrechungsmeldungen wegen der Elternzeit fallen nur an, wenn zuvor nicht bereits aufgrund der Mutterschutzfrist eine Unterbrechungsmeldung zu erstellen war



## Merke

Während der Elternzeit besteht Beitragsfreiheit, wenn außer Elterngeld keine weitere beitragspflichtige Einnahme vorhanden ist.

# Absicherung und Meldung

- Arbeitgeber teilt Beginn (Abgabegrund „17“) und Ende (Abgabegrund „37“) der Elternzeit für versicherungspflichtig Beschäftigte mit
- Voraussetzung nur bei krankenversicherungspflichtig Beschäftigten: Die entgeltliche Beschäftigung ist mindestens einen Kalendermonat unterbrochen
- Die Meldung gilt auch für gesetzlich freiwillig versicherte Beschäftigte



## Ziel:

Prüfung und Feststellung der weiteren Mitgliedschaft



## Hinweis

Keine Meldung bei geringfügiger Beschäftigung und bei privat Krankenversicherten.

Die Meldepflicht entsteht erstmalig bei Elternzeiten, die ab dem 1. Januar 2024 beginnen.

# Absicherung und Meldung

## Beispiel

Ein versicherungspflichtig beschäftigter Vater nimmt Elternzeit vom 1.3.2025 bis 30.4.2025 in Anspruch.

## Lösung

- Es ist eine Unterbrechungsmeldung mit dem Arbeitsentgelt vom 1.1. bis 28.2.2025 und Abgabegrund „52“ erforderlich.
- Der Beginn der Elternzeit ist mit Abgabegrund „17“ und dem Beginn-Datum 1.3.2025 zu melden.
- Das Ende der Elternzeit ist mit Abgabegrund „37“, dem Beginn-Datum 1.3.2025 und dem Ende-Datum 30.4.2025 zu melden.

## Hinweis

Die Beginn- und die Ende-Meldung der Elternzeit ist jeweils mit der nächsten Abrechnung, spätestens aber innerhalb von 6 Wochen zu melden.

# Beschäftigung

## Während der Elternzeit

- Versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung
  - Befreiung von der Versicherungspflicht
  - Beitragszuschuss
- Geringfügig entlohnte Beschäftigung
- Kurzfristige Beschäftigung



## Merke

Während der Elternzeit ist eine Beschäftigung von nicht mehr als 32 Wochenstunden im Durchschnitt eines Monats zulässig.

# Beschäftigung

## Beispiel – Teilzeittätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze

Eine seit Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerin befindet sich vom 20.9.2024 bis zum 24.7.2026 in Elternzeit.

Am 5.5.2025 nimmt sie beim selben Arbeitgeber eine Beschäftigung (wöchentliche Arbeitszeit 25 Stunden, monatliches Arbeitsentgelt 1.700 €) auf.

## Lösung

- Die Aufnahme der versicherungspflichtigen Beschäftigung am 5.5.2025 ist nicht gesondert zu melden, weil sich weder die Beitragsgruppe noch der Personengruppenschlüssel ändert.
- Allerdings ist das Ende der Elternzeit zum 4.5.2025 mit dem Abgabegrund „37“ zu melden.
- Zum Jahreswechsel ist eine Jahresmeldung mit Abgabegrund „50“ zu erstellen.
- Hinweis: Nach Beendigung dieser Beschäftigung ist eine Beginn-Meldung mit Abgabegrund „17“ erforderlich, sofern weiterhin oder erneut Elternzeit besteht.

# Beschäftigung

## Beispiel – Teilzeittätigkeit als Minijob

Eine seit Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerin befindet sich vom 20.9.2024 bis zum 24.7.2026 in Elternzeit.

Am 5.5.2025 nimmt sie beim selben Arbeitgeber eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (556 € im Monat) auf.

## Lösung

- Die versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ist zum 4.5.2025 mit Abgabegrund „31“ abzumelden (PGR 101, BGR 1111).
- Eine Anmeldung des Minijobs ist zum 5.5.2025 mit Abgabegrund „11“ vorzunehmen (PGR 109, BGR 6500 bzw. 6100).
- Eine gesonderte Meldung über das Ende der Elternzeit ist nicht erforderlich.

# Krankenkassenwechsel

## Meldung

- Zum Zeitpunkt des Wechsels Beginn-Meldung mit Abgabegrund „17“ an die neue Krankenkasse
- Ende-Meldung an bisherige Krankenkasse nicht erforderlich



## Merke

Während einer Elternzeit ist ein Wechsel der Krankenkasse möglich.

**Zeit für Ihre  
Fragen**



### 3. Pflegezeit und Familienpflege- zeit

# Überblick



## Pflegezeit

- Bis zu zehn Tage bei Eintritt in einer akut eintretenden Pflegesituation (kurzzeitige Arbeitsverhinderung)
- Bis zu sechs Monate bei Pflegebedürftigkeit
- Auch bei Pflegebedürftigkeit von minderjährigen nahen Angehörigen und zur Sterbebegleitung



## Familienpflegezeit

- Bis zu 24 Monate bei Eintritt von Pflegebedürftigkeit



## Merke

Die Freistellung zur Pflege eines oder einer Angehörigen ist entweder durch das Pflegezeitgesetz (Pflegezeit) oder das Familienpflegezeitgesetz (Familienpflegezeit) möglich.

Mit diesen gesetzlichen Regelungen werden pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, eine soziale Absicherung und finanzielle Unterstützung gewährleistet.

# Pflegezeit – kurzzeitige Arbeitsverhinderung

## Arbeitsrechtliche Voraussetzungen und Auswirkungen

- Pflegesituation: (voraussichtlicher) Eintritt Pflegebedürftigkeit (§§ 14, 15 SGB XI), nicht ausreichend: kurzzeitige Erkrankung
- Akuter Eintritt: plötzlicher und ungeplanter Eintritt: Beginn der Pflegebedürftigkeit, Ausfall Pflegeperson
- Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung
- Anzeige-/Nachweispflichten:
  - Anzeige: Unverzügliche Mitteilung über Arbeitsverhinderung und Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen, keine bestimmte Form
  - Nachweis: Ärztliche Bescheinigung über Pflegebedürftigkeit, nur auf Anforderung Arbeitgeber, Kostentragung Arbeitnehmer
  - Erfüllung der Anzeige- und Nachweispflichten keine Voraussetzung für Leistungsverweigerungsrecht

# Pflegezeit – kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Vergütung:

- Kein Anspruch aus dem PflegeZG
- Bei Azubis Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung
- Im Übrigen: bei Fehlen sonstiger Regelungen (beispielsweise Tarifvertrag): § 616 BGB
  - § 616 BGB allerdings abdingbar
  - Vergütung für 10 Tage (Höhe: „ausfallende Vergütung“)
- Pflegeunterstützungsgeld

# Pflegezeit – kurzzeitige Arbeitsverhinderung

- Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen:
  - Kranken- und Pflegeversicherung: Familienversicherung oder Freiwillige Versicherung (Beiträge zahlt Pflegeperson, Zuschüsse der Pflegekasse)
  - Renten- und Arbeitslosenversicherung: Versicherungspflicht bei Pflege von mindestens zehn Stunden (Beiträge zahlt Pflegekasse)
- DEÜV-Meldeverfahren:
  - Keine Meldungen grundsätzlich
  - Wenn an kurzzeitige Arbeitsverhinderung unmittelbar unbezahlter Urlaub folgt:
    - Addition der Pflegezeit mit unbezahltem Urlaub zur Ermittlung der Monatsfrist
    - Bei Überschreiten der Monatsfrist: Abmeldung mit dem Tag des Ablaufs der Monatsfrist mit Abgabegrund „34“

# Pflegezeit – kurzzeitige Arbeitsverhinderung

## Beispiel

Eine seit Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerin wird wegen eines akuten Pflegefalls in der Familie vom 5.3. bis 18.3.2025 (10 Arbeitstage) ohne Entgeltzahlung von der Arbeit freigestellt. Im direkten Anschluss erhält sie unbezahlten Urlaub vom 19.3. bis 8.4.2025 und nimmt die Arbeit am 9.4.2025 wieder auf.

---

Ergeben sich Auswirkungen auf den Versicherungsschutz?

## Lösung

- Die Versicherungspflicht nach § 7 Abs. 3 SGB IV besteht bis zum 4.4.2025.
- Abmeldung zum 4.4.2025 mit Abgabegrund „34“
- Anmeldung zum 9.4.2025 mit Abgabegrund „13“

# Pflegezeit – maximal sechs Monate

- Vollständige oder teilweise Freistellung zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung
  - Betriebsgröße: mindestens 15 regelmäßig beschäftigte Arbeitnehmer
  - Pflegebedürftigkeit
  - Ankündigung 10 Arbeitstage vor Beginn; Schriftform der Ankündigung
  - Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.
- Vollständige oder teilweise Freistellung zur Pflege eines minderjährigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung
- Freistellung zur Sterbebegleitung

# Pflegezeit – maximal sechs Monate

## Maximale Dauer der Freistellungsansprüche

- Maximal 6 Monate
- Keine Aufteilung, keine Verlängerung ohne Zustimmung des Arbeitgebers
- Für teilweise Freistellung: Verhandlungslösung

## Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

- Ruhen des Arbeitsverhältnisses, keine Vergütung,
- Sonderzahlungen gegebenenfalls anteilig (Arbeitsleistung Voraussetzung für Sonderzahlung) oder vollständig (Arbeitsleistung keine Voraussetzung für Sonderzahlung)
- Urlaub: Kürzung

# Pflegezeit – maximal sechs Monate

## Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

- Sozialversicherungspflicht endet bei vollständiger Freistellung mit dem letzten Arbeitstag vor Beginn der Pflegezeit
- Kranken- und Pflegeversicherung: Familienversicherung oder Freiwillige Versicherung (Beiträge zahlt Pflegeperson, Zuschüsse der Pflegekasse)
- Renten- und Arbeitslosenversicherung: Versicherungspflicht bei Pflege von mindestens zehn Stunden, Beiträge zahlt Pflegekasse)

# Pflegezeit – maximal sechs Monate

## DEÜV-Meldeverfahren

- Vollständige Freistellung
  - Abmeldung mit Abgabegrund „30“
  - Anmeldung mit Abgabegrund „10“ nach der Pflegezeit
- Teilweise Freistellung mit Entgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze
  - Abmeldung mit Abgabegrund „31“ bei der bisherigen Krankenkasse
  - Anmeldung mit Abgabegrund „11“ bei der Minijob-Zentrale
- Teilweise Freistellung mit Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze: Keine Meldungen
  - Krankenversicherungsfreie Beschäftigung und Unterschreiten der JAE-Grenze
  - Krankenversicherungspflicht
  - Abmeldung mit Abgabegrund „32“
  - Anmeldung mit Abgabegrund „12“
  - Befreiung von der Krankenversicherungspflicht möglich (dann keine Meldungen)

# Familienpflegezeit

Teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung

- Bis zu 24 Monate
- Anspruch in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten
- Reduzierung der Wochenarbeitszeit bis zu 15 Stunden
- Zinsloses Bundesdarlehen
- Kombination Pflegezeit/Familienpflegezeit (maximal 24 Monate) möglich



# Familienpflegezeit

- Beschäftigungsverhältnis bleibt – trotz reduzierter Arbeitszeit - bestehen
- Geringfügigkeit nicht möglich (Arbeitsentgelt ist höher als Geringfügigkeitsgrenze)
- Regelungen des Übergangsbereichs (Entgelt von 556,01 bis 2.000 Euro) können gelten
- JAE-Überschreitende
  - Eventuell Eintritt Kranken- und Pflegeversicherungspflicht
  - Befreiungsmöglichkeit von der Krankenversicherungspflicht für PKV-Versicherte

# Krankenversicherungsfreie Beschäftigte

## Beispiel

Eine seit Jahren krankenversicherungsfreie und privat krankenversicherte Arbeitnehmerin nimmt als pflegende Angehörige vom 13.6.2025 bis 31.3.2026 Familienpflegezeit. In dieser Zeit reduziert sich ihr monatliches Arbeitsentgelt auf 3.050 €, die Wochenarbeitszeit auf 20 Stunden.

---

Ergeben sich Auswirkungen auf den Versicherungsschutz?

## Lösung

- In der Renten- und Arbeitslosenversicherung ergeben sich keine Auswirkungen.
- Ab Beginn der Familienpflegezeit besteht Kranken- und Pflegeversicherungspflicht.
- Eine Befreiung ist für die Dauer der Pflegezeit auf Antrag möglich.

**Zeit für eine  
kurze Pause**



## 4. Wehrdienst

# Freiwilliger Wehrdienst

- Freiwillige Verpflichtung zum Wehrdienst (6 Monate Probezeit + bis zu 17 Monate Wehrdienst)
- Ruhen des Arbeitsverhältnisses (keine Vergütung, keine Arbeitsleistung)
- Anrechnung der Dauer des Wehrdienstes auf Betriebszugehörigkeit, nicht aber Probezeit
- Urlaub:
  - Anspruch entsteht, aber Kürzung um 1/12 für jeden vollen Monat des Wehrdienstes
  - Urlaubsgewährung grundsätzlich vor Beginn des Wehrdienstes; gegebenenfalls Übertragung (laufendes Jahr nach Wehrdienst und folgendes Urlaubsjahr)
  - Abgeltung des Urlaubs nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses



## Achtung

Sonderfall Zeitsoldaten:

Wird die Dienstzeit von Zeitsoldaten auf mehr als 2 Jahre abgeschlossen oder verlängert, so muss zu diesem Zeitpunkt eine Abmeldung erfolgen

Häufige  
Fehler-  
quellen

# Freiwilliger Wehrdienst

- Keine Ablehnung der Übernahme von Azubis wegen des Wehrdienstes;  
keine Ablehnung der Verlängerung/Entfristung eines befristeten Arbeitsvertrages
- Sonderkündigungsschutz:
  - Keine ordentliche Kündigung zwischen Einberufungsbescheid und Ende Wehrdienst,  
Verlängerung Klagefrist (2 Wochen nach Ende Wehrdienst)
  - Keine Kündigung aus Anlass des Wehrdienstes

# Freiwilliger Wehrdienst

- DEÜV-Meldeverfahren:
  - Unterbrechungsmeldung, wenn die Beschäftigung mindestens einen vollen Kalendermonat unterbrochen ist
  - Abgabegrund „53“
  - Keine Anmeldung bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nach dem Wehrdienst

# Freiwilliger Wehrdienst

## Beispiel

- Laufende Beschäftigung seit Jahren
- Unterbrechung der Beschäftigung wegen Wehrdienst 1.7.2025 bis 31.3.2026
- Arbeitsaufnahme 1.4.2026

## Lösung

- Unterbrechungsmeldung mit Bruttoentgelt vom 1.1. bis 30.6.2025 mit Abgabegrund „53“ bis zum 14.8.2025.
- Da der Unterbrechungszeitraum über den Jahreswechsel hinaus anhält, erfolgt keine Jahresmeldung für 2025.
- Der Arbeitgeber nimmt mit Beginn der Beschäftigung zum 1.4.2026 keine Anmeldung vor.
- Die nächste Meldung ist bei durchgehender Beschäftigung ab dem 1.4.2026 die Jahresmeldung für 2026.

# Zeit- und Berufssoldaten

- Bei Verpflichtung einer oder eines Beschäftigten als Zeit- oder Berufssoldat endet die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.
- DEÜV-Meldeverfahren: Abmeldung mit Abgabegrund „30“ unter Angabe des bis dahin beitragspflichtigen Bruttoentgelts

**Zeit für Ihre  
Fragen**



## 5. Sabbatical und unbezahlter Urlaub

# Überblick

- Unterbrechung der Arbeitsleistung, länger als der übliche Urlaub
- Regelmäßig kein Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers
  - Beendigung Arbeitsverhältnis und Erteilung Wiedereinstellungszusage
  - Ruhendstellung des Arbeitsverhältnisses oder
  - Aufbau von Zeitguthaben
    - Vollzeittätigkeit und Überstunden?
    - Schwierig wegen Begrenzung der täglichen Arbeitszeit im ArbZG



# Überblick

Vereinbarung eines befristeten Teilzeitarbeitsverhältnisses:

- Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Ermöglichung von Überstunden
  - Aufbau eines Zeitguthabens
  - Abbau während Sabbatical-Zeit
  - danach Rückkehr in Vollzeitarbeitsverhältnis
- Arbeitsunfähigkeitszeiten in der Arbeitsphase:
  - während Entgeltfortzahlung Zeitgutschrift
  - danach Arbeitsunfähigkeit ohne Auswirkungen auf Zeitguthaben
- Arbeitsunfähigkeit während Freistellung:
  - in der Regel Fortzahlung der Vergütung



# Überblick

- Urlaub:
  - während Arbeitsphase
  - keine Urlaubsgewährung während Freistellung
  - anteilige Kürzungsmöglichkeit des Urlaubs für Dauer der Freistellung

| Anzahl<br>Urlaubstage      | x    | Anzahl Tage mit<br>Arbeitspflicht |
|----------------------------|------|-----------------------------------|
| 312 Tage<br>(6-Tage-Woche) | oder | 260 Tage<br>(5-Tage-Woche)        |

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses:  
Keine Besonderheiten



# Weiterbestehen der Beschäftigung

## Voraussetzungen

- Während der Freistellung ist Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben fällig und
- Das monatlich fällige Arbeitsentgelt darf nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Monate abweichen



## Merke

Angemessen ist ein Arbeitsentgelt dann, wenn es mindestens 70 Prozent und maximal 130 Prozent des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der letzten zwölf Monate vor der Freistellungsphase (Vergleichsentgelt) beträgt.

# Weiterbestehen der Beschäftigung

## Voraussetzungen

- Schriftliche Wertguthabenvereinbarung
- Verwendung entweder zur
  - gesetzlich geregelten Freistellung von der Arbeitsleistung oder
  - Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Vereinbarung zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit ist unzulässig)
- Arbeitsleistung vor oder nach der Freistellung möglich
- Arbeitsentgelt muss Geringfügigkeitsgrenze übersteigen



## Merke

Arbeitsentgeltbestandteile können in das Wertguthaben eingestellt werden, soweit kein Tarifvertrag einer solchen Verwendung ausdrücklich entgegensteht.

Während eines Sabbaticals haben Arbeitgeber die gleichen DEÜV-Meldungen zu übermitteln wie bei einer laufenden Beschäftigung, wie zum Beispiel Jahresmeldungen mit dem Abgabegrund „50“.

# Sozialversicherungs- und melderechtliche Auswirkungen

- Das Beschäftigungsverhältnis besteht für längstens einen Zeitmonat fort.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Monatsfrist endet auch die Sozialversicherungspflicht, also auch vor Ablauf der Monatsfrist möglich.
- Abmeldung mit Abgabegrund „34“



## Merke

Das Arbeitsverhältnis besteht arbeitsrechtlich fort, die Hauptpflichten ruhen allerdings.

Der Arbeitgeber zahlt kein Arbeitsentgelt, die oder der Beschäftigte ist nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet.

# Sozialversicherungs- und melderechtliche Auswirkungen

## Beispiel

Eine seit Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerin (PGR 101, BGR 1111) nimmt unbezahlten Urlaub vom

12.5. bis 24.6.2025

Wirkt sich der unbezahlte Urlaub auf die versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Beurteilung aus?

## Lösung

- Die Sozialversicherungspflicht endet am 11.6.2025 (Abmeldung mit Abgabegrund „34“ und Meldezeitraum 1.1. bis 11.6.2025).
- Sozialversicherungsbeiträge sind im Mai 2025 für 30 Kalendertage und im Juni 2025 für 11 Kalendertage zu berechnen.
- Mit Wiederaufnahme der Beschäftigung am 25.6.2025 (Anmeldung mit Abgabegrund „13“)
- Sozialversicherungsbeiträge im Juni für (25.6. bis 30.6.2025) 6 SV-Tage



## 6. Zusammentreffen von verschiedenen Unterbrechungs- tatbeständen

# Geburt eines weiteren Kindes während einer Elternzeit

## Beispiel

Eine seit Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerin befindet sich aufgrund der Geburt ihres ersten Kindes in Elternzeit. Sie hat 24 Monate angemeldet. Weitere 12 Monate will sie später nehmen. Während der ersten Elternzeit bekommt sie ein weiteres Kind.

## Lösung

- Die Arbeitnehmerin beendet vorzeitig nach 12 Monaten die erste Elternzeit, sodass aus der ersten Elternzeit noch 24 Monate übrig sind.
- Für die Geburt des zweiten Kindes nimmt sie im Anschluss an die erste Elternzeit 36 Monate Elternzeit für das zweite Kind.
- Die verbliebenen 24 Monate aus der ersten Elternzeit werden bis vor dem 8. Geburtstag des ersten Kindes genommen.

# Elternzeit und unbezahlter Urlaub

## Beispiel

Eine seit Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerin nimmt – im Anschluss an ihre zum 10.4.2025 endende Elternzeit – unbezahlten Urlaub bis zum 30.6.2025.

## Lösung

- Der unbezahlte Urlaub vom 11.4. bis 30.6.2025 führt zum Ende der Sozialversicherungspflicht erst zum 10.5.2025 (Abmeldung zum 10.5.2025, Abgabegrund „34“).
- Anmeldung mit Wiederbeginn der Beschäftigung mit Abgabegrund „13“ zum 1.7.2025.

# Pflegezeit und Familienpflegezeit

## Beispiel

Eine seit Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerin nimmt zunächst aufgrund eines Pflegefalls im engen Familienkreis ab 1.4.2025 Pflegezeit in Anspruch und arbeitet nur noch für 556 € monatlich. Danach nimmt sie bis auf Weiteres Familienpflegezeit in Anspruch und hat in ihrer Teilzeittätigkeit ein Entgelt von 1.500 € monatlich.

## Lösung

- 1.4.2025 bis 30.9.2025: Pflegezeit (6 Monate), Abmeldung zum 31.3.2025 bei der Krankenkasse mit Abgabegrund „31“ (Personengruppe „101“) und Anmeldung zum 1.4.2025 zur Minijob-Zentrale mit Abgabegrund „11“ (Personengruppe „109“)
- Abmeldung zum 30.9.2025 bei der Minijob-Zentrale mit Abgabegrund „31“ (Personengruppe „109“) und Anmeldung zum 1.10.2025 zur Krankenkasse mit Abgabegrund „11“ (Personengruppe „101“) wegen Familienpflegezeit bis auf Weiteres
- Ab 1.10.2025 gelten die Regeln des Übergangsbereichs.
- Da die Pflegezeit auf die Familienpflegezeit angerechnet wird, kann die Familienpflegezeit noch für 18 Monate genommen werden, also bis zum 31.3.2027.

# AOK-Informationen und -Services

DEÜV-Meldungen im Überblick

[aok.de/fk/sozialversicherung/meldung-zur-sozialversicherung/deuev-meldungen-im-ueberblick/](https://aok.de/fk/sozialversicherung/meldung-zur-sozialversicherung/deuev-meldungen-im-ueberblick/)

SV-Meldeportal

[aok.de/fk/tools/weitere-inhalte/elektronischer-datenaustausch-und-sv-meldeportal/](https://aok.de/fk/tools/weitere-inhalte/elektronischer-datenaustausch-und-sv-meldeportal/)

Online-Trainings zur Sozialversicherung

[aok.de/fk/online-trainings](https://aok.de/fk/online-trainings)

Online-Rechner & elektronische Arbeitshilfen

[aok.de/fk/tools](https://aok.de/fk/tools)

Expertenforum

[aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)

Newsletter

[aok.de/fk/newsletter](https://aok.de/fk/newsletter)

Online-Seminare als Video

[aok.de/fk/online-seminare-als-video](https://aok.de/fk/online-seminare-als-video)



**Wir freuen uns auf  
Ihr Feedback**