



Fragen und Antworten (Best-of)

Entgeltfortzahlung

Was ist, wenn ein AN mehrmals im Jahr wegen der gleichen Krankheit krankgeschrieben ist?

Die Zeiten werden grundsätzlich zusammengerechnet. Wenn Sie nicht sicher sind, wie lange Lohnfortzahlung zu leisten ist, informieren Sie sich bei der jeweiligen Krankenkasse. Sie haben auch die Möglichkeit, Informationen zu Vorerkrankungen über Ihr Lohnabrechnungsprogramm mit einer maschinellen Vorerkrankungsanfrage (sog. „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen“) anzufordern. Eine Vorerkrankungsanfrage des Arbeitgebers an die Krankenkasse soll nur dann erfolgen, wenn ihm aktuell eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt, in den letzten sechs Monaten davor eine potenzielle Vorerkrankung vorlag und die kumulierten Zeiten zum Zeitpunkt der Meldung mindestens 30 Tage umfassen.

Was ist mit "neue 12-Monats-Frist" gemeint?

Bei der EFZ gibt es wegen der Anrechnung derselben Krankheit eine 6-Mts.-Frist und eine 12-Mts.-Frist. Die 12-Mts.-Frist beginnt erstmals mit dem ersten Auftreten einer "neuen" Erkrankung und läuft dann ständig weiter, das war damit gemeint. Die 12-Mts.-Frist ermöglicht einen neuen 6-Wochen-Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn zwischen denselben anrechenbaren Krankheiten keine 6 Monate liegen.

Gilt die 12-Monats-Frist auch, wenn ein TV nur eine 6-Monats-Frist regelt?

Die Anrechnungsfristen sind im Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt und gelten daher grundsätzlich immer. Da die 12-Monats-Frist einen erneuten Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung auslösen kann – also eine Verbesserung für den AN ist – muss die 12-Monats-Frist auch dann angewendet werden, wenn sie nicht im Arbeits- oder Tarifvertrag erwähnt ist.

Fängt die 6 Monatsfrist bei Krankheit am 1. Tag der Krankheitsschreibung oder am letzten Tag der Krankschreibung an?

Die 6-Monats-Frist beginnt am 1.Tag der aktuellen Arbeitsunfähigkeit - rückwärtslaufend!

Haben sie einen Formulierungsvorschlag für den Arbeitsvertrag zwecks der Wartezeit?

Da brauchen Sie keinen extra Formulierungsvorschlag. Sie brauchen nur auf die gesetzl. Grundlage des § 3 Abs.3 EFZG verweisen. Auch ohne ausdrückliche Erwähnung greift hier die Wartezeitregelung kraft Gesetzes.

Wie ist es bei einem Mitarbeiter, der im Fußballverein ist und sich dort einen Bruch oder Ähnliches zuzieht durch ein Foul des Gegners?

Hier ist kein Selbstverschulden gegeben. Eventuell besteht auf dem zivilrechtlichen Weg die Möglichkeit bei "grobem Foulspiel" die geleistete Entgeltfortzahlung vom Gegenspieler bzw. vom Verein des Gegenspielers zu erhalten. Dieser Anspruch geht dann auf die KK bzw. Ausgleichskasse U1 über, wenn für diese AU bereits eine Erstattung der EFZ über U1 erfolgt ist.

Für Azubis, die in Quarantäne sind, gibt es keinen Ausgleich?

Auszubildende, welche eine verbindliche Quarantäneanordnung erhalten, haben keinen Anspruch auf eine Entschädigung gemäß § 56 Abs.1 IfSG. Hier gilt § 19 BBiG. Dieser besagt, dass Auszubildende für sechs Wochen einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung haben. Da sie unverschuldet aus persönlichen Gründen nicht ihren Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis nachkommen können, hat der Ausbildungsbetrieb die Vergütung für sechs Wochen weiter zu zahlen. Dauert die Quarantäne länger als sechs Wochen an, erhält der Azubi ggf. eine Entschädigung über das Infektionsschutzgesetz- die Anfrage ist hier beim zuständigen Gesundheitsamt bzw. bei der Erstattungsbehörde zu stellen. Sollte der Azubi arbeitsunfähig sein und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen, dann erstattet die Umlagekasse U1 der zuständigen Krankenkasse bei Umlageteilnahme einen Teil der Ausbildungsvergütung. Hierzu später mehr.

Wenn ich im April im Urlaub war und anschließend Corona habe, muss ich dann Entgelt fortzahlen?

Ein evtl. Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG ist auch dann gegeben, wenn der AN zuvor in Urlaub war. Ich denke, aber, Sie sprechen einen Urlaub in einem Risikogebiet an. Man muss aber differenzieren: hat der AN Krankheitssymptome, die ihn/sie arbeitsunfähig machen, dann besteht ein "normaler" EFZ-Anspruch nach dem EFZG mit evtl. Erstattungsmöglichkeit nach Ausgleichskasse U1. Unter Umständen würde aber die Verschuldensfrage auf Seiten des ANs zu beurteilen sein: hat bereits bei Reiseantritt eine Reisewarnung wg. Risikogebiet bestanden, trägt der AN u.E. ein Verschulden an seiner Erkrankung, eine Verweigerung der EFZ käme durchaus in Betracht. Sollte der AN keine Krankheitssymptome zeigen, sich aber in Quarantäne begeben müssen, scheidet eine Entschädigung nach dem IfSG aus, wenn die Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet vermeidbar war. Eine Reise im Sinne der gesetzlichen Grundlage (§ 56 Abs. 1 Sätze 4 und 5 IfSG) vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen.

Eine Mitarbeiterin wurde positiv auf Corona getestet und vom Gesundheitsamt in Quarantäne versetzt. Vom Arzt hat sie keine gesonderte Krankmeldung erhalten. In der Zeit der Quarantäne hätte sie für 4 Tage Urlaub gehabt. Was passiert mit dem Urlaub? Muss ihr dieser wieder gutgeschrieben werden?

Ja, den Urlaub erhält sie gutgeschrieben. Von der ANin kann nicht verlangt werden, dass sie für die Quarantänemaßnahme ihren Urlaub nimmt, dieser dient schließlich Erholungszwecken. Stattdessen hat die ANin selbstverständlich Anspruch auf eine Entschädigungsleistung nach dem IfSG (§ 56 Abs.1) in Höhe ihres Verdienstaufschlags, der vom AG zu leisten ist und ihm anschl. von der zuständigen Erstattungsbehörde auf Antrag erstattet wird. Weiter Infos auf unserem Fachportal in unserem Themenspezial unter [Coronavirus & Arbeitsentgelt bei Quarantäne | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

Meine Frage bezieht sich auf eine bereits gestellte Frage bezüglich Urlaubs während angeordneter Quarantäne. Wie verhält sich das, wenn das Hotel zwar für Gäste geschlossen, die Mitarbeiter sind alle in Kurzarbeit, aber es gibt eine Notbesetzung. Für diese Notbesetzung werden einige Mitarbeiter aus der Kurzarbeit herausgeholt für einen kurzen Zeitraum. Wie verhält es sich dann mit dem Urlaub? Wenn Urlaub geplant ist und vom AG auch gewährt wird während Kurzarbeit? Wird dieser Urlaub dann während einer angeordneten Quarantäne gutgeschrieben?

Wenn ein Arbeitnehmer während einer angeordneten Quarantäne Urlaub hat, besteht sein Vergütungsanspruch in Form des Urlaubsentgelts gegen den AG fort. Nur bei einer nachgewiesenen Erkrankung durch Vorlage einer AU-Bescheinigung werden die durch das ärztliche Zeugnis nachgewiesenen Tage der AU auf den Jahresurlaub nicht angerechnet (§ 9 BUrlG). Dies trifft jedoch bei einer angeordneten Quarantäne nicht zu, da es sich hier um keine Erkrankung handelt. Das Entgeltfortzahlungsgesetz greift hier nicht. Eine Entschädigung bzw. Erstattungsansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz dürften ebenfalls nicht in Frage kommen, da der Arbeitnehmer ja durch die Anordnung nicht in seiner Arbeitsleistung gehindert ist. Um zu vermeiden, dass der eigentlich Erholungszwecken dienende Urlaub „unnötig verbraucht“ wird, kann zusammen mit dem AG eine einvernehmliche Lösung in Form einer (freiwilligen) Verschiebung des Urlaubs vereinbart werden. Dann befindet sich der AN in Quarantäne und erhält seinen Verdienstaufschlag, der dem Arbeitgeber über das Infektionsschutzgesetz erstattet werden kann (§ 56 Abs. 5 und 11 IfSG). Im Übrigen schließt ein bereits gewährter Urlaub einen Anspruch auf KUG aus.

Spielt eine Rolle, wie alt ein Kind ist, damit die Eltern wegen ihm auch in Quarantäne sind?

Ja, hier ist das Alter entscheidend. Wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Diese Altersgrenze gilt sowohl für den Anspruch auf Kinderkrankentage von der KK als auch für Entschädigung nach dem IfSG. Weitere Infos hierzu finden Sie auf unserem Fachportal unter [Coronavirus & Entschädigung bei Kinderbetreuung | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

Wenn wir bis zu 10 Tage zahlen, kommen dann noch 30 Tage dazu oder sind die 10 Tage schon in den 30 Tagen?

Wenn Sie den Anspruch auf Kinderkrankentage von der zuständigen KK meinen, dann ruht der Anspruch auf KI-KG für die vom AG bezahlten Tage nach § 616 BGB, d.h. die 10 vom Arbeitgeber bezahlten Tage sind dann schon in den 30 Tagen enthalten. Die vom Arbeitgeber bezahlte Freistellung wegen Kinderbetreuung wird auf die Höchstbezugsdauer angerechnet.

Noch eine Frage zur Quarantäne, entscheidet der AN oder AG, ob z.B. Quarantäne oder Kind krank berechnet werden soll?

Sie sprechen hier sicherlich die Frage an, ob der Arbeitnehmer, der wegen Schließung einer Kita bzw. Schule zur Betreuung seines Kindes zu Hause bleiben muss und keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit hat, für

seinen entstehenden Verdienstausschlag entweder das Kinder-Krankengeld seiner KK oder die Entschädigung nach dem IfSG in Anspruch nehmen soll. Diese Entscheidung liegt beim Arbeitnehmer! In aller Regel werden gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer das höhere Kinder-Krankengeld in Anspruch nehmen. Da beide Leistungen gleichberechtigt nebeneinanderstehen, gibt es keinen Vorrang, welche Leistung hier zunächst in Anspruch zu nehmen ist. Während der Inanspruchnahme von Kinder-Krankengeld ruht der Anspruch nach dem IfSG. Sollte der Anspruch auf Kinder-Krankengeld aufgebraucht sein, kann noch die Entschädigung nach dem IfSG in Anspruch genommen werden. Weitere Infos hierzu auf unserem Fachportal unter [Coronavirus & Entschädigung bei Kinderbetreuung | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

Wenn während einer angeordneten Quarantäne eine AU hinzukommt, was hat dann Vorrang?

Das wird rechtlich leider völlig unterschiedlich gesehen, da gibt es nach wie vor keine einheitliche Rechtsmeinung. Im Gesetz ist in § 56 Abs. 7 folgendes geregelt: *(7) Wird der Entschädigungsberechtigte arbeitsunfähig, so bleibt der Entschädigungsanspruch in Höhe des Betrages, der bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten ausszahlen war, bestehen. Ansprüche, die Entschädigungsberechtigten wegen des durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Verdienstausschlags auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften oder eines privaten Versicherungsverhältnisses zustehen, gehen insoweit auf das entschädigungspflichtige Land über.* Die Entschädigungsbehörden verfahren hier völlig unterschiedlich und verweisen zum Teil auf die vorrangige Fortzahlung der Vergütung nach dem EFZG, wenn der in Quarantäne befindliche MA während der Quarantäne arbeitsunfähig erkrankt. In diesem Fall sollten Sie dann, wenn Sie EFZ nach dem EFZG leisten, die U1-Erstattung bei der zuständigen Ausgleichskasse der KK beantragen.

Wir hatten bereits Mitarbeiter in der Quarantäne (Pflegeheim). allerdings wurden vom Gesundheitsamt keine Bescheinigungen ausgestellt. Dies ist bereits ein 3/4 Jahr her. Was kann man dann tun?

Wenden Sie sich doch einfach an die zuständige Gesundheitsbehörde (Gesundheitsamt o.ä.), ob dennoch ein Anspruch auf eine Entschädigung bzw. eine Erstattung für Sie als Arbeitgeber nach § 56 Abs. 1 bzw. Abs. 5 IfSG besteht. Die Ausschlussfrist für den Antrag ist mit Sicherheit noch nicht abgelaufen, sie beträgt 2 Jahre nach Ende der Quarantänemaßnahme (§ 56 Abs. 11 IfSG).

Gibt es ein klares Statement hinsichtlich § 616 BGB und Quarantäne? Einige rechtliche Foren geben an, dass diese nur zum Tragen kommt, wenn der gesamte Zeitraum diesen "kurzfristigen" Zeitraum von 5 Tagen nicht überschreitet, einige öffentliche Stellen kürzen allerdings die gemeldeten Quarantäne-Tage um pauschal 5 Tage.

Das Verhältnis zwischen den Ansprüchen nach § 616 BGB und § 56 Abs. 1 IfSG ist bislang nicht vollständig geklärt. Die zuständigen Behörden gehen derzeit häufig davon aus, dass etwaige Ansprüche aus § 616 BGB vorrangig sind. Im Zusammenhang des § 616 BGB taucht stets die Formulierung auf, dass der Betreffende „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“ Eine pauschale Präzisierung dieser Verhinderungsdauer gibt es nicht, in den Kommentierungen werden hier oft 5 bis 10 Tage angenommen. Sie ist von den Umständen des Einzelfalles abhängig. In diesem Zusammenhang sollten folgende Faktoren in die Abwägung einbezogen werden: Verhältnis der Zeit der Arbeitsverhinderung zur Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses, die Länge der Kündigungsfrist, die für die Arbeitsverhinderung objektiv notwendige Zeit.

Auch eine Frage zur Quarantäne: Wir haben in den meisten Verträgen noch nicht den 616BGB ausgeschlossen und haben deswegen eine Ablehnung zur Entschädigung vom Amt erhalten. Gibt es noch einen anderen Weg, die Entschädigungsleistung zu erhalten?

U.E. nicht, da sich die Entschädigungsbehörden strikt darauf berufen, dass Sie als AG zunächst vorrangig EFZ leisten müssen (in aller Regel für 5 Arbeitstage, wenn die Fortzahlungsdauer in Ihren Verträgen nicht explizit benannt ist). Dieser EFZ-Anspruch nach § 616 BGB lässt sich leider auch rückwirkend nicht mehr ausschließen.

Wie verhält sich eine Quarantäne bei Minijobbern, die unregelmäßige Arbeitszeiten haben und wie wenn Minijobber regelmäßige Arbeitszeiten haben? Bekommen die ihren Verdienst weitergezahlt und kann der AG diese Kosten wiedererstattet bekommen?

Ja, auch bei Minijobbern haben einen Entschädigungsanspruch auf Verdienstausschlag nach dem IfSG. Bei unregelmäßigen Arbeitszeiten / AE muss eine Schätzung bzw. Durchschnittsberechnung gemacht werden. Der AG hat auf alle Fälle einen Erstattungsanspruch gegenüber der Entschädigungsbehörde.

Wenn ein AN als Begleitperson mit dem Kind in Quarantäne ist, in welcher Höhe wird das Arbeitsentgelt weitergezahlt?

Wenn der AN einen Verdienstausschlag dadurch erleidet, dass er zur Betreuung des Kindes, das selbst in Quarantäne ist oder von einer Schul-/Kita-Schließung betroffen ist, von der Arbeit fernbleiben muss, dann erhält er/sie Kinder-KG von der gesetzl. KK von bis zu 100% des NettoAE, wenn der / die ANin in den letzten 12 Monaten zuvor eine Einmalzahlung erhalten hatte, alternativ Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG in Höhe von 67 Prozent des Nettoeinkommens, maximal mtl. 2.016 Euro. Weitere Infos hierzu finden Sie auf unserem Fachportal unter : [Coronavirus & Entschädigung bei Kinderbetreuung | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

Der AG muss ja 6 Wochen während einer Quarantäne LFZ leisten. Wenn ein AN mehrmals in Quarantäne ist und somit über die 6 Wochen kommt. Was ist danach?

Das IfSG sieht eine Entschädigungsleistung von längstens 10 Wochen "am Stück" vor. Bei einer später erneut auftretenden Quarantänemaßnahme würde erneut ein Anspruch auf 10 Wochen bestehen, solange vom DT. Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 1 IfSG eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt wird.

Quarantäne verstehen Sie darunter, egal ob nur aus Vorsicht (Kontakt gehabt) und Isolation (bin infiziert) Bei beidem Erstattung für den AG?

Eine Erstattung nach dem IfSG kommt bei Quarantäne in Betracht, wenn Arbeitnehmer, die sich möglicherweise mit dem Corona Virus infiziert haben, vom Gesundheitsamt dazu verpflichtet werden, ihren häuslichen Bereich nicht zu verlassen und somit in Quarantäne zu bleiben. Das gilt entsprechend, wenn sich jemand rein vorsorglich in Quarantäne begibt.

Ist der AN verpflichtet anzugeben welche Krankheit er hat? Wie kann man sonst ein Selbstverschulden erfahren?

Nein der Arbeitnehmer muss die Diagnose nicht angeben. Das ist die Herausforderung für den Arbeitgeber in der Praxis, da er in der Beweispflicht ist. Evtl. Mitteilung durch Zeugen, Anzeige bei der Polizei, usw.

Wir haben von einer Mitarbeiterin einen Kinderkrankenschein erhalten und auch eine AU der Arbeitnehmerin für den gleichen Zeitraum. Welche AU ist vorrangig zu behandeln?

Die AU der Arbeitnehmerin hat Vorrang vor dem Kinder-KG, d.h. Sie müssten der Arbeitnehmerin vorrangig EFZ leisten, die Sie dann bei Teilnahme am U1-Verfahren von der Ausgleichskasse der KK erstattet bekommen.

Gilt die Wartezeit innerhalb der ersten 4 Wochen eines Arbeitsverhältnisses, auch wenn der AN unter Quarantäne steht? Ist der AG dazu verpflichtet EFZ zu leisten?

Bitte unterscheiden: Liegt tatsächlich eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit während der ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses vor, dann brauchen Sie keine EFZ leisten. Der AN erzählt dann grds. KG von seiner KK. Bei einer angeordneten Quarantänemaßnahme (ohne AU) leisten Sie für die ersten 6 Wochen der Quarantäne den Verdienstausschlag in Höhe des normalen AE im Auftrag der Entschädigungsbehörde, den Sie sich anschl. von dieser erstatten lassen können.

Fällt bei einem Arbeitsunfall der Tag des Unfalls unter die Entgeltfortzahlung oder sind hier Besonderheiten zu beachten?

Hier wurde ja noch gearbeitet somit greift die Lohnfortzahlung ab dem nächsten Tag, auch die 42-Tage-Frist beginnt erst ab dem nächsten Tag. Für den Tag des Arbeitsunfalls selbst wird für den restlichen Tag noch das zustehende AE nach § 616 BGB gezahlt, denn das bei krankheitsbedingter Einstellung der Arbeitsleistung im Laufe eines Arbeitstages bzw. einer Arbeitsschicht (weiter) gezahlte Arbeitsentgelt (für die ausgefallenen Arbeitsstunden dieses Tages bzw. dieser Schicht) stellt nach herrschender Rechtsmeinung keine Entgeltfortzahlung im Sinne des EFZG dar. Aus diesem Grunde ist es nach den Regelungen des AAG nicht erstattungsfähig. Diese Regelung gilt übrigens auch dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht auf einen Arbeitsunfall zurückzuführen ist.

Sind es exakt 6 Wochen oder wie wird es bei Teilzeitkräften gehandhabt, die 2 Tage die Woche arbeiten.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit besteht für 6 Wochen (= 42 fortlaufende Kalendertage ohne Rücksicht auf die Arbeitstage des erkrankten Arbeitnehmers). Somit erhält ein TZ-Beschäftigter mit 2 Arbeitstagen pro Woche insgesamt für 12 Arbeitstage Entgeltfortzahlung.

Was passiert, wenn ein neuer MA zu Beginn seiner Tätigkeit in Quarantäne ist? Bsp.: Beginn 01.05.21 - Quarantäne ab Beginn der Beschäftigung bis 15.05.21. Gilt dann die Lfz seitens des AG?

Der in Teil 1 unseres Seminars besprochene Ausschlussgrund, dass keine Verpflichtung eintritt, wenn der MA zu Beginn des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig erkrankt ist, gilt ausdrücklich nicht für (angeordnete) Quarantänemaßnahmen, da hier der Verhinderungsgrund ja eine angeordnete Quarantänemaßnahme ist - also i.d.F. kommt die Versicherungspflicht ganz normal zustande, der AG leistet den Verdienstausfall vor und bekommt diesen von der jeweiligen Entschädigungsbehörde auf Antrag erstattet. Im Übrigen kann hier auch die sog. „Wartezeitregelung“ während der ersten 4 Wochen eines Arbeitsverhältnisses (kein EFZ-Anspruch) nicht greifen, solange es sich um keine Arbeitsunfähigkeit handelt. Weitere Infos auf unserem Fachportal unter [Coronavirus & Arbeitsentgelt bei Quarantäne | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

Wenn mit dem Minijobber z.B. 2 Arbeitstage pro Woche, immer wieder nach Absprache wechselnd vereinbart sind. Wie wird dann mit Krankheit z.B. Montag u. Dienstag verfahren?

Kann an den vereinbarten Tagen wegen Krankheit nicht gearbeitet werden ist Entgeltfortzahlung zu leisten. Ein Nachholen des Arbeitstages durch den Arbeitnehmer ist rechtlich vom EFZG nicht vorgesehen.

Ich hatte vor ein paar Tagen ein Webinar zum Thema Corona. Dort wurde uns beigebracht, dass ein Mitarbeiter als „arbeitsunfähig“ gilt, wenn der Arbeitgeber ihm keinen Homeoffice-Platz oder keinen alternativen Arbeitsplatz anbieten kann. Man wertet den Mitarbeiter wie einen Dauerkranken. Sprich 6 Wochen LFZ und man muss ihm auch ein BEM anbieten. Stimmt das? Wie kann man das bescheinigen?

Das weicht allerdings völlig von der gängigen Rechtsmeinung ab, sollte im Bedarfsfall jedoch zusätzlich von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht bewertet werden. Die 6-wöchige EFZ kann nur bei "echter" Arbeitsunfähigkeit greifen, also ohne Krankheitssymptome besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 (1) IfSG. Auch den Hinweis auf BEM kann ich nicht teilen. Anspruch auf BEM hat jeder Beschäftigte, sobald er innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Weitere Infos zu BEM finden Sie auf unserem Fachportal unter [BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement Überblick | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

Anzeige- und Nachweispflichten der Arbeitsunfähigkeit

Muss ich dann als AN die Krankmeldungen gar nicht mehr an die KK weitergeben?

Vorerst schon noch, denn die verpflichtende Übermittlung der eAU durch die Arztpraxen an die Krankenkassen wurde nun auf den 1. Oktober 2021 verschoben, da die erforderliche technische Ausstattung sowohl in den Praxen als auch bei den Krankenkassen noch nicht flächendeckend sichergestellt ist. Außerdem sollen die Ärzte wegen der anhaltenden Pandemie-Situation nicht zusätzlich belastet werden. Ab dem 1.10.2021 findet dann eine Übermittlung vom Arzt an die Krankenkasse statt.

MA meldet sich zum 10.05.2021 krank, AU wird ab 13.5. ausgestellt. Hat man die Möglichkeit bei der Entgeltfortzahlung auch den Zeitraum vom 10.-12.5.2021 mit zu berücksichtigen, obwohl der Arzt nicht rückwirkend krankgeschrieben hat.

Ja, grundsätzlich ist eine ärztliche Bescheinigung ab dem dritten Tag der AU gefordert und wie in Ihrem Beispiel ist die Entgeltfortzahlung ab dem ersten Tag möglich. Von dieser Regelung kann abgewichen werden, in der Form, dass ab dem ersten Tag bereits eine Bescheinigung erforderlich ist.

Wie erfolgt nächstes Jahr die Übermittlung der Krankmeldung von Ihnen, wenn die Gehaltsmeldungen über ein Steuerebüro erfolgen und nicht über das Unternehmen selbst?

Zunächst einige Informationen zum zeitlich geplanten Ablauf der elektronischen AU-Bescheinigung: Der ab dem 01. Januar 2022 in Kraft tretende § 109 SGB IV n.F. sieht vor, dass die Krankenkasse nach Eingang der Arbeitsunfähigkeitsdaten eine Meldung zum Abruf für den Arbeitgeber zu erstellen hat, die insbesondere die folgenden Daten enthält: 1. den Namen des Beschäftigten, 2. den Beginn und das Ende der Arbeitsunfähigkeit, 3. das Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit und 4. die Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung. In einem zweiten Schritt entfällt die Vorlagepflicht der AU in Papierform des Arbeitnehmers: Ab dem 01.01.2022 ist der Arbeitnehmer nicht mehr dazu verpflichtet, seine AU in Papierform beim Arbeitgeber vorzulegen. Für Beweisführungszwecke bekommt der Arbeitnehmer dennoch einen „Gelben Schein“ in Papierform. Die Anzeigepflicht des Arbeitnehmers, sich unverzüglich beim Arbeitgeber krank zu melden, bleibt jedoch weiterhin unverändert.

Diese Änderungen gelten nur für gesetzlich Krankenversicherte.

Spätestens ab dem 1. Juli 2022 sollen Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung elektronisch von der jeweiligen Krankenkasse übermittelt bekommen. Sofern der Arbeitgeber Kenntnis erlangt, dass der Arbeitnehmer beim Arzt war und dieser eine Arbeitsunfähigkeit festgestellt hat, ist er berechtigt, die Daten bei der Krankenkasse abzurufen. Dieser Abruf erfolgt mit dem Entgeltabrechnungsprogramm. Die elektronischen Daten des Arztes, die bei der Krankenkasse vorliegen, liegen nach dem Abruf in elektronischer Form im Abrechnungsprogramm vor.

Zukünftig müssen Arbeitgeber bzw. die von ihnen beauftragten Steuerberater also selbst aktiv werden.

Die vom Arbeitgeber beauftragten Steuerberater müssen künftig also sicherstellen, dass sie vom Mandanten Informationen darüber erhalten, welche Arbeitnehmer sich krankgemeldet haben und wer davon länger als drei Tage krank sein wird, sofern keine Verpflichtung besteht, bereits ab dem ersten Tag die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt feststellen zu lassen. Abhängig von dieser Information müssen dann die AU-Daten bei den Krankenkassen abgerufen werden.

Was passiert, wenn MA seine Krankmeldung nicht bei der Krankenkasse abgibt? Wie wird dann die Vorerkrankung ermittelt?

Wenn Arbeitnehmer eine Krankmeldung nicht bei der Krankenkasse abgeben, dann kann von unserer Seite auch keine Prüfung des Krankheitszusammenhangs erfolgen. Bitte weisen Sie also Ihre Arbeitnehmer nach Möglichkeit nochmal ausdrücklich darauf hin, dass diese die gelbe Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung unbedingt bei ihrer Krankenkasse abzugeben haben. Ab dem 1.10.2021 findet dann eine maschinelle Meldung vom Arzt an die Krankenkasse statt, so dass diese Problematik danach nicht mehr vorkommen dürfte.

Ausgleichsverfahren

Ich habe eine Frage zur U1- Pflicht. Wir hatten Anfang des Jahres unter 30 Mitarbeiter und die Firma wurde als U1- pflichtig gestuft. Im Moment haben wir die Grenze über 30 Mitarbeiter überschritten. Was kann man jetzt machen, da die Wahl nur einmal im Jahr getroffen werden kann. Darf man immer noch den Antrag auf Erstattung bei der Kasse stellen?

Beurteilungszeitraum für die Teilnahme am U1-Ausgleichsverfahren ist das Vorjahr. Die Beurteilung erfolgt immer zu Jahresbeginn und gilt dann für das gesamte Kalenderjahr. Sie können also weiterhin Anträge einreichen.

Wählt der AG immer pro Person einen U1-Erstattungssatz oder pro Krankenkasse?

Die Wahl des U1-Erstattungssatzes kann nur pro KK für alle dort versicherten AN erfolgen.

Mein Mitarbeiter wird am 25. d. Monats krank, wenn ich die Löhne bereits gemacht habe, wie kann ich die das Entgelt von AOK zurückfordern?

M.E. am besten über eine Korrekturabrechnung, mit der dann der Antrag auf Erstattung der verauslagten EFZ bei der zuständigen KK angestoßen wird (U1-Verfahren).

Wenn ich während eines Sabbaticals krank werde - das wäre ja keine beitragspflichtige Zeit - muss ich das dann an den AG melden und der bekommt eine AAG Erstattung? Also genau wie während der ganz normalen Beschäftigung?

Wenn Sie während des Sabbaticals weiterhin Arbeitsentgelt aufgrund eines zuvor angesparten Wertguthabens erhalten, bekommen Sie dieses AE auch während einer Freistellung. Ist in der Wertguthabenvereinbarung geregelt, dass Sie das verminderte AE auch während einer Arbeitsunfähigkeit erhalten, scheidet eine AAG-Erstattung aus. Wäre vereinbart, dass die Freistellung im Rahmen des Sabbaticals bei einer Arbeitsunfähigkeit endet, dann müsste normale Entgeltfortzahlung geleistet werden mit Erstattungsanspruch nach dem AAG.

Wir sind ein Betrieb mit noch unter 30 Mitarbeitern, sollten wir die Grenze überschreiten, müssen wir hier einen Antrag stellen bzw. kann man unterjährig aus der Umlage 1 aussteigen?

Die Beurteilung ist immer zum Jahreswechsel anhand der Vorjahreswerte von ihnen als Arbeitgeber durchzuführen. Unterjährig können Sie nicht aus der U1 aussteigen. Ein gesonderter Antrag ist nicht notwendig. Zu empfehlen ist eine rechtzeitige Information der betreffenden Umlagekassen in Ihrem Betrieb. Sie müssen dies aber für die nächste Betriebsprüfung in ihren Lohnunterlagen dokumentieren.

Arbeitnehmeranzahl im letzten Jahr im Durchschnitt oder wie viele sind am 31.12. beschäftigt (für U1 oder U2)?

An der Umlage 2 nimmt jeder Betrieb teil. Hier gibt es keine Ausnahmen. Bei der Umlage 1 sind die ANRECHENBAREN Arbeitnehmer jeweils zum 1. eines Monats zu berücksichtigen. Wird an mindestens acht Monaten des Vorjahres die Zahl 30 nicht überschritten, nimmt der Arbeitgeber an der Umlage 1 teil.

Was bedeutet nochmal Umlagepflicht U1 und U2?

Mit dem Umlageverfahren U1 sollen Klein- und Mittelbetriebe mit bis zu 30 Beschäftigten von den Lohnfortzahlungskosten entlastet werden, die Teilnahme für diese Betriebe ist verpflichtend. Am Umlageverfahren U2 nehmen alle Betriebe unabhängig von der Betriebsgröße teil. Dieses Umlageverfahren erstattet Arbeitgebern die finanziellen Belastungen eines Betriebes durch Mutterschaftszeiten (Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld und den Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten). Weitere Informationen finden Sie auf unserem Fachportal unter

[Entgeltfortzahlung und Ausgleichsverfahren Überblick | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

Zählen bei der GmbH die Gesellschafter-Geschäftsführer zur Berechnung der anrechenbaren Mitarbeiter U1 dazu?

GmbH-Geschäftsführer (auch Gesellschafter-Geschäftsführer und Fremdgeschäftsführer) werden nicht bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl für die Teilnahme am U1-Ausgleichsverfahren mitgezählt.

Und was ist mit freiwillig versicherten Geschäftsführern?

Die werden auch nicht berücksichtigt, unabhängig davon, ob sie privat oder gesetzl. krankenversichert sind. Ebenso wenig spielt der sozialversicherungsrechtliche Status eine Rolle (sv-pfl. oder sv-fei). Das hängt damit zusammen, dass das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG), in dem die U1/U2-Erstattungen geregelt sind, an das Arbeitsrecht anknüpft. Hier zählen (GmbH-)Geschäftsführer nicht zum angesprochenen Personenkreis.

U2-Umlage für einen privat Versicherten Pflicht?

Für privat kranken- und pflegeversicherte Arbeitnehmer sind ebenso auch Umlagen zu zahlen. Für Privatversicherte ist die Krankenkasse zuständig, zu der die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge abgeführt werden

Was ist mit "Betrieb" bei den Teilnahmegrenzen zu U1 und U2 genau gemeint? Bei Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten jede einzelne Betriebsstätte?

Für die Teilnahme am U2-Ausgleichsverfahren gibt es - anders als beim U1-Verfahren - keine Begrenzung der Beschäftigtenzahl. Zum U1-Verfahren: Haupt-, Neben- bzw. Zweigbetriebe zählen zusammen als ein Betrieb. Hat ein Arbeitgeber mehrere Betriebe, so werden die Arbeitnehmer in den einzelnen Betrieben zusammengerechnet. Dabei ist es unerheblich, ob die Beschäftigten der einzelnen Betriebe bei einer oder bei verschiedenen Krankenkassen versichert sind. Es wird somit allein auf die Person des Arbeitgebers abgestellt. Addiert werden mehrere Betriebe des gleichen Arbeitgebers und die Angestellten im Haushalt, wenn die Betriebe als Einzelunternehmen geführt werden. Bei juristischen Personen mit rechtlicher Selbstständigkeit ist dagegen eine eigenständige Beurteilung anzustellen, unabhängig davon, ob sie gegebenenfalls einem Konzern angehören oder - im Falle einer GmbH – ob die einzige Gesellschafterin (Trägergesellschaft) ebenfalls Arbeitnehmer beschäftigt bzw. einen wesentlich höheren Personalbestand hat.

Eine Firma mit bis zu 30 anrechenbaren Mitarbeitern wird am 01.06.2021 mit einem anderen Unternehmen (30 anrechenbare Mitarbeiter) fusioniert. Ändert sich die Umlagepflicht U1 zum 01.06.2021 oder erst ab 01.01.2022 fällt diese weg?

Wenn durch die Fusion eine Neugründung stattfindet, erlischt die Umlagepflicht für die übernommenen Betriebe. Für den neu gegründeten Betrieb, wenn also neue juristische Person entstanden ist, muss ab dem Zeitpunkt der Neugründung eine Feststellung zur Teilnahme getroffen werden: bei Errichtung eines Betriebes im Laufe eines Kalenderjahres nimmt die neue juristische Person in diesem Kalenderjahr am Ausgleichsverfahren teil, wenn nach der Art des Betriebes anzunehmen ist, dass während der überwiegenden Zahl der noch verbleibenden Monate dieses Kalenderjahres nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt werden (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 4 AAG). Die voraussichtliche Zahl der Arbeitnehmer ist sorgfältig zu schätzen. Die danach getroffene Entscheidung bleibt auch dann für das gesamte Kalenderjahr maßgebend, wenn später die tatsächlichen Verhältnisse von der Schätzung abweichen. Weitere Einzelheiten, insbesondere, ob durch die Fusion eine neue juristische Person entstanden ist, sollten Sie mit den beteiligten Umlagekassen klären.

Meine Frage war, ob die Kosten für U1+U2 Umlage mit zurückerstattet werden?

Nein, es erfolgt keine Erstattung der Umlagebeiträge für U1+U2. Beim einem Beschäftigungsverbot (U2) werden aber die auf den beitragspflichtigen Mutterschutzlohn entfallende Arbeitgeberanteile entweder in tatsächlicher Höhe oder mit einer Pauschale erstattet, das hängt von der jeweiligen Satzung der Ausgleichskasse ab. Beim U1-Verfahren können auch die auf das fortzuzahlende und erstattungsfähige Arbeitsentgelt entfallenden AG-Anteile erstattet werden (satzungsabhängig).

Bezüglich der Umlagen U1 U2 und Insolvenzgeldumlage ist die Abgeltung doch als Einmalbezug zu sehen. Wo kann man das entnehmen?

Urlaubsabgeltungen, die Arbeitnehmer für nicht in Anspruch genommenen Urlaub erhalten, gelten als Arbeitsentgelt. Beitragsrechtlich stellen sie eine Einmalzahlung dar und sind im Monat der Auszahlung der Beitragspflicht zu unterwerfen. Urlaubsabgeltungen, die wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, sind beitragsrechtlich ebenfalls als Einmalzahlung zu behandeln und dem letzten Lohnabrechnungszeitraum zuzuordnen. Im Ergebnis fallen somit aus einer Urlaubsabgeltung weder U1-noch U2-Beiträge an (vgl. § 7 Abs. 2 Satz 2, letzter Satzteil AAG). Insolvenzgeldumlage fällt dagegen auch aus Einmalzahlung an.

Zählen Minijobber auch zu U1?

Bei der Umlage U1 werden grundsätzlich alle Mitarbeiter berücksichtigt, die einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben. Hierzu zählen auch Minijobber, die allerdings entsprechend ihrer jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit wie folgt berücksichtigt werden: bis zu 10 Stunden mit dem Faktor 0,25, bei nicht mehr als 20 Stunden mit dem Faktor 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit dem Faktor 0,75. Dies gilt entsprechend für sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte. Die sozialversicherungsrechtliche Stellung und die Krankenkassenzugehörigkeit der einzelnen Arbeitnehmer spielen dabei keine Rolle.

Wie ist das mit EBZ bei Auszahlung von Überstunden? Die Rentenprüfung hat das beanstandet bei meiner Firma?

Überstunden sind natürlich auch beitragspflichtig zu den Umlagen. Dies gilt auch dann, wenn die Überstunden aufgrund einer Vereinfachungsregelung wie Einmalbezüge behandelt werden, sie verlieren deshalb nicht den Charakter eines laufenden Arbeitsentgelts. Aus diesem Grund fallen aus den Überstunden trotzdem Umlagebeiträge an. Im Übrigen ist der Durchschnitt der letzten drei Kalendermonate auch bei regelmäßig anfallenden Überstunden bzw. S/F/N-Zuschlägen bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung zu berücksichtigen, d.h. ein Durchschnitt dieser Zuschläge / Überstunden ist auch bei der EFZ im Krankheitsfall auszuführen.

Wir sind eine öffentliche Verwaltung und haben auch U2-Erstattungen. Es wurde gesagt, dass die öffentlichen Behörden davon ausgeschlossen sind. Wie ist das zu verstehen?

Einen Ausschluss für öffentlich-rechtliche AG oder deren Verbände gibt es nur im Bereich der Erstattung von EFZ, also bei der Ausgleichskasse U1, nicht bei U2 (Zuschuss Mutterschaftsgeld bzw. Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverbot), vgl. Sie hierzu § 11 Abs. 1 Nr. 1 ff AAG.

Männer und U2 bestimmt nicht, oder habe ich was verpasst?

Auch für Männer muss U 2 bezahlt werden. Gleichheitsgrundsatz, dass AG nur Männer einstellt, um keine U 2 Beiträge bezahlen zu müssen.

Wie geht man vor, um den geeignetsten Umlagesatz festzulegen?

Hier gibt es keinen "richtigen" oder "falschen" Umlagesatz. Bei der Wahl können sich Arbeitgeber an den Bruttoarbeitsentgelten und der Häufigkeit der Erkrankungen orientieren. Sind Arbeitnehmer z.B. häufig erkrankt, macht ggf. ein höherer Erstattungssatz Sinn. Damit ist allerdings auch der Beitrag höher. Sind die Entgelte sehr hoch, macht ggf. ein niedriger Satz Sinn. Ihr AOK-Firmenkundenberater berät Sie gerne.

AG Zuschuss BAV - wird der auch erstattet?

Aufwendungen, die ein Arbeitgeber im Falle der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten leistet, um dem Arbeitnehmer oder diesem nahestehende Personen für den Fall der Invalidität, des Alters oder des Todes abzusichern, zählen zum Arbeitsentgelt. Folglich gehören Zuwendungen des Arbeitgebers an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen grundsätzlich zu den erstattungsfähigen Aufwendungen nach dem AAG.

Beiträge der Arbeitnehmer zur betrieblichen Altersversorgung, die durch eine Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG finanziert werden, mindern nicht das erstattungsfähige Arbeitsentgelt. Die im Falle einer Entgeltumwandlung dem Arbeitgeber ersparten Anteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die in pauschalierter Form zugunsten des Arbeitnehmers an die Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung) weiterzuleiten sind (§ 1a Abs. 1a BetrAVG), gehören zu den erstattungsfähigen Aufwendungen. Weitere Einzelheiten zu diesem Thema finden Sie in Abschnitt 1.6.7 (Seite 21ff) der Grds. Hinweise des GKV-Spitzenverbandes zum Ausgleichsverfahren der AG-Aufwendungen im U1/U2-Verfahren vom 19.11.2019, das Sie auf unserem Fachportal abrufen können unter [Rundschreiben 2019 | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

U2 Erstattung auch wenn Gehalt oberhalb der BMG?

Korrekt. Es erfolgt keine Begrenzung auf die BBG der Rentenversicherung. Die Höhe der Erstattung darf eine Krankenkasse nicht durch Satzungsregelungen beschränken. Hingegen kann eine Satzungsregelung getroffen werden, die eine pauschale Erstattung des von den Arbeitgebern zu tragenden Teils des Gesamtsozialversicherungsbeitrags für das nach § 18 MuSchG gezahlte Arbeitsentgelt (= Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverbot) vorsieht (vgl. § 9 Abs. 2 Nr. 2 AAG). Die pauschale Erstattung kann auch ohne Berücksichtigung von Beitragsbemessungsgrenzen vorgesehen sein.

Mutterschutz - Schutz des Arbeitsverhältnisses

Wenn das Ausbildungsverhältnis während der Mutterschutzfrist endet, endet dann das Ausbildungsverhältnis trotzdem, wie im Ausbildungsvertrag geregelt?

U.E. ja, da das Ausbildungsverhältnis durch normalen Zeitablauf und nicht durch eine während der Schwangerschaft ausgeschlossene Kündigung endet (§ 21 BBiG).

Wie lange dauert das Kündigungsverbot bei Fehlgeburt?

Bei einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche ist eine Kündigung bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Fehlgeburt unzulässig.

Kündigungsverbot auch bei Minijob - Schwangerschaft?

Ja, es kommt nicht auf den Umfang der Beschäftigung an!

Wenn der AG von der Schwangerschaft nichts weiß, kündigt und die AN sagt dann, dass sie schwanger ist, Kündigungsschutz ja/nein?

Innerhalb von 14 Tagen nach der Kündigung kann die Schwangerschaft von der Arbeitnehmerin noch gemeldet werden, dann besteht trotzdem Kündigungsschutz (§ 17 Abs. 1 Satz 1 MuSchG) und die Kündigung wäre unzulässig.

Wenn versäumt wird, die Elternzeit zu beantragen, kann die Arbeitnehmer gekündigt werden?

Es gilt grundsätzlich ein generelles Kündigungsverbot bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung (§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 MuSchG). Weitere Fragen klären Sie bitte mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Ich finde es muss noch ein Hinweis auf die Mitteilungspflicht des AG an die Behörde hingewiesen werden. Jede Schwangerschaft ist der Bezirksregierung anzuzeigen.

Vielen Dank für den Hinweis, das ist natürlich korrekt. Nach § 27 Abs. 1 MuSchG muss der Arbeitgeber unverzüglich nach Bekanntgabe der Schwangerschaft durch die werdende Mutter die Schwangerschaftsmitteilung an die zuständige Behörde (z.B. in Nordrhein-Westfalen die Dezernate 56 der Bezirksregierungen, in Hamburg das Amt für Arbeitsschutz oder in Bayern an das für Sie als Arbeitgeber zuständige Gewerbeaufsichtsamt München) senden.

Erwirbt die Arbeitnehmerin während der gesamten Schutzfrist (99 Tage) weiter Urlaubsanspruch?

Während der Schutzfristen und während der Beschäftigungsverbote wird ein Urlaubsanspruch weiter erworben. Während der Elternzeit nicht!

Muss der Betrieb die Arbeitnehmerin nach dem Mutterschutz wiedereinstellen? Oder kann dieser sage, dass er Sie nicht mehr "gebrauchen kann"?

Nach § 18 Abs. 1 BEEG gilt folgendes: Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. Der Kündigungsschutz nach Satz 1 beginnt 1. frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und 2. frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes. Während der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen (§ 19 BEEG).

Falls keine Elternzeit verlangt worden ist, gilt ein Kündigungsschutz mindestens bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung.

Gibt es von der AOK zufällig ein Musterschreiben an Schwangere mit allen wichtigen Informationen?

Ein solches Musterschreiben gibt es zwar nicht, aber auf unserem Fachportal finden Sie z.B. zum Thema „Gefährdungsbeurteilung“ wichtige Infos [Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz | AOK - Die Gesundheitskasse](#). Des Weiteren halten wir in unserer Fachbroschüre „Mutterschutz und Ausgleichsverfahren“ weitere wichtige Infos für Sie bereit. Um diese Broschüre kostenfrei herunterladen oder bestellen zu können, melden Sie sich bitte zuvor bei unserem kostenfreien Mehrwert-Angebot AOK-eDialog an unter [Registrierung für den exklusiven Bereich | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

Frage zur Kündigungsfrist bei schwangeren Mitarbeiterinnen: Das Unternehmen besteht aus 8 Mitarbeitern (gilt dann als Kleinbetrieb, richtig? Kündigungsschutzgesetz findet dann keine Anwendung, richtig?). Das Arbeitsverhältnis besteht seit 01.09.2019; Probezeit endete zum 31.12.2019; Kündigungsfrist laut Arbeitsvertrag drei Monate auf den Schluss eines Kalendervierteljahres. Muss bei der Kündigungsfrist nun der Mutterschutz beachtet werden? Kann evtl. erst nach der Elternzeit gekündigt werden? Wann ist der nächstmögliche Zeitpunkt für eine Kündigung, wenn das Unternehmen 8 Mitarbeiter hat?

Hierzu enthält das MuSchG in § 17 klare Informationen: (1) Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig 1. während ihrer Schwangerschaft, 2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und 3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft. Das bedeutet in Ihrem Fall als nächstmöglichen Zeitpunkt für eine Kündigung der Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung. Unerheblich ist, dass das KüSchG bei Ihnen keine Anwendung findet, da der Mutterschutz vorrangig zu beachten ist.

Wenn ich eine Elternzeitwiederkehrerin nicht einsetzen kann, weil sie noch weiterhin stillt, wie kann man damit umgehen? fällt das dann auch unter ein individuelles Beschäftigungsverbot? wie lange ist dies möglich? bestimmt das die Arbeitnehmerin selbst?

Das individuelle Beschäftigungsverbot kann nur der Arzt verfügen. Unabhängig hiervon hat der Arbeitgeber eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten 12 Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber 2-mal täglich für eine 1/2 Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Nach § 23 Abs. 1 S. 1 MuSchG darf bei der stillenden Arbeitnehmerin kein Entgeltausfall eintreten.

Beschäftigungsverbot und Mutterschutzlohn

Was ist mit Corona? Zählt das zu den allgemeinen Lebensrisiken oder greift sofort ein Beschäftigungsverbot?

Auch hier ist es wieder vom individuellen Arbeitsplatz abhängig (Sicherheitsabstand kann eingehalten werden, Kundenkontakt)

Wie bemisst sich das Gehalt, dass ich im Fall eines betrieblichen Beschäftigungsverbotes bis zum Beginn des Mutterschutzes bezahlen muss? Krankengeld kommt hier nicht zum Tragen, richtig?

Krankengeld kommt beim Beschäftigungsverbot nicht zum Tragen. Der Mutterschutzlohn soll die Mutter so stellen, als hätte sie während der Zeit des Beschäftigungsverbots gearbeitet. Deshalb zieht man den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen bzw. drei Monate als Berechnungsbasis heran, die vor dem Monat liegen, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Nicht berücksichtigt werden hingegen Einmalzahlungen, die keine Gegenleistung für die Arbeitsleistung darstellen (z. B. Urlaubsgeld, Gewinnbeteiligung). Ebenso bleiben reine Aufwandsentschädigungen außen vor.

Ich erlebe immer wieder in der Beratung von Schwangeren, dass es Betriebe gibt, die trotz Gefährdung kein Beschäftigungsverbot aussprechen.

Dies wäre in Ordnung, wenn die Schwangere an einem anderen Arbeitsplatz weiterhin eingesetzt werden kann, dies wäre auch vorrangig vor einem betrieblichen Beschäftigungsverbot. Stellt der Arzt ein Beschäftigungsverbot aus, hat der Arbeitgeber diese Möglichkeit nicht.

Besteht während eines individuellen Beschäftigungsverbots Urlaubsanspruch?

Diese Zeiten zählen auch als Beschäftigungszeiten -> somit keine Kürzung des Urlaubsanspruchs, vgl. § 24 MuSchG.

Wir haben eine Beschäftigte mit teilweise individuellem Beschäftigungsverbot. Wir zahlen den Lohn ganz normal aus, als ob die Beschäftigte voll arbeiten würde und beantragen dann die Erstattung über die U2. Ist das korrekt? Muss auf der Lohnabrechnung irgendein Hinweis erscheinen, dass es sich um Mutterschutzlohn handelt (wegen Steuer etc.)?

Das ist korrekt, die Schwangere im Beschäftigungsverbot darf nicht schlechter gestellt werden, wie wenn sie voll weiterarbeitet. In der Lohnabrechnung sollte dies auch als Mutterschutzlohn ersichtlich sein, da dies ja die Grundlage für die Erstattung der Umlage ist. Der Mutterschutzlohn unterliegt wie normales AE der Besteuerung.

Kann ein individuelles Beschäftigungsverbot vom Arzt auch nur auf Hauptbeschäftigung ausgestellt werden, sodass im Nebenjob weitergearbeitet werden kann?

Wenn der Arzt ein individuelles Beschäftigungsverbot ausstellt, gilt dieses generell, da er eine Gefahr für Mutter oder Kind sieht. Bei einem arbeitsplatzbezogenen (betrieblichen) Beschäftigungsverbot wäre dies aber durchaus denkbar, wenn die Tätigkeit im Nebenjob keine Gefahr darstellt.

Das betriebliche Beschäftigungsverbot sollte aber das "letzte Mittel" darstellen, oder? Kann ein Arzt sagen, der Arbeitgeber soll das BV aussprechen?

Nachdem Ihre Arbeitnehmerin Ihnen die Schwangerschaft mitgeteilt hat, sind Sie umgehend verpflichtet eine Gefährdungsbeurteilung nach § 10 MuSchG durchzuführen. Kommen Sie zum Ergebnis, dass eine Gefahr für die Mutter besteht und ein anderweitiger Arbeitsplatz ist nicht vorhanden, dann haben Sie als Arbeitgeber ein Beschäftigungsverbot auszusprechen. Bei Fallgestaltungen, in denen am Arbeitsplatz keine Gefährdung für die Mutter besteht, kann es aus anderen Gründen (gesundheitliche...) notwendig sein, ein Beschäftigungsverbot auszusprechen. Dies erfolgt in aller Regel durch den behandelnden Frauenarzt.

Frage Berechnung Geld bei Beschäftigungsverbot. Fließen in die 3 Monatsdurchschnittsberechnung auch Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge mit ein?

Ja, auch bei diesen Bezügen ist der Durchschnitt mit in die Berechnung einzubeziehen, da die Arbeitnehmerin durch das Beschäftigungsverbot nicht schlechter gestellt werden soll, wie wenn sie arbeiten würde.

In welcher Form muss das betriebliche Beschäftigungsverbot dokumentiert werden?

Es muss schriftlich fixiert und der Mitarbeiterin zugestellt werden.

"Vor Eintritt der Schwangerschaft" ist 3 Monate bevor der Arbeitgeber es wusste oder tatsächlich 3 Monate vor der Schwangerschaft?

Zur Berechnung des Mutterschutzlohnes bei Beschäftigungsverboten werden die letzten 3 Monate vor der Schwangerschaft herangezogen. Der Zeitpunkt, ab dem der AG von der Schwangerschaft erfährt, dürfte aber nahezu mit Kenntnis hierüber identisch sein, da die schwangere ANin nach § 15 Abs. 1 MuSchG verpflichtet ist, ihren AG möglichst zeitnah über ihre Schwangerschaft zu informieren.

Krankheit während des Beschäftigungsverbotes wie wird damit umgegangen?

Ein von einem Arzt ausgesprochenes Verbot der Beschäftigung der werdenden Mutter löst nur dann einen Anspruch auf Zahlung von Mutterschutzlohn aus, wenn ein normaler Schwangerschaftsverlauf vorliegt. Verläuft die Schwangerschaft hingegen anomal, treten insbesondere über das übliche Maß hinausgehende Beschwerden oder krankhafte Störungen auf, so handelt es sich um eine Krankheit im arbeitsrechtlichen Sinne. Diese kann einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auslösen. Dann ist die AU vorrangig. Die Abgrenzung ist oft schwierig und kann nur im Einzelfall beurteilt werden.

Schutzfrist

Ich habe eine AN mit befristetem Vertrag, die schwanger ist. Die Mutterschutzfrist geht über die Vertragsdauer hinaus. Dann "muss" ich doch die Versicherte ggf. bis zum Ende der Elternzeit beschäftigen, oder?

Nein, bei befristeten Verträgen läuft das Beschäftigungsverhältnis aus. Für die Mitarbeiterin bleibt das Versicherungsverhältnis bei Ihrer Krankenkasse dennoch aufgrund des Mutterschaftsgeldbezuges bestehen.

Gilt die Schutzfrist nach der Geburt auch bei Totgeburten?

Eine Totgeburt liegt vor, wenn das Geburtsgewicht mindestens 500 Gramm beträgt oder die Geburt ab der 24. Schwangerschaftswoche erfolgt. Bei einer Totgeburt gilt die allgemeine Schutzfrist nach der Entbindung. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmerin in dieser Zeit normalerweise nicht beschäftigen. Während der Schutzfrist hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss. Die Beschäftigte kann jedoch auf Ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf dieser Schutzfrist wieder beschäftigt werden (frühestens ab der dritten Woche nach der Entbindung), wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegenspricht. Die Frau kann diese Einwilligung jederzeit auch widerrufen (§ 3 Abs. 4 MuSchG). Ob es sich um eine Fehl- oder um eine Totgeburt handelt, hängt von dem ärztlichen Zeugnis ab.

Wann spricht man von einer Frühgeburt

Unter Frühgeburt ist eine Entbindung zu verstehen, bei der das Kind ein Geburtsgewicht unter 2.500 g hat. Diesen Entbindungen sind solche gleichzusetzen, bei denen das Kind trotz höheren Geburtsgewichtes wegen noch nicht voll ausgebildeter Reifezeichen (an Rumpf, Haut, Fettpolstern, Nägeln, Haaren und äußeren Geschlechtsorganen) oder wegen verfrühter Beendigung der Schwangerschaft einer wesentlich erweiterten Pflege bedarf. Bei Mehrlingsgeburten liegt eine Frühgeburt dann vor, wenn mindestens eines der Kinder ein Geburtsgewicht unter 2.500 g hat.

Wenn die Schwangere in der Schutzfrist vor der Geburt arbeiten will, wird die Arbeitszeit dann auch an die Schutzfrist nach der Geburt angehängt?

Nein, dies geht nicht, Sie kann vor der Entbindung freiwillig arbeiten, hierdurch verlängert sich aber die Schutzfrist nach der Geburt nicht.

Wie verändert sich die Schutzfrist, wenn die Frühgeburt vor den 6 Wochen des errechneten Geburtstermins ist?

Dann wird die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommene Schutzfrist an die Schutzfrist nach der Entbindung (dann 12 Wochen) angehängt: damit kommt die Schwangere auf ihre regulären Schutzfristen.

Was, wenn sich eine Mitarbeiterin bereits in der Schutzfrist vor der Entbindung befindet und dann der Entbindungstermin durch ärztliches Zeugnis auf ein späteres Datum festgesetzt wird. Muss sie dann wieder zurück zur Arbeit kommen?

Der Beginn des Mutterschutzes wird gesetzlich vom voraussichtlichen Entbindungstermin bestimmt. Hat sich der Arzt geirrt und bescheinigt einen späteren Geburtstermin, würde sich der SF-Beginn nur dann verändern, wenn diese berichtigte Mitteilung des Arztes vor dem ursprünglich bescheinigten 6-Wochen - Termin erfolgt. Die Schutzfrist nach der Entbindung (8 Wochen) berechnet sich nach dem Entbindungstag.

Wie läuft es während der Schutzfrist, wenn der AN weiterarbeitet? Erhält er für diese Zeit weiter sein normales Entgelt vom Arbeitgeber?

In beiderseitigem Einvernehmen kann in der Schutzfrist **vor** der Entbindung weitergearbeitet werden. Dann ist das ganz normale Entgelt zu zahlen und der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ruht. Eine (freiwillige) Beschäftigung während der Schutzfrist nach der Entbindung ist nicht möglich!

Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss

Müssen Tarifierhöhungen bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes mit eingerechnet werden?

Diese werden sowohl beim Mutterschaftsgeld als auch beim Zuschuss zum Mutterschaftsgeld berücksichtigt, wenn die Tarifierhöhung während des Berechnungszeitraums wirksam wird. Das gilt entsprechend für rückwirkende Tarif-/Entgelterhöhungen.

Unterschied Mehrarbeits- und Überstundenvergütung?

Von Mehrarbeit im arbeitsrechtlichen Sinn spricht man, wenn die gesetzliche Höchst Arbeitszeit überschritten wird. Überstunden hingegen sind die Überschreitung der für den Arbeitnehmer aufgrund Tarifvertrags, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag geltenden regelmäßigen Arbeitszeit.

Folie 47: Auch zwischenzeitliche Erhöhung Tarifentgeltes wird nicht berücksichtigt? MU-Zuschuss identisch wie beim ersten Kind?

Ich nehme an, Sie sprechen das Bsp. 9 an. Wie ausgeführt, wird als Grundlage für die Berechnung stets das höhere Entgelt, in aller Regel das AE vor SF-Beginn Kind 1 herangezogen. Danach erfolgte Tarifierhöhungen würden nur dann berücksichtigt werden, wenn als Grundlage das evtl. höhere AE während einer zulässig ausgeübten Teilzeit-Beschäftigung während der Elternzeit des 1. Kindes heranzuziehen wäre.

Wenn das Nettoarbeitsentgelt neben dem Monatsgehalt auch einen PKW, Fahrgeld, 44 € enthält, welcher Betrag zählt dann zum Nettoarbeitsentgelt?

Sachleistungen wie Dienstwagen zählen ebenso wie Sachbezüge in Höhe des Freibetrages von 44 € mtl. zum gesetzl. NettoAE, da sie regelmäßiger Bestandteil der Gesamtvergütung sind.

Muss der AG bei privat versicherter Mitarbeiterin den gleichen AG-Zuschuss wie bei gesetzlich versicherter Mitarbeiterin zahlen, oder muss er auch die 13 € zahlen, die sonst die Krankenkasse zahlt?

Die AN erhält eine einmalige Pauschale von 210 € vom Bundesamt für Soziale Sicherung und hat keinen Anspruch auf laufendes Mutterschaftsgeld. Damit der Arbeitgeber trotz des niedrigeren Mutterschaftsgeldes bei einer privat versicherten Arbeitnehmerin nicht schlechter gestellt ist, geht man bei der Berechnung des AG-Zuschusses zum Mutterschaftsgeld fiktiv von einem kalendertäglichen Mutterschaftsgeld von 13 € aus. Somit analoges Verfahren wie bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmerinnen.

Beträgt das Mutterschaftsgeld auch 13 €/Tag, wenn der Nettolohn pro Tag niedriger ist?

Nein, in diesem Fall nicht. D.h. erst ab einem mtl. Netto-AE von mind. 390,00 € (30 x 13,00 €) gibt es ein kalendertägliches Mutterschaftsgeld von 13 €.

Was ist, wenn der AN einen Hauptjob und Minijob hat, bekommen beide AG die Erstattung über die U2, wenn ja wo kann ich das nachlesen, bzw. zur Vorlage beim Arbeitgeber, da der AG beim Minijob im Mutterschutz nicht bezahlen will bzw. meint, der AN hat darauf keinen Anspruch.

Auch der AG aus dem Minijob hat einen Zuschuss zum MG zuzahlen, den er über die Ausgleichkasse U2 der Minijobzentrale auf Antrag erstattet bekommt. Hierfür zahlt er ja auch die entsprechenden U2-Beiträge. Wenn der Minijob der Kasse bekannt ist, teilt die Kasse den beteiligten Arbeitgebern die jeweilige Zuschusshöhe mit. Weiter Infos unter https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/02_gewerblich/03_infos_fuer_arbeitgeber_und_entgeltabrechner/05_welche_absicherung/02_arbeitgebersversicherung/node.html

Kann ein AN mit Haupt- und Minijob auch die 210 Euro beim Bundesversicherungsamt beantragen??

Nein, denn i.d.F. besteht Anspruch auf laufendes Mutterschaftsgeld von 13,00 € täglich mit entsprechendem AG-Zuschuss zum Ausgleich bis zum gesamten Netto-AE aus beiden Beschäftigungen. Anspruch auf die 210 Euro vom Bundesamt für Soziale Sicherung besteht nur, wenn man kein Mitglied einer gesetzlichen KK ist, also entweder privat versicherte ANin oder „nur“ gesetzlich familienversichert ist (z.B. als ANin mit einem einzigen Minijob) <https://www.bundesamtsozialesicherung.de/de/mutterschaftsgeld/antrag-stellen/>

Wie berechnet sich das Mutterschaftsgeld beim zweiten Kind für einen AN, der sich in Elternzeit befindet?

Wenn Elternzeit laufend besteht, also nicht zum Schutzfristbeginn für das zweite Kind vorzeitig beendet wird, dann wird für das zweite Kind für die Dauer der Mutterschutzfristen nur das Mutterschaftsgeld der Krankenkasse (13 EUR täglich) bezahlt, aber nicht der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Einmaliger Festbetrag immer 210 bei PKV oder gar nichts? Kommt dies auf die PKV an?

Anspruchsberechtigt sind Frauen, die zu Beginn der sechswöchigen Mutterschutzfrist nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, sondern privat krankenversichert sind. Außerdem muss ein Beschäftigungsverhältnis bestehen. Es ist unabhängig bei welcher PKV jemand versichert ist.

Welche Krankenkasse erstattet dem AG denn den AG-Zuschuss, wenn die ANin privat versichert ist?

Die Krankenkasse, zu der die Sozialversicherungsmeldungen (BGRU 0110, 0010) erstattet werden. Zu dieser Kasse erfolgt auch die Abführung der Umlagebeiträge!

Bei einer familienversicherten ANin besteht kein Anspruch auf Mutterschutzgeld? Muss der AG hier aber wie bei privat Versicherten den Zuschuss zahlen?

Ja, denkbar ist ein solcher Fall bei einer familienversicherten Minijobberin mit einem regelmäßigen AE von mehr als 390 €. Angenommen sie hat ein mtl. AE von regelmäßig 450 €, dann bekommt sie einmalig Mutterschutzgeld von 210 € vom Amt für zivilges. Aufgaben. Der Zuschuss wird, wie gerade auch bei PKV versicherten Arbeitnehmern dargestellt, mit einem fiktiven Mutterschaftsgeld von 13 € kalendertäglich berechnet, mtl. also $30 \times 13 \text{ €} = 390 \text{ €}$. Die Minijobberin bekommt dann mtl. 60 € Zuschuss zum Mutterschutzgeld (450 € - 390 €).

Was passiert, wenn der AN voll sozialversicherungspflichtig bei AG 1 arbeitet und bei AG 2 einen Minijob hat und dann schwanger wird. Was muss der AG 1 und der AG 2 an Mutterschaftsgeld zahlen (angenommen bei AG 1 bekommt sie über 13 € am Tag)

Das Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 € wird im Verhältnis der beiden Nettoverdienste aufgeteilt, entsprechend die von beiden AG anfallenden Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld. Deren Höhe teilt die zuständige KK mit. Die Zuschüsse werden jeweils über die U2 von der KK, bei der die ANin selbst versichert ist und von der Minijob-Zentrale erstattet.

Führt eine vorher vereinbarte Tarifierhöhung, die während der Mutterschutzfrist eintritt, zu einer Neuberechnung des Mutterschaftsgeldes?

Nein, denn Berechnungszeitraum für das Mutterschaftsgeld wie auch für den AG-Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist der letzte abgerechnete Monat vor Schutzfristbeginn.

Eine Mitarbeiterin ist seit 2015 abwesend ist (Mutterschutz Kind 1 dann Elternzeit, dann MS Kind 2 dann EZ, MS Kind3, dann EZ Kind3 usw.) Sie hat seitdem keinen Tag mehr gearbeitet. Welcher Zeitraum ist maßgeblich für das Mutterschaftsgeld von der KK?

Für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes bzw. des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld ist der Lohn maßgebend, der vor der Schutzfrist des ersten Kindes gezahlt wurde. Zu berücksichtigen wären außerdem seither eingetretene Tariflohnerhöhungen.

Welche Leistungen erhält eine freiwillig gesetzlich versicherte Arbeitnehmerin?

Sie hat ganz normal Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld und auf das Mutterschaftsgeld der Krankenkasse.

Wie berechnet man den Mutterschaftsgeldzuschuss, wenn eine Mitarbeiterin einen geldwerten Vorteil hat, z.B. Firmenleasing eines KFZ?

Bei der Ermittlung des regelmäßigen Netto-AE werden Sachbezüge, wie z.B. ein überlassener Firmenwagen berücksichtigt. Darf die Arbeitnehmerin z.B. während der Schutzfristen den Firmenwagen für Privatfahrten weiterhin nutzen, zählt der ermittelte geldwerte Vorteil (1% des Anschaffungswertes) als weitergewährter Sachbezug. Durch den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und das tgl. Mutterschaftsgeld von 13,00 € ist der sog. SV-Freibetrag bereits aufgebraucht, so dass jede weitergewährte Leistung, wie überlassener Firmenwagen, beitragspflichtig wird, wenn der mtl. geldwerte Vorteil daraus die Bagatellgrenze von 50,00 € im Monat übersteigt (Rechtsgrundlage: § 23c SGB IV).

AN nimmt Mutterschutzfrist vor Geburt nicht in Anspruch, darf der AG dann trotzdem Mutterschaftsgeld beanspruchen?

Vor der Entbindung ist im beiderseitigen Einvernehmen (AN & AG) die Weiterarbeit möglich. In diesen Fällen ist ganz normal der Lohn zu zahlen. Ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld ruht in diesem Zeitraum.

Bekommt die Arbeitnehmerin Mutterschaftsgeld, wenn ihr Arbeitsvertrag (befristeter Vertrag) während der Schutzfrist endet?

Ja, durchaus. Der von Ihnen zu leistende Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld endet bei arbeitsrechtlich gültig befristeten Arbeitsverträgen zum Ende der Befristung. Die Krankenkasse hat jeweils am Tag nach dem Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes aus dem beendeten Arbeitsverhältnis heraus an die Versicherte zu zahlen bis zum Ende der Schutzfrist.

Wie verhält sich die Zahlung vom AG Zuschuss, wenn der AG Insolvenz anmeldet?

Kann der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Zahlung des Zuschusses für die Zeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder nach rechtskräftiger Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse bis zur zulässigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Zahlungsunfähigkeit nicht erfüllen, erhält die Frau den Zuschuss durch die Krankenkasse (§ 20 Abs. 3 Satz 2 MuSchG).

Für die Elternzeit des 1. Kindes wird Elterngeldplus geleistet (davor wurde Vollzeit gearbeitet) und die Mutter arbeitet 25h in Teilzeit. Während dieser Elternzeit wird ein 2. Kind geboren. Hat die 25h Teilzeit Arbeit bzw. das daraus resultierende geringer Entgelt (im Vergleich zur Vollzeit) einen Nachteil für die Berechnung der Höhe des Mutterschaftsgeldzuschusses und Elterngeldes des 2. Kindes?

Diese Frage kann ich Ihnen in erster Linie für die Höhe des Mutterschaftsgeldes bzw. AG-Zuschusses beantworten, wenn die Elternzeit für das 1. Kind wegen Inanspruchnahme der Schutzfrist für das 2. Kind vorzeitig beendet wird. Da das AE aufgrund der Teilzeit während der Elternzeit für das 1. Kind mit Sicherheit niedriger als vorheriger Vollzeitverdienst ist, wird in diesem Fall das höhere Vollzeit-AE für das Mutterschaftsgeld + Zuschuss herangezogen. Zur Auswirkung auf das Elterngeld: Wenn ein weiteres Kind geboren wird, kann zweimal Elterngeld bezogen werden: für jedes Kind einmal. Das bedeutet: Zusätzlich zum Elterngeld für das ältere Kind wird mindestens 300 Euro Basiselterngeld oder 150 Euro Elterngeld Plus pro Monat für das jüngere Kind gezahlt. Das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss für das 2. Kind werden zwingend mit dem Elterngeld verrechnet.

Für unsere Schwangere beginnt der Mutterschutz am 05.06., sie hat sich aber jetzt schon bis zum 14.06. krankschreiben lassen. Wie ist die AU hier zu handhaben?

Wird die Arbeitnehmerin während der Mutterschutzfristen arbeitsunfähig krank, hindert dies das Entstehen des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld und damit auch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nicht. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber vor der Entbindung bereits für 6 Wochen Entgeltfortzahlung geleistet hat. Sofern die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bereits vor Beginn der Schutzfristen nach dem MuSchG bestand, endet mit Beginn dieser Schutzfrist eine zu diesem Zeitpunkt eventuell noch bestehende Verpflichtung des Arbeitgebers auf Entgeltfortzahlung. Dafür setzt die Pflicht zur Zahlung des Mutterschaftsgeldes (Krankenkasse) und des Mutterschaftsgeldzuschusses (Arbeitgeber) ein. Nimmt die Arbeitnehmerin nach Ablauf der Schutzfrist nach der Entbindung (im Regelfall 8 Wochen) keine Elternzeit in Anspruch, ist sie jedoch nach wie vor wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig, so setzt die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz für die noch verbliebene restliche Zeit zu den 6 Wochen wieder ein. Die Zeit der Schutzfristen nach dem MuSchG sind nicht auf den 6-wöchigen Zeitraum nach § 3 Abs. 1 EFZG anzurechnen.

Elterngeld

Wenn der Partner direkt in den ersten 2 Monaten nach der Geburt Elternzeit nimmt, bleiben dann die 12 Monate Elterngeld oder verkürzt sich dieses dann?

Es sind mindestens zwei Partnermonate zu nutzen. Das heißt, ein Elternteil kann höchstens 12 Monate Elterngeld beziehen. Das andere Elternteil muss wenigstens zwei Monate Elterngeld beziehen, damit der Anspruch auf 14 Monate genutzt wird.

Wie ist das, wenn die Mitarbeiter nach der Entbindung schon in 6 Monaten wieder schwanger wird? Wie hoch wird das Elterngeld beim zweiten Kind? Welche Bestimmungen gibt dort.

Dies kann pauschal schwer beantwortet werden. Grundsätzlich wird das Elterngeld aus den letzten 12 Monaten vor der Schwangerschaft berechnet. Liegen zwischen Entbindung des 1. Kindes und des 2. Kindes max. 12 Monate hat man grundsätzlich Anspruch auf Elterngeld in derselben Höhe. Es gibt aber noch verschiedene Konstellationen, in denen es anders aussieht. Jeder Fall ist individuell zu betrachten und zu beurteilen. Bei Fragen steht die zuständige Stelle für das Elterngeld gerne zur Verfügung.

Wenn ich innerhalb der 1. Elternzeit mein 2. Kind bekomme, welche Berechnungsgrundlage gilt dann für mein neues Elterngeld?

Grundsätzlich sind als Bemessungszeitraum für das Elterngeld die 12 Kalendermonate vor dem Geburtsmonat maßgeblich. Daran ändert sich auch mit einer zwischenzeitlichen weiteren Schwangerschaft/ Elternzeit nichts.

Eine Mitarbeiterin ist seit 2015 abwesend (Mutterschutz Kind 1 dann Elternzeit, dann MS Kind 2 dann EZ, MS Kind3, dann EZ Kind3 usw.) Sie hat seitdem keinen Tag mehr gearbeitet. Welcher Zeitraum ist maßgeblich für das Elterngeld? Die letzten 12 Monate wo sie aktiv war oder?

Das Elterngeld für das zweite bzw. weitere Kinder wird genauso berechnet wie beim 1. Kind, also aus dem AE, das die Arbeitnehmerin vor ihrer ersten Schwangerschaft erzielt hatte.

Warum wird auf der Folie 41 mit 65 % statt 67 % Basis-Elterngeld gerechnet?

Das ist auf die Rechtsgrundlage des § 2 Abs. 2 BEEG zurückzuführen, in dem bei einem rm AE von mehr als 1200 € eine entsprechende prozentuale Reduzierung um 0,1 %-Punkte für je 2 Euro erfolgen kann, um die dieses Einkommen den Betrag von 1.200,00 € überschreitet (auf bis zu 65 %). Dies trifft auf Beispiel 8 zu, da hier das NettoAE vor der Geburt mtl. 2400 € betrug.

Elterngeld Plus: darf man auch z.B. nur 15 Std arbeiten?

Nein, Voraussetzung sind hier 25-30 Wochenstunden.

Berät denn die KK die ANin bei den möglichen Varianten des Elterngeldes oder an wen können/müssen sie sich wenden?

Das ist primär Aufgabe der Elterngeldstellen, je nach Bundesland unterschiedlich. Ausführliche Infos auch unter <https://familienportal.de/>

Wenn man Arbeitslos ist, bekommt man auch Elterngeld?

Arbeitslose haben Anspruch auf Elterngeld, wenn sie in den zwölf Monaten vor der Geburt gearbeitet haben.

Aber wird bei der Elterngeldberechnung des 2. Kindes das Vollzeit Entgelt vor dem 1. Kind herangezogen oder das Teilzeit Entgelt während der Elternzeit des 1. Kindes?

Nach den uns hier vorliegenden Infos des BMFSFJ: Bei der Berechnung Ihres Elterngeldes werden die Monate, in denen Sie Mutterschaftsgeld und (Basis-)Elterngeld beziehen, nicht berücksichtigt. Zur Berechnung wird dann auf weiter zurückliegende Monate zurückgegriffen, u. U. auch vor der Geburt des ersten Kindes. Weiter Infos dort unter:

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld/familiensituation/geschwisterbonus-wie-viel-elterngeld-bekomme-ich-wenn-ich-weitere-kinder-habe--124684>

Wird das Elterngeld bei Teilzeitarbeit gekürzt?

Das Elterngeld wird getrennt berechnet für die Monate ohne Teilzeitarbeit und für die Monate mit Teilzeitarbeit. Für die Monate ohne Teilzeitarbeit berechnet sich das Elterngeld ausschließlich auf Grundlage des Einkommens vor der Geburt. Teilzeit ist keine Voraussetzung für ElterngeldPlus. Wenn Sie während des Elterngeld-Bezugs arbeiten, wirkt sich das auf die Höhe Ihres Elterngelds aus. Denn das Elterngeld berechnet sich aus dem Unterschied zwischen Ihrem Einkommen vor der Geburt und Ihrem Einkommen danach. Unter Umständen kann es sich dann für Sie lohnen, sich für das ElterngeldPlus zu entscheiden. Weitere Infos unter dem Familienportal des BMFSFJ

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld/arbeitsituation/darf-ich-teilzeit-arbeiten-waehrend-ich-elterngeld-beziehe--124622>

Elternzeit

Müssen wir als AG der Krankenkasse das Ende der Elternzeit mitteilen?

Ja, ansonsten erfährt die Kasse das nicht. Diese Mitteilung ist deshalb für die KK wichtig, weil die beitragsfreie KV nur während der laufenden Elternzeit gewährleistet ist.

Wird der Rest der Elternzeit tag-genau berechnet?

Ja, tag genau.

Ok — auch wenn es nicht zum Ende des Monats beendet wurde?

Ja, auch dann.

Wie ist das, wenn sich die Mutter nach der Geburt erstmal entscheidet zu Arbeiten und dann z. B. erst nach 6 Wochen in EZ geht?

Wenn die Mutter nach der Schutzfrist nach der Entbindung erstmal wieder arbeitet, kann sie auch noch später in Elternzeit gehen. Sie muss aber auch dann die übliche 7 Wochen-Anzeigefrist gegenüber dem Arbeitgeber einhalten. In Endergebnis verschiebt sich die Elternzeit entsprechend.

Muss ein offizieller Antrag für Elternzeit gestellt werden oder reicht eine Mitteilung der Mutter

Schriftform ist erforderlich (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG).

Elternzeit ab wann? Berechnung bitte erläutern.

Elternzeit der Frau beginnt erst nach Ende des absoluten Beschäftigungsverbots nach der Entbindung. Beim Mann (Partnerschaftsmonate) beginnt die Elternzeit ab Geburt.

Das heißt 2 Jahre Elternzeit müssen immer bis zum 3. Lebensjahr genommen werden? Bei Mehrlingsgeburten verfällt hiervon dann etwas?

Nein. Bei Geburten **ab dem 1. Juli 2015** gilt: Pro Kind können maximal 24 Monate Elternzeit, die vor dem 3. Geburtstag nicht genutzt wurden, für den Zeitraum ab dem 3. Geburtstag beansprucht werden. Weitere Infos zur Aufteilung der Elternzeit unter <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq/wie-kann-ich-die-elternzeit-aufteilen--124812>

Auch bei Zwillingen erhält man eine Elternzeit von 3 Jahren **pro Kind**. Durch geschickte Aufteilung kann auch für die Zwillinge insgesamt 6 Jahre Elternzeit erreicht werden, wobei auch hier je Kind mindestens zwölf Monate in den ersten drei Lebensjahren beansprucht werden müssen z.B. bei einer angenommenen Geburt ab dem 1.7.2015: Angenommen, Sie haben Zwillinge, einen Jungen und ein Mädchen. Für Ihren Sohn nehmen Sie ab der Geburt 2 Jahre Elternzeit. Direkt im Anschluss nehmen Sie 1 Jahr Elternzeit für Ihre Tochter, also ab dem 2. Geburtstag bis einschließlich zum Tag vor dem 3. Geburtstag Ihrer Kinder. Dann haben Sie noch insgesamt 36 Monate Elternzeit übrig, die Sie in den ersten 3 Jahren nicht genutzt haben: 12 Monate Elternzeit für Ihren Sohn und 24 Monate für Ihre Tochter. Diese können Sie beanspruchen in den Zeitraum ab dem 3. Geburtstag. So können Sie insgesamt 6 Jahre Elternzeit nehmen.:

Muss die Kürzung des Urlaubsanspruchs vertraglich geregelt sein?

Die Anpassung des Urlaubsanspruchs ist gesetzlich als Kürzungsrecht ausgestaltet. Eine Kürzung findet daher weder automatisch noch losgelöst vom Willen des Arbeitgebers statt. Der Arbeitgeber kann vielmehr entscheiden, ob er das Kürzungsrecht ausüben möchte oder nicht. Entscheidet er sich dafür, ist eine entsprechende Erklärung erforderlich, die dem Arbeitnehmer zugehen muss.

Die anteilige Urlaubskürzung um 1/12 in der Elternzeit wird meines Wissens nur wirksam, wenn der AG dies dem MA vorab schriftlich erklärt.

Ja, das ist richtig. Dies hat das Bundesarbeitsgericht so entschieden. Hintergrund dieser Entscheidung des BAG vom 19.5.2015 (9 AZR 725/13) ist, dass das Gesetz (§ 17 Abs. 1 BEEG) keine automatische Kürzungsregelung für die Elternzeit enthält. Der Arbeitgeber muss vielmehr den betroffenen Beschäftigten gegenüber erklären, dass er Urlaubsansprüche für die Dauer der Elternzeit kürzen will. Die Erklärung muss eindeutig sein, Urlaubsanträge und entsprechende Genehmigungen, aus denen sich die Anzahl der Urlaubstage ergibt, reichen als Mitteilung über die Kürzung weiterer Urlaubstage nicht aus, wie das Gericht ausdrücklich entschieden hat. Im Übrigen ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs die Kürzung mit Unionsrecht vereinbar und setzt nur eine einseitige empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung voraus.

Muss der geminderte Urlaubsanspruch von mir als AG schriftlich festgehalten werden?

Sie haben den zustehenden (geminderten) Urlaub der Arbeitnehmerin mitzuteilen, auf alle Fälle schriftlich. Im Sinne der hierzu ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin gegenüber erklären, dass er Urlaubsansprüche für die Dauer der Elternzeit kürzen will (vgl. Antwort zur vorherigen Frage). Fehlt eine derartige Erklärung, erwerben Beschäftigte auch während der Elternzeit Urlaubsansprüche. Diese Erklärung kann der Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr abgeben.

Urlaubsanspruch immer 1/12, auch wenn nur 3 Tage im Monat gearbeitet?

Ja immer 1/12, da sich der anteilige mtl. Urlaubsanspruch bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend reduziert.

Der Urlaubsanspruch wird um 1/12 gekürzt, wenn voller Monat Elternzeit genommen wird. Sprich 1.-30.04.2021 zum Beispiel. Wenn die Elternzeit ab dem 15.04.2021 genommen wird dann wird der April nicht gekürzt, richtig?

Richtig, da hier nur wirklich "volle" Monate Elternzeit berücksichtigt werden.

Wenn eine Mitarbeiterin die 1. Elternzeit vom ersten Kind nicht kündigt. Und dann in Mutterschutz und Elternzeit vom zweiten Kind geht. Wie verhält es sich mit der Elternzeit? Läuft diese parallel weiter?

Dann ja, ist aber keinesfalls zu empfehlen, denn wenn die 1. Elternzeit nicht vorzeitig beendet wird, hätte die Arbeitnehmerin aufgrund der erneuten Schwangerschaft keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld bzw. den entspr. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Zudem würde sie dann einen Teil der Elternzeit 1 verfallen lassen.

Wenn eine Arbeitnehmerin das 3. Elternzeitjahr nimmt und erneut schwanger wird. Kann Sie die Elternzeit abbrechen und sich ein Beschäftigungsverbot ausstellen lassen? Oder greift das erst nachdem die Elternzeit abgelaufen ist. Wie ist dies dann auch mit der Mutterschutzfrist?

Wird die erneute Schwangerschaft festgestellt, ist der Arbeitgeber umgehend zu informieren. Die Elternzeit muss wie geplant fortgeführt werden, nur der gesetzliche Mutterschutz kann diese beenden. Es ist nicht erlaubt, die Elternzeit von sich aus zu beenden, um dann ein individuelles Beschäftigungsverbot (und damit eine Lohnfortzahlung) zu erwirken. Die Elternzeit kann allerdings vorzeitig auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers zum Zeitpunkt der neuen Mutterschutzfrist beendet werden (§ 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG). In diesem Fall kann die erneut schwangere Arbeitnehmerin wieder Mutterschaftsgeld und einen AG-Zuschuss erhalten.

Anmeldung der Elternzeit – 7 Wochen vorher – d.h. 1 Woche nach der Entbindung?

Das ist korrekt

EZ beginnt mit Geburt oder nach der MS-Frist, das ist immer wieder unklar

Der Anspruch auf Elternzeit beginnt am Tag der Geburt des Nachwuchses. Die Mutterschutzfrist nach der Geburt, die acht Wochen lang dauert, verbietet eine Beschäftigung der Mutter während dieser Zeit. Sie wird auf die Elternzeit angerechnet (§ 15 Abs. 2 Satz 3 BEEG).

Muss man den AG bereits von Anfang an drüber informieren, dass das 3. Jahr später genommen wird?

Nein, das ist nicht erforderlich. Lediglich für den Zeitraum der Elternzeit zwischen 3. Geburtstag und vollendetem 8. LJ des Kindes muss der/die ANin die Inanspruchnahme spät. 13 Wochen vor Beginn dieses Abschnitts der Elternzeit dem AG gegenüber anzeigen.

Muss die TZ-Arbeit während der EZ bereits bei Erstanzeige der EZ (beispielsweise kurz nach der Geburt) anzeigen, auch wenn erst bspw. 1 volles Jahr zuhause geblieben wird und dann ab dem 2. Lebensjahr Teilzeit gearbeitet werden will. Die Mütter wissen oft noch nicht wie viele Stunden sie zurückkehren können/wollen je nach Entwicklung des Kindes und Kita.

Eine Anzeige z.B. kurz nach der Geburt für eine erst später geplante TZ-Arbeit während der Elternzeit ist nicht erforderlich. Das ist in § 15 Abs. 7 BEEG geregelt, u.a. Mitteilungsfrist von 7 Wochen (bis zum 3. Geburtstag des Kindes) bzw. 13 Wochen (zwischen 3. und 8. Geburtstag) vor dem Beginn der geplanten TZ-Arbeit.

Kann eine Arbeitnehmerin nach der Geburt 11 Monate Elternzeit nehmen, dann 6 Monate arbeiten gehen und im Anschluss noch einmal 3 Wochen in Elternzeit gehen (oder muss es ein ganzer Monat sein?).

Sie können Ihre Elternzeit am Stück nehmen oder aufteilen in 2 Zeitabschnitte. Mehr als 2 Zeitabschnitte sind nur möglich mit der Zustimmung Ihres Arbeitgebers. Wenn Sie Ihre Elternzeit in mehr als 2 Zeitabschnitte aufteilen wollen, dann sollten Sie Ihren Arbeitgeber schon im Antrag auf Übertragung darauf hinweisen. Ansonsten müssen Sie später einen weiteren Antrag dafür stellen. Elternzeit ist auch für einzelne Monate, Wochen oder sogar Tage möglich.

Was passiert, wenn die AN die Elternzeit nicht rechtzeitig beantragt?

Das Arbeitsrecht bestimmt aber nicht, dass ein solcherart verspäteter Antrag auf Elternzeit unwirksam ist. Wenn Sie ihn nicht ausnahmsweise aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen können, müssen Sie die Elternzeit trotzdem gewähren. Lediglich der Beginn verschiebt sich nach hinten, und zwar so lange bis zwischen Eingang des Antrages auf Elternzeit bei Ihnen und dem Beginn 7 Wochen liegen. Eine Ausnahme von diesen Grundsätzen gibt es nur in seltenen Fällen, insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer den Antrag nicht

rechtzeitig stellen konnte. Ein typisches Beispiel ist der Antrag auf Elternzeit des Vaters, wenn das Kind unerwartet als Frühgeburt auf die Welt kommt.

Sind es nicht 32 Stunden? Teilzeit in Elternzeit? da wurde doch etwas verändert?

Es gelten grundsätzlich weiterhin die 30 Stunden. Aufgrund der im Seminar kurz erwähnten Elterngeldreform gilt für Eltern, deren Kinder ab dem 1.9.2021 geboren werden, eine zulässige Teilzeitarbeit bis zu 32 Stunden pro Woche.

Mitarbeiter hat für 2 Jahre Elternzeit beantragt und möchte nach 1 Jahr wieder in Teilzeit arbeiten, muss hier zugestimmt werden oder gilt hier das Recht des Arbeitgebers die betrieblichen Voraussetzungen zu prüfen?

Falls der/die MA*in schon vor seiner*ihrer Elternzeit in Teilzeit von maximal 30 Stunden pro Woche gearbeitet hat, kann diese Teilzeitarbeit auch während der Elternzeit fortgesetzt werden. Wenn der/die MA*in dem Arbeitgeber gleichzeitig mit der Anmeldung der Elternzeit mitteilt, dass und ab wann er/sie die bisherige Arbeit wiederaufnehmen will, dann ist hierzu keine Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich. Wenn dies dem Arbeitgeber erst später mitgeteilt wird, ist eine Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich, um die Teilzeitarbeit fortsetzen zu können.

Außerdem gibt es die Möglichkeit, die bisherige Teilzeit zu verringern, z.B. von bisher 25 auf 20 Stunden pro Woche. Dafür muss die Voraussetzungen für das Recht auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit erfüllt sein und die Zustimmung des Arbeitgebers wird benötigt. Der Arbeitgeber darf diese Zustimmung aber nur aus dringenden betrieblichen Gründen verweigern.

Daneben kann unter bestimmten Voraussetzungen vom Arbeitgeber verlangt werden, während der Elternzeit mit verringerter Stundenzahl zu arbeiten, vgl. § 15 Abs. 7 BEEG. Weitere Infos hierzu finden Sie auch unter <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq/kann-ich-waehrend-der-elternzeit-teilzeit-arbeiten--124794>

Was ist, wenn die Mutter den Elternzeitantrag noch in der Schutzfrist beantragt?

Der Antrag kann bereits vor der Schutzfrist gestellt werden. Die Geburtsurkunde vom Kind muss als Nachweis nachgereicht werden.

Ich meine, wenn Geburtstermin 01.11.2021 und Elternzeitantrag ab dem 05.12.2021 gestellt wird?

Der Antrag sollte allerdings spätestens 7 Wochen vor Antritt der Elternzeit (hier: 28.12.2021) gestellt werden, das wäre dann spätestens am 8.11.2021. Der 05.12.2021 wäre dann schon verspätet, der Beginn der Elternzeit würde sich dann entsprechend verschieben.

Muss der AG der Elternteilzeit nicht zustimmen?

Zunächst zur Inanspruchnahme der Elternzeit selbst: Für den "Normalfall" (Inanspruchnahme bis zur Vollendung des 3. LJ des Kindes) muss der AG der Elternzeit nicht zustimmen; er kann jedoch bei der Inanspruchnahme eines 3. Abschnitts der Elternzeit innerhalb von 8 Wochen nach Zugang des Antrags diese aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn dieser 3. Abschnitt zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. LJ liegt (vgl. § 16 Abs. 1 S. 7 BEEG).

Zur Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ist § 15 Abs. 5 BEEG zu beachten: *(5) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen. Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen einigen. Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 7 Satz 1 Nummer 5 verbunden werden. Unberührt bleibt das Recht, sowohl die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 (Anmerkung: max. 30 Wochenstd. Teilzeitarbeit) beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war.* Die weiteren Anspruchsvoraussetzungen auf Verringerung der Arbeitszeit können Sie § 15 Abs. 7 BEEG entnehmen.

Kann der Arbeitgeber nach der vollen Elternzeit, die Elternteilzeit ablehnen? Wenn ja, in welcher Frist und aus welchen Gründen?

Unter folgenden Voraussetzungen können AN von Ihrem Arbeitgeber verlangen, bei ihm während der Elternzeit mit verringerter Stundenzahl zu arbeiten:

- sie arbeiten bei diesem Arbeitgeber schon länger als 6 Monate ohne Unterbrechung
- dort sind in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Auszubildende und andere Personen in Berufsbildungsmaßnahmen werden nicht mitgezählt.

- AN möchte mindestens 2 Monate lang arbeiten, und zwar mindestens 15 und maximal 30 Stunden pro Woche.
- Es gibt keine dringenden betrieblichen Gründe, die gegen Teilzeit sprechen. Es wären zum Beispiel dringende betriebliche Gründe, wenn der Arbeitsplatz für Teilzeit nicht geeignet ist.

Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, können AN vom Arbeitgeber eine Beschäftigung in Teilzeit verlangen, sie haben dann einen Rechtsanspruch auf TZ-Beschäftigung während der Elternzeit.

Wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, können AN von Ihrem Arbeitgeber nicht verlangen, dass er Sie in Teilzeit arbeiten lässt. Wenn der Arbeitgeber damit einverstanden ist, können AN aber trotzdem mit ihm vereinbaren, dass sie während der Elternzeit vorübergehend Teilzeit arbeiten (vgl. § 15 Abs. 7 BEEG).

Die Teilzeit muss rechtzeitig beantragt werden, die Fristen sind dieselben wie bei der Anmeldung der Elternzeit: bei Geburten ab dem 1. Juli 2015 mindestens 7 Wochen vor dem Beginn der Teilzeit, wenn man vor dem 3. Geburtstag Ihres Kindes arbeiten möchte, und mindestens 13 Wochen vor dem Beginn der Teilzeit im Zeitraum vom 3. Geburtstag bis zum Tag vor dem 8. Geburtstag des Kindes (vgl. § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 5 BEEG).

Muss der erste AG zustimmen, wenn AN während Elternzeit bei einem anderen AG Teilzeit arbeitet?

Ja, da auch während der Elternzeit die Aufnahme einer TZ-Beschäftigung bei einem andern AG anzeigepflichtig ist (§ 15 Abs. 4 Satz 3 BEEG).

Können Sie bitte nochmal erklären, was bei der Elternzeit "Übertragung von 24 Monaten möglich" bedeutet?

Falls Ihr Kind am 1. Juli 2015 oder später geboren wurde, können Sie von Ihrer Elternzeit maximal 24 Monate im Zeitraum ab dem 3. Geburtstag nehmen. Sie können Ihre gesamte Elternzeit aufteilen in 2 oder 3 Zeitabschnitte - falls Ihr Arbeitgeber einverstanden ist, auch in mehr als 3 Zeitabschnitte. Wenn der 3. Zeitabschnitt erst am 3. Geburtstag Ihres Kindes oder danach beginnen soll, dann kann Ihr Arbeitgeber den 3. Zeitabschnitt aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Das muss er innerhalb von 8 Wochen machen, nachdem er Ihren Antrag bekommen hat. Vgl.

<https://familienportal.de/familienportal/126412!search?query=Elternzeit>

Kann die Elternzeit vorher beendet werden und nach der Geburt eines zweiten Kindes angefügt werden?

Sie haben die Möglichkeit die Elternzeit vorzeitig zu beenden, um die Schutzfrist für das zweite Kind in Anspruch zu nehmen. Nur so erhalten Sie neben dem Mutterschaftsgeld auch den entsprechenden Arbeitgeberzuschuss. Nach den Mutterschutzfristen können Sie wieder Elternzeit nehmen - entweder für das ältere oder für das jüngere Kind. In beiden Fällen müssen Sie die Elternzeit unter Berücksichtigung der geltenden Fristen (7 oder 13 Wochen) vor dem Beginn schriftlich anmelden. In der Regel endet die nachgeburtliche Mutterschutzfrist 8 Wochen nach der Geburt. Falls Sie direkt danach wieder in Elternzeit wollen, müssen Sie die Elternzeit also in der Regel in der ersten Woche anmelden, in der das jüngere Kind auf der Welt ist. Auch für das zweite Kind bekommen Sie wieder Elternzeit.

Wie können sich Mutter und Vater denn die Elternzeit aufteilen bzw. parallel in Elternzeit gehen?

Zu den verschiedenen Möglichkeiten der Aufteilung der Elternzeit vgl. unter

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq/wie-kann-ich-die-elternzeit-aufteilen--124812>

Durch die Elterngeldreform ab 1.9.2021 kann auch der Partnerschaftsbonus, der die parallele Teilzeit beider Eltern unterstützt, künftig mit 24 bis 32 Wochenstunden (statt mit bisher 25 bis 30 Wochenstunden) bezogen werden. Weiterführende Infos unter <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld/faq/was-ist-der-partnerschaftsbonus--155198>

Muss die ANin während der Elternzeit bei der Minijob-Zentrale angemeldet und bei ihrer KK abgemeldet werden, wenn sie nur 5 Std. pro Woche arbeiten will/kann?

Nur wenn die Arbeitnehmerin den Minijob beim bisherigen AG ausübt, gilt folgendes: Abmeldung bei bisheriger KK mit MG "31" (=KK-Wechsel) und Anmeldung Minijob-Zentrale mit MG "11" und der entspr. BGR 6100 bzw. 6500. Unabhängig hiervon ist die Arbeitnehmerin über die Inanspruchnahme der Elternzeit weiterhin beitragsfreies Mitglied ihrer Kasse, es handelt sich ja um eine zulässige TZ-Beschäftigung während der Elternzeit.