

Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Beruf und Familie: Auszeiten im Job“ vom April 2022

Fragen und Antworten im Überblick

Unbezahlter Urlaub

Wie ist es mit der Urlaubskürzung zu verstehen? Wenn der Arbeitnehmer z.B. vom 14.11. – 13.12. unbezahlten Urlaub nimmt, wird der Urlaub dann gekürzt? Oder ist die Urlaubskürzung immer auf den Kalendermonat abgezielt z.B. unbezahlter Urlaub vom 01.11. – 30.11.?

Grundsätzlich kann für Monate, in denen der Arbeitnehmer vollständig freigestellt ist, eine ratierte Kürzung erfolgen, d.h. jeweils 1/12 des Jahresurlaubs des Arbeitnehmers. Bei kurzer Dauer des unbezahlten Urlaubs (z.B. einem Monat) kann auf die Regelungen zur Elternzeit zurückgegriffen werden: Hier zählen nur volle Monate, eine solche Regelung kann auch für den unbezahlten Urlaub vertreten werden.

Muss für einen Tag unbezahlten Urlaub auch zwingend eine Vereinbarung abgeschlossen werden?

Grundsätzlich ist im Hinblick auf die soeben dargestellte Firmen-PKW-Nutzung während des unbezahlten Urlaubs zu empfehlen, diesbezüglich eine entsprechende Vereinbarung zu schließen, unabhängig von der Dauer des unbez. Urlaubs. Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht ist keine gesonderte schriftliche Vereinbarung notwendig.

Wie lange muss der unbezahlte Urlaub vorher vereinbart werden?

Es gibt aus arbeitsrechtlicher Sicht keine Frist hierfür. Kann jederzeit auch kurzfristig vorher vereinbart werden. Auch aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht sind keine Fristen vorgesehen. Wird bei unbezahlttem Urlaub von mehr als einem Monat eine Abmeldung notwendig, gelten hierfür die regulären Meldefristen und die Meldung ist spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf des einen Monats, in dem die Mitgliedschaft erhalten bleibt, abzusetzen.

Zählt ein zwischenzeitlicher Überstundenabbau auch als Wiederaufnahme der Arbeit?

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

Ist ein unentschuldigtes Fehlen gleichzusetzen mit unbezahltem Urlaub?

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

Wieviel Tage bezahlten Urlaub muss man nehmen, um die Monatsfrist wieder zu aktivieren.

Mit bezahltem Urlaub kann man die Monatsfrist nicht aktivieren. Dies geht nur mit tatsächlich geleisteter Arbeit!

Was geschieht, wenn die Arbeitsunfähigkeit über den Zeitraum des vereinbarten unbezahlten Urlaubs hinaus andauert?

Dann hat der Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt, ab dem er keinen unbezahlten Urlaub mehr hat, einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Der Mitarbeiter kann aber nicht seinen unbezahlten Urlaub vorab abbrechen, um in die Lohnfortzahlung zu kommen, wenn er erkrankt?

Der Arbeitnehmer kann seinen Urlaub nicht einseitig abbrechen, um Lohnfortzahlung zu erhalten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können dies jedoch, wenn gewünscht, vereinbaren.

Was, wenn statt Urlaub Gleitzeitausgleich genommen wird?

Dann handelt es sich um keinen unbezahlten Urlaub. Die Mitgliedschaft bzw. der komplette SV-Schutz bleibt bei Einbringung von Gleitzeitguthaben maximal für 3 Monate erhalten. Diese Dauer sollte nicht überschritten werden, um den SV-Schutz nicht zu verlieren. Längere bezahlte Freistellungen mit Aufrechterhaltung des SV-Schutzes lassen sich nur über Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b SGB IV - wie gerade in diesem Kapitel "Sabbatical" dargestellt - organisieren.

Müssen VWL und betriebliche Altersvorsorge arbeitsrechtlich während des unbezahlten Urlaubs bezahlt werden?

Während des unbezahlten Urlaubs ruhen die Hauptleistungspflichten auf beiden Seiten. Vermögenswirksame Leistungen und BAV des Arbeitgebers werden im Allgemeinen nur für solche Zeiten gewährt, für die auch ein Anspruch auf Lohn oder Gehalt besteht. Sofern ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat, entfällt daher regelmäßig auch die vermögenswirksame Leistung des Arbeitgebers. Damit die Arbeitnehmer in Zeiten ohne Bezug von Arbeitsentgelt ihren Zahlungsverpflichtungen hinsichtlich des Anlagevertrags nachkommen können, kann ihnen der Arbeitgeber einen Vorschuss gewähren. Dieser Vorschuss wird mit späteren Lohn- bzw. Gehaltsansprüchen des Arbeitnehmers verrechnet.

Sabbatjahr

Was passiert, wenn der Betrag nach dem Freistellungsjahr geschieht und der Arbeitnehmer kündigt oder aus Gründen gekündigt werden muss?

Wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder gekündigt wird, wird das komplette Wertguthaben an den Arbeitnehmer ausgezahlt, da es nicht mehr vereinbarungsgemäß für eine Freistellungsphase verwendet werden kann (sog. „Störfall“). Der Störfall tritt grundsätzlich bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Kündigung am letzten Tag des Beschäftigungsverhältnisses ein. Alternativ besteht die Möglichkeit, das Wertguthaben zu einem neuen Arbeitgeber mitzunehmen oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen (vgl. § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IV). Weitere Informationen hierzu finden Sie im Gemeinsamen

Rundschreiben der Spitzenorganisationen der SV-Träger vom 31.3.2009 zur „Sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ unter lfd. Nr. 8. Dieses Rundschreiben kann auf unserem Fachportal www.aok.de/fk > Sozialversicherung > Rundschreiben > Jahrgang 2000 bis 2009 heruntergeladen werden.

Ist das angesparte Guthaben versichert? Was passiert im Falle einer Insolvenz während der Freistellung?

Das Guthaben muss gegen Insolvenz gesichert sein. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Schadensersatz, wenn Zeitkonten nicht ausreichend gegen eine Insolvenz abgesichert sind. Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird das Wertguthaben an den Arbeitnehmer ausgezahlt (sog. „Störfall-Beitragsberechnung“), alternativ ist eine Übertragung auf den neuen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund möglich, siehe Antwort auf vorherige Frage.

Stellt der Arbeitgeber ein Konto für den Arbeitnehmer zur Verfügung, damit das Wertguthaben aufgebaut wird?

Die technische Durchführung der Führung eines Wertguthabens ist letztlich den Arbeitsvertragsparteien vorbehalten. Lediglich die in § 7d SGB IV beschriebenen Vorgaben hinsichtlich Führung und Verwaltung des Wertguthabens sind zu beachten, z.B. dort in Abs. 1: „Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.“ Oder die Maßgabe, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig und ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist.

Wie sieht es denn mit der Entgeltfortzahlung während der Freistellungsphase aus? Muss sich der AN überhaupt beim AG melden, wenn er krank wird?

Während der Freistellungsphase besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Krankengeld. Der Anspruch ruht jedoch in dieser Zeit. Die Beiträge zur Krankenversicherung richten sich in den Fällen, in denen a) nach der Freistellungsphase die Beschäftigung wieder aufgenommen wird, nach dem allgemeinen Beitragssatz, weil der Beschäftigte nur vorübergehend den Krankengeldanspruch nicht realisieren kann, b) nach der Freistellungsphase die Beschäftigung nicht wieder aufgenommen wird (z.B. Renteneintritt), nach dem ermäßigten Beitragssatz, weil der Beschäftigte vom Zeitpunkt der Freistellung an dauerhaft den Krankengeldanspruch nicht realisieren kann. Bei Krankheit während der Freistellungsphase wird das Wertguthaben "normal" abgebaut. Der Arbeitnehmer muss sich beim Arbeitgeber aber melden, da die Beschäftigung ja weiterhin fortbesteht.

Wie ist das im Fall der Kündigung eines Arbeitnehmers?

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch, dass der neue Arbeitgeber das Wertguthaben übernimmt. Grundsätzlich kann jedoch eine Vereinbarung zur Übernahme mit dem neuen Arbeitgeber geschlossen werden. Alternativ kann das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des 6fachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt (2022: 19 740 EUR – West- bzw. 18 900 EUR - Ost), vgl. § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV). Ansonsten ist das Wertguthaben auszubezahlen und aufzulösen, da der Zweck nicht mehr erfüllt werden kann. Die nachträgliche Verbeitragung des nicht mehr vereinbarungsgemäß für eine Freistellungsphase verwendeten Wertguthabens erfolgt über eine sog. „Störfall-Beitragsberechnung“. Das Wertguthaben wird nachträglich mit Beiträgen belegt. Als Vergleichszeitraum wird nicht nur das Jahr der Auszahlung, sondern der gesamte Ansparzeitraum bis zum Zeitpunkt des Eintritts des Störfalls zu Grunde gelegt.

Das Ansparen wird verbeitragt?

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

Was passiert im Todesfall mit dem Wertguthaben?

Die nachträgliche Verbeitragung des nicht mehr vereinbarungsgemäß für eine Freistellungsphase verwendeten Wertguthabens erfolgt über eine sog. „Störfall-Beitragsberechnung“. Das Wertguthaben wird nachträglich mit Beiträgen belegt. Als Vergleichszeitraum wird nicht nur das Jahr der Auszahlung, sondern der gesamte Ansparzeitraum bis zum Zeitpunkt des Eintritts des Störfalls (hier Tod des Arbeitnehmers) zu Grunde gelegt. Die erbberechtigten Angehörigen erhalten den verbleibenden Restbetrag nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern.

Was passiert, wenn die 70 % nicht eingehalten wurden? Wer kann Schadensansprüche stellen?

Es geht hier dem Grunde nach nicht um Schadenersatzansprüche zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Diese Untergrenze von 70% dient lediglich dazu, um eine "Minimalentsparung" des angesammelten Wertguthabens mit z.B. 451,00 € zu verhindern. Anders gesagt: während der Freistellungsphase soll der bisherige Einkommens- bzw. Lebensstandard erhalten bleiben. Bei Nichteinhaltung dieser Grenze könnte es im Extremfall zu einer Beanstandung bei der nächsten Betriebsprüfung kommen.

Folie Seite 17 (Arbeitgeberbeitragsanteile für das Wertguthaben): welche Beitragsanteile des AG SV-Beitrags sind maßgebend?

Das aufgebaute Arbeitsentgeltguthaben mit den "klassisch" darauf entfallenden AG-Anteilen zur Sozialversicherung. Die Beiträge des Arbeitgebers zur Insolvenzgeldumlage und Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz gehören nicht zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag und sind daher nicht in das Wertguthaben einzustellen.

Was passiert, wenn das Wertguthaben nach der Freistellungsphase vom Arbeitnehmer eingebracht werden muss und dies nicht mehr möglich ist (Tod, Krankheit)?

Schulden aus dem Wertguthaben bestehen fort und können dann auch vererbt werden. Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht während der Zeit der Freistellung auch, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, wegen einer im Zeitpunkt der Vereinbarung nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann (s. § 7 Abs. 1a Satz 4 SGB IV). Insofern ergeben sich aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht keine Auswirkungen, es verbleibt bei der Sozialversicherungspflicht während der „vorgezogenen“ Freistellungsphase, ebenso bei der Beitragspflicht der in diesem Zeitraum abgeführten Beiträge.

Wertguthaben: Wer trägt die Kontoführungsgebühren, Kapitalertragssteuern?

Diese Kosten werden in der Regel zwischen Arbeitgeber und Beschäftigter bzw. Beschäftigtem aufgeteilt. Die Kosten für die Depot- oder Kontoführung sind meist gering und werden in der Regel vom Arbeitgeber getragen. Die Anlagekosten für das Wertguthaben fallen hingegen bei den Beschäftigten an, da die Anlageinstitute ihre Gebühren direkt von den angelegten Arbeitsentgelten abziehen. Die Kosten unterscheiden sich je nach Kapitalanlage und Anlageinstitut.

Wird das Wertguthaben im Todesfall weitervererbt?

Nein. Es wird vielmehr als sog. "Störfall" abgerechnet (Rückrechnung bis zum ersten Monat der Ansparung bis zum Todesfall). Der ermittelte beitragspflichtige Wert wird dem Rentenkonto des verstorbenen MAs gutgeschrieben und daraus natürlich auch die Hinterbliebenenrente berechnet. Der noch auszahlende Betrag des Wertguthabens (nach Abzug der SV-Beiträge und der anfallenden Steuern) erhält der / die bezugsberechtigte(n) Hinterbliebene(n).

Pflegezeiten

Unbezahlte Freistellung von der Arbeit - Kündigung während der unbez. Freistellung möglich?

Eine Kündigung während der Pflegezeit durch den Arbeitgeber ist nicht möglich. Dies gilt im Zeitraum von der Ankündigung (höchstens jedoch 12 Wochen vor dem verlangten Beginn) bis zur Beendigung der Pflegezeit.

Gibt es bei Ihnen detaillierte Unterlagen zur Pflege von Angehörigen?

Informationen zu diesem Thema gibt es unter: www.aok.de/fk/sozialversicherung/pflegeversicherung/ bzw. speziell zu Leistungen bei Pflege: www.aok.de/pk > Pflege

Folie 25. Wie wird der Firmenwagen, der behalten werden darf, verbeitragt?

Sachbezüge, wie z.B. Dienstfahrzeuge, als Bestandteil des Arbeitsentgelts müssen während der Pflegezeit nicht gewährt werden. Auch wenn im Arbeitsvertrag ein Recht zur privaten Nutzung vereinbart worden ist, muss der Dienstwagen dem Arbeitgeber vor Antritt der Pflegezeit zurückgegeben werden. Die Frage der Verbeitragung eines Firmenwagens hängt davon ab, um welche Art der Freistellung es sich handelt. Bei der vollständigen Freistellung für die 6-monatige Pflegezeit bleibt der Versicherungsschutz auch bei weiterer privater Nutzung des Firmenwagens nicht erhalten. Da in diesem Fall während der Pflegezeit kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht, erfolgt auch keine Verbeitragung bei der weiteren Nutzung des Firmenwagens. Bei teilweiser Freistellung (vgl. Folie 26) erfolgt je nach Entgelthöhe (entweder bis 450,00 € oder darüber hinaus) eine Verbeitragung des geldwerten Vorteils mit Pauschalbeiträgen (als Minijob) oder mit regulären SV-Beiträgen. Während der Familienpflegezeit wird der geldwerte Vorteil aus der Nutzung des Firmenwagens stets mit regulären Beiträgen belegt, da hier der SV-Schutz aufgrund der vorgeschriebenen Teilzeitarbeit von mindestens 15 Stunden pro Woche in jedem Fall erhalten bleibt.

Wie oft kann die Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden?

Die Familienpflegezeit kann pro Pflegefall nur einmal in Anspruch genommen werden. Wurde eine Familienpflegezeit von weniger als 24 Monaten beantragt und ist diese nach Ablauf der vorgesehenen Zeit nicht ausreichend, kann unter bestimmten Voraussetzungen die beantragte Familienpflegezeit verlängert werden. Sofern ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann, haben Beschäftigte gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Verlängerung der Familienpflegezeit.

Die Pflegezeit und die Familienpflegezeit können miteinander kombiniert werden, müssen aber unmittelbar aneinander anschließen. Die Gesamtdauer der Freistellungen beträgt höchstens 24 Monate.

Muss ich mir bei der Kurzzeitpflege (10 Tage) auch einen Nachweis geben lassen. Falls ja, was mache ich, wenn es keine Pflegestufe gibt?

Bei der „Akutfreistellung“ für 10 Tage gibt es in aller Regel noch keine festgestellte Pflegestufe. Als Nachweis genügt deshalb - wenn der Arbeitgeber das verlangt - eine ärztliche Bescheinigung über die voraussichtliche Pflegebedürftigkeit des oder der nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung.

Ist der Personenkreis der zu pflegenden Personen begrenzt?

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

Werden die 25 Arbeitnehmer (Rechtsanspruch Familienpflegezeit) pro AN gerechnet oder wie bei der Umlagepflichtberechnung?

Die Grenze von 25 Arbeitnehmern berechnet sich wie folgt: Es zählen alle Arbeitnehmer und Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten. Auszubildende zählen nicht mit.

Wird der normale Kündigungsschutz nach 6 Monaten verlängert, wenn innerhalb dieser Zeit eine Pflegezeit mit mehreren Monaten in Anspruch genommen wird?

Der allgemeine Kündigungsschutz besteht für alle Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmer und bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 6 Monaten. Zusätzlich gibt es einen besonderen Kündigungsschutz unabhängig davon für den Zeitraum ab der Ankündigung der Inanspruchnahme der Pflegezeit bis Beendigung der Pflegezeit. Nach diesem Zeitraum besteht wie für alle anderen Arbeitnehmer wieder nur der allgemeine Kündigungsschutz.

Muss die Pflegeperson im Verwandtschaftsverhältnis stehen?

Ja, es muss sich um einen nahen Angehörigen handeln. Hierzu zählen: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Partner einer eheähnlichen oder einer Lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Lebenspartner, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder, Enkelkinder, Schwägerinnen und Schwager. Nicht aufgeführte Angehörige - wie zum Beispiel Onkel, Tante, Nichte, Neffe - gelten nicht als nahe Angehörige.

Elternzeit

Kann man während der Elternzeit von AG 1 ohne Genehmigung oder Einverständnis einen Job bei einem 2 AG anfangen? Ist dieser Vertrauensbruch ein Grund für Kündigung?

Arbeit in Teilzeit bei einem anderen Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer während der Elternzeit nur nach vorheriger Zustimmung des ursprünglichen Arbeitgebers ausüben. Nimmt der Arbeitnehmer trotz fehlender Zustimmung seine Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber auf, so kann der ursprüngliche Arbeitgeber zur Abmahnung und in weiterer Konsequenz zur Kündigung berechtigt sein.

Gilt ein Kind als Stiefkind, auch wenn man nicht mit dem Partner verheiratet ist?

Auch Stiefeltern haben Anspruch auf Elternzeit. Neben den sonstigen Voraussetzungen benötigen Sie die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils, falls Sie nicht das Sorgerecht für das Kind haben. Bis zu 3 Jahre können Adoptiveltern bei einer Adoption Elternzeit nehmen. Und das für jedes Adoptivkind. Elternzeit kann schon bezogen werden, bevor das Adoptionsverfahren abgeschlossen wurde. Für leibliche und adoptierte Kinder gelten also dieselben Regelungen. Weitere Infos finden Sie unter www.familienportal.de/familienleistungen > Elternzeit.

Wie hoch ist das Mutterschaftsgeld beim 2. Kind? Aktuelles Entgelt oder das bei der Geburt des ersten Kindes.

Der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld ist grundsätzlich identisch mit dem Zuschuss beim ersten Kind. Inzwischen erfolgte Tarifierhöhungen sind aber zu berücksichtigen.

Wird die Elternzeit gemäß § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG vorzeitig wegen des Beginns einer neuen Schutzfrist beendet, besteht ab dem Tag der neuen Schutzfrist ein Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (BAG vom 22.08.2012 - 5 AZR 652/11). Für die Berechnung des Zuschusses ist grundsätzlich das Arbeitsentgelt vor der Elternzeit zugrunde zu legen. Eine Ausnahme hiervon besteht, wenn die Versicherte eine zulässige Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ausübt. In diesen Fällen ist zu prüfen, ob die Berücksichtigung des daraus erzielten

Teilzeitarbeitsentgelts ggf. zu einem höheren Mutterschaftsgeld sowie Arbeitgeberzuschuss führt. Es ist das jeweils höhere Arbeitsentgelt zugrunde zu legen (vgl. § 20 Abs. 1 oder 2 i. V. m. § 21 Abs. 2 Nr. 3 MuSchG).

Bei Zwillingengeburt auch "nur" drei Jahre Elternzeit oder mehr?

Die drei Jahre Elternzeit gelten pro Kind. Der Anspruch kann bei Zwillingen also theoretisch über sechs Jahre gestreckt werden.

Wenn die Elternzeit zugunsten des Mutterschutzes vorzeitig beendet wird, muss der Arbeitnehmer beantragen, dass die nicht mehr in Anspruch genommene Elternzeit später erneut in Anspruch genommen werden kann?

Pro Kind können bis zu 24 Monate bis zum achten Lebensjahr aufgehoben werden. Ein Antrag ist nicht erforderlich. Die Elternzeit im Zeitraum vom 3. Geburtstag bis zum Tag vor dem 8. Geburtstag des Kindes muss spätestens 13 Wochen vor Beginn dieser Elternzeit beim Arbeitgeber angemeldet werden.

Kann der Urlaubsanspruch auch tatsächlich gekürzt werden, wenn der AN (bis zu) 32 Wochenstunden arbeitet?

Hier kann der Urlaub durch den Arbeitgeber nicht gekürzt werden, es kann sich lediglich ein geringerer Urlaubsanspruch ergeben, wenn der Arbeitnehmer nicht an 5 Tagen pro Woche tätig wird (analog zu Teilzeitbeschäftigten).

Kann ein Arbeitnehmer sich kurzfristig für eine Verlängerung der Elternzeit entscheiden?

Wenn vom Arbeitnehmer weniger als 3 Jahre angemeldet wurden, kann noch weitere Elternzeit in Anspruch genommen werden - entweder direkt im Anschluss an die bereits angemeldete Elternzeit oder später. Eine Einschränkung gibt es dabei wegen des sogenannten „Bindungszeitraums“ (§ 16 Abs. 1 Satz 2 BEEG): Wenn die Elternzeit vor dem 3. Geburtstag des Kindes angemeldet wurde, erfolgte bei der Anmeldung die Festlegung, wann der Arbeitnehmer innerhalb der nächsten beiden Jahre Elternzeit nehmen wird. In diesen beiden Jahren kann nur dann eine weitere Elternzeit genommen werden, wenn der Arbeitgeber damit einverstanden ist. Nach dem Bindungszeitraum ist die Zustimmung des Arbeitgebers nicht erforderlich, wenn man eine weitere Elternzeit in Anspruch nehmen will.

In einem Ausnahmefall kann die Verlängerung der Elternzeit auch vom Arbeitgeber verlangt werden, selbst wenn dieser nicht zustimmt. Dies ist möglich, wenn ein Elternteil geplant hatte, dass der andere Elternteil nach ihm in Elternzeit geht, um das Kind zu betreuen - aber dies aus einem wichtigen Grund nicht möglich ist. (§ 16 Abs. 3 Satz 4 BEEG).

Einer unserer Mitarbeiter möchte im Juli Elternzeit nehmen, allerdings möchte er am Tag der Geburt für einen Monat in Elternzeit gehen. Da dieser Termin nicht "planbar" ist, soll im schriftlichen Antrag für den AG stehen „ab dem Geburtstag“?

Das ist durchaus so möglich, wenn die Anzeigefristen für die Inanspruchnahme der Elternzeit eingehalten werden (spätestens 7 Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich beim Arbeitgeber anmelden).

Für den Vater oder das Elternteil, das das Kind nicht zur Welt bringt, bedeutet das: die Elternzeit muss in diesem Fall 7 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin angemeldet werden.

Muss der Arbeitgeber einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit zustimmen?

Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit muss dem Arbeitgeber gemeldet werden, da diese zustimmungspflichtig ist. Der Arbeitgeber kann sie nur innerhalb von 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Ansonsten gilt sie als genehmigt (§ 15 Abs. 4 Sätze 3 und 4 BEEG).

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

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

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

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

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

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

Wird die Mutterschutzfrist zu den 3 Jahren hinzugerechnet?

Die Mutterschutzfrist wird auf die Elternzeit angerechnet.

Was ist der Vorteil einer Beschäftigung während der Elternzeit?

Grundsätzlich ist dies natürlich individuell zu betrachten. Zum Beispiel durch das vor einigen Jahren geschaffene "Elterngeld-Plus" kann während der Elternzeit bereits mehr gearbeitet werden. Ohne dass sofort eine Kürzung des Elterngeldes erfolgt.

Welche Meldungen muss man denn bei der Elternzeit als Arbeitgeber tätigen bzw. ist eine Meldung nach Ende der Schutzfrist notwendig?

Bei der schwangeren AN ist zum Schutzfrist-Beginn eine Unterbrechungsmeldung mit Abgabegrund "51" zu erstellen, danach keine weitere Meldung mehr (auch nicht bei Beginn der Elternzeit). Tritt der Ehemann Elternzeit von mind. 1 Kalendermonat an, ist eine Unterbrechungsmeldung mit MG "52" zum Tag vor der Elternzeit zu erstatten.

Bekommen beide Eltern Elterngeld, wenn sie gemeinsam die Elternzeit nehmen?

Seit Herbst 2021 ist das Elterngeld noch flexibler, partnerschaftlicher und einfacher, auch sind die Partnerschaftsmonate (= gemeinsamer Elterngeldbezug beider Eltern) nun flexibler. Ausführliche Infos hierzu unter <https://familienportal.de/familienportal> > Familienleistungen > Elterngeld > Was-ist-neu-beim-Elterngeld-seit-dem-01-09-2021