



## LIVE-WEBINAR

# Seminarreihe – Ihr Online-Lohnupdate für den Bereich der Entgeltabrechnung – praxisnah und aktuell in 120 Minuten

## 2. Termin - Reihe Entgeltabrechnung - Freistellungssachverhalte in der Entgeltabrechnung

### Dozent

Markus Stier

### Termin

22.04.2024

### Stand

April 2024

Inhaltlich verantwortlich ist der benannte Dozent.  
Nachdruck - auch auszugsweise - nicht gestattet





## SEMINAR- UND VERANSTALTUNGSÜBERSICHT 05 | 24

Datum	Thema	Dozent/en
03.05.2024	Buchführung und Bilanzierung - Ihr Leitfaden für den Berufsalltag (Modul 1-4) (09:00 - 16:30 Uhr)	Dipl.-Fw. Funk
06.05.2024	Wie soll ich das bloß alles schaffen? Die Dinge unter einen Hut bringen... (09:00 - 10:30 Uhr)	Bestsellerautor Davis
06.05.2024	Erbschaft- und Schenkungsteuer in der Beraterpraxis (11:00 - 12:30 Uhr)	RA FASr Dr. Kamps
07.05.2024	Digitale Unterschriften - Rechtliche Grundlagen, technische Anforderungen und Umsetzung (10:00 - 15:00 Uhr)	StB Dipl.-Wirt.-Inf. Holleitner
08.05.2024	Aktuelles zur Bewertung - Grundbesitzbewertung & steuerliche Unternehmensbewertung (09:30 - 13:00 Uhr)	Dipl.-Fw. Krause
13.05.2024	Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeiten (09:00 - 16:00 Uhr)	Stier
14.05.2024	Neue Beratungsfelder für Steuerberater - Mehr Umsatz und Gewinn durch vereinbare Tätigkeiten - (09:00 - 12:00 Uhr)	StB Dr. Nagel
14.05.2024	Seminarreihe: Aktuelle Entwicklungen im internationalen Steuerrecht (14:00 - 16:45 Uhr)	StB Dipl.-Kfm. Dr. Hick
15.05.2024	Excel-Makros für den Direkteinsatz (09:00 - 13:00 Uhr)	Held
15.05.2024	Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung (10:00 - 11:30 Uhr)	RA/FAStR Dr. Bertrand
16.05.2024	Die Holding-GmbH als Gestaltungsmodell für den Mittelstand (09:30 - 16:45 Uhr)	StB Dipl.-Fw. (FH) Mayer
21.05.2024	Mehrwertsteuerlicher Fallstrick Reverse Charge: Rechnungsstellung, Vorsteuerabzug & Steuerentstehung (14:00 - 15:30 Uhr)	Dipl.-Kfm. Alm Steuerberater
22.05.2024	Wunderwerk Gedächtnis: Namen merken und mehr (09:00 - 10:30 Uhr)	Bestsellerautor Davis
23.05.2024	Vertretungsbefugnis und Haftungsrisiken im sozialversicherungsrechtlichen Verfahren (09:00 - 10:30 Uhr)	RA/FAStR Dr. Bertrand
23.05.2024	Unternehmenssteuerrecht - Praxisfragen und Gestaltungen (15:00 - 17:00 Uhr)	StB Unterberg, LL.M/ StB Dipl.-Fw. Unterberg
23.05.2024	Kryptowährungen und deren Besteuerung (Aufbau) (16:00 - 16:45 Uhr)	Dipl.-Fw. Göbel
24.05.2024	Formwechsel von Personengesellschaften in Kapitalgesellschaften - Das gelobte Land! (09:30 - 13:00 Uhr)	Dipl.-Fw. Krohn
27.05.2024	Erweiterte Kürzung (§ 9 Nr. 1 S. 2 GewStG): Steueroptimierung durch gewerbesteuerfreie Gewinne für Immobilienunternehmen (09:30 - 13:00 Uhr)	StB RA FASr Dipl.-Fw. Schley
28.05.2024	Kündigungen vermeiden: Weshalb Mitarbeiter gehen und was konkret dagegen zu tun ist (09:00 - 10:30 Uhr)	Bestsellerautor Davis
28.05.2024	Neue Krisenfrüherkennungspflichten für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer gemäß SanInsFoG und StaRUG (11:00 - 14:00 Uhr)	Uppenbrink
29.05.2024	Sport und Steuern (09:30 - 13:00 Uhr)	RA/FAStR Dr. Alvermann



## Markus Stier

- Unternehmensberater und Fachmann im Bereich der Entgeltabrechnung
- Leiter des **alga**-Competence-Center
- **alga**-Fachreferent
- Leiter von Arbeitsgemeinschaften
- Herausgeber der **nwb**-Publikation Lohn, Buchhaltung und Deklaration
- Chefredakteur der Fachzeitschrift

**LOHN+GEHALT**

Ihr Referent





Mutterschutzgesetz



Familienstartzeit-Gesetz (Entwurf)



Pflegezeiten und Familienpflegezeit



Weitere Freistellungssachverhalte



Auswirkungen der Freistellung in der Sozialversicherung

Werdende Mütter dürfen in den letzten **sechs Wochen vor der Entbindung** generell nicht mehr beschäftigt werden, es sei denn, sie haben sich ausdrücklich dazu bereit erklärt. Für die Berechnung der Frist ist die Aussage des Arztes oder der Hebamme maßgebend (§ 3 Abs. 1 MuSchG).

Bis zum Ablauf von **acht Wochen nach der Entbindung** bzw. **12 Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburten und der Geburt eines behinderten Kindes** dürfen Frauen auf keinen Fall beschäftigt werden (§ 3 Abs. 2 MuSchG).



Wird vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX festgestellt, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt des behinderten Kindes auf 12 Wochen (wie bei Früh- oder Mehrlingsgeburten).

Nach dem Mutterschutzgesetz können jedoch alle Mütter mindestens eine Mutterschutzfrist von insgesamt **14 Wochen** in Anspruch nehmen, auch wenn das Kind vor dem errechneten Geburtstermin zur Welt kommt (§ 3 Abs. 1 MuSchG).

Beispiel:

Der Arzt bescheinigt als voraussichtlichen Entbindungstermin den 29.10.



Mutterschutzbeginn (6 Wochen vor Geburt = 42 Kalendertage): **17.09.**



Mutterschutzende (8 Wochen nach Geburt = 56 Kalendertage): **24.12.**

Wird das Kind bereits am 24.10. geboren, also fünf Tage früher als geplant, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um genau diese fünf Tage. Das Ende der Schutzfrist wäre dann am **24.12.**

**Es bleibt also bei dem bisherigen Endtermin!**

## § 18 MuSchG

### Mutterschutzlohn

Bruttodurchschnitts-  
verdienst aus 13 Wochen  
bzw. 3 Monaten vor  
Beginn der  
Schwangerschaft

Berücksichtigung von  
Verdienständerungen

## § 19 MuSchG

### Mutterschaftsgeld

**GKV:** durchschnittliches  
kalendertägliches Netto  
aus 3 Monaten vor  
Beginn der Schutzfrist,  
max. 13 Euro pro Tag

**PKV:** höchstens 210  
Euro insgesamt (§ 19  
Abs. 2 MuSchG)

## § 20 MuSchG

### Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Unterschiedsbetrag  
zwischen  
Mutterschaftsgeld und  
durchschnittliches  
kalendertägliches Netto  
aus den letzten drei  
Monaten vor Beginn der  
Schutzfrist

Berücksichtigung von  
Verdienständerungen



§ 18 MuSchG

Mutterschutzlohn

Falls **individuelle Beschäftigungsverbote** eine Fortsetzung der üblichen Arbeitstätigkeit verbieten, kann die Arbeitnehmerin auch mit anderen zumutbaren Arbeiten beschäftigt werden.

Dies darf allerdings nicht zu einer Verdienstminderung führen. Der Arbeitgeber muss deshalb mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten **13 Wochen oder drei Monaten** vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiterbezahlen (§ 18 MuSchG).

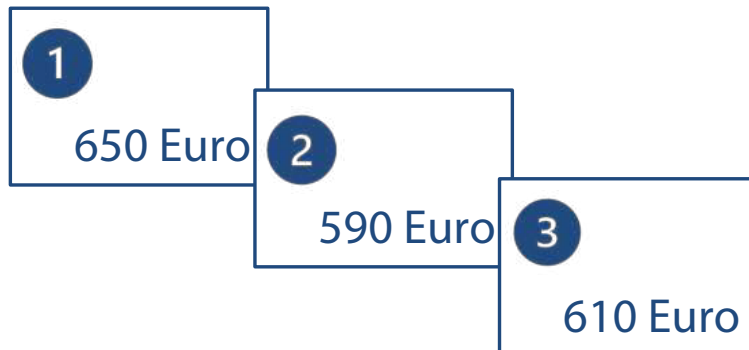
Es liegt frei in der Entscheidung des Arbeitgebers, ob er 13 Wochen oder drei Monate zur Berechnung zugrunde legt. Dabei ist von dem letzten Tag des Kalendermonats vor dem ersten Schwangerschaftsmonat um drei Monate oder 13 Wochen zurückzurechnen.



## Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin darf ihre bisherige Tätigkeit aufgrund eines individuellen Beschäftigungsverbots nicht mehr ausüben. Deshalb wird sie an einen anderen Arbeitsplatz versetzt. Ihr Bruttoverdienst auf diesem Arbeitsplatz beträgt 500 Euro.

Die Arbeitnehmerin bezog in den letzten drei Monaten vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, für ihre bisherige Tätigkeit folgende Bruttoverdienste:



Sie verdiente somit in den letzten drei Monaten insgesamt 1.850 Euro. Dies ergibt einen monatlichen Mutterschutzlohn in Höhe von 616,67 Euro. Da sie auf dem neuen Arbeitsplatz nur 500 Euro erhält, muss der Arbeitgeber ihr die Differenz von 116,67 Euro als Mutterschutzlohn bezahlen.

## § 19 MuSchG

### Mutterschaftsgeld

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes berechnet sich nach dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten, durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate.

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes, welches die Krankenkasse bezahlt, beträgt maximal **13 Euro pro Kalendertag** für Arbeitnehmerinnen (§ 19 Abs. 1 MuSchG), die in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind.

Privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen erhalten auf Antrag vom Bundesversicherungsamt ein Mutterschaftsgeld von 13 Euro pro Kalendertag, höchstens jedoch **210 Euro** (§ 19 Abs. 2 MuSchG).

## § 20 MuSchG

### Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Der Arbeitgeber muss einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bezahlen (§ 20 MuSchG), wenn das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt den Höchstbetrag des Mutterschaftsgeldes (13 Euro kalendertäglich) übersteigt. Als Zuschuss ist die Differenz zwischen dem Nettoarbeitsentgelt pro Kalendertag und 13 Euro zu zahlen.

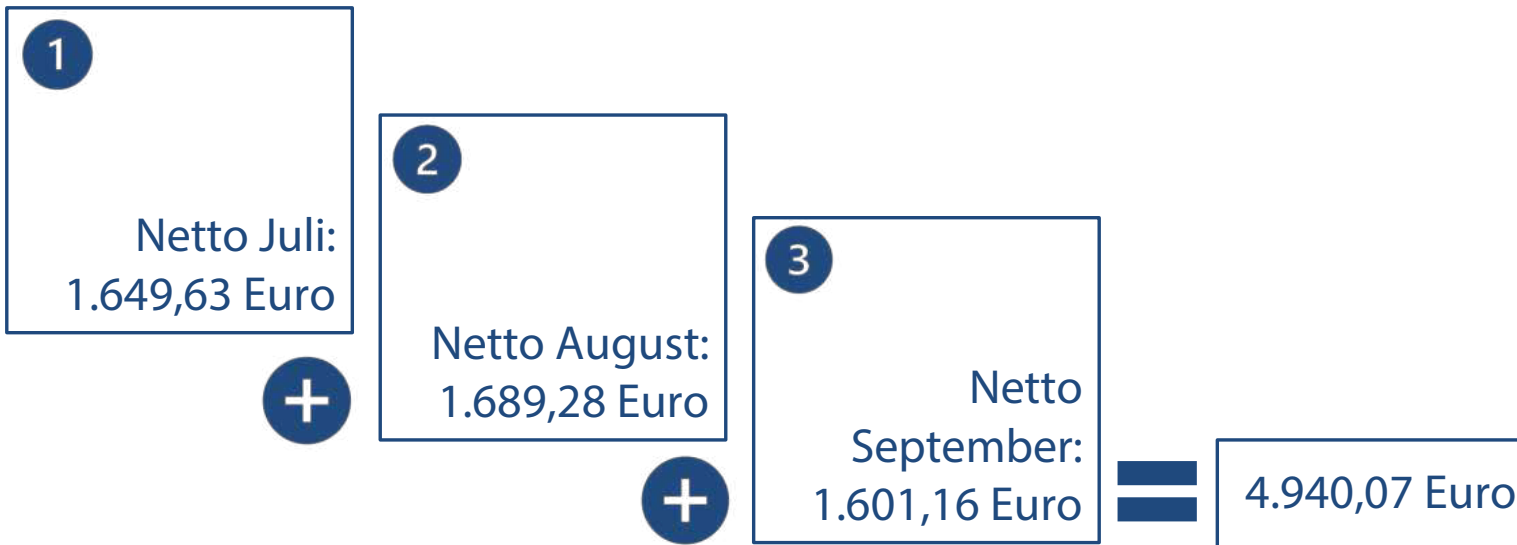


Ist eine **Frau für mehrere Arbeitgeber** tätig, sind für die Berechnung des o.g. Arbeitgeberzuschusses die durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungsverhältnissen zusammenzurechnen. Den sich daraus ergebenden Betrag zahlen die Arbeitgeber anteilig im Verhältnis der von ihnen gezahlten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte (§ 20 Abs. 2 MuSchG).

Beispiel:



Gehalt:	2.500,00 Euro
Zulagen:	individuell und leistungsbezogen
Entbindung:	01.12.
Beginn Mutterschutz:	20.10.



Beispiel:



Gehalt:	2.500,00 Euro
Zulagen:	individuell und leistungsbezogen
Entbindung:	01.12.
Beginn Mutterschutz:	20.10.

☉ der letzten drei Monate:

4.940,07 Euro

90 Tage = 54,89 Euro

Kalendertägliches netto 54,89 Euro

- Mutterschaftsgeld 13,00 Euro

---

= Zuschuss zum Mutterschaftsgeld 41,89 Euro

Erhalten Arbeitnehmer ein schwankendes Arbeitsentgelt, sind die tatsächlichen Kalendertage des jeweiligen Ausgangszeitraums zu berücksichtigen. Ändert sich die Entlohnungsart während des Ausgangszeitraums, so ist der Monat mit 30 Tagen anzusetzen, wenn die Frau ein festes Monatsgehalt bezieht. Für die übrige Zeit sind die tatsächlichen Kalendertage anzusetzen.

Beispiel:



Teilmonatsberechnung Oktober  
**01.10 – 19.10.:**

2.500,00 Euro x 14 Arbeitstage x 8 Stunden

173,33 Stunden im Monat

= 1.615,70 Euro

Mutterschaftsgeldberechnung

Oktober

**20.10 – 31.10.:**

12 Kalendertage x 13,00 Euro

156,00 Euro

12 Kalendertage x 41,89 Euro

502,68 Euro

## § 20 MuSchG

### Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Tritt die Verdiensterhöhung innerhalb des Berechnungszeitraums ein, so ist die Erhöhung vom Zeitpunkt ihrer Gewährung an zu berücksichtigen.

Verdiensterhöhungen, die während der Schutzfristen eintreten, sind ab diesem Zeitpunkt einzubeziehen.

Die Grundsätze über eine Verdienstkürzung beim Zuschuss zum Mutterschaftsgeld sind identisch mit denen des Mutterschutzlohns.

Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld ist **steuer- und sozialversicherungsfrei.**

Er unterliegt jedoch dem **Progressionsvorbehalt.** Deshalb ist der Betrag im Lohnkonto und auf der Lohnsteuerbescheinigung extra auszuweisen.



## Papa muss arbeiten...!



Väter sind immer noch  
überwiegend in Vollzeit  
erwerbstätig

Während sich die Erwerbsbeteiligung und der Erwerbsumfang von Müttern seit Einführung des Elterngelds und dem Ausbau der Kinderbetreuung deutlich erhöht haben, zeigen sich bei Vätern trotz des gestiegenen Engagements für die Familie – unter anderem ersichtlich in der steigenden Inanspruchnahme des Elterngelds – nach wie vor kaum merkliche Veränderungen im Erwerbsverhalten.

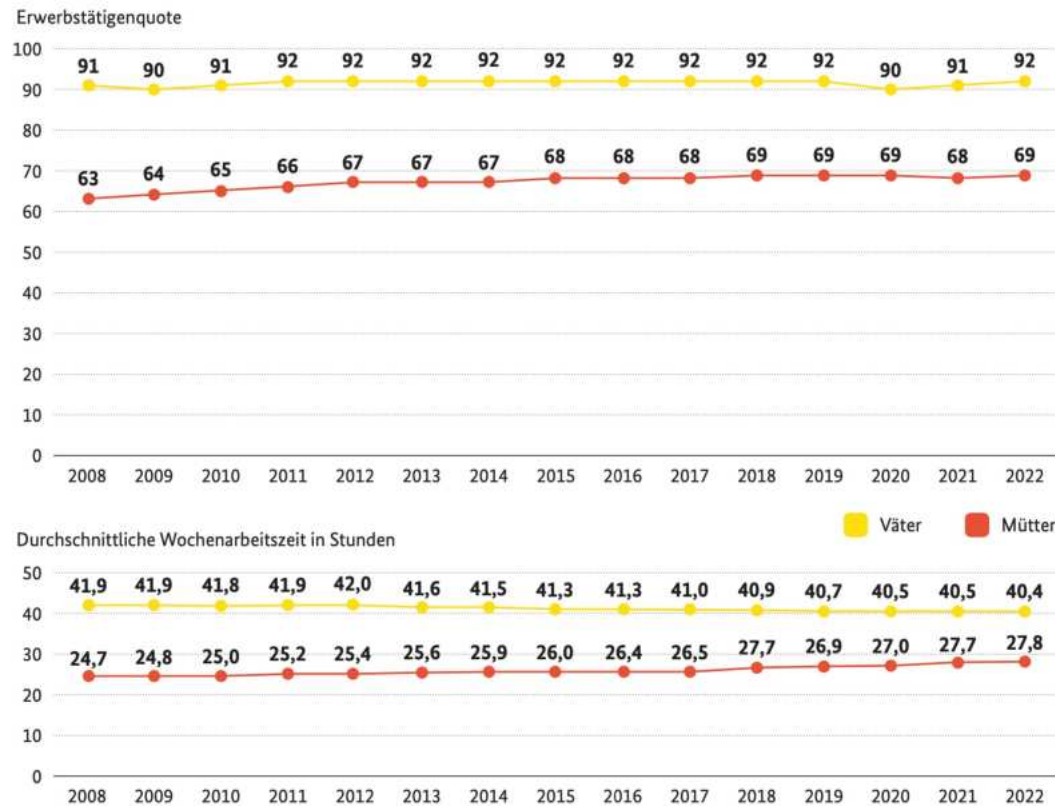
## Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch immer lückenhaft!



Väterreport 2023

Am 12.09.2023 hat das Familienministerium den Väterreport veröffentlicht und damit das neue Rollenverständnis des Vaterbilds aufgezeigt. Die Ministerin wies dabei darauf hin, dass „es immer noch eine Lücke gibt zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei der Aufgabenteilung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Mit der sogenannten „Familienstartzeit“ sollen Eltern unterstützt werden, sich in der „frühen Familienphase partnerschaftlich einzuspielen“.

## Realisierte Erwerbstätigkeit von Vätern und Müttern mit Kindern unter 18 Jahren



Ergebnisse ab 2020 nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.  
Quelle: Mikrozensussonderauswertung, 2022: Erstergebnisse. Eigene Berechnung Prognos AG.

Angaben in Prozent

Quelle: Väterreport 2023 –  
Entwicklung und Daten zur  
Vielfalt der Väter in Deutschland



Link zum Väterreport:



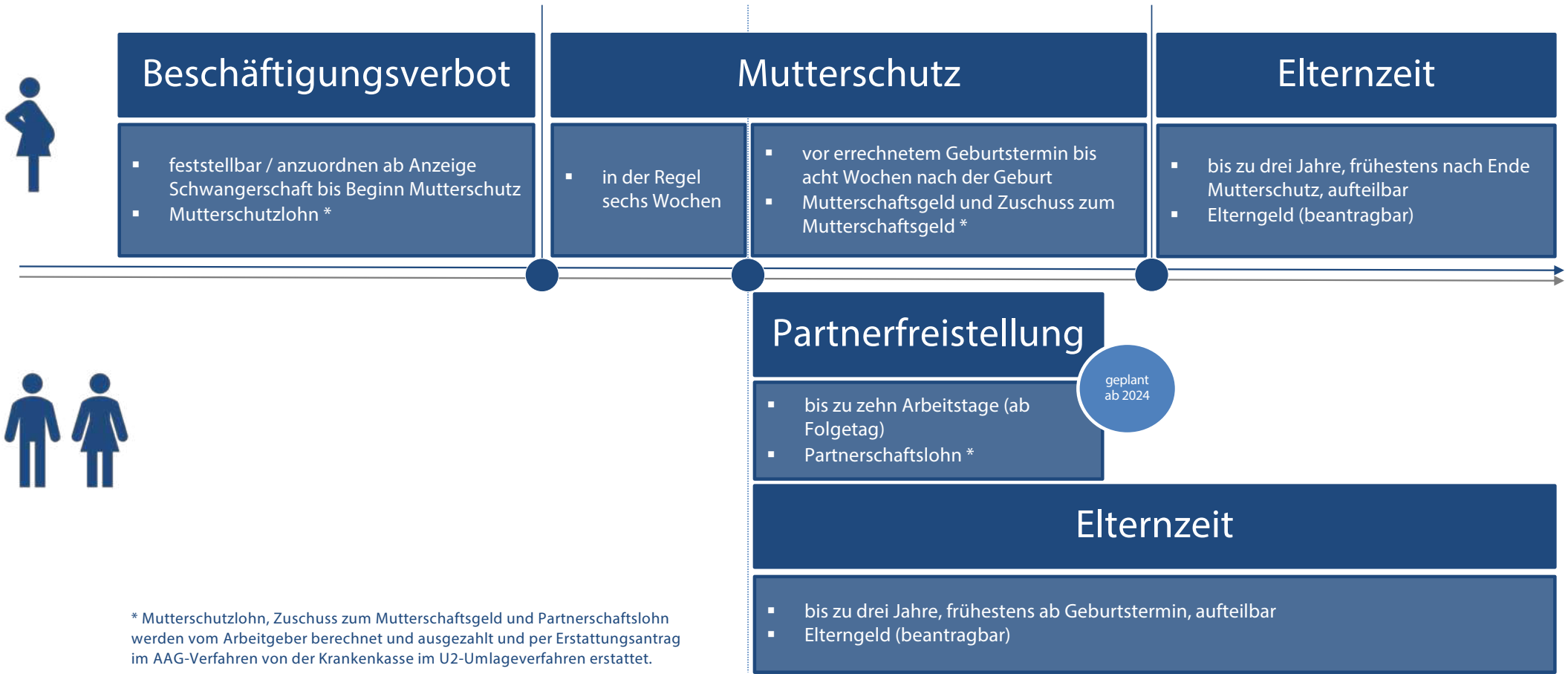
## Familienstartzeitgesetz (1)



Die Einführung einer zehntägigen bezahlten Freistellung für Väter oder gleichgestellte Elternteile hat die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im April 2023 für 2024 angekündigt.

Deutschland setzt damit EU-Recht um. Die im Juni 2019 in Kraft getretene „EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige“ legt europaweit verbindliche arbeitsrechtliche Standards fest, die bis zum 02.08.2022 in nationales Recht umgesetzt werden mussten. Da diese Frist längst abgelaufen ist, hat die EU ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet.

## Familienstartzeitgesetz (2)



\* Mutterschutzlohn, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und Partnerschaftslohn werden vom Arbeitgeber berechnet und ausgezahlt und per Erstattungsantrag im AAG-Verfahren von der Krankenkasse im U2-Umlageverfahren erstattet.

## Familienstartzeitgesetz (3)








Wenn der Partner oder die Partnerin nach der Geburt eines Kindes die ersten Tage zu Hause mit der Familie verbringen möchte, muss Urlaub oder Elternzeit genommen werden, um finanziellen Einbußen zu vermeiden. Das soll sich mit dem Familienstartzeitgesetz in 2024 ändern. Das Gesetz sieht eine zweiwöchige Freistellung nach der Geburt bei vollem Lohnausgleich vor. Wann genau das neue Gesetz kommen wird, ist noch unklar, denn der Entwurf muss erst verabschiedet werden.

## Familienstartzeitgesetz (4)



Der Gesetzentwurf ist noch in der Ressortabstimmung. Der Entwurf enthält im Wesentlichen folgende Regelungen:

-  Einführung eines Freistellungsanspruchs des zweiten Elternteils in den ersten zehn Arbeitstagen nach einer Geburt (§ 25a MuSchG).
-  Anspruchsberechtigt kann der andere Elternteil oder eine von der Frau benannte Person sein, wenn der andere Elternteil nicht mit der Mutter in einem Haushalt lebt.
-  Für die Zeit der Freistellung erhält der Partner oder die Partnerin vom Arbeitgeber Partnerschaftslohn in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten drei Kalendermonate (Orientierung an den Mutterschaftsleistungen).
-  Die Zeit der Partnerfreistellung wird wie die Zeit der Mutterschutzfrist auf den Anspruch auf Elternzeit angerechnet (§ 15 BEEG).
-  Der Partnerschaftslohn wird auf das Elterngeld angerechnet, wenn ein Anspruch auf Elterngeld besteht (§ 3 BEEG).



## Familienstartzeitgesetz (5)

Der Name des Gesetzes ist wörtlich zu verstehen. Es geht darum, dass Familien direkt zum Start in das neue Familienleben Zeit bekommen: Zeit für alle anstehenden Aufgaben, Zeit für sich und Zeit für das Baby. Diese Zeit soll mit der sogenannten Partnerfreistellung geschaffen werden.

Folgende Einzelheiten zur Partnerfreistellung sind geplant:



Bis zu zehn Arbeitstage soll sich ein angestellter Partner oder eine Partnerin freistellen lassen können.



Geplanter Beginn der Familienstartzeit ist der Tag der Geburt oder der erste darauffolgende Arbeitstag.



Eine Mindestbeschäftigungsdauer soll nicht gelten, um diese Zeit in Anspruch nehmen zu können.



Der Anspruch soll ohne Anmeldefrist geltend gemacht werden können.

## Familienstartzeitgesetz (6)

Wer als Partner oder Partnerin infrage kommt, ist im § 2 Abs. 6 MuSchG definiert. Für die Familienstartzeit, auch als Elternstartzeit bezeichnet, kann eine Person von der werdenden Mutter benannt werden.

Partner oder Partnerin im Sinne der Neuregelung im MuSchG soll sein:



**der andere Elternteil:** lebt im gleichen Haushalt wie die Frau, die entbunden hat.



**eine andere Person:** lebt mit der Frau, die entbunden hat, in einer Lebenspartnerschaft im gemeinsamen Haushalt.



**eine Person, die die Frau wählen kann,** wenn der andere Elternteil nicht mit ihr in einem Haushalt lebt. Diese Person – zum Beispiel eine gute Freundin – kann bereits während der Schwangerschaft oder nach der Entbindung benannt werden. Diese Option soll sicherstellen, dass auch künftig Alleinerziehende die Familienstartzeit in Anspruch nehmen können.

## Familienstartzeitgesetz (7)



Familienstartzeit als bezahlte Freistellung: Der Partnerschaftslohn

Mit dem geplanten Gesetz zur Familienstartzeit sollen freigestellte Partner nach der Geburt einen Anspruch auf eine Vergütung haben. Diese Vergütung wird als Partnerschaftslohn bezeichnet und sichert die freigestellte Person finanziell ab. Die Höhe des Partnerschaftslohns richtet sich nach dem durchschnittlichen Gehalt der letzten drei Kalendermonate vor der Entbindung.

Der Entwurf sieht vor, dass Ihnen die Kosten über das Umlageverfahren U2 (ähnlich wie beim Mutterschaftsgeld) erstattet werden.

## Familienstartzeitgesetz (8)



Entbindung und  
Partnerschaft müssen  
nachgewiesen werden

Möchten Beschäftigte die Familienstartzeit in Anspruch nehmen, ist es sinnvoll, dass der Arbeitgeber den voraussichtlichen Tag der Geburt kennt. So können beide Seiten die Zeit der Abwesenheit besser planen. Rechtlich verpflichtend soll diese Auskunft nicht sein.

Worauf Arbeitgeber aber bestehen können: ein Zeugnis über die Entbindung des Kindes. Die entbundene Frau muss ihrem Familienstartzeit-Partner oder ihrer Partnerin dazu ein Zeugnis aushändigen.

## Familienstartzeitgesetz (8a)



Nachweis zur Freistellung

Diese Regeln gelten für das Zeugnis als Nachweis für die Familienstartzeit:



Das Zeugnis darf nur von einem bestimmten Personenkreis ausgestellt werden: Arzt, Ärztin, Hebamme oder Entbindungspfleger.



Es muss folgende Informationen beinhalten: Namen der Frau, die entbunden hat, Namen des Partners oder der Partnerin sowie den Tag der Entbindung.



Ein solches Zeugnis darf nur für eine Person ausgestellt werden.

## Familienstartzeitgesetz (9)



Freistellung wird von  
Unternehmen gefördert

Immer mehr Unternehmen versuchen, ihren Mitarbeitern attraktive Bedingungen zu bieten, gerade auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So wurde beispielsweise im September 2023 bekannt, dass der Konzern SAP einen Vaterschaftsurlaub von sechs Wochen bei voller Bezahlung ab 2024 gewähren will. Das Projekt wurde jedoch gestoppt – mit Verweis auf das noch nicht beendete Gesetzgebungsverfahren. Der Konzern Henkel hingegen gab im Januar 2024 bekannt, dass eine achtwöchige Elternzeit bei voller Bezahlung für die Mitarbeiter weltweit eingeführt wird.

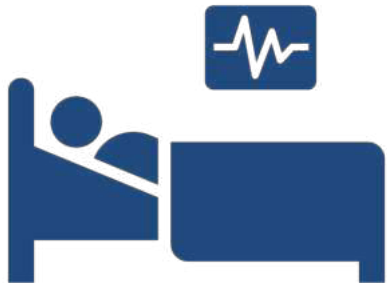
## Nahe Angehörige sind nach dem Pflegezeitengesetz nach § 7 Abs. 3 PflegeZG und § 2 Abs. 3 FPfZG

Großeltern	Eltern	Schwiegereltern	Stiefeltern	Ehegatten
Lebenspartner	Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft	Geschwister	Schwägerinnen und Schwäger	Kinder
	Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder	Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners	Schwiegerkinder und Enkelkinder	



## Akute Pflegesituation (1)

Arbeitnehmer können **bis zu zehn Arbeitstage** ohne Einhaltung einer Ankündigungsfrist von der Arbeit fernbleiben, wenn sie für einen nahen Angehörigen in einer **akut aufgetretenen Pflegesituation die Pflege organisieren bzw. sicherstellen** müssen bzw. wollen (§ 2 PflegeZG).



Dabei muss eine akute Pflegesituation vorliegen, ein Krankheitsfall erfüllt nicht die gesetzlichen Voraussetzungen. Der Mitarbeiter muss eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit vorlegen, wenn der Arbeitgeber dies verlangt.

## Akute Pflegesituation (2)



Pflegebedürftig sind  
Personen,

- die die Voraussetzungen nach § 14 und § 15 SGB XI erfüllen.
- Pflegebedürftig im Sinne von § 2 PflegeZG sind auch Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des SGB XI voraussichtlich erfüllen (§ 7 Abs. 4 PflegeZG, § 2 Abs. 3 FPfZG).

## Akute Pflegesituation (3)

Auch nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bleibt es dabei, dass in den Fällen der sog. kurzzeitigen Arbeitsverhinderung (bis zu 10 Tage) i. S. des § 2 PflegeZG grundsätzlich kein Anspruch des pflegenden Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung besteht.

Der Gesetzgeber hat diesen finanziellen Nachteil durch eine Ergänzung des § 44a SGB XI ausgeglichen, in dem er eine Entgeltersatzleistung in Form des Pflegeunterstützungsgeldes geschaffen hat.

## Pflegeunterstützungsgeld (1)

Das Pflegeunterstützungsgeld für eine pflegebedürftige Person wird durch die Pflegekasse oder das private Pflegeversicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gezahlt.



Es wird nur auf Antrag gewährt!



Während der Arbeitgeber sich im Zusammenhang mit seiner Freistellungsverpflichtung ein ärztliches Attest über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen aushändigen lassen **kann** (aber nicht muss), ist der Pflegekasse zur Erlangung von Pflegeunterstützungsgeld ein Attest **zwingend vorzulegen**.

## Pflegeunterstützungsgeld (2)

Die Höhe des Pflegeunterstützungsgeld es berechnet sich nach den Vorschriften über das Krankengeld, das während der Freistellung zur Betreuung eines erkrankten Kindes bezogen werden kann (§ 44a Abs. 3 Satz 4 SGB XI i. V. mit § 45 Abs. 2 Satz 3 bis 5 SGB V).



Es beträgt damit im Grundsatz 90 % des ausfallenden Nettogehalts.



Wurde in den letzten zwölf Monaten eine beitragspflichtige Einmalzahlung erhalten, beträgt das Pflegeunterstützungsgeld sogar 100 % des Nettoarbeitsentgelts.



Die Berechnung erfolgt dabei nicht auf der Basis des vor der Freistellung erzielten, sondern des während der Freistellung ausfallenden Arbeitsentgelts.

## Pflegeunterstützungsgeld (3)

Im Regelfall besteht kein Anspruch auf bezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber. Vielmehr verringert sich in diesen Monaten das Bruttoentgelt.

Die Sozialversicherungsbeiträge werden dann aus dem verminderten, tatsächlichen Arbeitsentgelt berechnet. Verringert sich das Arbeitsentgelt bis 2.000 Euro, sind die Regelungen zum Übergangsbereich **nicht** anzuwenden.

Meldungen sind ebenfalls nicht erforderlich. Bei der Bestimmung des Umfangs der Beitragspflicht eines (später im Jahr gezahlten) einmalig gezahlten Entgelts zählen die Tage der Freistellung als Sozialversicherungstage.

## Pflegezeit (1)

Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf eine bis zu **sechs monatige teilweise oder vollständige Freistellung**, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Der Rechtsanspruch besteht für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber mit i. d. R. mehr als 15 Arbeitnehmern beschäftigt sind. Freiwillige innerbetriebliche Regelungen können neben dem gesetzlichen Anspruch ebenfalls getroffen werden.

6

Das PflegeZG sieht allerdings vor, dass allen Arbeitnehmern eine vollständige oder teilweise Freistellung bis zu sechs Monaten für die häusliche Pflege eines nahen Angehörigen zusteht. Für denselben nahen Angehörigen kann die Pflegezeit nur einmal in Anspruch genommen werden. Somit können Geschwister sich die Pflege zeitgleich teilen oder die Pflege nacheinander übernehmen.

## Pflegezeit (2)

Arbeitnehmer müssen gegenüber ihrem Arbeitgeber die Pflegebedürftigkeit nachweisen. Anders als beim Pflegeunterstützungsgeld reicht hier keine Bescheinigung des Arztes aus. Die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen muss durch die Vorlage einer Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) oder einer Bescheinigung der Pflegekasse nachweisen. Auch Versicherte in der privaten Pflegeversicherung müssen einen solchen Nachweis erbringen.

Die Pflegezeit muss mit einer Frist von zehn Tagen beim Arbeitgeber angemeldet werden.

Sie endet nach Ablauf der in Anspruch genommenen Zeit, spätestens mit Ablauf von sechs Monaten.

Sollten sich die Umstände ändern, die zur Beendigung der Pflegezeit führen, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.



## Pflegezeit (3)

Je nachdem, in welchem Umfang von der Freistellung Gebrauch gemacht wird, ergeben sich unterschiedliche Auswirkungen auf die Umsetzung in der Entgeltabrechnung. Darüber hinaus darf die soziale Absicherung der Pflegepersonen nicht aus den Augen verloren werden.

Arbeitsleistung wird im kompletten Umfang eingestellt

Arbeitsleistung wird reduziert und Entgelt liegt oberhalb von 538 Euro im Monat

Arbeitsleistung wird reduziert und Entgelt liegt innerhalb von 538 Euro im Monat

## Pflegezeit (4)

Arbeitsleistung wird im kompletten Umfang eingestellt

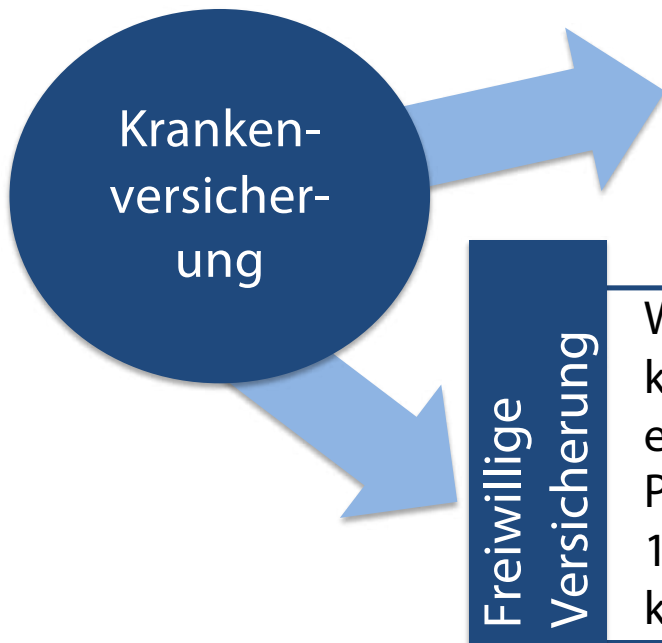
Die vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung durch Inanspruchnahme der Pflegezeit lässt, die an das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis geknüpfte Versicherungspflicht entfallen.



Ein Fortbestehen des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses für Pflegezeiten ist von Gesetz ausgeschlossen. Im Gegenteil: Durch § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV wird bewirkt, dass selbst für den ersten Monat der Pflegezeit eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt auch nicht fingiert werden kann. Deshalb endet in diesen Fällen die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung; der Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber abzumelden (Abgabegrund 30).

## Pflegezeit (5)

Arbeitsleistung wird im kompletten Umfang eingestellt



### Familienversicherung

Sofern der Ehepartner der Pflegeperson selbst Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ist, ist die kostenlose Familienversicherung die erste Wahl. Da die Arbeitsentgeltzahlung nicht mehr gegeben ist, sollte die Einhaltung der Gesamteinkommengrenze (§ 10 SGB V) i. d. R. kein Problem darstellen.

### Freiwillige Versicherung

Wenn es keinen Ehepartner gibt oder dieser nicht gesetzlich krankenversichert ist, kann eine Familienversicherung nicht erfolgen und es kann eine freiwillige Kranken- und Pflegeversicherung abgeschlossen werden. (vgl. § 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, § 188 Abs. 4 SGB V). Diese ist allerdings kostenpflichtig.

## Pflegezeit (6)

Arbeitsleistung wird im kompletten Umfang eingestellt

**Private**  
Kranken-  
versicher-  
ung

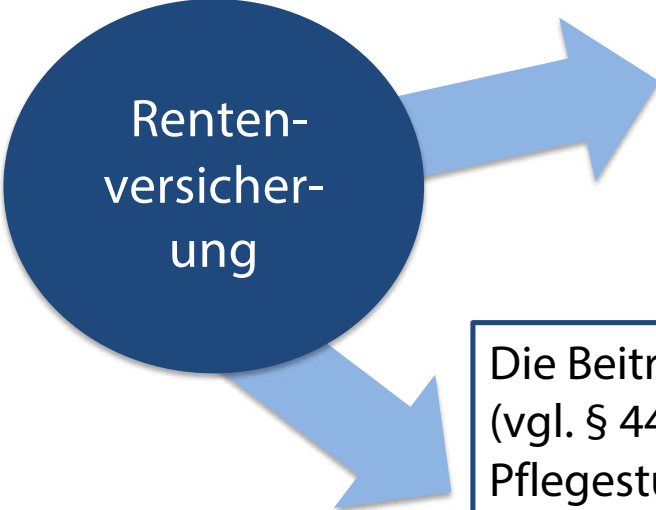
Während der Pflegezeit kann der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz auch bei einem privaten Krankenversicherer sicher gestellt werden. Sofern diese Variante überhaupt infrage kommt (Gesundheitsprüfung), richtet sich die Höhe der zu zahlenden Prämie nach den üblichen Parametern (Eintrittsalter, Leistungsumfang, Ergebnis der Gesundheitsprüfung usw.).

Der Beitragszuschuss ist allerdings auch in diesen Fällen nur i. H. des o. g. Betrags zu zahlen, maximal i. H. der zu zahlenden PKV-Prämie.

## Pflegezeit (7)

Arbeitsleistung wird im kompletten Umfang eingestellt

Renten-  
versicher-  
ung



Personen, die nicht erwerbsmäßig einen Pflegebedürftigen an mindestens 10 Stunden wöchentlich in dessen häuslicher Umgebung pflegen, werden der Rentenversicherungspflicht unterstellt (§ 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI) und können damit die rentenmindern den Auswirkungen des wegfallenden Arbeitsentgelts (zumindest teilweise) kompensieren. Dies hat die Pflegekasse festzustellen!

Die Beitragszahlungen zur Rentenversicherung übernimmt die Pflegekasse (vgl. § 44 Abs. 1 Satz 1 SGB XI). Je nach Pflege-Zeitaufwand pro Woche und Pflegestufe der zu pflegende Person erfolgen die Beitragszahlungen auf Basis einer Bemessungsgrundlage, deren Bandbreite nach § 166 Abs. 2 Satz 1 SGB VI).

## Pflegezeit (8)

Arbeitsleistung wird im kompletten Umfang eingestellt

Arbeits-  
losenver-  
sicherung

Der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen Personen in der Zeit, in der sie eine Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG in Anspruch nehmen und eine pflegebedürftige Person pflegen, wenn sie (die Pflegepersonen) unmittelbar vor der Pflegezeit arbeitslosenversicherungspflichtig waren (vgl. § 26 Abs. 2b SGB III).

Bemessungsgrundlage für die Beiträge ist in diesen Fällen ein Betrag i. H. von 10 % der monatlichen Bezugsgröße (vgl. § 345 Satz 1 Nr. 8 SGB III). Auch diese Beiträge werden von der Pflegekasse des Pflegebedürftigen getragen (vgl. § 347 Nr. 10 SGB III).

## Pflegezeit (9)

Je nachdem, in welchem Umfang von der Freistellung Gebrauch gemacht wird, ergeben sich unterschiedliche Auswirkungen auf die Umsetzung in der Entgeltabrechnung. Darüber hinaus darf die soziale Absicherung der Pflegepersonen nicht aus den Augen verloren werden.

Arbeitsleistung wird im kompletten Umfang eingestellt

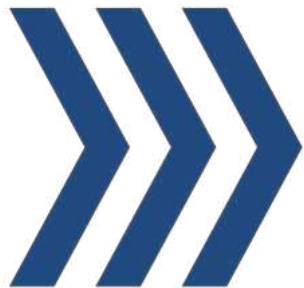
Arbeitsleistung wird reduziert und Entgelt liegt oberhalb von 538 Euro im Monat

Arbeitsleistung wird reduziert und Entgelt liegt innerhalb von 538 Euro im Monat

## Pflegezeit (10)

Arbeitsleistung wird reduziert und Entgelt liegt oberhalb von 538 Euro im Monat

Arbeitnehmer, die sich nur teilweise von der Arbeitsleistung frei stellen lassen, unterliegen weiterhin der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht als Arbeitnehmer, soweit das weiterbezogene (Teil-)Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 SGB IV) übersteigt.



Beitragszahlungen erfolgen auf der Basis des geringeren Entgelts. Soweit das verminderte regelmäßige Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs (§ 20 Abs. 2 SGB IV) liegt (538,01 Euro bis 2.000,00 Euro monatlich), sind ab Beginn der Pflegezeit die hierfür geltenden besonderen Regelungen für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage und für die Beitragstragung anzuwenden. Eine An- oder Ummeldung mittels DEÜV erfolgt in diesem Fall nicht.



### **Pflegezeit (11)**

Arbeitsleistung wird reduziert und Entgelt liegt oberhalb von 538 Euro im Monat



Wird nach Ablauf der Pflegezeit die Beschäftigung wieder als Vollbeschäftigung aufgenommen und übersteigt das – im Wege der Vorausschau neu zu berechnende – regelmäßige Jahresarbeitsentgelt dann wieder die JAE-Grenze, endet die Krankenversicherungspflicht frühestens zum Ablauf des Kalenderjahres (vgl. § 6 Abs. 4 Sätze 1 und 2 SGB V). Dieses Verfahren entspricht der bereits für die Arbeitsunterbrechung wegen der Elternzeit getroffenen Regelung.

## Pflegezeit (12)

Arbeitsleistung wird reduziert und Entgelt liegt oberhalb von 538 Euro im Monat

War die Pflegeperson bislang PKV-versichert, muss diese entscheiden:

Einerseits besteht ein Recht auf Befreiung von der eingetretenen Krankenversicherungspflicht (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V). Diese Option ermöglicht die Beibehaltung des bisherigen PKV-Schutzes. Die Befreiung wirkt so lange, wie der Tatbestand, der zur Befreiung geführt hat, vorliegt.

Andererseits führt der Eintritt der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht dazu, den privaten Versicherungsvertrag außerordentlich kündigen zu können (vgl. § 205 Abs. 2 VVG). Es besteht somit die Möglichkeit zur Rückkehr in die freiwillige GKV.

## Pflegezeit (13)

Arbeitsleistung wird reduziert und Entgelt liegt oberhalb von 538 Euro im Monat



Renten-  
versicherung

Die bislang vorhandene Rentenversicherungspflicht besteht weiter. Beitragszahlungen erfolgen auf der Basis des verringerten Arbeitsentgelts.

Neben der weiterbestehenden Arbeitnehmer-Rentenversicherungspflicht kommt zusätzlich noch eine Rentenversicherungspflicht als nicht erwerbsmäßig tätige Pflegeperson in Betracht (§ 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI); Voraussetzung dafür ist, dass eine oder mehrere pflegebedürftige Personen mit mindestens Pflegegrad 2 wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, in ihrer häuslichen Umgebung nicht erwerbsmäßig pflegen.

## Pflegezeit (14)

Arbeitsleistung wird reduziert und Entgelt liegt oberhalb von 538 Euro im Monat

Arbeitslosen-  
versicherung

Die bislang vorhandene Arbeitslosenversicherungspflicht besteht weiter. Beitragszahlungen erfolgen auf der Basis des verringerten Arbeitsentgelts. Ggf. sind bei der Beitragsberechnung die besonderen Regeln für den Übergangsbereich zu beachten.

Neben der Arbeitnehmer-Arbeitslosenversicherungspflicht ist unabhängig vom Zeitumfang der Teilzeitbeschäftigung für eine – grds. gegebene – Arbeitslosenversicherungspflicht als Pflegeperson nach § 26 Abs. 2b SGB III kein Raum (vgl. § 26 Abs. 3 Satz 5 SGB III).

## Pflegezeit (15)

Je nachdem, in welchem Umfang von der Freistellung Gebrauch gemacht wird, ergeben sich unterschiedliche Auswirkungen auf die Umsetzung in der Entgeltabrechnung. Darüber hinaus darf die soziale Absicherung der Pflegepersonen nicht aus den Augen verloren werden.

Arbeitsleistung wird im kompletten Umfang eingestellt

Arbeitsleistung wird reduziert und Entgelt liegt oberhalb von 538 Euro im Monat

Arbeitsleistung wird reduziert und Entgelt liegt innerhalb von 538 Euro im Monat

### **Pflegezeit (16)**

Arbeitsleistung wird reduziert und Entgelt liegt innerhalb von 538 Euro im Monat

Beträgt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt in einer Beschäftigung nicht mehr als 538 Euro, liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor (vgl. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV).



Eine solche geringfügige Beschäftigung ist kranken- und arbeitslosenversicherungsfrei (vgl. § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB V, § 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III). Als Folge der Krankenversicherungsfreiheit löst eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auch keinen Pflegeversicherungsschutz aus.

## Pflegezeit (17)

Arbeitsleistung wird reduziert und Entgelt liegt oberhalb von 538 Euro im Monat

Kranken-  
und  
Arbeits-  
losenver-  
sicherung

Liegen die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vor, ist keine Abmeldung mit Grund 30 zu übermitteln, sondern der Grund 31 (Wechsel der Einzugsstelle) einzutragen ist. Für die geringfügige Beschäftigung sind die Meldungen an die Minijobzentrale der Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zu erstatten.

Sofern für die Pflegeperson (aufgrund von Familienversicherung oder freiwilliger Versicherung) ein Krankenversicherungsschutz in der GKV (weiterhin) besteht, sind vom Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zu tragen (13 % des Arbeitsentgelts (vgl. § 249b SGB V)).

## Pflegezeit (18)

Arbeitsleistung wird reduziert und Entgelt liegt oberhalb von 538 Euro im Monat

Rentenversicherung



In der Rentenversicherung besteht auch für geringfügig entlohnte Beschäftigte grds. Versicherungspflicht. Die betroffenen Arbeitnehmer haben allerdings die Möglichkeit, sich hiervon befreien zu lassen (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI i. V. mit § 6 Abs. 1b SGB VI). Wird die Befreiung beantragt, zahlt der Arbeitgeber pauschale Beiträge i. H. von 15 % des Arbeitsentgelts an die Minijobzentrale).

Erfolgt keine Befreiung, zahlen die Arbeitnehmer mit ihren Arbeitgebern zusammen Pflichtbeiträge, wobei der Arbeitnehmer-Beitragssatzanteil jeweils der Differenz zwischen dem aktuellen tatsächlichen Beitragssatz der allgemeinen Rentenversicherung und dem Pauschalbeitragssatz von 15 % entspricht (vgl. § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI).



## **Sterbebegleitung (1)**

Seit 2015 besteht der Anspruch zur Begleitung eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase. Das Pflegezeitgesetz sieht dazu im § 3 Abs. 6 PflegeZG i. V. mit § 4 Abs. 3 Satz 2 PflegeZG ein weiteres Recht auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung für eine Höchstdauer von drei Monaten vor. Das Recht auf die sog. Sterbebegleitung besteht auf gleicher Grundlage wie die Pflegezeit.

Allerdings wird mit dieser Freistellung die Begleitung in der letzten Lebensphase ermöglicht, was weder die Pflege noch die Betreuung des nahen Angehörigen voraussetzt, sondern allein die Begleitung in der letzten Lebensphase, somit also die Leistung von Beistand, gleich welcher Art und Intensität.

## Sterbebegleitung (2)

Der Arbeitnehmer muss seinem Arbeitgeber das Vorliegen einer solchen Erkrankung des nahen Angehörigen durch Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses nachweisen. Die Anforderungen an das ärztliche Zeugnis entsprechen denen nach § 45 Abs. 4 Satz 1 SGB V.



Mit dem Recht auf Sterbebegleitung ist keine örtliche Einschränkung verbunden.

## Sterbebegleitung (3)

Die Voraussetzungen für eine Sterbebegleitung sind gegeben, wenn

die Krankheit progredient (d. h. fortschreitend) verläuft und in weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,

eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist,

lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von wenigen Wochen oder Monaten zu erwarten ist.

## Familienpflegezeit (1)

Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf eine bis zu 24-monatige teilweise oder vollständige Freistellung, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

**24**

Der Rechtsanspruch besteht für Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber mit i. d. R. mehr als 25 Arbeitnehmern beschäftigt sind. Freiwillige innerbetriebliche Regelungen können neben dem gesetzlichen Anspruch ebenfalls getroffen werden.

## Familienpflegezeit (2)

Bei der Familienpflegezeit handelt es sich i. d. R. um eine teilweise Freistellung. Nach § 2 Abs. 1 Satz 2 FPfZG muss die verringerte Arbeitszeit während der Familienpflegezeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen.

Bei unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten (§ 2 Abs. 1 Satz 3 FPfZG).

Somit kann es unter gewissen Umständen auch während der Familienpflegezeit zu einer teilweisen kompletten Freistellung kommen, da nach Gesetz die 15 Wochenstunden im Durchschnitt vorliegen müssen.

## Familienpflegezeit (3)

Die Familienpflegezeit muss mit einer Frist von acht Wochen beim Arbeitgeber angemeldet werden. Sie endet nach Ablauf der in Anspruch genommenen Zeit, spätestens mit Ablauf von 24 Monaten.

Sollten sich die Umstände ändern, die zur Beendigung der Pflegezeit führen, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.

Diese Gründe sind identisch mit den im Pflegezeitengesetz genannten Beendigungsgründen. Eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit ohne die v. g. Gründe ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

## Familienpflegezeit (4)

Da die Beschäftigung an mindestens 15 Stunden in der Woche ausgeübt werden muss, ist es – erst recht seit dem MiLoG– nicht möglich, dass das Entgelt unter die Geringfügigkeitsgrenze von 538 Euro sinkt.

Bestand bereits bislang in allen Zweigen Versicherungspflicht, bleibt diese weiterhin bestehen. Lediglich bei der Beitragsberechnung kommt u. U. die Anwendung des Übergangsbereichs infrage.

Wird ein vormalig krankenversicherungsfreier JAE-Überschreiter durch die Reduzierung der Arbeitszeit wegen seines Antrags auf Familienpflegezeit krankenversicherungspflichtig, stehen ihm die gleichen Optionen wie bei der Pflegezeit zur Verfügung. Eine mögliche Befreiung wirkt dann für die Dauer der Familienpflegezeit.

## Zinsloses Darlehen als Lohnersatzleistung (1)

Für die Zeit der Freistellung erhält der Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt von seinem Arbeitgeber. Um diesen finanziellen Nachteil neben der Belastung der Pflegesituation abzumindern, erhalten Arbeitnehmer auch bei den Pflegezeiten und der Familienpflegezeit seit 2015 vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAfzA) ein zinsloses Darlehen auf Antrag zur Verfügung gestellt.



Das Darlehen wird beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt. Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt und nach dem Ende der Pflegezeit muss es ebenfalls in Raten wieder zurückgezahlt werden.



<b>Bildungsurlaub</b>	Ländergesetze
<b>Pflege des erkrankten Kindes</b>	§ 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), § 45 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V)
<b>Arbeitskampfmaßnahmen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Streik (legaler oder wilder Streik)</li><li>• Aussperrung</li><li>• Boykott</li></ul>	Allgemeines Recht/Rechtsprechung Durch die Leistung von Arbeitslosengeld bzw. Kurzarbeitergeld darf nicht in Arbeitskämpfe eingegriffen werden.
<b>Kurzarbeit</b>	§§ 96 ff Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)
<b>Unbezahlter Urlaub</b>	Allgemeines Recht/Rechtsprechung

## Bundesfreiwilligendienst | Freiwilliger Wehrdienst

Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG)  
Wehrpflichtgesetz (WPfLG)

## Wahrnehmung staats- bürgerlicher Rechte/Pflichten

- Wahlvorbereitung
- öffentliches Ehrenamt
- Zeugen/Sachverständige
- Katastrophenschutz

Verschiedene Gesetze, z.B.:

- Abgeordnetengesetz (AbgG)
- Zivilprozessordnung (ZPO)
- Strafprozessordnung (StPO)
- Gesetz über die Erweiterung des Katastrophenschutzes

## Arbeitsunterbrechung nach dem Infektionsschutzgesetz

Infektionsschutzgesetz (IfSG)

## Ausbildungsmaßnahmen, Prüfungen, Untersuchungen Jugendlicher

§§ 9, 10, 43 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

<b>Freistellung aufgrund von Arbeitszeitmodellen</b>	z.B. Altersteilzeitgesetz (AltTZG)
<b>Freistellung aus Wertguthaben</b>	Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen § 23b (SGB IV)
<b>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung bei akuter Pflegesituation</b>	§ 2 Abs. 1 PflegeZG (max. 10 Tage unbezahlte Freistellung; Pflegeunterstützungsgeld)
<b>Pflegezeitanspruch</b>	§ 3 Abs. 1 PflegeZG (3 bzw. 6 Monate)
<b>Familienpflegezeit</b>	§ 2 Abs. 1 FPfZG (max. 24 Monate in Teilzeit/Ø 15 Wochenstunden)



### § 23c SGB IV - Sonstige nicht beitragspflichtige Einnahmen

Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld, Pflegeunterstützungsgeld oder Krankentagegeld und sonstige Einnahmen aus einer Beschäftigung, die für die Zeit des Bezuges von Krankengeld, Krankentagegeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld, Pflegeunterstützungsgeld, Mutterschaftsgeld, Erziehungsgeld oder Elterngeld weiter erzielt werden, gelten nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, wenn die Einnahmen zusammen mit den genannten Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt im Sinne des § 47 des Fünften Buches nicht um mehr als 50 Euro im Monat übersteigen.

### Gemeinsames Rundschreiben vom 13.11.2007

In § 23c Abs. 1 Satz 1 SGB IV wird geregelt, dass arbeitgeberseitige Leistungen, die für die Zeit des Bezugs von Sozialleistungen gezahlt werden, **nicht** als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (beitragspflichtige Einnahme) gelten, wenn die Einnahmen zusammen mit den Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt (§ 47 SGB V) nicht um mehr als 50 EUR übersteigen.

### Pflichtenheft Anlage 23 – Beitragsrechtliche Behandlung nach § 23c SGB IV

Die versicherungsrechtliche Beurteilung, ob während eines Sozialleistungs-Falls Beitragspflicht besteht, erfolgt grundsätzlich auf monatlicher Basis; unabhängig von der realen Dauer des Sozialleistungs-Bezugs.



### § 23c SGB IV - Sonstige nicht beitragspflichtige Einnahmen

Zur Berechnung des Nettoarbeitsentgelts bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung ist der um den Beitragszuschuss für Beschäftigte verminderte Beitrag des Versicherten zur Kranken- und Pflegeversicherung abzuziehen; dies gilt entsprechend für Personen und für ihre nicht selbstversicherten Angehörigen, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind einschließlich der Versicherung für das Krankentagegeld.



### § 23c SGB IV - Sonstige nicht beitragspflichtige Einnahmen

Für Beschäftigte, die nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Versicherungspflicht befreit sind und Pflichtbeiträge an eine berufsständische Versorgungseinrichtung entrichten, sind bei der Ermittlung des Nettoentgeltes die um den Arbeitgeberzuschuss nach § 172a SGB VI verminderten Pflichtbeiträge des Beschäftigten entsprechend abzuziehen.

## 1. Schritt - Berechnung des Vergleichs-Nettoentgelts

Bruttoarbeitsentgelt  
- gesetzliche Abzüge  
= **Vergleichs-Nettoentgelt** ohne Unterbrechung

## 2. Schritt - Ermittlung des „SV-Freibetrags“

Vergleichs-Nettoentgelt nach Schritt 1  
- Sozialleistungszahlung  
= höchstmöglicher **SV-Freibetrag**



### 3. Schritt - Feststellung des beitragspflichtigen Teils der arbeitgeberseitigen Leistungen

Laufende arbeitgeberseitige Brutto-Leistungen

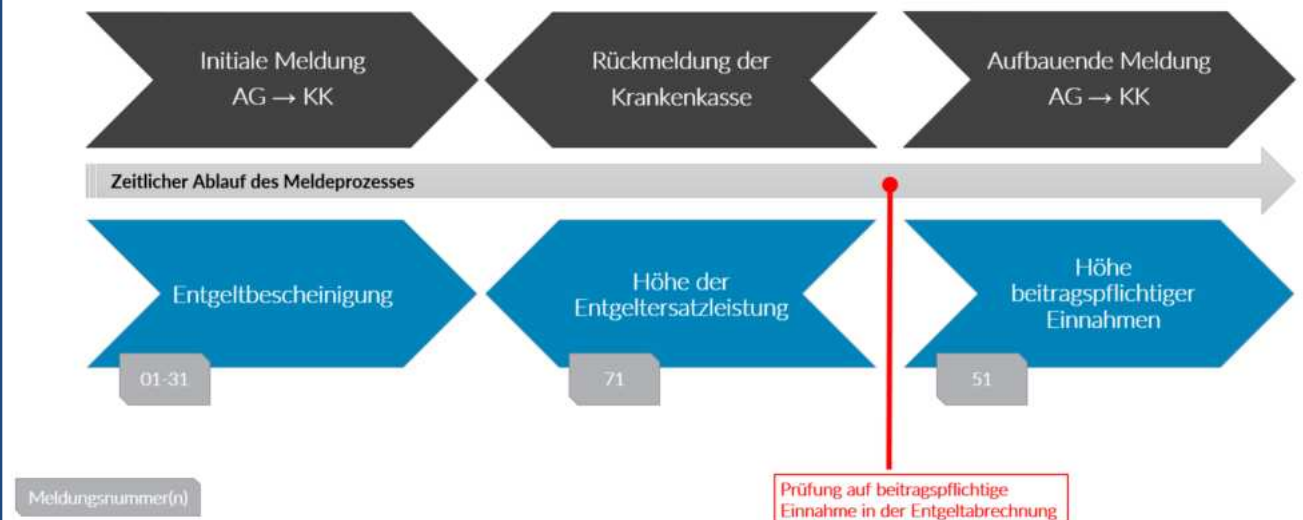
- SV-Freibetrag nach Schritt 2

= **beitragspflichtiger Teil bei Überschreiten des SV-Freibetrags um mehr als 50,00 Euro**



Die Prüfung auf eine solche beitragspflichtige Einnahme findet im Rahmen des maschinellen EEL-Verfahrens statt. Gemäß folgender Abbildung könnte man sagen, sie erfolgt zwischen Schritt 2 und Schritt 3.

Die §23c SGB IV-Prüfung auf beitragspflichtige Einnahme im  
**EEL-Meldeprozess**



Vergleichs-  
Nettoentgelt bleibt  
unverändert für die  
gesamte Zeit des  
Sozialleistungs-  
bezuges

## 1. Schritt - Berechnung des Vergleichs-Nettoentgelts

Bruttoarbeitsentgelt  
- gesetzliche Abzüge  
= **Vergleichs-Nettoentgelt**

### Bruttoarbeitsentgelt - Grundlage

- Bruttoarbeitsentgelt, welches in der EEL-Meldung dem Sozialversicherungsträger übermittelt wurde
- abweichende tarifl. Regelungen können ebenfalls Grundlage sein
- Fiktive Hochrechnung des aktuellen Monats ist ebenfalls möglich

### Berechnung Vergleichs-Nettoentgelt

- Ggfls. fiktive Ermittlung oder manuelle Vorgabe
- Zu beachten sind
  - freiwillige Mitglieder der GKV
  - privat Krankenversicherte
  - Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen

Beispiel:

Pflichtversicherter mit  
Krankengeldbezug in Voll- und  
Teilmonat Krankengeldbezug vom  
01.04. bis 20.05. mit  
beitragspflichtiger Einnahme

**Sachverhalt vor und während  
Sozialleistung:**

Bundesland: NRW  
Steuerklasse: 2  
Kinder: 0,5  
Religion: ev  
PGS: 101  
Beitragsgruppe: 1111

## Monatsbeträge:

Laufendes Arbeitsentgelt	3.000,00 Euro
Vermögenswirksame Leistungen	39,00 Euro
Kontoführungsgebühren	1,50 Euro
Geldwerter Vorteil Firmenwagen	550,00 Euro
Gesamtbrutto:	3.590,50 Euro
<hr/>	
Netto: (Nettoberechnung nur beispielhaft)	2.206,20 Euro

Sachverhält während der Sozialleistung:

Kontoführungsgebühren	1,50 Euro
Geldwerter Vorteil Firmenwagen	550,00 Euro
Krankengeld (Netto-Sozialleistung) täglich	58,27 Euro

## Berechnung § 23c SGB IV:

Laufendes Nettoarbeitsentgelt vor Krankheit	2.206,20 Euro
Vergleichsnetto	2.206,20 Euro
Netto-Sozialleistung (Krankengeld) 58,27 Euro x 30	1.748,10 Euro
<hr/>	
= SV-Freibetrag	458,10 Euro
monatliches Arbeitsentgelt während Krankheit	551,50 Euro
- SV-Freibetrag	458,10 Euro
<hr/>	
<b>= Differenz</b>	<b>93,40 Euro</b>

Bagatellgrenze von 50,00 Euro ist überschritten und somit besteht Beitragspflicht.



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Bleiben Sie gesund und zuversichtlich.**  
Bis zum nächsten Onlineseminar!





## AUFSTOCKUNG DES KURZARBEITERGELDES

WAS IST ZU BEACHTEN?

MERKBLATT NR. 1954.3 | 07 | 2020

### INHALT

1. Vorbemerkung
2. Kurzarbeitergeld
  - 2.1 Erheblicher Arbeitsausfall
    - 2.1.1 Betriebliche Voraussetzungen
    - 2.1.2 Parafaktische Voraussetzungen
  - 2.2 Höhe des Kurzarbeitergelds
  - 2.3 Gestaffelte Erhöhung des Kurzarbeitergelds
  - 2.4 Berechnung des Kurzarbeitergelds
3. Aufstockungsbeträge
  - 3.1 Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld
  - 3.2 Aufstockungsmöglichkeiten
4. Arbeitsrechtliche Regelungen
5. Sozialversicherungsbeiträge
  - 5.1 Beiträge auf dem Kurzarbeitergeld
  - 5.2 Beiträge auf dem Lohn

beitergeld, um den finanziellen Nachteil für die Arbeitnehmer zu gleichen.

Allerdings kann ein zu hoher Zuschuss zu einer Kürzung des Kurzarbeitergelds führen. Zudem ist zu prüfen, ob ein Zuschuss betragspflichtiges Entgelt darstellt. Was im Zusammenhang mit Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld zu tun ist, wird im vorliegenden Merkblatt erläutert.

### 2. KURZARBEITERGELD

Die Corona-Pandemie führt dazu, dass über 10 Millionen Kurzarbeitergeld beziehen. Noch nie in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland gab es so viele Kurzarbeiter.

## Einmaleins der Entgeltabrechnung 2024

Der Ratgeber zur Lohn- und Gehaltsabrechnung mit Praxisfällen

Markus Stier

23. überarbeitete Auflage



NWB Steuer- und Wirtschaftsrecht

## NWB Infos für Steuerfachangestellte

2

23. 6. 2014

[www.nwb.de](http://www.nwb.de)

► Beilage zu Heft 26/2014

2 Lohnbuchhaltung



Online-Version und Zusatz-Downloads inklusive

Stier

## Praxishandbuch für Lohnabrechnungen

Löhne und Gehälter 2023

6. Auflage

Markus Stier

## Arbeitsverhältnisse vom Eintritt bis zum Ausscheiden

Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht mit Mustervorlagen, Checklisten und praktischen Beispielen

Markus Stier

## Kurzarbeit und Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz

Steuer und Recht

INFODIENST

## Lohn und Gehalt >direkt digital



EDITORIAL

Markus Stier |  
Selbständiger Berater |  
Spezialist Entgeltabrechnung |  
lohn-direkt-redaktion@nwb.de

Alles Gute!

Liebe Leserinnen und Leser,

wir starten in ein neues Jahr. Im Namen der gesamten Redaktion wünsche ich Ihnen alles Gute für 2023. Auf dass sich Ihre Wünsche erfüllen mögen. Wenn ein neues Jahr beginnt, dann ist das auch der Start in etwas aufregendes Neues. Was werden uns die kommenden Tage bringen? Bleiben Sie dran, wir werden alle Wichtigen für Sie aufarbeiten und Sie informieren.



Gegensteuern in Krisenzeiten  
Jetzt neu für Sie als Abonnent

INHALT

1 15.01.2023

### LOHNSTEUER

2. Ausgewählte lohnsteuerliche Implikationen zu E-Bikes & Co.  
Thomas Renner

### SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

7. Betriebliche Altersversorgung  
Rachid Bouhafs

## Das führende Fachmagazin für die Entgeltabrechnung

■ Praxisorientierte Informationen über aktuelle Entwicklungen, Neuerungen und Problemstellungen der Entgeltabrechnung

■ Aktueller Überblick der Rechtsprechung im Arbeits-, Sozial-, Steuer- und Pfändungsrecht sowie der Verwaltungsanweisungen aus Ministerien und Spitzenverbänden

■ Abrechnungspraxis verständlich auf den Punkt gebracht



Für 179 € jährlich (inkl. MwSt. und Versandkosten) erhalten Sie acht gedruckte Ausgaben plus Zugriff auf das Onlinearchiv.

Jetzt bestellen: [www.lohnundgehalt-magazin.de/abo](http://www.lohnundgehalt-magazin.de/abo)

# Rechtliche Hinweise zum Skript

Die Ihnen überlassene Präsentation basiert auf Beurteilung und rechtliche Einschätzung des Herausgebers zum Zeitpunkt der Erstellung.

Die Präsentation und weiteren Unterlagen dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung.

- Eine Gewähr für die Vollständigkeit wird nicht übernommen.

Mit der Überlassung wird keine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmern oder Dritten begründet. Jede Veräußerung, Verleihung oder sonstige Verbreitung, auch nur auszugsweise, bedarf der schriftlichen Zustimmung des Herausgebers.

- Quellen Bilder: [unsplash.com](https://unsplash.com) und [pexels.com](https://pexels.com)
- Quelle Icons: [flaticon.com](https://flaticon.com)
- Copyright: Markus Stier



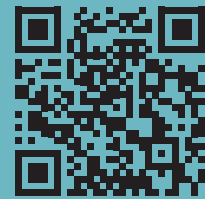
---

# MITARBEITER Seminare

---

20

Lokal.  
Digital.



24

---

LIVE AM VORMITTAG  
IM ABONNEMENT

Am 16. Januar 2024 beginnen die neuen Mitarbeiter-Seminare der Akademie für Steuer- und Wirtschaftsrecht. Sie finden an 3 Veranstaltungsorten und an jährlich 8 Terminen - auch online - im Verbandsbereich statt, so dass jeder sich nach seinen Vorlieben fortbilden und so auf dem Laufenden bleiben kann. Erfahrene und praxisnahe Dozenten machen die Mitarbeiter in den Kanzleien für die tägliche Arbeit fit und vermitteln einen aktuellen Überblick über den Stand in Rechtsprechung und Verwaltung. Umfangreiche Skripte zu jedem Termin erleichtern die Nachbereitung und das Nachschlagen.





# „Empfehlen lohnt sich“ – Mitglieder werben Mitglieder



**Exklusive  
Prämien!**

## Mitmachen ist ganz einfach:

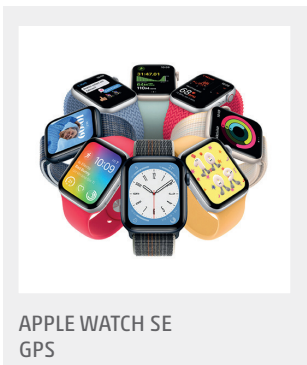
Sie nennen uns auf dem rückseitigen Revers oder online ([www.stbverband-koeln.de](http://www.stbverband-koeln.de)) eine Kollegin/einen Kollegen, der noch nicht dem Steuerberater-Verband Köln angehört und teilen uns deren/dessen Kontaktdaten mit. Wir werden das neue Mitglied dann um die schriftliche Bestätigung des Mitgliedsantrags bitten. Sobald diese vorliegt, werden wir Ihnen die Prämie zukommen lassen, welche Sie sich ausgesucht haben.

Voraussetzung ist lediglich, dass die Kollegin/der Kollege noch kein Verbandsmitglied ist bzw. mindestens zwei Jahre kein Mitglied im Verband war. Die Kampagne läuft unbegrenzt, Mitglied kann jeder Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, vereidigter Buchprüfer und Rechtsanwalt werden.

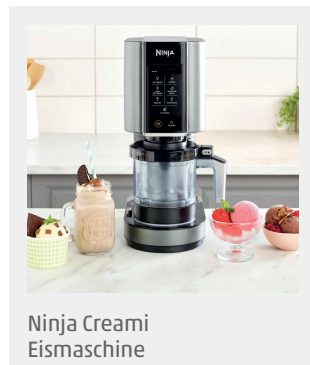
Gut zu wissen: jeder kann eine Mitgliedschaft im Steuerberater-Verband e. V. Köln empfehlen. Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an Frau Ramona Schmitz, die Sie telefonisch unter der Nummer: 02203 993097 oder per E-Mail: [mitglieder@stbverband-koeln.de](mailto:mitglieder@stbverband-koeln.de) erreichen können.



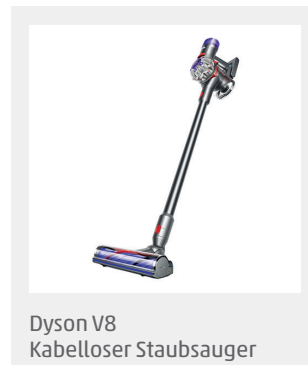
[www.stbverband-koeln.de/mitgliedschaft/  
mitglieder\\_werben\\_mitglieder/](http://www.stbverband-koeln.de/mitgliedschaft/mitglieder_werben_mitglieder/)



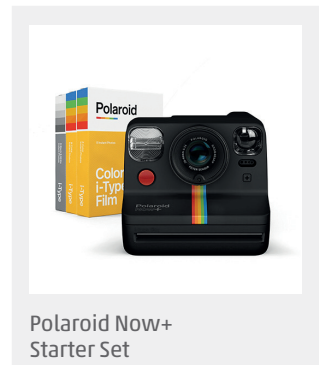
APPLE WATCH SE  
GPS



Ninja Creami  
Eismaschine



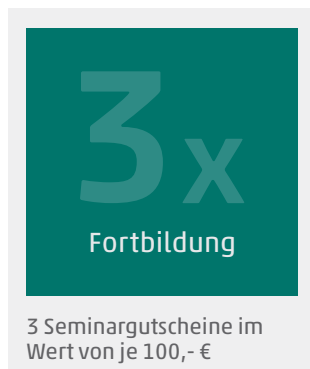
Dyson V8  
Kabelloser Staubsauger



Polaroid Now+  
Starter Set



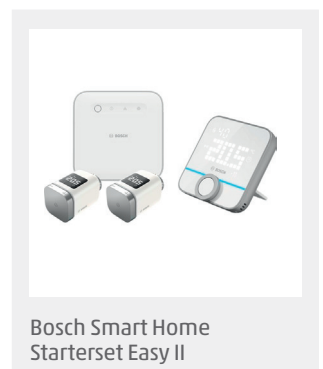
Weber Gasgrill Q 1200,  
Blackline



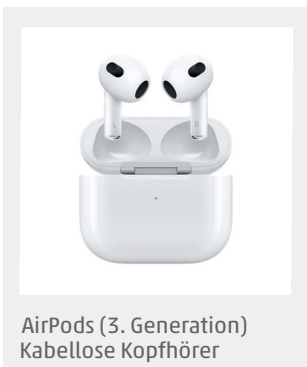
3 Seminargutscheine im  
Wert von je 100,- €



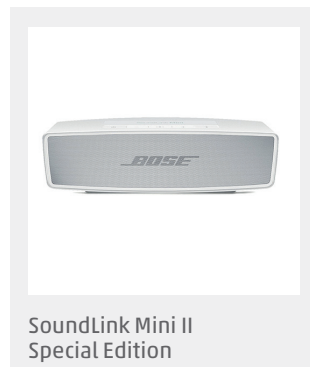
SMEG  
Espressomaschine



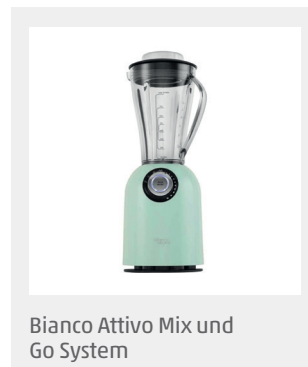
Bosch Smart Home  
Starterset Easy II



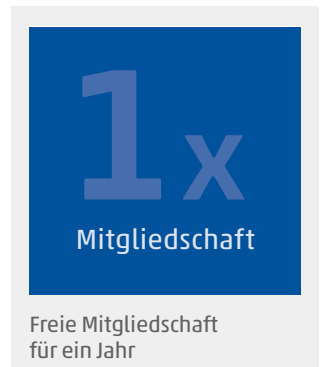
AirPods (3. Generation)  
Kabellose Kopfhörer



SoundLink Mini II  
Special Edition



Bianco Attivo Mix und  
Go System



Freie Mitgliedschaft  
für ein Jahr