

Erläuterungen

Zu 2.3 Hier ist ausschließlich die Zahl der **Arbeitstage** anzugeben, **an denen** wegen Erkrankung des Kindes in dem unter 2.1 gemeldeten Zeitraum nicht gearbeitet wurde, ansonsten aber **hätte gearbeitet werden müssen**.

Wenn die Frage 2.2 mit „Ja“ beantwortet wurde, ist dieser Tag nicht als Arbeitstag mit anzugeben.

Zu 2.4 Hier ist für den Freistellungszeitraum (2.1) zu melden, ob und ggf. wodurch der Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht bzw. ausgeschlossen wurde. Besteht hingegen ein Anspruch auf bezahlte Freistellung, ist die Anzahl dieser Arbeitstage unter 2.5 anzugeben.

Nach § 19 Abs. 1 Nr. 2b Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist Auszubildenden die Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen zu zahlen, wenn sie aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen. Der bestehende Entgeltfortzahlungsanspruch durch den Arbeitgeber kann nicht abgedungen werden; ist also vorrangig vor dem Krankengeld nach § 45 SGB V zu erfüllen. Für die Ausbildung im Gesundheitswesen findet jedoch das BBiG keine Anwendung (vgl. § 22 KrPflG, § 26 HebG, § 28 AltPflG), so dass hier die allgemeinen Voraussetzungen zum Entgeltfortzahlungsanspruch (Ausschluss bzw. Begrenzung) bei Erkrankung des Kindes gelten.

Zu 2.5 Hier ist der **Zeitraum** anzugeben für den eine **bezahlte Freistellung** gemäß 2.4 gewährt wurde.

Zu 2.6 Es ist die Anzahl **aller ganztägig bezahlten Freistellungstage** im laufenden Kalenderjahr wegen Erkrankung desselben Kindes anzugeben, die vor der aktuellen Erkrankung liegen.

Zu 3.1. **Brutto:**

Hier ist das während des Freistellungszeitraums (2.1) **ausgefallene laufende, dem Grunde nach beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt ohne Begrenzung auf eine Beitragsbemessungsgrenze** zu melden; notwendig u.a. für die Beitragsermittlung durch den Sozialversicherungsträger.

Als Bruttoarbeitsentgelt in diesem Sinne gilt das laufende Sozialversicherungsbruttoentgelt (SV-Brutto) laut Entgeltbescheinigungsverordnung (§ 1 Absatz 2 Nummer 2b EBV). Sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlungen stellen kein SV-Brutto im Sinne der EBV dar.

Das ausgefallene Bruttoarbeitsentgelt ergibt sich aus dem SV-Brutto, welches dem Arbeitnehmer ohne Freistellung wegen des kranken/verletzten Kindes im maßgebenden Entgeltabrechnungszeitraum zugestanden hätte (Brutto 1), abzüglich des SV-Brutto, welches dem Arbeitnehmer für den um den Freistellungszeitraum gekürzten Entgeltabrechnungszeitraum zusteht (Brutto 2). Ggf. tatsächlich weitergewährte Arbeitsentgeltbestandteile für den Zeitraum der Freistellung sind im Brutto 2 enthalten.

Liegen in einem Abrechnungszeitraum mehrere nicht nahtlos aneinander schließende Freistellungszeiträume oder anderweitige Fehlzeiten vor, ist für jeden Freistellungszeitraum eine Meldung abzugeben. Für jede Meldung muss daher (ggf. auch fiktiv) ein ausgefallenes Bruttoarbeitsentgelt bestimmt werden.

Folgende allgemeine Vorgaben sind zu beachten:

- Eine **Nachzahlung** aufgrund einer rückwirkenden Entgelterhöhung wird nur dann berücksichtigt, wenn der Zeitpunkt der Begründung des Anspruchs (z. B. der Tag des Tarifabschlusses) vor dem Beginn der Freistellung wegen Erkrankung des Kindes liegt. Die Nachzahlung wird in diesem Fall mitbescheinigt, wenn sie sich auf den maßgebenden Freistellungszeitraum (2.1) bezieht. Dies gilt auch dann, wenn die Nachzahlung für die Berechnung der Beiträge aus Vereinfachungsgründen wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt behandelt worden ist.
- Bei Arbeitsentgelten innerhalb der **Gleitzone** (§ 20 Abs. 2 SGB IV) ist das tatsächliche (nicht das beitragspflichtige) Bruttoarbeitsentgelt zu melden.
- Bei **Seeleuten** ist die während der Freistellung ausgefallene Heuer zu melden.

Grundlage für die Ermittlung der Bruttoarbeitsentgelte ist:

- bei **gleichbleibendem Monatsentgelt/Stundenlohn** (ohne variable Entgeltbestandteile) das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt.
- bei **gleichbleibendem Monatsentgelt/Stundenlohn mit zusätzlichen variablen Entgeltbestandteilen** (z. B. Mehrarbeits- und Überstundenvergütung, Leistungszulagen, Provisionen) oder **schwankenden Monatsentgelten** (z.B. Stück- oder Akkordlohn) das analog § 4 Abs. 1, 1a Satz 2 und Abs. 4 EntgFG zu bestimmende SV-Brutto. Dabei sind Überstundenvergütungen zu berücksichtigen. Können diese nicht exakt ermittelt werden, ist auf einen Durchschnittswert analog § 4 Abs. 1a Satz 2 oder Abs. 4 EntgFG abzustellen.
- bei **Kurzarbeit** (auch Saison- oder Transferkurzarbeit) das SV-Brutto ohne Arbeitsausfall (Soll-Entgelt).

Die Übermittlung einer Meldung (ggf. auch für einen Teilzeitraum der Freistellung bei abrechnungszeitraumübergreifendem Verlauf) ist nur dann vorzunehmen, wenn für den zu meldenden Freistellungszeitraum Arbeitsentgelt tatsächlich ausgefallen ist.

Nettoarbeitsentgelt:

Hier ist das während des Freistellungszeitraums (2.1) ausgefallene laufende Nettoarbeitsentgelt zu melden. Das ausgefallene Nettoarbeitsentgelt ist in diesem Sinne die Differenz vom Nettoarbeitsentgelt aus Brutto 1 abzüglich des Nettoarbeitsentgelts aus Brutto 2.

Folgende allgemeine Vorgaben sind zu beachten:

- Bei freiwilligen Krankenversicherten ist der um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers verminderte Beitrag des Versicherten zur Kranken- und Pflegeversicherung vom Bruttoarbeitsentgelt abzuziehen.

<p><u>Berechnung:</u></p> <p>Gesamtbeitrag zur KV und PV - Arbeitgeberzuschuss = Beitragsanteil des Versicherten</p> <p>Vom Bruttoarbeitsentgelt darf nur der Beitragsanteil des Versicherten abgezogen werden.</p>

- Für privat Krankenversicherte ist der um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers verminderte Beitrag des Versicherten zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung abzuziehen (Grund 23).
- Beiträge der Arbeitnehmer zu berufsständischen Versorgungseinrichtungen, für eine Winterbeschäftigungsumlage sowie weitere gesetzlich vorgesehene Beiträge (z. B. Arbeits- und Arbeitnehmerkammerbeiträge (Saarland und in Bremen) sind analog der gesetzlichen Abgaben vom Bruttoarbeitsentgelt abzuziehen, nicht solche ausschließlich auf Basis von Tarif-/Arbeitsverträgen.
- Bei Arbeitsentgelten innerhalb der Gleitzone (§ 20 Abs. 2 SGB IV) ist aus dem tatsächlichen (nicht dem beitragspflichtigen) Bruttoarbeitsentgelt ein fiktives Nettoarbeitsentgelt auf der Basis der allgemeinen Beitragsermittlungsgrundsätze – also ohne Berücksichtigung der besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für die Gleitzone – zu ermitteln.
- Zur Bestimmung der Steuerlast werden Lohnsteuer, Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag aus dem Steuerbrutto berechnet.
- Bei Kurzarbeit (auch Saison- oder Transferkurzarbeit) während der Freistellung setzt sich das Nettoarbeitsentgelt aus dem ausgefallenen Kurzarbeitergeld, dem ggf. tatsächlich ausgefallenen Nettoarbeitsentgelt und dem ggf. ausgefallenen Aufstockungsbetrag zusammen. Das ausgefallene Nettoarbeitsentgelt ist somit nicht aus dem SV-Brutto (Soll-Entgelt) zu ermitteln.

- Zu 3.2 Es ist zu bescheinigen, ob **in den letzten 12 Kalendermonaten** vor Beginn der Freistellung wegen Erkrankung/Verletzung des Kindes dem Grunde nach **beitragspflichtige Einmalzahlungen** (§ 23a SGB IV) gewährt wurden. Die Beitragsbemessungsgrenze der jeweiligen Sozialversicherungsträger ist bei der Beurteilung nicht zu berücksichtigen.
- Zu 4 In der gesetzlichen Unfallversicherung werden die lohnsteuer- und sozialversicherungsfreien Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge) bei der Berechnung von Geldleistungen berücksichtigt. Hier ist daher nur der **sozialversicherungsfreie Anteil der SFN-Zuschläge** zu melden. Die steuerfreien, aber beitragspflichtigen SFN-Zuschläge sind dem beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt hinzuzurechnen und deshalb nicht hier, sondern unter 3.1 (Brutto) zu berücksichtigen.
- Zu 5 Hier ist anzugeben, ob Angaben zur Höhe des Kinderkrankengeldes/-verletztengeldes durch den Arbeitgeber benötigt werden, z.B. zur Feststellung der Beitragspflicht von weitergezahltem Arbeitsentgelt.