

Teilzeit, Elternzeit, Pflegezeit nutzen

Den Beruf flexibel gestalten



Teilzeit

Vollzeit

Teilzeit, Elternzeit, Pflegezeit nutzen

Den Beruf flexibel gestalten

Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlagsgesellschaft

© 2019 by Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlagsgesellschaft GmbH

Postfach 10 01 61 · 68001 Mannheim
Telefon 0621/8626262
Telefax 0621/8626263
www.akademische.de

Stand: Dezember 2018

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Übersetzung, Mikroverfilmung sowie Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Alle Angaben wurden nach genauen Recherchen sorgfältig verfasst; eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben ist jedoch ausgeschlossen.

Redaktion: Dr. Torsten Hahn, Michael Santak

Umschlaggestaltung: futurweiss kommunikationen, Wiesbaden
Frontcover Bildquelle: © Adobe Stock – Stockwerk-Fotodesign

Druck: Williams Lea & Tag GmbH, München
ISBN 978-3-86817-944-6

Vorwort

Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit in Einklang zu bringen, ist vor allem für Familien mit Kindern oder pflegebedürftigen Eltern nicht einfach. Doch die Arbeitszeiten ändern sich. Heute gilt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als gesellschaftliches Ziel, damit sich Erwachsene im arbeitsfähigen Alter einerseits ihrem Beruf und ihrer Karriere und zugleich dem Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern und Pflegefällen widmen können. Um Ihnen einen Überblick über die bestehen Möglichkeiten zu geben, haben wir in dieser Broschüre die wichtigsten Tipps zusammengestellt. Vorab klären wir einige Begriffe.

Teilzeit: Von Teilzeitarbeit spricht man, wenn ein Arbeitnehmer regelmäßig kürzer arbeitet als vergleichbare Vollzeitmitarbeiter.

Brückenteilzeit: Die Brückenteilzeit für Arbeitnehmer gilt ab dem 1.1.2019. Damit haben Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 45 Mitarbeitern die Möglichkeit, von einer Teilzeitstelle wieder in Vollzeit zu wechseln. Der Mitarbeiter muss bereits mindestens sechs Monate in dem Unternehmen arbeiten. Er kann dann von Vollzeit in befristete Teilzeit wechseln – die Befristung kann zwischen einem und fünf Jahren dauern. Danach soll er wieder in Vollzeit zurückkehren können. Wie lange die Reduzierung der Arbeitszeit dauern soll, muss im Voraus feststehen. Eine weitere Einschränkung ist die Zumutbarkeitsgrenze: Unternehmen mit bis zu 200 Beschäftigten müssen das Rückkehrrecht in Vollzeitarbeit bzw. die befristete Teilzeit nur jedem 15. Beschäftigten gewähren.

Altersteilzeit: Ältere Arbeitnehmer können ihre Arbeitszeit für die Zeit bis zur Rente halbieren. Möglich ist das ab dem 55. Lebensjahr. Altersteilzeit sollte mindestens drei Jahre dauern. Dafür gibt es spezielle Förderungen, wie etwa einen Lohnausgleich oder die Übernahme von Rentenbeiträgen durch den Arbeitgeber. Die gängigsten Varianten für die Altersteilzeit sind das Blockmodell und das Gleichverteilungsmodell. Beim Blockmodell wird die gesamte

Zeit der Altersteilzeit in zwei zeitlich gleich große Blöcke geteilt. Die erste Hälfte der Altersteilzeit im Blockmodell ist die Arbeitsphase. Der Arbeitnehmer arbeitet hier Vollzeit. Er erhält bereits ein reduziertes Altersteilzeit-Gehalt. Dazu kommen Lohnzuschläge und Hilfen für die Rentenbeiträge. Wie hoch diese ausfallen, hängt vom Tarifvertrag und der Ausgestaltung der Altersteilzeit ab. Die zweite Hälfte ist die Freistellungsphase. In dieser Zeit wird der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt. Sein Altersteilzeit-Gehalt plus Lohnzuschläge plus Beitragshilfen bezieht er weiterhin. Von der Gestaltung her ist das Blockmodell der Altersteilzeit eine Variante der früheren Verrentung.

Elternzeit: Während der Elternzeit ist die Person, die Elternzeit in Anspruch nimmt, zu keiner Tätigkeit verpflichtet. Sofern gewünscht, kann bis zu 30 Stunden pro Woche in Teilzeit weiter gearbeitet werden.

Familienteilzeit: Nach dem Tarifvertrag, den die IG Metall mit den Arbeitgebern aushandelte, haben ab 1.1.2019 alle Beschäftigten (maximal aber 10 % der Belegschaft eines Betriebs) einen Anspruch darauf, ihre Wochenarbeitszeit für einen Zeitraum von sechs bis 24 Monaten bis auf 28 Wochenstunden zu verkürzen. Dieses Modell wird als »kurze Vollzeit« bezeichnet. Im Gegenzug wird einem Betrieb, in dem Mitarbeiter in »kurzer Vollzeit« arbeiten, automatisch die Möglichkeit eröffnet, andere Arbeitnehmer länger arbeiten zu lassen, um auf ein kollektives betriebliches Arbeitszeitvolumen mit einem Durchschnittswert von 35,9 Stunden zu kommen.

Familienpflegezeit: Mit der Familienpflegezeit können sich Beschäftigte bis zu 24 Monate teilweise von der Arbeit freistellen lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Ein zinsloses Darlehen des »Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben« (BAFzA) soll den Lohnverlust während der Familienpflegezeit mindern. Für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger besteht die Möglichkeit einer Freistellung, ohne dass die Pflege zu Hause stattfinden muss.

Pflegezeit: Mit der Pflegezeit können sich Beschäftigte bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Zur Sicherung des Lebensunterhalts während der Pflegezeit besteht Anspruch auf ein zinsloses Darlehen. Für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger besteht die Möglichkeit einer Freistellung, ohne dass die Pflege zu Hause stattfinden muss. Sie können eine bis zu dreimonatige vollständige oder teilweise Auszeit nehmen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase zu begleiten.

Sabbatical: Das Sabbatjahr oder auch »gap year« bezeichnet einen Zeitraum der Teilzeitarbeit oder Auszeit bzw. Freistellungszeit, um sich für längere Zeit aus der Arbeitswelt zurückzuziehen. Die Dauer einer Auszeit kann arbeitsvertraglich vereinbart werden, wird aber meist durch Arbeitszeitguthaben auf einem eigenen Zeitkonto verwaltet.

Fragen Sie Ihren Arbeitgeber, welche Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitszeit in Ihrem Betrieb bestehen.

Inhalt

1	TEILZEITARBEIT: WER HAT ANSPRUCH AUF ARBEITSZEIT- VERKÜRZUNG UND WELCHE RECHTE HABEN TEILZEITER?	11
1.1	Rechtsanspruch auf Teilzeit	11
1.1.1	Überblick	11
1.1.2	Ansprüche auf Arbeitszeitverkürzung für Arbeitnehmer, die Angehörige pflegen	12
1.1.3	Ansprüche auf Arbeitszeitverkürzung für Schwer- behinderte	14
1.1.4	Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung während der Elternzeit	17
1.1.5	Ansprüche nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz	20
1.1.6	Altersteilzeit	23
1.2	Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit	24
1.3	Die neue Brückenteilzeit	30
1.4	Die neuen Kombinationsmöglichkeiten von Teilzeitarbeit und Teilrente	32
1.5	Nettoeinkommenseinbußen durch Arbeitszeitverkürzung	36
1.6	Folgen der Arbeitszeitverkürzung für die Sozialversicherung	37
1.6.1	Gesetzliche Krankenversicherung	37
1.6.2	Pflegeversicherung	38
1.6.3	Rentenversicherung	39
1.6.4	Arbeitslosenversicherung	40
1.7	Arbeitszeitverkürzung und Betriebsrente	42
1.8	Rechtssituation von Teilzeitbeschäftigten	45
1.8.1	Grundsätzliches Benachteiligungsverbot	45
1.8.2	Wenn es um die Arbeitszeit geht	48
1.8.3	Wenn es um die Vergütung geht	50
1.8.4	Wenn es um die betriebliche Altersversorgung geht	53
1.8.5	Wenn Sie verhindert sind, zur Arbeit zu kommen	53
1.8.6	Das gilt bei Krankheit oder Pflegeeinsatz	54
1.8.7	Wenn es um Ihren Urlaub geht	56
1.8.8	Wenn es um eine Nebentätigkeit geht	59
1.8.9	Wenn es um die Elternzeit geht	59
1.8.10	Wenn es um die Kündigung geht	60
1.9	So setzen Sie Ihre Rechte als Teilzeitkraft durch	61

2	STEUERLICHE BESONDERHEITEN BEI DER ALTERSTEILZEIT	63
2.1	Altersteilzeit	63
2.1.1	Wer kann in Altersteilzeit gehen?	63
2.1.2	Wie wird die Altersteilzeit gefördert?	65
2.1.3	Steuerfreie Leistungen des Arbeitgebers	66
2.1.4	Altersteilzeit und Sozialversicherung	68
2.1.5	Altersteilzeit und Abfindung	69
2.1.6	Werbungskosten bei Altersteilzeit	69
3	ELTERNZEIT: VOR DER GEBURT PLANEN, MEHR GELD BEKOMMEN	71
3.1	Wer Anspruch auf Basiselterngeld hat	72
3.1.1	Sie leben in Deutschland	73
3.1.2	Ihr Kind lebt in Ihrem Haushalt	75
3.1.3	Sie betreuen und erziehen Ihr Kind selbst	77
3.1.4	Sie arbeiten gar nicht oder höchstens 30 Stunden pro Woche	78
3.2	Wie lange Sie Basiselterngeld bekommen – der Bezugszeitraum	81
3.2.1	Basiselterngeld gibt es für zwölf Monate	81
3.2.2	Die Partnermonate – zwei Monate Basiselterngeld zusätzlich	82
3.2.3	Verteilung zwischen den Eltern	83
3.2.4	Alleine 14 Monate Basiselterngeld beziehen	85
3.3	So viel Basiselterngeld bekommen Sie	86
3.3.1	Elterngeld als Ersatz für entgangenes Einkommen: Die Einkommens-Ersatzrate	86
3.3.2	Geschwisterbonus	90
3.3.3	Mehrlingsgeburten	91
3.3.4	So berechnen Sie Ihr Basiselterngeld	91
3.3.5	Das Einkommen dieser Monate vor der Geburt zählt	93
3.4	Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus	123
3.4.1	Warum es die Förderung gibt	123
3.4.2	Elterngeld Plus	123
3.4.3	Partnerschaftsbonus	130
3.5	Antrag, Nachweise und Elterngeldbescheid	135
3.5.1	Der Antrag und die erforderlichen Nachweise	135
3.5.2	Elterngeldbescheid und Widerspruch	140
3.6	Auswirkungen auf die Einkommensteuer	141

4	IN DER PFLEGEZEIT GUT ABGESICHERT	143
4.1	Freistellungsregelungen für pflegende Arbeitnehmer	143
4.1.1	Überblick: Auszeit oder Teilzeit für die Pflege	143
4.1.2	Zehn Arbeitstage Freistellung im Krisenfall	146
4.1.3	Pflegezeit von bis zu sechs Monaten	149
4.1.4	Arbeitszeitverkürzung durch Familienpflege	153
4.1.5	Was tun bei längeren Pflegezeiten?	154
4.1.6	Überblick: Pflegezeit und Familienpflegezeit	155
4.2	Sozialversicherungsschutz pflegender Angehöriger	156
4.2.1	Die gesetzliche Rentenversicherung	156
4.2.2	Die Arbeitslosenversicherung	162
4.2.3	Die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung	165
4.2.4	Die gesetzliche Unfallversicherung	169
5	ZEITWERTKONTO UND SABBATJAHR: AUSZEIT FÜR WEITERBILDUNG	171
5.1	Arbeitszeit und Steuerbelastung flexibel gestalten	171
5.2	Wer kann ein Zeitwertkonto vereinbaren?	173
5.3	Führung und Verwaltung des Zeitwertkontos	174
5.4	Verwendung für die betriebliche Altersvorsorge	176
5.5	Vorzeitige Auszahlung des Guthabens	177
5.6	Das Arbeitsverhältnis endet vorzeitig	178
6	MEHR GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN DANK FLEXI-RENTE	179
6.1	Selbstbestimmter in den Ruhestand	179
6.2	Die neuen Regelungen zum Ausgleich von Renten- abschlägen	181
6.2.1	Welche Abschläge bei der Altersrente ausgeglichen werden können	181
6.2.2	Langfristige Planung der Abschlagszahlungen möglich	183
6.2.3	Teilbetragszahlungen empfehlenswert	185
6.2.4	Keine Verpflichtung zur Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente	186
6.2.5	Zusätzliche Steuerersparnis bei gesetzlichen Beiträgen ..	188
6.3	Die neuen gesetzlichen Regelungen für Frührentner	189
6.3.1	Die alten und die neuen Teilrenten- bzw. Hinzu- verdienstregeln	190
6.3.2	Neue gleitende Hinzuverdienstregeln	191

6.3.3	Großzügige Vorab-Festlegung der Rente kann sinnvoll sein	192
6.3.4	Beispielrechnung: Wie sich die Hinzuverdienstregelung auf Ihre aktuelle finanzielle Situation auswirkt	195
6.3.5	Auswirkungen des Kombi-Modells auf die spätere Rente	196
6.3.6	Steuerliche Vorteile durch den Teilrentenbezug	198
6.3.7	Möglichkeit der freiwilligen Beitragszahlung für Frührentner	202
6.4	Neue Chancen nach dem regulären Rentenalter	204
6.4.1	Rente + Arbeit = mehr Rente	205
6.4.2	Opting-in gilt auch für Minijobber	209
6.4.3	Rentenaufschub plus Arbeit = später mehr Rente	211
6.4.4	Teilrente plus (Teilzeit-)Arbeit = mehr Rente	213
	INDEX	215

1 Teilzeitarbeit: Wer hat Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung und welche Rechte haben Teilzeiter?

Rund um das Thema »Teilzeit« hat es eine Reihe von Entwicklungen gegeben, durch die die Rechte von Arbeitnehmern ausgeweitet wurden. Einige Neuerungen betreffen nur spezifische Arbeitnehmergruppen: etwa die Regelungen für den Teilzeitananspruch von pflegenden Angehörigen oder jungen Eltern. Für ältere Arbeitnehmer ist die 2017 eingeführte Flexi-Rente wichtig.

Die jüngste Entwicklung ist die sogenannte **Brückenteilzeit**. Hiermit hat der Gesetzgeber unter bestimmten, recht eng gefassten Voraussetzungen einen Anspruch auf Teilzeit geschaffen und zugleich eine spätere Rückkehr in die vorherige Vollzeitbeschäftigung (bzw. die vorherige Beschäftigung mit längerer Arbeitszeit) ermöglicht.

Durch diese Regelungen gibt es inzwischen einen bunten Flickenteppich von Rechtsansprüchen auf eine Arbeitszeitverkürzung. Die verschiedenen Ansprüche werden im Folgenden vorgestellt. Darüber hinaus wird die Rechtssituation von Teilzeitbeschäftigten detailliert erläutert.

1.1 Rechtsanspruch auf Teilzeit

Hier geht es zunächst nur um die »reinen« Teilzeitregeln. Mit einer (möglichen) Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung und der neuen Brückenteilzeit beschäftigen sich die Kapitel 2 und Kapitel 3.

1.1.1 Überblick

Arbeitnehmer, die an einer Verkürzung ihrer Arbeitszeit interessiert sind, sehen sich einer Reihe von gesetzlichen Regelungen gegenüber. Zunächst gibt es personenspezifische, ziemlich »harte« Ansprüche zum Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung.

»Hart« meint dabei: Soweit die Voraussetzungen vorliegen, kann der Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen einen Antrag auf Arbeitszeitverkürzung ablehnen. Solche »harten« Regelungen gelten für Arbeitnehmer, die Angehörige pflegen, Eltern, die eine Elternzeit nehmen, sowie für schwerbehinderte Arbeitnehmer.

Wer nicht zu diesen Gruppen gehört, muss sich mit dem eher »weichen« allgemeinen Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung bescheiden, der im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt ist.

Schließlich gibt es noch die Regelungen zur Altersteilzeit. Hierauf besteht kein allgemeiner Anspruch. Rechtsansprüche können sich aber aus Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben. Und generell gilt natürlich: Ein Wechsel aus einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt werden. Wer an einer solchen einvernehmlichen Regelung interessiert ist, sollte allerdings seine Rechtsansprüche kennen. Diese werden im Folgenden erläutert.

1.1.2 Ansprüche auf Arbeitszeitverkürzung für Arbeitnehmer, die Angehörige pflegen

Pflegende Angehörige, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden, haben verschiedene Ansprüche auf Freistellung bzw. Arbeitszeitverkürzung für die Pflege oder Betreuung von nahen Angehörigen. Während dieser Zeit besteht dabei jeweils ein weitgehender Kündigungsschutz. Folgende Ansprüche auf Aus- oder Teilzeit für die Pflege bestehen für Angehörige von Pflegebedürftigen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen:

- Für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung zur (Neu-)Organisation der Pflege dürfen alle Arbeitnehmer bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben. Geregelt ist das in § 2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG). In dieser Zeit gibt es keinen Lohn vom Arbeitgeber, sondern Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse des zu pflegenden Angehörigen.

2 Steuerliche Besonderheiten bei der Altersteilzeit

2.1 Altersteilzeit

Älteren Arbeitnehmern bietet das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit bis zum Rentenbeginn zu verringern, ohne dabei allzu große finanzielle Einbußen zu erleiden. Aufgrund dieses Gesetzes wird **Altersteilzeit** durch **Zuschüsse** und **steuerliche Vergünstigungen** gefördert.

2.1.1 Wer kann in Altersteilzeit gehen?

Möchten Sie Altersteilzeit in Anspruch nehmen, müssen Sie dies mit Ihrem Arbeitgeber vertraglich regeln. Die Möglichkeit besteht sowohl in der privaten Wirtschaft wie auch im öffentlichen Dienst.

Voraussetzungen für die Altersteilzeit (§ 2 AltZertG)

- Sie sind **mindestens 55 Jahre** alt;
- Sie haben in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens **drei Jahre** (1.080 Tage) eine in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtige Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung ausgeübt;
- die Altersteilzeit reicht mind. bis zum möglichen Beginn der Altersrente;
- die Arbeitszeit wird auf **die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit** vermindert.

Ein **Rechtsanspruch auf Altersteilzeit** besteht auf Grundlage des Gesetzes **nicht**. Er kann sich aber aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben. Erkundigen Sie sich bitte bei Ihrer Personalstelle oder dem Betriebsrat, wie die Altersteilzeit **in Ihrem Fall im Einzelnen geregelt** ist.

Die Altersteilzeit **muss mindestens dauern bis** zum möglichen Beginn Ihrer (ggf. vorgezogenen) gesetzlichen Altersrente. Gleichwohl sind Sie nicht verpflichtet, nach der Altersteilzeit in Rente zu gehen. Ihren frühestmöglichen Rentenzeitpunkt und die möglichen Rentenabschläge bei vorgezogener Altersrente erfahren Sie beim zuständigen **Rentenversicherungsträger**.

Für **Beschäftigte im öffentlichen Dienst** hat Altersteilzeit auch Auswirkungen auf die **Zusatzversorgung**. Erkundigen Sie sich hierzu bitte beim zuständigen Versorgungsträger, etwa der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Wie Sie Ihr **Altersteilzeitverhältnis ausgestalten**, bleibt weitgehend Ihnen und Ihrem Arbeitgeber überlassen. Die Altersteilzeit kann höchstens zehn Jahre bestehen. Für bereits zurückliegende Zeiträume können Sie Altersteilzeit nicht vereinbaren.

Möglich und sehr beliebt sind sogenannte **Blockmodelle**: Die Altersteilzeit wird aufgeteilt in eine Vollarbeitsphase und eine Freistellungsphase. Beispiel: Sie arbeiten drei Jahre voll weiter und sind dann drei Jahre von der Arbeit freigestellt. Ihre Altersteilzeit dauert in diesem Fall sechs Jahre. Gerechnet auf die Gesamtlaufzeit der Altersteilzeit muss die Altersteilzeitarbeit aber immer 50 % betragen.

Das Gehalt bei Altersteilzeit wird ganz **normal als Arbeitslohn besteuert**. Den Versorgungsfreibetrag können Sie im Rahmen der Altersteilzeit nicht beanspruchen. Das gilt auch während der Freistellungsphase bei Altersteilzeit im Blockmodell (BFH-Urteil vom 21.3.2013, VI R 5/12, DB 2013 S. 1457).

Wird **Altersteilzeit im Blockmodell** vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Zeit **vorzeitig beendet** und erhält der Arbeitnehmer für seine in der Arbeitsphase erbrachten Vorleistungen eine Ausgleichszahlung, ist diese nach dem Zuflussprinzip im Jahr der Zahlung als Arbeitslohn steuerpflichtig (BFH-Beschluss vom 15.12.2011, VI R 26/11, BStBl. 2012 II S. 415). Handelt es sich um Arbeitslohn für mehrere Jahre, kommt die Steuerbegünstigung nach der Fünftelregelung in Betracht.

3 Elternzeit: Vor der Geburt planen, mehr Geld bekommen

Damit sich Beruf und Familie finanziell besser vereinbaren lassen, gibt es das Elterngeld. Es soll Ihnen nach der Geburt Ihres Kindes helfen, eintretende Einkommenseinbußen besser zu verkraften. Ob Sie berufstätig sind und welchen Beruf Sie ausüben, spielt beim Elterngeld keine Rolle. Elterngeld gibt es damit zum Beispiel für Arbeitnehmer, Selbstständige, erwerbslose Eltern, Studierende oder Auszubildende.

Das Elterngeld wird neben dem Kindergeld gezahlt. Bereits die Berechnung des Basiselterngelds kann im Einzelfall kompliziert sein. Daneben sind noch zwei Partnermonate möglich.

Auch wenn das **Elterngeld Plus** und die **Partnerschaftsbonus-Monate** den Eltern helfen sollen, die nach der Geburt beruflich schnell wieder einsteigen und Teilzeit arbeiten möchten: Diese Regelungen machen es nochmals kniffliger! So können Sie zum Beispiel einen Basiselterngeld-Monat in einen Elterngeld-Plus-Monat umwandeln; dadurch erhalten Sie zwar – grundsätzlich – nur halb so viel Geld, aber dafür doppelt so lang.

Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus-Monate sind mit dem Basiselterngeld und den zwei Partnermonaten kombinierbar. Hier gibt es viele, zum Teil sehr komplexe Regeln.

- Grundsätzlich wird maximal zwölf Monate Basiselterngeld gezahlt. Das steht den Eltern gemeinsam zu. Der Mindestbezugszeitraum beträgt zwei Monate.
- Statt eines Monats Basiselterngeld können Sie zwei Monate Elterngeld Plus wählen. Das Elterngeld Plus wird mindestens zwei, maximal 24 Monate gezahlt. Grundsätzlich wird hierbei monatlich die Hälfte gezahlt.

- Zusätzlich zum Basiselterngeld/Elterngeld Plus gibt es zwei Partnermonate. Damit steht den Eltern 14 Monate Elterngeld bzw. 24 Monate Elterngeld Plus und zwei Partnermonate zu, wobei jeder Partner nur maximal 12 Monate Elterngeld/24 Monate Elterngeld Plus beziehen darf. Alleinerziehende können die 14 Monate Elterngeld ebenfalls beanspruchen.
- Bei gemeinsamer Betreuung und gleichzeitiger Teilzeitarbeit beider Elternteile zwischen 25 und 30 Wochenstunden gibt es vier weitere Monate Elterngeld Plus als Partnerschaftsbonus. Alleinerziehenden steht dieser Bonus ebenfalls zu.

Sie ahnen es schon: Für Sie ergeben sich viele Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten. Wir zeigen Ihnen, wie Sie das Ihnen zustehende Elterngeld erhalten.

3.1 Wer Anspruch auf Basiselterngeld hat

Anspruch auf Elterngeld hat, wer

- seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
- mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,
- dieses Kind selbst betreut und erzieht und
- keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

Ob die Voraussetzungen erfüllt sind, wird für jeden **Lebensmonat** Ihres Kindes geprüft. Es wird nicht auf den Kalendermonat abgestellt. Ist Ihr Kind beispielsweise am 16. März geboren, müssen die Voraussetzungen vom 16. März bis 15. April vorliegen.

Eigentlich gibt es beim Elterngeld **keine Einkommensgrenze**, sodass auch gut verdienende Eltern in den Genuss von Elterngeld kommen können. »**Reiche**« sollen aber kein Elterngeld erhalten.

4 In der Pflegezeit gut abgesichert

4.1 Freistellungsregelungen für pflegende Arbeitnehmer

Knapp drei Millionen Pflegebedürftige gibt es derzeit in Deutschland. Und mehr als zwei Drittel von ihnen leben (noch) in ihren eigenen vier Wänden. Überwiegend werden sie von ihren Angehörigen alleine oder in Zusammenarbeit mit professionellen Pflegediensten betreut. Das Bundesgesundheitsministerium nennt die **pflegenden Angehörigen** »**Deutschlands größten Pflegedienst**«. Dieser soll gestärkt werden – das ist das Ziel der Anfang 2017 in Kraft getretenen Pflegereform. Dafür sollen unter anderem arbeitsrechtliche Regelungen sorgen, die die Vereinbarkeit von Job und Pflege sicherstellen sollen. Darüber hinaus sollen sozialversicherungsrechtliche Regelungen die Nachteile bei der sozialen Absicherung – vor allem bei der Rente – begrenzen, die Arbeitnehmern entstehen, die wegen der Angehörigenpflege eine Auszeit vom Job nehmen oder ihre Arbeitszeit verkürzen.

4.1.1 Überblick: Auszeit oder Teilzeit für die Pflege

Pflegende Angehörige – vielfach Ehefrauen, Töchter oder Schwiegertöchter von Pflegebedürftigen – werden mit einer Fülle von Beratungsangeboten unterstützt, die ihre Arbeit und individuelle Situation verbessern oder erleichtern sollen. Zudem gelten seit Anfang 2015 für pflegende Angehörige, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden, günstigere Regelungen im Sozial- und Arbeitsrecht. Insbesondere haben sie vielfach einen Rechtsanspruch auf eine »**Familienpflegezeit**«, d.h. einen Anspruch auf eine Arbeitszeitverkürzung für bis zu 24 Monate. Zudem besteht nach wie vor ein Anspruch auf eine »**Pflegezeit**« von bis zu sechs Monaten, in denen die Betroffenen in ihrem Job wahlweise ganz pausieren oder ihre Arbeitszeit verkürzen können.

Wichtig: Diese Rechtsansprüche gelten auch für Arbeitnehmer, die einen Angehörigen mit dem niedrigen Pflegegrad 1 pflegen. Auch für die Angehörigen von Personen, denen vor 2017 Pflegegrad Null zuerkannt wurde (die Anfang 2017 automatisch in Pflegegrad 2 übergeführt wurden), gelten nun erstmals diese Ansprüche. Wichtig zudem: Auch eine wöchentliche **Mindestpflegezeit** durch den pflegenden Angehörigen spielt – soweit es um die Freistellungsansprüche geht – **keine Rolle**. Die gesetzlichen Regelungen stellen nur darauf ab, dass ein Arbeitnehmer überhaupt einen pflegebedürftigen Angehörigen betreut.

== Zwei verschiedene Gesetze mit geringen Unterschieden

Pflegezeit und dann auch noch Familienpflegezeit – und das alles in zwei verschiedenen Gesetzen –, das ist verwirrend. Beim Nebeneinander der Gesetze zur Familienpflegezeit und zur Pflegezeit bleibt es – was wenig verständlich ist, da zwischen beiden Instrumenten nun nur noch geringe Unterschiede bestehen. Die wichtigste Differenz: Bei der **Pflegezeit** haben Arbeitnehmer die **freie Wahl zwischen Auszeit und Teilzeit**, während es bei der **Familienpflegezeit nur das Teilzeitmodell** (mit mindestens 15 Arbeitsstunden pro Woche) gibt.

Dass das Nebeneinander ähnlicher Instrumente bei den Betroffenen zur Verwirrung führen wird, hat offensichtlich auch das Familienministerium erkannt. § 2a Familienpflegezeitgesetz regelt nämlich, was gilt, wenn Arbeitnehmer sich in ihrem Antrag an den Arbeitgeber nicht klar äußern, ob sie nun die »Pflegezeit nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen«. Die im Gesetz vorgesehene Lösung: **Im Zweifel** soll es die **Pflegezeit** sein.

Für Sie als Angehörigen ist jedenfalls wichtig: Wenn Sie einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegen, brauchen Sie sich nicht entweder für die Pflegezeit oder die Familienpflegezeit zu entscheiden. Sie können vielmehr zunächst die Pflegezeit in Anspruch nehmen und dann – falls erforderlich – die Familienpflegezeit dranhängen.

5 Zeitwertkonto und Sabbatjahr: Auszeit für Weiterbildung

5.1 Arbeitszeit und Steuerbelastung flexibel gestalten

Eine Möglichkeit, die Auszahlung und die **Besteuerung von Arbeitslohn in die Zukunft zu verlagern**, bieten sogenannte Zeitwertkonten, auch Langzeitkonten oder Lebensarbeitszeitkonten genannt.

Und das funktioniert so: Sie und Ihr Arbeitgeber vereinbaren, **künftig fällig werdenden** Arbeitslohn ganz oder teilweise auf einem Konto gutzuschreiben, um ihn erst in Zeiten der Arbeitsfreistellung auszuzahlen. In dieser Ansparphase werden hierzu vom Arbeitgeber **individuelle Zeitwertkonten** eingerichtet. Das angesammelte Guthaben wird dann um den in der Freistellungsphase ausgezahlten Arbeitslohn vermindert. Auch während dieser Auszahlphase muss das Dienstverhältnis weiter fortbestehen.

Möglich ist eine Freistellung von der Arbeit oder eine Verringerung der Arbeitszeit. Zeitwertkonten können vereinbart werden zum Beispiel für

- einen gleitenden Übergang in den Ruhestand;
- Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz;
- Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG);
- Reduzierung von Arbeitszeiten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz;
- berufliche Qualifizierungen bzw. Weiterbildungen oder
- im Rahmen anderer **flexibler Arbeitszeitmodelle**, etwa sog. Sabbatjahrmodelle: Unter bestimmten Voraussetzungen ist es möglich, ein Jahr von der Arbeit freigestellt zu werden. Das Gehalt wird in der Arbeitsphase gekürzt, dafür aber in der Freizeitphase weitergezahlt.

Steuerlich gilt: Weder die Vereinbarung noch die Gutschrift auf dem Zeitwertkonto führen zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Steuer fällt erst dann an, wenn das angesammelte Guthaben an Sie ausgezahlt wird. Steuerlich ist das für Sie von Vorteil, wenn die Auszahlung in ein Jahr mit geringeren Einkünften und deshalb niedrigerem Steuersatz fällt.



Herr Lehmann erhält vier Jahre lang bei voller Stundenzahl ein um 20 % reduziertes Gehalt. Das fünfte Jahr bleibt er zu Hause, das reduzierte Gehalt wird weitergezahlt. In allen fünf Jahren ist nur das reduzierte Gehalt steuerpflichtig. Wegen des progressiven Steuertarifs ergibt sich dadurch insgesamt eine **geringere Steuerlast**.

Häufig gibt es auch sogenannte **Lebensarbeitszeitmodelle**, um vorzeitig in den Ruhestand zu gehen: Hier können Sie während Ihrer aktiven Tätigkeit auf bestimmte Zahlungen des Arbeitgebers, zum Beispiel Überstundenvergütungen, Weihnachtsgeld oder Tantiemen, verzichten und stattdessen auf einem Lebensarbeitszeitkonto gutschreiben lassen. Am Ende der Lebensarbeitszeit lösen Sie bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis die Gutschrift ein und versteuern erst dann entsprechend die Auszahlung als Arbeitslohn.

Die **gesetzlichen Regelungen** zu Wertguthaben bei Zeitwertkonten finden Sie in § 7 bis § 7f SGBIV. Durch das sog. Flexi-II-Gesetz wurde ab 2009 die Rechtssicherheit und der Insolvenzschutz für Zeitwertkonten verbessert. Ob der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Insolvenzversicherung nachkommt, prüfen die Rentenversicherungsträger im Rahmen der Betriebsprüfungen. Die **steuerlichen Grundsätze** zu Zeitwertkonten hat die Finanzverwaltung in einer Verwaltungsanweisung geregelt (BMF-Schreiben vom 17.6.2009, BStBl. 2009 I S. 1286).

6 Mehr Gestaltungsmöglichkeiten dank Flexi-Rente

6.1 Selbstbestimmter in den Ruhestand

Hier die Rentner – da die Arbeitnehmer. Das ist Schnee von gestern. So sieht es jedenfalls der Gesetzgeber. Künftig soll es mehr Rente beziehende Arbeitnehmer und Lohn beziehende Rentner geben. Im Folgenden erhalten Sie einen **Überblick über die Neuregelungen**, die seit 2017 gelten.

Die neuen Rentenregeln, die den Übergang von Arbeit in die Rente flexibler machen und ein Weiterarbeiten nach Erreichen des regulären Rentenalters attraktiver machen sollen, wurden im Rahmen des »**Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand**« verabschiedet.

Unser Überblick beginnt mit Tipps für die Gruppe der Arbeitnehmer im Alter von **50 plus**. Viele von ihnen möchten trotz aller Maßnahmen, die der Gesetzgeber in den letzten 15 Jahren gegen die Frühverrentung ergriffen hat, nach wie vor deutlich vor dem 65. und erst recht vor dem 67. Geburtstag in Rente gehen. Wenn das für Sie zutrifft, können Sie sich zwar für einen früheren Renteneintritt entscheiden, doch Sie müssen **beträchtliche Renteneinbußen** hinnehmen. Im ersten Teil dieses Kapitels erfahren Sie, wie Sie diese Einbußen zumindest in Grenzen halten können. Das Stichwort heißt dabei: **Rückkauf von Rentenabschlägen**.

Der zweite Teil unseres Überblicks betrifft **Frührentner**. Wenn Sie zu dieser Gruppe gehören, dann sind für Sie folgende Neuregelungen besonders wichtig:

- Zum einen gelten seit dem 1.7.2017 neue Regeln zur **Kombination von Arbeit und Rente**. Diese wurden vom Bundesministerium unter der Überschrift »Neue Hinzuverdienstregeln« kommuniziert.
- Zum anderen haben Sie als Nutzer einer vorgezogenen Altersrente schon seit Anfang 2017 **neue Möglichkeiten, Ihre Rente zu erhöhen** – entweder, indem Sie freiwillige Beiträge zahlen oder indem Sie durch eine weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weitere Rentenansprüche aufbauen.

Der dritte Teil unseres Überblicks betrifft diejenigen, die bereits das **reguläre Rentenalter erreicht** haben. Soweit Sie zu dieser Gruppe gehören und bereits eine Altersrente beziehen, haben Sie nun neue Möglichkeiten, Ihre Altersrente nochmals zu erhöhen. Dafür müssen Sie allerdings eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben.

! Noch attraktiver könnte für Sie allerdings eine bislang bereits bestehende Möglichkeit sein. Wenn Sie das reguläre Rentenalter erreicht haben, sind Sie keineswegs verpflichtet, in Rente zu gehen. Sie können vielmehr den Rentenanspruch einfach aufschieben. Eine Mitteilung an die Rentenversicherung ist dafür nicht nötig. Soweit Sie später die Altersrente beantragen, erhöht sich diese nach gesetzlich festgeschriebenen Regeln deutlich. Noch attraktiver wird diese Variante, wenn Sie im regulären Rentenalter zunächst weiter einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen – bei Ihrem alten oder bei einem neuen Arbeitgeber.

Index

A

- Altersteilzeit 63
- Werbungskostenabzug 69
- Angehörigenpflege
- Höhe des ALG I 164
- Antrag auf Pflegeunterstützungsgeld 147
- Arbeitslosenversicherung 162
- Arbeitszeitverkürzung nach dem Familienpflegezeitgesetz 153
- Ärztliche Bescheinigung 147
- Aufstockungsbetrag bei Altersteilzeit 65
- Ausgleich von Rentenabschlägen 181

B

- Bemessungszeitraum 163
- Besitzstandswahrung 161
- Besonders langjährig Versicherte 181
- Betriebsrente 194

E

- Elterngeld 71
- Antrag 135
- Elterngeld Plus 123
- Entgeltpunkte 206
- Erziehungsgeld 71

F

- Familienpflegezeit 143, 155
- Flexi-Rente 179
- Freistellung 147
- Freiwillige Beitragszahlung für Frührentner 202
- Frührentner 189

G

- Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung 165
- Gesetzliche Lohnersatzleistung 147
- Gesetzliche Unfallversicherung 169

H

- Hinzuverdienstdeckel 194
- Hinzuverdienstregeln 191
- Hinzuverdienstregelung 195

K

- Kombi-Modell 196
- Kurzzeitige Arbeitsverhinderung 146

L

- Längere Pflegezeiten 154

M

- Medicproof 147
- Medizinischer Dienst der Krankenkassen 147
- Mindestpflegezeit 144
- Minijobber 209

N

- Nachteilsausgleich 163
- Naher Angehöriger 145

O

- Opting-in 209

P

- Partnerschaftsbonus 123
- Pflege 143
- Pflegebedürftigkeit 146

Pflegegeld 150
Pfleger Angehörige 143
Pfleger Arbeitnehmer 143
Pflegerperson
– Kündigungsschutz 153
Pflegeunterstützungsgeld 148
Pflegezeit 143, 149, 155
Planung der Abschlagszahlungen 183
Prüfung der Rentenversicherungspflicht 157

R

Rentenaufschub 211
Rückkauf von Rentenabschlägen 182

S

Sonderzahlung an die Rentenkasse 182
Sozialversicherungsschutz pflegender Angehöriger 156

T

Teilrente 193, 213
Teilzeitarbeit 151

V

Vorgezogene Altersrente 186
Vorzeitige Beendigung der Pflegezeit 152

W

Werbungskosten bei Altersteilzeit 69