

Hinweise zu den Auswirkungen des Gesetzes über die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

(Familienpflegezeitgesetz – FPfZG)

vom 25. Juni 2012

Inhalt

Allgemeines	3
1 Geltungsbereich	3
2 Familienpflegezeit	3
2.1 Nahe Angehörige, Pflegebedürftigkeit, häusliche Umgebung	4
2.2 Kein Rechtsanspruch	5
2.3 Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen	5
2.4 Bescheinigung über das Bestehen einer zertifizierten Familienpflegezeitversicherung	5
2.5 Familienpflegezeitvereinbarung	6
2.5.1 Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Familienpflegezeit	6
2.5.2 Angaben zum pflegebedürftigen nahen Angehörigen	6
2.5.3 Dauer der Familienpflegezeit	6
2.5.4 Umfang der Wochenarbeitszeit nach Rückkehr der/des Beschäftigten	7
2.5.5 Höhe des monatlichen Aufstockungsbetrags	7
2.5.6 Ausgleich des Wertguthabens im Anschluss an die Familienpflegezeit	7
2.5.7 Sonstige Inhalte der Familienpflegezeitvereinbarung	8
2.6 Unterbrechung der Pflegezeit wegen eines vorübergehenden außerhäusigen Aufenthalts der pflegebedürftigen Angehörigen	8
2.7 Ende der Familienpflegezeit	8
3 Aufstockung des monatlichen Arbeitsentgelts (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b FPfZG)	9
3.1 Verwenden von Wertguthaben zur Aufstockung	9
3.1.1 Allgemeines	9
3.1.2 Verwenden von „negativen“ Entgeltwertguthaben (ohne vorherige Ansparphase)	9
3.2 Höhe des Aufstockungsbetrags	10
3.2.1 Laufende Entgeltbestandteile	11
3.2.2 Einmalzahlungen	11
3.3 Berechnung des Aufstockungsbetrags	12
3.4 Berücksichtigung des Aufstockungsbetrags bei der Entgeltfortzahlung und beim Krankengeldzuschuss	15
3.5 Behandlung des Aufstockungsbetrags bei der Lohnsteuer, Sozialversicherung, betrieblichen Altersversorgung und Pfändung	15

4	Nachpflegephase	15
4.1	Rückzahlung der Aufstockungsbeträge durch die Beschäftigten	15
4.2	Verringerung der Arbeitszeit in der Nachpflegephase	16
4.3	Arbeitsunfähigkeit während der Nachpflegephase	16
4.4	Berufsunfähigkeit oder Tod der/des Beschäftigten	17
4.5	Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die/den Beschäftigte/n	17
4.6	Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber	17
4.7	Freistellung der/des Beschäftigten in der Nachpflegephase	17
5	Familienpflegezeitversicherung	18
5.1	Allgemeines	18
5.2	Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung	18
5.3	Definition der Berufsunfähigkeit durch das FPfZG	19
5.4	Rechte des Arbeitgebers gegenüber dem Versicherer	19
6	Kündigungsschutz	20
7	Darlehen des BAFzA für den Arbeitgeber	20
8	Auswirkungen der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase auf das Arbeitsverhältnis	21
8.1	Allgemeines	21
8.2	Entgelt (§ 15 TV-L)	21
8.3	Stufenlaufzeit	21
8.4	Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)	21
8.5	Entgeltfortzahlung (§ 21 TV-L) und Krankengeldzuschuss (§ 22 TV-L)	22
8.6	Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)	22
8.7	Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)	22
8.8	Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)	22
8.9	Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L)	23
8.10	Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)	23
8.11	Anwendung des TVÜ-Länder	23
8.12	Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile (§ 11 TVÜ-Länder)	23
8.13	Beihilfe (Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder i. V. m. § 40 Unterabs. 2 BAT)	23
8.14	Zusatzversorgung	23
8.15	Entgeltumwandlung	24
9	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	24
9.1	Krankenversicherung	25
9.1.1	Freiwillig versicherte Beschäftigte	25
9.1.2	Privat krankenversicherte Beschäftigte	25
9.2	Rentenversicherung	26
9.3	Gesetzliche Unfallversicherung	26
10	Befristete Beschäftigung von Ersatzkräften	26
11	Haushaltsrechtliche Umsetzung	27

Am 1. Januar 2012 ist als Art. 1 des Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf das vom Bundestag beschlossene Gesetz über die Familienpflegezeit (**Familienpflegezeitgesetz** – FPfZG) vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564) in Kraft getreten. Zur Durchführung dieses Gesetzes wird auf Folgendes hingewiesen:

Allgemeines

Mit dem Familienpflegezeitgesetz soll die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege weiter verbessert werden, um die Pflege von nahen Angehörigen für Berufstätige zu erleichtern. Es eröffnet zeitlich befristet die Möglichkeit, neben der häuslichen Pflege im Beruf mit reduzierter Stundenzahl weiter zu arbeiten und durch eine staatlich geförderte Aufstockung des Arbeitsentgelts dennoch eine finanzielle Lebensgrundlage zu erhalten.

Ein **Rechtsanspruch** auf Familienpflegezeit **besteht nicht**, vielmehr bedarf es hierzu einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Beschäftigten oder dem Beschäftigten. Hierbei muss die Entscheidung des Arbeitgebers nach billigem Ermessen getroffen werden (siehe unten Ziffer 2.2).

1 Geltungsbereich

Das FPfZG gilt nach § 2 Abs. 2 FPfZG i. V. m. § 7 Abs. 1 des Gesetzes über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) für

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- arbeitnehmerähnliche Personen sowie
- in Heimarbeit Beschäftigte.

Es gilt **nicht** für Beamtinnen und Beamte.

2 Familienpflegezeit

Beschäftigte können zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (vgl. Nr. 2.1) in einem Zeitraum von bis zu 24 Monaten ihre Arbeitszeit auf wöchentlich mindestens 15 Stunden reduzieren (**Pflegephase**).

Gleichzeitig stockt der Arbeitgeber seinen Beschäftigten während der Pflegephase das Arbeitsentgelt um die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen regelmäßigen Arbeitsentgelt und demjenigen regelmäßigen Arbeitsentgelt, das sich infolge der Verringerung der Arbeitszeit ergibt, auf (vgl. Nr. 3.2).

Diese Aufstockung kann aus einem bestehenden positiven Wertguthaben finanziert werden. Ist ein solches positives Wertguthaben nicht vorhanden, wird ein negatives Wertguthaben in Höhe der Aufstockung aufgebaut (vgl. Nr. 3.1). Dieses negative Wertguthaben muss die/der Beschäftigte im Anschluss an die Familienpflegezeit in der Nachpflegephase wieder ausgleichen (vgl. Nr. 4.1).

Für die Beschäftigten des Landes Niedersachsen besteht nur die zweite Möglichkeit (Aufbau eines negativen Wertguthabens).

Beispiel:

Reduzierung der Arbeitszeit in der Pflegephase um 50% und Bezug von 75% des bisherigen Entgelts. In der Nachpflegephase 100% Arbeitszeit und Bezug von 75% des Entgelts vor der Pflegephase.

Um die Ausfallrisiken (Tod, Erwerbsminderung) abzusichern, die dazu führen könnten, dass das negative Wertguthaben nicht ausgeglichen werden kann, sind die Beschäftigten verpflichtet, eine Familienpflegeversicherung abzuschließen (vgl. Nr. 2.4 und Nr. 5).

Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, den vorschussweise gezahlten Aufstockungsbetrag durch ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) zu refinanzieren (vgl. Nr. 7). **Davon wird beim Arbeitgeber Land Niedersachsen kein Gebrauch gemacht.**

Das FPfZG ergänzt und erweitert die bereits nach bisherigem Recht bestehenden Gesetze und Vorschriften zur Freistellung von der Arbeitsleistung bzw. der Verringerung der Arbeitszeit für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen und lässt diese unberührt (§ 10 FPfZG). Es bestehen folgende alternative Möglichkeiten:

- Teilzeitbeschäftigung nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TV-L bei Betreuung oder Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen bis zu fünf Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung,
- Sonderurlaub nach § 28 TV-L bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf Entgeltfortzahlung,
- Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG bis zu sechs Monate unter vollständiger oder teilweiser Freistellung von der Arbeitsleistung für die Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung.

Von diesen Möglichkeiten können die Beschäftigten auch in Kombination mit einer Familienpflegezeit - z.B. während der Nachpflegephase - Gebrauch machen. Dies ist auch für die Pflege eines nahen Angehörigen möglich, für den bereits eine Familienpflegezeit in Anspruch genommen wurde.

2.1 Nahe Angehörige, Pflegebedürftigkeit, häusliche Umgebung

Nahe Angehörige i. S. d. FPfZG sind:

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

(§ 2 Abs. 2 FPfZG i. V. m. § 7 Abs. 3 PflegeZG).

Pflegebedürftig im Sinne des FPfZG sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des SGB XI erfüllen oder voraussichtlich erfüllen (§ 2 Abs. 2

FPfZG i. V. m. § 7 Abs. 4 PflegeZG). Pflegebedürftig sind danach Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße (§§ 14 und 15 SGB XI) der Hilfe bedürfen.

Für den Begriff **häusliche Umgebung** ist entscheidend, dass die Pflege nicht in einer stationären Einrichtung geleistet wird, sondern dass es sich um ambulante häusliche Pflege handelt. Das bedeutet nicht, dass die/der Pflegebedürftige mit der/dem Pflegenden zwingend in einer häuslichen Gemeinschaft leben muss. Möglich ist daher auch eine größere örtliche Entfernung, sofern die Pflegeperson dies mit ihrem Arbeitsmodell vereinbaren kann. Jedoch muss die Pflege der/des pflegebedürftigen nahen Angehörigen durch die/den sich in Familienpflegezeit befindenden Beschäftigten erfolgen (§ 2 Abs. 1 FPfZG). Die ergänzende Inanspruchnahme ambulanter Pflegedienste ist unschädlich.

2.2 Kein Rechtsanspruch

Das FPfZG regelt die Rahmenbedingungen für den Abschluss von Vereinbarungen über eine Familienpflegezeit. Es besteht kein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf die Gewährung einer Familienpflegezeit, sondern nur auf eine Entscheidung nach **billigem Ermessen** (§ 315 BGB). Im Einzelfall sind daher alle wesentlichen Umstände, die für und gegen die Gewährung einer Familienpflegezeit sprechen, gegeneinander abzuwägen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu berücksichtigen.

2.3 Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen

Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, gegenüber seinem Arbeitgeber die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen nachzuweisen. Der Nachweis muss den Anforderungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 FPfZG entsprechen und vor dem Abschluss einer Familienpflegezeitvereinbarung vorgelegt werden.

2.4 Bescheinigung über das Bestehen einer zertifizierten Familienpflegezeitversicherung

Der Arbeitgeber tritt in der Familienpflegezeit regelmäßig in Vorleistung, d. h. dass er der/dem Beschäftigten Entgelt (= Aufstockungsbetrag) zahlt, ohne die entsprechende Arbeitsleistung einzufordern. Dieses Entgelt muss die/der Beschäftigte erst in der Nachpflegephase zurückzahlen. Damit trägt der Arbeitgeber das Risiko, dass die/der Beschäftigte ihre/seine Rückzahlungsverpflichtung nicht mehr erfüllen kann (Störfall).

Deshalb darf eine Familienpflegezeit nur bei gleichzeitigem Abschluss einer vom BAFzA zertifizierten Familienpflegezeitversicherung (§ 4 FPfZG) gewährt werden. Diese Versicherung deckt das Ausfallrisiko für den Fall der Berufsunfähigkeit oder des Todes des pflegenden Beschäftigten ab.

Die Versicherung kann entweder von der/dem Beschäftigten oder dem BAFzA auf die Person der/des Beschäftigten abgeschlossen werden. Weitere Einzelheiten zur Familienpflegezeitversicherung (vgl. Nr. 5.2).

Sofern die/der Beschäftigte Versicherungsnehmer ist, ist dem Land Niedersachsen (Arbeitgeber) ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen (vgl. § 4 Abs. 3 Satz 1 FPfZG).

2.5 Familienpflegezeitvereinbarung

Mit der/dem Beschäftigten ist vor Beginn einer Familienpflegezeit eine schriftliche Vereinbarung (**Änderung zum Arbeitsvertrag**) abzuschließen. Das FPfZG legt weder fest, wie die Familienpflegezeit zu beantragen ist, noch welche Fristen zu beachten sind.

Das Muster einer Vereinbarung über die Familienpflegezeit ist als Anlage 1 beigelegt.

Die Vereinbarung über die Familienpflegezeit muss Folgendes beinhalten (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 FPfZG):

2.5.1 Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Familienpflegezeit

Das FPfZG schreibt nicht verpflichtend vor, um wie viel die bisherige Arbeitszeit zu reduzieren ist. Allerdings darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während der Familienpflegezeit 15 Stunden nicht unterschreiten. Arbeitszeitmodelle mit einer unregelmäßigen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit stehen der für die Familienpflegezeit vorausgesetzten Mindestarbeitszeit nicht entgegen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Wochenstunden nicht unterschreitet.

Um die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen zu können ist es nicht Voraussetzung, dass die/der Beschäftigte zuvor in Vollzeit gearbeitet hat.

2.5.2 Angaben zum pflegebedürftigen nahen Angehörigen

Erforderlich sind der Name, das Geburtsdatum, die Anschrift und der Angehörigenstatus der zu pflegenden Person. Die/Der Beschäftigte hat vor Vereinbarung der Familienpflegezeit einen Nachweis über den Angehörigenstatus zu erbringen (z.B. Heirats-, Geburtsurkunde).

2.5.3 Dauer der Familienpflegezeit

Die vom FPfZG vorgesehene Höchstdauer einer Familienpflegezeit beträgt **24 Monate**. Hat die/der Beschäftigte zunächst eine kürzere Dauer der Familienpflegezeit beantragt, kann während der Pflegephase eine Verlängerung auf bis zu 24 Monate erfolgen. Die Versicherungs- und damit die Prämienzahlungsdauer der Familienpflegezeitversicherung (vgl. Nr. 5) verlängert sich entsprechend. Auch eine Familienpflegezeit von geringerer Dauer (z. B. 2 bis 3 Monate) ist möglich.

In die Vereinbarung ist aufzunehmen, dass die Familienpflegezeit entsprechend der Regelung in § 5 Abs. 1 FPfZG auch endet:

- spätestens mit Ablauf des zweiten Monats, der der vorherigen Beendigung der häuslichen Pflege des pflegebedürftigen nahen Angehörigen (z.B. wegen dauerhafter stationärer Pflege oder Todes der zu pflegenden Person) folgt,

- mit Ablauf des zweiten Monats, der auf das Unterschreiten der wöchentlichen Mindestarbeitszeit folgt.

Die Familienpflegezeit ist nur für einen einzigen **zusammenhängenden** Zeitabschnitt zu vereinbaren.

Bei **befristet Beschäftigten** und **Auszubildenden** ist darauf zu achten, dass eine Familienpflegezeit höchstens für die Hälfte der verbleibenden Laufzeit des Beschäftigungsverhältnisses vereinbart wird, so dass ein Ausgleich des „negativen Wertguthabens“ noch während des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen kann. Bei Auszubildenden ist weiterhin darauf zu achten, dass die Reduzierung der Arbeitszeit durch die Familienpflegezeit der Erreichung des Ausbildungsziels nicht entgegensteht.

Für **dieselbe pflegebedürftige Person** kann eine weitere Familienpflegezeit der/des Beschäftigten erst für die Zeit nach dem Ende der Nachpflegephase vereinbart werden (§ 3 Abs. 6 FPfZG).

Mehrere Beschäftigte, die einen nahen pflegebedürftigen Angehörigen pflegen, können bei ihrem jeweiligen Arbeitgeber unabhängig voneinander eine Familienpflegezeit i.S.d. FPfZG beantragen. Sie können **parallel Familienpflegezeit** in Anspruch nehmen. Es findet keine Prüfung statt, wie viele Personen bereits für ein und denselben nahen Angehörigen für den gleichen Zeitraum einen Antrag auf Familienpflegezeit gestellt haben; die Kenntnis eines solchen Sachverhalts steht dem Anspruch auf Familienpflegezeit eines jeden nahen Angehörigen auch nicht entgegen. § 3 Abs. 6 FPfZG gilt insofern nur bezogen auf den jeweiligen Beschäftigten und nicht auf die zu pflegende Person.

Bezüglich der „geteilten“ Zuerkennung von zusätzlichen Entgeltpunkten in der Rentenversicherung ist § 166 Abs. 2 Satz 2 SGB VI zu beachten.

2.5.4 Umfang der Wochenarbeitszeit nach Rückkehr der/des Beschäftigten

Für die Nachpflegephase muss die Wochenarbeitszeit der/des Beschäftigten bereits in der Vereinbarung über die Familienpflegezeit geregelt werden. Diese muss entweder der Wochenarbeitszeit vor Eintritt in die Familienpflegezeit entsprechen oder höher sein. Dabei ist zu vereinbaren, dass dies sowohl nach dem **regulären** Ende der Pflegephase als auch bei Beendigung aus anderen Gründen (z.B. bei der vorherigen Beendigung der häuslichen Pflege des pflegebedürftigen nahen Angehörigen – vgl. Nr. 2.5.3) gilt.

2.5.5 Höhe des monatlichen Aufstockungsbetrags

Die Vereinbarung muss die Höhe des statischen monatlichen Aufstockungsbetrags regeln (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b FPfZG). Die Aufstockung erfolgt durch die Entnahme von Entgelt aus dem (dann negativen) Wertguthaben (vgl. Nr. 3.1). Zur Berechnung des Aufstockungsbetrags vgl. Nr. 3.2.

2.5.6 Ausgleich des Wertguthabens im Anschluss an die Familienpflegezeit

Bei einer monatlichen Aufstockung des Arbeitsentgelts durch die Entnahme von Arbeitsentgelt aus einem negativen Wertguthaben nach § 7b SGB IV muss für die

Nachpflegephase der Ausgleich dieses negativen Wertguthabens in der Weise vereinbart werden, dass bei jeder Entgeltabrechnung derjenige Betrag einbehalten wird, um den das Arbeitsentgelt in dem entsprechenden Zeitraum während der Familienpflegezeit nach Maßgabe von § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c Doppelbuchst. aa FPfZG aufgestockt wird.

2.5.7 Sonstige Inhalte der Familienpflegezeitvereinbarung

In die Vereinbarung ist auch aufzunehmen, dass die/der Beschäftigte eine zertifizierte Familienpflegezeitversicherung i. S. v. § 4 FPfZG (für den Fall ihrer/seiner Berufsunfähigkeit oder ihres/seines Todes) abzuschließen (vgl. Nr. 5) und dem Arbeitgeber eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen hat (vgl. Nr. 2.4).

Die/der Beschäftigte ist außerdem darauf hinzuweisen, dass sie/er der personalverwaltenden Stelle die Beendigung der häuslichen Pflege des nahen Angehörigen unverzüglich mitzuteilen hat (§ 5 Abs. 2 FPfZG).

Ein Verstoß gegen die Anzeigepflicht nach § 5 Abs. 2 i.V.m. § 14 Abs. 1 Nr. 2 und 3 FPfZG ist der/dem Beschäftigten gegenüber bußgeldbewehrt und kann mit einer Geldbuße bis zu 1.000 Euro geahndet werden. Darüber sollte die/der Beschäftigte informiert und dies in der Personalakte dokumentiert werden.

2.6 Unterbrechung der Pflegezeit wegen eines vorübergehenden außerhäusigen Aufenthalts der pflegebedürftigen Angehörigen

Befindet sich die oder der pflegebedürftige Angehörige z.B. wegen eines längeren Krankenhausaufenthalts vorübergehend nicht mehr in der häuslichen Umgebung, so bleibt der häusliche Lebensmittelpunkt dennoch bestehen. Die Familienpflegezeit läuft wie geplant weiter. Sie endet außerplanmäßig erst mit Ablauf des zweiten Monats nach Verlegung des Lebensmittelpunktes in eine stationäre Pflegeeinrichtung (vgl. Nr. 2.7).

2.7 Ende der Familienpflegezeit

Die Familienpflegezeit endet zu dem in der Vereinbarung über die Familienpflegezeit festgelegten Zeitpunkt.

Die Familienpflegezeit endet darüber hinaus, wenn die wöchentliche Mindestarbeitszeit unterschritten wird, mit dem Ablauf des zweiten Monats, der auf das Unterschreiten der wöchentlichen Mindestarbeitszeit folgt. Dies gilt auch für die Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf unter 15 Stunden aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Bestimmungen (analog zu § 5 Abs. 1 FPfZG).

Ebenso endet die Familienpflegezeit vorzeitig z.B. durch den Tod oder den Wegfall der Pflegebedürftigkeit der pflegebedürftigen Person mit dem Ablauf des zweiten Monats, der auf die Beendigung der Pflege folgt. Die Übergangszeit von zwei Monaten stellt sicher, dass den Beschäftigten z.B. bei einem notwendigen Übertritt des nahen Angehörigen in die stationäre Pflege ein angemessener Zeitraum zur Begleitung der Eingewöhnungsphase verbleibt.

3 Aufstockung des monatlichen Arbeitsentgelts (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b FPfZG)

3.1 Verwenden von Wertguthaben zur Aufstockung

3.1.1 Allgemeines

Um die mit einer Reduzierung von Arbeitszeit verbundenen Einkommenseinbußen infolge der zeiträtierlichen Berechnung des Entgelts (vgl. § 24 Abs. 2 TV-L) abzumildern, können in der (Teilzeit-)Pflegephase Wertguthaben zur Entgeltaufstockung genutzt werden.

Zur **Führung und Verwaltung von Wertguthaben** wird im Übrigen auf die Ausführungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen in der jeweils geltenden Fassung verwiesen (aktuell siehe Ziffer 4.1 des gemeinsamen Rundschreibens zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht vom 31. März 2009).

http://www.kbs.de/DE/20_arbeitgeber/veroeffentlichungen/7_rundschreibenSV/flexible_arbeitszeitregelungen_sozialrechtl_absicherung_2009_0331.html

Neben der jährlichen Unterrichtung der Beschäftigten über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens sind die Wertguthabenkonten so zu führen, dass insbesondere bei Unterbrechung des Ausgleichs negativer Wertguthaben in der Nachpflegephase (z. B. durch Krankheit) der vollständige Ausgleich überwacht werden kann.

Nach dem beim Arbeitgeber Land Niedersachsen vorgegebenen Durchführungsweg entwickelt sich bei einer Familienpflegezeit das Wertguthaben zunächst in jedem Fall „ins Minus“, weil die Entgeltaufstockung mit Beginn der Pflegephase aus einem finanziell noch nicht aufgebauten Wertguthaben geleistet wird.

Hinweis:

Nach § 7 d SGB IV sind Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Daraus folgt, dass das Wertguthaben nicht nur mit dem Aufstockungsbetrag belastet wird, sondern auch mit dem Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

3.1.2 Verwenden von „negativen“ Entgeltwertguthaben (ohne vorherige Ansparphase)

In vielen Fällen tritt die Situation der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen unerwartet ein, so dass vor Beginn der (Teilzeit-)Pflegephase für die Entgeltaufstockung kein ausreichendes Entgelt- oder Zeitwertguthaben gebildet werden konnte. Es ist deshalb rechtlich zulässig (§ 7b SGB IV) und dürfte für die Familienpflegezeit der Normalfall sein, dass sich das Wertguthaben zunächst „ins Minus“ entwickelt, weil die Entgeltaufstockung mit Beginn der Pflegephase aus einem finanziell noch nicht aufgebauten Wertguthaben geleistet wird. Es handelt sich dabei um ein **neu** für die Familienpflegezeit vereinbartes Wertguthaben **ohne vorherige Ansparphase**.

Das negative Wertguthaben muss dann unmittelbar im Anschluss an die (Teilzeit-) Pflegephase in der Nachpflegephase ausgeglichen werden. In der Nachpflegephase (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c FPfZG) wird trotz Wiederaufnahme des bisherigen Beschäftigungsumfangs vor Beginn der (Teilzeit-)Pflegephase weiterhin nur ein im Umfang der Entgeltaufstockung reduziertes Entgelt gewährt (vgl. Nr. 4.1).

3.2 Höhe des Aufstockungsbetrags

Der zu Beginn der Familienpflegezeit ermittelte Aufstockungsbetrag bleibt unverändert für die gesamte Familienpflegezeit maßgebend.

Bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags ist vom **arbeitsrechtlichen Entgeltbegriff** auszugehen. Der sozialversicherungspflichtige Teil der vom Arbeitgeber zu tragenden Umlage zur betrieblichen Altersversorgung bei der VBL (sog. Hinzurechnungsbetrag nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung) wird nicht berücksichtigt.

Das **monatliche Arbeitsentgelt** während der Familienpflegezeit ist aufzustocken um die Hälfte des Produkts aus monatlicher Arbeitszeitverringerung in Stunden und dem durchschnittlichen Entgelt pro Arbeitsstunde (§ 3 Abs.1 Nr.1 Buchst. b FPfZG). Vereinfacht ausgedrückt wird (im Regelfall) der Entgeltbetrag, der infolge der verringerten Arbeitszeit während der Familienpflegezeit wegfällt, durch die Aufstockung zur Hälfte ausgeglichen.

Die **monatliche Arbeitszeitverringerung** während der Familienpflegezeit ist die Differenz zwischen der arbeitsvertraglichen monatlichen Arbeitszeit vor Beginn der Familienpflegezeit und der arbeitsvertraglichen monatlichen Arbeitszeit während der Familienpflegezeit (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b Doppelbuchst. bb FPfZG). Für die Berechnung der Aufstockungsbeträge kann als Arbeitszeit vor Beginn der Familienpflegezeit auch eine höhere als die tatsächlich vor Beginn der Familienpflegezeit geleistete Arbeitszeit zugrunde gelegt werden. Voraussetzung ist allerdings, dass für die im unmittelbaren Anschluss an das Ende der Familienpflegezeit beginnende Nachpflegephase eine Arbeitszeit mindestens in derselben Höhe vereinbart wird (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b Doppelbuchst. dd FPfZG; zu diesem Sonderfall siehe auch Beispiel 3 zu Nr. 3.3).

Das **durchschnittliche Arbeitsentgelt** pro Arbeitsstunde ist das Verhältnis des regelmäßigen Gesamteinkommens – ausschließlich der Sachbezüge – der letzten zwölf Kalendermonate vor Eintritt in die Familienpflegezeit zur arbeitsvertraglichen Gesamtstundenzahl der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Familienpflegezeit (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b Doppelbuchst. cc 1. Halbsatz FPfZG). Bei einem weniger als zwölf Monate vor Beginn der Familienpflegezeit bestehenden Beschäftigungsverhältnis verkürzt sich der der Berechnung zugrunde zu legende Zeitraum entsprechend.

Da das FPfZG auf das **regelmäßige Gesamteinkommen** der letzten zwölf Kalendermonate vor Eintritt in die Familienpflegezeit abstellt und nicht auf das monatliche Entgelt, gehören zum für die Aufstockung berücksichtigungsfähigen Entgelt sowohl laufende Entgeltbestandteile als auch Einmalzahlungen (vgl. aber Nr. 3.2.2).

Da gemäß § 12 Abs. 1 Nr. 1 FPfZG durch Entgeltbescheinigungen die Höhe des Entgelts der zurückliegenden zwölf Kalendermonate nachzuweisen ist, kann nur Entgelt berücksichtigt werden, das für den maßgebenden Zeitraum zustand.

3.2.1 Laufende Entgeltbestandteile

Zum berücksichtigungsfähigen Entgelt für die Aufstockung gehören das **Tabellentgelt** sowie die **sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile**. Beispiele für in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen sind:

Zulagen für ständige Wechselschicht-/Schichtarbeit nach § 8 Abs. 7 Satz 1 und Abs. 8 Satz 1 TV-L, Besitzstandszulage nach § 11 TVÜ-Länder, aber auch vermögenswirksame Leistungen nach § 23 Abs. 1 TV-L.

Sofern sie nicht lediglich unregelmäßig für einzelne Monate anfallen, sind beim regelmäßigen Gesamteinkommen der letzten zwölf Monate vor Eintritt in die Familienpflegezeit auch die **nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile** zu berücksichtigen. Beispiele für derartige in Stunden- oder Tagessätzen festgelegten Zulagen und Zuschläge sind:

Zeitzuschläge nach § 8 Abs. 1 TV-L, Entgelt für Rufbereitschaft nach § 8 Abs. 5 TV-L, Entgelt für Bereitschaftsdienst nach § 8 Abs. 6 TV-L, Erschwerniszuschläge nach § 19 TV-L.

Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gehören folglich nur dann zum für die Aufstockung berücksichtigungsfähigen Entgelt, wenn sie für bestimmte Arbeiten gewährt werden, die nach dem Arbeitsvertrag regelmäßig (monatlich) zu leisten sind und auch künftig durch den Arbeitgeber abgefordert werden sollen (siehe BT-Drucks. 17/6000, Seite 16). Sofern diese Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sind, ist es unerheblich, wenn die Summe der in Stunden- oder Tagessätzen festgelegten Entgeltbestandteile monatlich unterschiedlich ist.

Nicht zum regelmäßigen Gesamteinkommen gehören die nach Stundensätzen bemessenen Zulagen für nicht ständig anfallende Wechselschicht- und Schichtarbeit nach § 8 Abs. 7 Satz 2 und Abs. 8 Satz 2 TV-L und für nicht regelmäßig anfallende Überstunden/Mehrarbeitsstunden.

3.2.2 Einmalzahlungen

Zum berücksichtigungsfähigen Entgelt für die Aufstockung gehören auch jährlich wiederkehrende Einmalzahlungen, sofern Bemessungsgrundlage für diese nicht das monatliche durchschnittliche Entgelt ist. Letzteres ist bei der **Jahressonderzahlung** nach § 20 TV-L allerdings der Fall. Die Jahressonderzahlung gehört folglich nicht zum berücksichtigungsfähigen Entgelt für die Aufstockung.

Ebenfalls nicht zum regelmäßigen Gesamteinkommen zählen nicht wiederkehrende Einmalzahlungen, deren Bezug in der Nachpflegephase nicht zu erwarten ist. Diese bleiben bei der Aufstockung unberücksichtigt. Beispiele für nicht wiederkehrende Einmalzahlungen sind u. a. Einmalzahlungen zu Beginn der Laufzeit eines Tarifabschlusses für sog. Leermonate vor Wirksamwerden einer linearen Tarifsteigerung.

3.3 Berechnung des Aufstockungsbetrags

Der Aufstockungsbetrag bleibt während der Laufzeit der Familienpflegezeit **statisch**. Das monatliche Teilzeitentgelt, das sich infolge der vertraglich vereinbarten verringerten Arbeitszeit während der Familienpflegezeit zeitanteilig nach § 24 Abs. 2 TV-L ergibt, nimmt jedoch sowohl an allgemeinen Anpassungen (z. B. Tarifierhöhungen) als auch an individuellen Anpassungen (z. B. Höhergruppierung oder Stufenaufstieg) teil (vgl. Nr. 8.2).

Bei der Berechnung des monatlichen Aufstockungsbetrags ist ein Monat pauschal mit **4,348 Wochen** zugrunde zu legen (tariflich vereinbarter Faktor nach § 24 Abs. 3 Satz 3 TV-L).

Der Aufstockungsbetrag ist nach folgender Formel zu berechnen:

$$(\text{Wochenstd. vor FPfZ} - \text{Wochenstd. während FPfZ}) \times 4,348 \times \frac{\text{Gesamteinkommen der letzten 12 Monate}}{\text{Gesamtstd. in den letzten 12 Monaten}} \times \frac{1}{2}$$

(= Hälfte des Produkts aus monatlicher Arbeitszeitverringerung und durchschnittlichem Entgelt pro Arbeitsstunde)

Das Endergebnis ist entsprechend § 24 Abs. 4 TV-L auf zwei Dezimalstellen zu runden.

Beispiel 1:

Gleichbleibender Arbeitsumfang in den letzten zwölf Monaten vor der Familienpflegezeit

Die/Der Beschäftigte arbeitete durchgängig Vollzeit (in Nds. = 39 Stunden und 48 Minuten = 39,8 Stunden) und erzielte in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Familienpflegezeit ein monatliches Einkommen in Höhe von 3.000 Euro. Zusätzlich erhielt sie/er eine Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L in Höhe von 2.400 Euro (unterstellter Bemessungssatz 80 v. H.), die jedoch bei Berechnung des Aufstockungsbetrags nicht berücksichtigt wird (vgl. 3.2.2). Während der Familienpflegezeit reduziert sie/er die Arbeitszeit auf 19,9 Stunden pro Woche.

Berechnung des Aufstockungsbetrags unter Anwendung der Eingangsformel:

Im 12-monatigen Bemessungszeitraum ergibt sich

- eine Gesamtstundenzahl von 2.076,605 Stunden
(= 39,8 Stunden x 4,348 x 12 Monate = 2.076,605 Stunden)
- ein Gesamtentgelt von 36.000 Euro (= 12 x 3.000 Euro)

$$(\mathbf{39,8 \text{ Stunden} - 19,9 \text{ Stunden}}) \times \mathbf{4,348} \times \frac{\mathbf{36.000 \text{ Euro}}}{\mathbf{2.076,605 \text{ Stunden}}} \times \frac{1}{2} = \mathbf{750 \text{ Euro}}$$

Das Monatsentgelt während der Familienpflegezeit beträgt somit:

Teilzeitentgelt:	1.500 Euro
Aufstockungsbetrag	+ 750 Euro
Gesamtentgelt	2.250 Euro

Beispiel 2:**Erhöhung der Arbeitszeit während der vorangegangenen zwölf Monate vor der Familienpflegezeit**

Die/Der Beschäftigte hatte in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Familienpflegezeit vier Monate mit einer wöchentlich auf 19,9 Stunden reduzierten Stundenzahl ein Einkommen in Höhe von monatlich 1.500 Euro und sodann acht Monate in Vollzeit (39,8 Stunden) ein Einkommen in Höhe von monatlich 3.000 Euro (zur Jahressonderzahlung vgl. Bsp. 1). Dies ergibt ein Gesamtentgelt in Höhe von 30.000 Euro. Während der Familienpflegezeit reduziert sie/er die Arbeitszeit wieder auf 19,9 Stunden/Woche.

Berechnung des Aufstockungsbetrags unter Anwendung der Eingangsformel:

Es ergibt sich im Bemessungszeitraum:

- eine Gesamtstundenzahl von 1.730,504 Stunden
(= 19,9 Stunden x 4,348 x 4 Monate = 346,1008 Stunden zuzüglich
39,8 Stunden x 4,348 x 8 Monate = 1384,4032 Stunden)
- ein Gesamtentgelt von 30.000 Euro (= 4 x 1.500 Euro zzgl. 8 x 3.000 Euro)

$$(39,8 \text{ Stunden} - 19,9 \text{ Stunden}) \times 4,348 \times \frac{30.000 \text{ Euro}}{1.730,504 \text{ Stunden}} \times \frac{1}{2} = 750 \text{ Euro}$$

Das Monatsentgelt während der Familienpflegezeit beträgt somit:

Teilzeitentgelt:	1.500 Euro
Aufstockungsbetrag	+ 750 Euro
Gesamtentgelt	2.250 Euro

Nach der Eingangsformel (s. o.) ist für die Berechnung des Aufstockungsbetrags allein die aktuelle Wochenstundenzahl vor Beginn der Familienpflegezeit maßgebend, also 39,8 Stunden.

Beispiel 3

Zugrundelegung einer höheren Arbeitszeit als der tatsächlich vor Beginn der Familienpflegezeit geleisteten Arbeitszeit (nur in Bezug auf die Berechnung der Aufstockung). Gleichzeitige Vereinbarung einer ebenfalls mindestens in gleichem Umfang erhöhten Arbeitszeit in der Nachpflegephase (siehe § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b Doppelbuchst. dd FPfZG).

Die/Der Beschäftigte arbeitete in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Familienpflegezeit durchgängig wöchentlich 30 Stunden und erzielte ein Einkommen in Höhe von monatlich 2.261,31 Euro (Vollzeit = 3000 Euro). Um den Aufstockungsbetrag zu erhöhen, vereinbart sie/er mit dem Arbeitgeber, nach der Familienpflegezeit die Arbeitszeit auf 39,8 Stunden (= Vollzeit) wöchentlich zu erhöhen. Für die Berechnung des Aufstockungsbetrags wird daher eine Wochenarbeitszeit von 39,8 Stunden zu Grunde gelegt. Zusätzlich erhielt sie/er eine Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L, die jedoch bei Berechnung des Aufstockungsbetrags nicht berücksichtigt wird (vgl. Nr. 3.2.2). Während der Familienpflegezeit reduziert die/der Beschäftigte die Arbeitszeit auf 19,9 Stunden/Woche.

Berechnung des Aufstockungsbetrags unter Anwendung der Eingangsformel:

Im 12- monatigen Bemessungszeitraum ergibt sich

- eine Gesamtstundenzahl von 1.565,28 Stunden
(= 30 Stunden x 4,348 Wochen x 12 Monate)
- ein Gesamtentgelt von 27.135,72 Euro (= 12 x 2.261,31 Euro)

$$(39,8 \text{ Stunden} - 19,9 \text{ Stunden}) \times 4,348 \times \frac{27.135,72 \text{ Euro}}{1.565,28 \text{ Stunden}} \times \frac{1}{2} = 750 \text{ Euro}$$

Aufgrund der Vereinbarung einer höheren Arbeitszeit von 39,8 Wochenstunden für die Nachpflegephase wird für die Berechnung des Aufstockungsbetrags - abweichend von der Eingangsformel (s. o.) - als „Arbeitszeit vor Beginn der Familienpflegezeit“ nicht die tatsächlich vor Beginn der Familienpflegezeit geleistete Arbeitszeit von 30 Wochenstunden zugrunde gelegt. Maßgebend ist hier die höhere vereinbarte Arbeitszeit, weil im Übrigen die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b Doppelbuchst. dd FPfZG erfüllt sind.

Das Monatsentgelt während der Familienpflegezeit beträgt somit:

Teilzeitentgelt:	1.500 Euro
Aufstockungsbetrag	+ 750 Euro
Gesamtentgelt	2.250 Euro

Hinweis: Die tatsächliche Arbeitszeit während der Familienpflegezeit muss gegenüber der tatsächlich vor Beginn der Familienpflegezeit vereinbarten Arbeitszeit verringert werden (§ 2 Abs. 1 FPfZG). Eine Anhebung der Arbeitszeit auf 32 Stunden (statt einer Reduzierung auf 19,9 Stunden) im Beispiel 3 wäre daher nicht zulässig gewesen.

Beispiel 4:

Verringerung der Arbeitszeit während der vorangehenden zwölf Monate vor der Familienpflegezeit

Eine/Ein Beschäftigte/r hat in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Familienpflegezeit zunächst noch sechs Monate in Vollzeit gearbeitet (39,8 Wochenstunden) und daraus ein Einkommen in Höhe von monatlich 3.000 Euro erzielt. In den letzten sechs Monaten verringerte sie/er im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung ihre/seine Arbeitszeit arbeitsvertraglich auf 23 Stunden wöchentlich, so dass das monatliche Einkommen sich ebenfalls zeitanteilig auf 1.733,67 Euro verringerte (zur Jahressonderzahlung vgl. Bsp. 1). Infolge der Mindestarbeitszeit nach § 2 Abs. 1 Satz 2 FPfZG von wöchentlich 15 Stunden ist im Rahmen der Familienpflegezeit eine weitere Verringerung der Arbeitszeit maximal um 8 Stunden wöchentlich möglich (23 – 8 = 15). Die/Der Beschäftigte will den maximalen Rahmen nicht ausschöpfen und vereinbart statt der während der Familienpflegezeit rechtlich zulässigen Mindestarbeitszeit von wöchentlich 15 Stunden eine Arbeitszeit von wöchentlich 18 Stunden. Nach der Familienpflegezeit will sie/er zum Beschäftigungsumfang von 23 Wochenstunden zurückkehren.

Berechnung des Aufstockungsbetrags unter Anwendung der Eingangsformel:

Es ergibt sich im Bemessungszeitraum:

- eine Gesamtstundenzahl von 1639,196 Stunden
(=39,8 Stunden x 4,348 x 6 Monate = 1.038,3024 Stunden zuzüglich
23 Stunden x 4,348 x 6 Monate = 600,024 Stunden),
- ein Gesamtentgelt von 28.402,02 Euro (= 6 x 3.000 Euro zzgl. 6 x 1.733,67 Euro)

$$(23 \text{ Stunden} - 18 \text{ Stunden}) \times 4,348 \times \frac{28.402,02 \text{ Euro}}{1.638,3264 \text{ Stunden}} \times \frac{1}{2} = 188,44 \text{ Euro}$$

Das Monatsentgelt während der Familienpflegezeit beträgt somit:

Teilzeitentgelt (18 Std./Woche):	1.356,78 Euro
Aufstockungsbetrag	+ 188,44 Euro
Gesamtentgelt	1545,22 Euro

Für die Berechnung des Entgelts in der Nachpflegephase vgl. das Beispiel in Nr. 4.

3.4 Berücksichtigung des Aufstockungsbetrags bei der Entgeltfortzahlung und beim Krankengeldzuschuss

Der Aufstockungsbetrag gehört nach dem FPfZG zum monatlichen Entgelt und wird in den in § 21 Satz 1 TV-L genannten Fällen einer **Entgeltfortzahlung** (Arbeitsbefreiung, Urlaub und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit) neben dem Tabellenentgelt als in Monatsbeträgen festgelegter Entgeltbestandteil weitergezahlt. Dabei ist es unerheblich, dass es sich nicht um einen tariflich zustehenden Betrag handelt.

Nach Ablauf des sechswöchigen Zeitraums für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geht der Aufstockungsbetrag **auch** in die Bemessungsgrundlage für den **Krankengeldzuschuss** nach § 22 Abs. 2 TV-L ein (vgl. Nr. 8.5).

Bei Erkrankung während der Familienpflegezeit über den sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum (§ 22 Abs. 1 TV-L) hinaus fehlt es während des Bezugs von Krankengeld an einem aufstockungsfähigen Arbeitsentgelt, so dass die Voraussetzungen für eine Entgeltaufstockung nach § 3 Abs. 1 Buchst. b FPfZG (vorübergehend) entfallen. Dies führt jedoch nicht zur Beendigung, sondern lediglich zur **Unterbrechung** der Familienpflegezeit bis zur Gesundung oder bis zum Eintritt der Familienpflegezeitversicherung. Die Nachpflegephase verschiebt sich entsprechend.

3.5 Behandlung des Aufstockungsbetrags bei der Lohnsteuer, Sozialversicherung, betrieblichen Altersversorgung und Pfändung

Der Aufstockungsbetrag ist **lohnsteuerpflichtiges** Arbeitsentgelt. Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 28 EStG gilt nur für Aufstockungsbeträge im Sinne des Altersteilzeitgesetzes.

Ebenso ist der Aufstockungsbetrag auch **sozialversicherungspflichtiges** Arbeitsentgelt i. S. d. Sozialversicherungsentgeltverordnung und **zusatzversorgungspflichtiges** Entgelt.

Der Aufstockungsbetrag ist Arbeitsentgelt i. S. v. § 850 ZPO und somit ggf. **pfändbar**.

Erfolgt die Leistung eines Aufstockungsbetrags zu Lasten eines „**negativen**“ Wertguthabens, wird in der Pflegephase das Teilzeitentgelt zuzüglich des Aufstockungsbetrags zugrunde gelegt.

4 Nachpflegephase

4.1 Rückzahlung der Aufstockungsbeträge durch die Beschäftigten

In der Nachpflegephase, die im Anschluss an die Familienpflegezeit beginnt, ist das Wertguthaben, sofern es sich „im Minus“ befindet, auszugleichen. Dabei behält der Arbeitgeber bei jeder Entgeltabrechnung den Teil des Arbeitsentgelts ein, um den das Arbeitsentgelt in dem entsprechenden Zeitraum während der Familienpflegezeit aufgestockt worden ist, bis das negative Wertguthaben wieder ausgeglichen ist (siehe Berechnungsbeispiele unter Nr. 3.3). Da es sich bei der Aufstockung um eine vorweggenommene Lohntilgung handelt, kann der Rückzahlungsbetrag in der Nachpflegephase ohne Aufrechnungserklärung mit dem Anspruch auf Arbeitsentgelt verrechnet werden (BAG vom 13.12.2000 – 5 AZR 334/99, NZA 2002, 390).

Eine Erhöhung des Entgelts im Laufe der Familienpflegezeit bzw. der Nachpflegephase hat keinen Einfluss auf die Höhe des Rückzahlungsbetrags.

Beispiel

Sachverhalt wie im Beispiel 1 in Nr. 3.3

Zu Beginn der Pflegephase wurde ein Teilzeitentgelt von 1.500 Euro und ein Aufstockungsbetrag von 750 Euro ermittelt und während der Pflegephase gezahlt. Wegen einer allgemeinen Tarifierhöhung und einer Stufensteigerung erhöhte sich das Teilzeitentgelt im Laufe der Pflegephase auf 1.600 Euro. Der Aufstockungsbetrag veränderte sich nicht.

Bei Eintritt in die Nachpflegephase betrug das Vollzeitbrutto 3.200 Euro. Wie vereinbart arbeitet der Beschäftigte wieder in Vollzeit. Sein steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungs-pflichtiges Entgelt vermindert sich wegen der Rückzahlung des Aufstockungsbetrags um monatlich 750 Euro. Es wird wie folgt ausgezahlt:

<i>Brutto:</i>	<i>3.200 Euro</i>
<i>Rückzahlung:</i>	<i>750 Euro</i>
<i>Neues Brutto:</i>	<i>2.450 Euro</i>

4.2 Verringerung der Arbeitszeit in der Nachpflegephase

Verringert die/der Beschäftigte in der Nachpflegephase ihre/seine Arbeitszeit, berührt dies nicht das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsentgelt einzubehalten (§ 9 Abs. 1 FPfZG). Mit der Arbeitszeitverringerung verlängert sich weder der Rückzahlungszeitraum noch ändert sich die Ratenhöhe zum Ausgleich des negativen Wertguthabens. Dies gilt auch, wenn die Arbeitszeitverringerung aufgrund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelung erfolgt.

4.3 Arbeitsunfähigkeit während der Nachpflegephase

Wird die/der Beschäftigte während der Nachpflegephase arbeitsunfähig, steht nach dem Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen kein Entgelt mehr für den Ausgleich des Wertguthabens zur Verfügung.

Solange Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 TV-L gezahlt wird, kann dieser als Ausgleichsbetrag einbehalten werden (vgl. Nr. 8.5). Sofern der Krankengeldzuschuss für den Ausgleich des Aufstockungsbetrags nicht ausreicht, kann der Arbeitgeber die Rückzahlung des fehlenden Restbetrags teilweise aussetzen.

Wenn die/der Beschäftigte arbeitsunfähig ist und nur noch Krankengeld der Krankenkassen bezieht, erfolgt während dieser Zeit kein Ausgleich des Wertguthabens. Die Nachpflegephase verlängert sich entsprechend, bis das Wertguthaben insgesamt ausgeglichen ist (analog § 6 Abs. 3 FPfZG). Der gesetzliche Kündigungsschutz verlängert sich entsprechend.

Eine ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit von mehr als 180 Kalendertagen gilt nach § 4 Abs. 2 FPfZG als Berufsunfähigkeit, so dass der Versicherungsfall aus der Familienpflegezeitversicherung eintritt (vgl. Nr. 5.3).

4.4 Berufsunfähigkeit oder Tod der/des Beschäftigten

Im Falle der Berufsunfähigkeit oder des Todes der/des Beschäftigten ist die Einbehaltung des Aufstockungsbetrags vom monatlichen Entgelt der/des Beschäftigten nicht mehr möglich. Stattdessen kann der Arbeitgeber aus der Familienpflegezeitversicherung einen Anspruch gegen die Versicherung geltend machen.

4.5 Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die/den Beschäftigte/n

Eine Kündigung durch die/den Beschäftigte/n lässt den Anspruch des Arbeitgebers auf Ausgleich des negativen Wertguthabens unberührt.

Sollte es bei einer vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. Kündigung) nicht mehr möglich sein, das Wertguthaben durch Einbehaltung von Arbeitsentgelt auszugleichen, und erfolgt keine Übertragung des Wertguthabens auf einen anderen Arbeitgeber, hat der Arbeitgeber gegenüber der/dem Beschäftigten einen Anspruch auf **finanziellen Ausgleich** in entsprechender Höhe. Sofern der Arbeitgeber nicht mit Ansprüchen aus dem Beschäftigungsverhältnis aufrechnen kann, besteht aber nur ein Anspruch auf Ratenzahlung. Eventuelle Leistungen der Familienpflegeversicherung zum Ausgleich des „negativen“ Wertguthabens gehen der Rückzahlungsverpflichtung der/des Beschäftigten vor. Wenn eine Aufrechnung in Betracht kommt, ist der Ausgleichsanspruch mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses fällig (§ 9 Abs. 2 Satz 1 und 2 FPfZG).

4.6 Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Kündigt der Arbeitgeber mit Zustimmung des Niedersächsischen Landesamtes für Soziales, Jugend und Familie (vgl. Nr. 6) aus verhaltensbedingten Gründen, gelten die Ausführungen unter Nr. 4.5 entsprechend (Umkehrschluss aus § 9 Abs. 2 Satz 3 FPfZG).

Kündigt der Arbeitgeber dagegen zwar mit Zustimmung der zuständigen Stellen, aber aus anderen Gründen (z. B. aus betrieblichen oder personenbedingten Gründen), erlischt der Ausgleichsanspruch, soweit keine Aufrechnung gegen Forderungen der/des Beschäftigten aus dem Beschäftigungsverhältnis erfolgen kann (§ 9 Abs. 2 S. 3 FPfZG).

Eine Kündigung wegen Krankheit sollte deshalb erst nach Ablauf von 180 Tagen erfolgen, also nachdem der Versicherungsfall in der Familienpflegezeitversicherung eingetreten ist (vgl. Nr. 5.3).

Endet das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen (z. B. durch einen Auflösungsvertrag), hat der Arbeitgeber einen Rückzahlungsanspruch nach § 9 Abs. 2 Satz 1 und 2 FPfZG. Die Ausführungen unter Nr. 4.5 gelten entsprechend.

4.7 Freistellung der/des Beschäftigten in der Nachpflegephase

Wenn eine/ein Beschäftigte/r in der Nachpflegephase von der Arbeit freigestellt wird, kann während der Freistellung das negative Wertguthaben nicht ausgeglichen werden. Der Arbeitgeber kann stattdessen von der/dem Beschäftigten einen Ausgleich in Geld verlangen (§ 9 Abs. 4 FPfZG). Allerdings besteht nur ein Anspruch auf Zahlung

in monatlichen Raten, soweit keine Aufrechnung gegen Forderungen der/des Beschäftigten erfolgen kann. Es gelten die Ausführungen unter Nr. 4.5 entsprechend.

5 Familienpflegezeitversicherung

5.1 Allgemeines

Die Familienpflegezeit kann für maximal 24 Monate in Anspruch genommen werden. Zusammen mit der Nachpflegephase, in der die Rückführung des Darlehens stattfindet und die normalerweise genauso lang ist wie die Familienpflegezeit, ergibt sich i. d. R. eine maximale Versicherungsdauer von 48 Monaten. Diese kann sich u. U. verlängern, wenn z. B. die/der Beschäftigte längere Zeit arbeitsunfähig infolge von Krankheit war und kein Entgelt zum Ausgleich des negativen Wertguthabens zur Verfügung stand.

5.2 Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung

Um das Risiko des Ausfalls der Rückzahlung abzusichern, müssen Beschäftigte mit Beginn der Familienpflegezeit eine diese Ausfallrisiken abdeckende, vom BAFzA zertifizierte Familienpflegezeitversicherung (§ 11 FPfZG) abschließen und deren Abschluss nachweisen (§ 4 Abs. 5 FPfZG).

Die Beiträge zur Familienpflegezeitversicherung **sind von der/dem Beschäftigten zu tragen** und werden vom laufenden Arbeitsentgelt einbehalten.

Die Zertifizierungskriterien ergeben sich aus § 4 Abs. 1 bis 5 FPfZG. Auf der Internetseite des BAFzA sind die zertifizierten Anbieter aufgelistet (www.familien-pflege-zeit.de/das-gesetz/zertifizierte-versicherungen.html).

Die Versicherung kann von der/dem Beschäftigten oder dem BAFzA auf die Person der/des Beschäftigten für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase abgeschlossen werden.

Das BAFzA hat hierzu einen **Gruppenversicherungsvertrag** mit BNP Paribas cardif abgeschlossen (s. Anlage 2). Die Beschäftigten haben über ihren Arbeitgeber einen Antrag auf Aufnahme in diesen Gruppenversicherungsvertrag zu stellen.

Derzeit betragen die monatlichen Kosten für diese Versicherung 1,99 % des monatlichen Aufstockungsbetrags zuzüglich des Arbeitgeberanteils zum Sozialversicherungsbeitrag (aktuelle Informationen vgl.

www.familien-pflege-zeit.de/das-gesetz/gruppenversicherung.html)

Der Ablauf zur Aufnahme in den Gruppenversicherungsvertrag des BAFzA stellt sich wie folgt dar:

- Der Arbeitgeber beantragt für die oder den Beschäftigten beim BAFzA die Aufnahme in den Gruppenversicherungsvertrag. Hierzu legt er dem BAFzA die von der/dem Beschäftigten als versicherte Person unterschriebene Anmeldung sowie die zur Feststellung der grundsätzlichen Förderfähigkeit gesetzlich vorgeschriebenen Unterlagen vor (Familienpflegezeit-Vereinbarung, Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit, Entgeltnachweise).
- Das BAFzA unterzeichnet die Anmeldung und reicht sie an die Cardif weiter.

- Versicherungsnehmer ist das BAFzA, versicherte Person die/der Beschäftigte.
- Der Arbeitgeber verpflichtet sich mit dem Antrag auf Aufnahme der/des Beschäftigten in die Gruppenversicherung zur Zahlung der Versicherungsbeiträge an das BAFzA (die er seinerseits vom Arbeitsentgelt der/des Beschäftigten einbehält); im Gegenzug verpflichtet sich das BAFzA zur Abtretung des Anspruchs auf die Versicherungsleistung im Versicherungsfall, sofern bis dahin keine Leistungen des BAFzA in Anspruch genommen wurden.

5.3 Definition der Berufsunfähigkeit durch das FPfZG

Das FPfZG definiert in § 4 Abs. 2 FPfZG die Berufsunfähigkeit eigenständig und ist somit nicht im Sinne des Rentenrechts auszulegen.

Berufsunfähigkeit liegt vor, wenn die versicherte Person infolge von Krankheit oder Körperverletzung oder bedingt durch mehr als altersentsprechenden Kräfteverfall voraussichtlich mindestens sechs Monate ihren zuletzt ausgeübten Beruf nicht mehr ausüben kann (§ 4 Abs. 2 Satz 1 FPfZG).

Darüber hinaus gilt eine Beschäftigte/ein Beschäftigter als berufsunfähig (gesetzliche Fiktion), wenn sie/er mehr als 180 (Kalender-)Tage ununterbrochen pflegebedürftig oder infolge Krankheit, Körperverletzung oder mehr als altersentsprechenden Kräfteverfalls außerstande gewesen ist, ihre/seine zuletzt ausgeübte Tätigkeit auszuüben (§ 4 Abs. 2 Satz 2 FPfZG).

Mit der 180-Tage-Regelung ist eine objektiv nachvollziehbare Leistungsvoraussetzung geschaffen worden, die durch Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen einfach nachzuweisen ist. Daher sollte grundsätzlich von dieser Regelung Gebrauch gemacht werden. In eindeutigen Fällen muss die Berufsunfähigkeit auch früher festgestellt werden können.

Bei einer Berufsunfähigkeit endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch. Dies ist nach § 33 Abs. 2 TV-L nur bei einer unbefristeten Erwerbsminderungsrente der Fall.

5.4 Rechte des Arbeitgebers gegenüber dem Versicherer

Bei Inanspruchnahme der Versicherung aufgrund des Ausfalls der/des Beschäftigten hat der Arbeitgeber Anspruch gegen die Familienpflegezeitversicherung auf Erstattung der geleisteten Aufstockungsbeträge. Ausfallrisiken, die nicht durch die Familienpflegezeitversicherung abgedeckt sind, werden zum Teil vom BAFzA übernommen (vgl. Nr. 4.6). Ein Restrisiko verbleibt beim Arbeitgeber.

Um eine Gefährdung des Versicherungsschutzes aufgrund von Verzug bei der Prämienzahlung auszuschließen, hat der Arbeitgeber das Recht, mit der Prämienzahlung in Vorleistung zu treten. Hierzu hat der Versicherer den Arbeitgeber in Textform über eine nicht rechtzeitige Zahlung der Erstprämie und über die Bestimmungen einer Zahlungsfrist nach §§ 37 und 38 Versicherungsvertragsgesetz gegenüber der/dem Beschäftigten zu informieren und dem Arbeitgeber eine eigene Zahlungsfrist von mindestens einem Monat einzuräumen. So hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, eine nicht rechtzeitig gezahlte Erstprämie an Stelle der/des Beschäftigten zu zahlen (§ 4 Abs. 3 Satz 2 FPfZG). Die/Der Beschäftigte muss dem Arbeitgeber diese Kosten erstatten.

6 Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis während der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit und der Nachpflegezeit grundsätzlich nicht kündigen, damit der Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung der Entgeltaufstockung erfüllt werden kann (§ 9 Abs. 3 Satz 1 FPfZG). Der Kündigungsschutz gilt auch, wenn sich die Nachpflegephase wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit von mehr als sechs Wochen oder Freistellungen aufgrund anderer tariflicher oder gesetzlicher Vorschriften verlängert.

Ausnahmsweise kann in besonderen Fällen eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitserklärung erfolgt durch das Niedersächsische Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (§ 9 Abs. 3 Satz 2 und 3 FPfZG).

Ein besonderer Fall liegt vor, wenn es gerechtfertigt erscheint, dass das als vorrangig angesehene Interesse der/des Beschäftigten am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wegen außergewöhnlicher Umstände hinter die Interessen des Arbeitgebers zurücktritt. Zu einem besonderen Fall können insbesondere folgende Konstellationen führen:

- Bei einer Schließung oder Teilschließung kann die/der Beschäftigte nicht in einer anderen Abteilung oder Dienststelle weiter beschäftigt werden oder die/der Beschäftigte lehnt eine angebotene zumutbare Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz ab.
- Die/Der Beschäftigte begeht eine vorsätzliche strafbare Handlung gegen den Arbeitgeber oder besonders schwere Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten, die für den Arbeitgeber eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen, beispielsweise Beleidigung des Arbeitgebers, tätlicher Angriff oder Diebstahl zu Lasten des Arbeitgebers.

Die besonderen gesetzlichen Kündigungsschutzregelungen von schwangeren Beschäftigten (§ 9 MuSchG), Beschäftigten in Elternzeit (§18 BEEG) und Pflegezeit (§ 5 PflegeZG) sind unabhängig von dem Kündigungsschutz nach § 9 Abs. 3 FPfZG zu beachten.

Jederzeit möglich ist die Vereinbarung eines Aufhebungsvertrags. Die vorherige Zustimmung der Stelle nach § 9 Abs. 3 FPfZG ist dazu nicht erforderlich.

7 Darlehen des BAFzA für den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber kann unter den im Gesetz normierten Voraussetzungen eine Förderung der Aufstockung des Arbeitsentgelts in Form eines in monatlichen Raten zu zahlenden zinslosen Darlehens vom BAFzA erhalten (§ 3 i.V.m. § 12 FPfZG).

Von dieser Möglichkeit ist von den personalverwaltenden Stellen des Landes Niedersachsen kein Gebrauch zu machen.

8 Auswirkungen der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase auf das Arbeitsverhältnis

8.1 Allgemeines

Für die tariflichen Arbeitsbedingungen während der Familienpflegezeit ergeben sich keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Teilzeitbeschäftigten.

8.2 Entgelt (§ 15 TV-L)

Während der Familienpflegezeit erhalten die Beschäftigten das Tabellenentgelt (§ 15 TV-L) und alle anderen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht (§ 24 Abs. 2 TV-L). Das Entgelt wird zeiträtierlich bemessen, d. h. es verringert sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit reduziert wird.

Das Teilzeitentgelt nimmt an allgemeinen (z. B. Tariferhöhungen) und individuellen (z. B. Höhergruppierungen oder Stufenaufstieg) Anpassungen teil (vgl. oben Nr. 3.3).

Während der Nachpflegephase ist das tarifliche Entgelt monatlich um den Betrag zu kürzen, der im entsprechenden Zeitraum der Pflegephase als Aufstockungsbetrag gezahlt worden ist (vgl. Nr. 4.1). Da der Aufstockungsbetrag während der Pflegephase versteuert sowie der Sozialversicherungspflicht und der Zusatzversicherungspflicht unterzogen worden ist, kürzt der Verrechnungsbetrag in der Nachpflegephase ebenfalls das steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungspflichtige Entgelt.

8.3 Stufenlaufzeit

Eine Familienpflegezeit hat keine Auswirkung auf die Stufenlaufzeit. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

8.4 Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)

Für die Höhe der Jahressonderzahlung ist grundsätzlich der Umfang der Teilzeitbeschäftigung maßgebend. Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Jahressonderzahlung ist dabei das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt in den Kalendermonaten Juli, August, September (§ 20 Abs. 3 Satz 1 TV-L). Auch die Aufstockung geht in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Jahressonderzahlung ein, weil es sich ebenfalls um Arbeitsentgelt handelt (§ 20 Abs. 3 Satz 1 TV-L). Während der Nachpflegephase entspricht die Bemessungsgrundlage dem um den Aufstockungsbetrag verminderten Entgelt.

Beispiel (vgl. Beispiel 1 Nr. 3.3):

In den Monaten Juli, August, September hat die/der sich in Familienpflegezeit befindende Beschäftigte folgendes Entgelt erhalten:

<i>Teilzeitentgelt:</i>	<i>1.500 Euro</i>
<i>Aufstockungsbetrag</i>	<i>+ 750 Euro</i>
<i>Gesamtentgelt</i>	<i>2.250 Euro</i>

Die Jahressonderzahlung beträgt (unterstellter Bemessungssatz 80 v. H. = (1.500 Euro + 750 Euro) x 0,8 = 1.800 Euro.

In der Nachpflegephase arbeitet die/der Beschäftigte wieder in Vollzeit. Das Entgelt in den Monaten Juli, August, September beträgt jeweils 3.200 Euro mtl. (vgl. Bsp. Nr.4.1). Von diesem Bruttobetrag wird der Aufstockungsbetrag von jeweils 750 Euro abgezogen. Die Jahressonderzahlung beträgt 3.200 Euro – 750 Euro = 2.450 Euro x 80 v.H. = 1.960 Euro.

8.5 Entgeltfortzahlung (§ 21 TV-L) und Krankengeldzuschuss (§ 22 TV-L)

Das nach § 21 TV-L fortzuzahlende Entgelt verringert sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis, wie die Arbeitszeit reduziert wird. Bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die **Entgeltfortzahlung** ist auf die Arbeitszeit nach der Arbeitszeitänderung abzustellen (Nr. 1 Satz 3 Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3 TV-L).

Allerdings ist nach den gesetzlichen Vorschriften über die **Entgeltfortzahlung** auch der Aufstockungsbetrag fortzuzahlen, da es sich nach dem FPfZG um Entgelt handelt (vgl. Nr. 3.4).

In die Berechnung des **Krankengeldzuschusses** (§ 22 TV-L) geht der Aufstockungsbetrag ebenfalls ein. Auch das Krankengeld der Krankenkassen berechnet sich nach dem Entgelt zzgl. des Aufstockungsbetrags, weil der Aufstockungsbetrag sozialversicherungspflichtiges Entgelt ist.

In der **Nachpflegephase** bemisst sich der **Krankengeldzuschuss** ebenfalls nach dem um den Aufstockungsbetrag gekürzten Entgelt. Das Krankengeld der Krankenkassen berechnet sich ebenfalls nach dem gekürzten Entgelt.

Sofern eine Erkrankung über den sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus andauert, fehlt es an einem aufstockungsfähigen Arbeitsentgelt. Eine Aufstockung ist dann (vorübergehend) nicht möglich. Diese Unterbrechung endet mit der Gesundung oder dem Eintritt der Familienpflegezeitversicherung.

8.6 Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)

Die Familienpflegezeit zählt voll als Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L.

8.7 Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)

Für den Erholungsurlaub gelten im Zusammenhang mit einer Familienpflegezeit dieselben Grundsätze wie für Teilzeitbeschäftigte. Die individuelle tägliche Arbeitszeit ist für die Dauer des Urlaubs nicht maßgebend. Vielmehr kommt es auf die Verteilung der Arbeitszeit an. Bei einer geringeren Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend (vgl. § 26 Abs. 1 Satz 5 TV-L).

8.8 Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)

Teilzeitbeschäftigte erhalten die vermögenswirksamen Leistungen in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht (vgl. § 23 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 24 Abs. 2 TV-L). Dies gilt auch dann, wenn die arbeitsvertrag-

lich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten wegen der Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrags entsprechend reduziert wird.

8.9 Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L)

Beschäftigte erhalten auch während einer Familienpflegezeit das volle Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 Satz 2 TV-L).

8.10 Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)

Der Anspruch auf Sterbegeld richtet sich nach der Höhe des letzten Tabellenentgelts des verstorbenen Beschäftigten. Im Falle einer Familienpflegezeit ist das Tabellenentgelt reduziert und führt damit auch zu einem geringeren Anspruch auf Sterbegeld (vgl. § 23 Abs. 3 Satz 2 TV-L).

8.11 Anwendung des TVÜ-Länder

In den Fällen der §§ 8, 9 TVÜ-Länder, in denen übergangsweise noch ein Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg erfolgen kann, bzw. ein Anspruch auf eine Vergütungsgruppenzulage entstehen kann, werden Zeiten einer Tätigkeit, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vergleichbarer vollbeschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt waren, voll angerechnet.

8.12 Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile (§ 11 TVÜ-Länder)

Die Höhe der Besitzstandszulage richtet sich nach der allgemeinen Regelung zur zeitanteiligen Bemessung des Entgelts von Teilzeitbeschäftigten gemäß § 24 Abs. 2 TV-L. Maßgeblich ist der Umfang der individuell vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter (§ 11 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Länder).

8.13 Beihilfe (Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder i. V. m. § 40 Unterabs. 2 BAT)

Soweit tarifvertraglich ein Beihilfeanspruch besteht, erhalten Beschäftigte die Beihilfeleistungen, die ihnen bei bisheriger Arbeitszeit betragsmäßig zustünden, nur anteilig entsprechend der während der Familienpflegezeit vereinbarten reduzierten Arbeitszeit (Urteil BAG vom 17.6.1993 – 6 AZR 620/92). Die Beschäftigten sollten darauf hingewiesen werden.

8.14 Zusatzversorgung

Die Höhe der Betriebsrentenanwartschaften aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ist abhängig von der Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Da sich bei Teilzeit das zusatzversorgungspflichtige Entgelt grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit reduziert, vermindern sich auch die während einer Teilzeitbeschäftigung erworbenen Betriebsrentenanwartschaften entsprechend.

Allerdings ist zu beachten, dass der Aufstockungsbetrag steuer- und sozialversicherungspflichtiges und damit auch zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist. Damit liegt während der Pflegephase ein höheres zusatzversorgungspflichtiges Entgelt vor, als dies nach dem Verhältnis der individuellen Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Fall wäre.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass auch während der Nachpflegephase das steuer-, beitrags- und zusatzversorgungspflichtige Entgelt durch die Rückzahlung des Aufstockungsbetrags gemindert wird. Damit reduzieren sich die Anwartschaften auf die Betriebsrente sowohl während der Familienpflegezeit als auch während der Nachpflegephase.

Die Beschäftigten sollten bei der Vereinbarung einer Familienpflegezeit darauf hingewiesen werden, dass zusatzversicherungsrechtliche Nachteile dadurch eintreten, dass während der Familienpflegezeit und während der Nachpflegephase ein niedrigeres als das bisherige Entgelt gezahlt wird. Anfragen wegen der einzelnen Auswirkungen auf die spätere Zusatzversorgung sind an die VBL zu richten bzw. zur Beantwortung weiterzugeben.

8.15 Entgeltumwandlung

Wurde mit der/dem Beschäftigten eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung geschlossen, muss während einer Familienpflegezeit wegen der Reduzierung des Arbeitsentgelts geprüft werden, ob der umzuwandelnde Betrag in der vereinbarten Höhe weiterhin den Anforderungen zur Entgeltumwandlung entspricht oder ob der Höchstbetrag überschritten ist. In diesem Fall empfiehlt sich eine Abstimmung mit dem zuständigen Versicherungsträger (in aller Regel die VBL).

9 Sozialversicherung

Die folgenden Informationen über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Familienpflegezeit geben nur einen ersten Überblick über den heutigen Rechtsstand wieder; sie sollen und können eine individuelle **Beratung** durch die zuständigen **Sozialversicherungsträger** nicht ersetzen. Den Beschäftigten ist nahe zu legen, sich für die Beratung über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Familienpflegezeit unmittelbar an die zuständigen Beratungsstellen der jeweiligen Sozialversicherungsträger (Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Agenturen für Arbeit) zu wenden. Es ist in geeigneter Weise **aktenkundig** zu machen, dass die oder der Beschäftigte auf die Möglichkeit einer solchen Beratung hingewiesen wurde.

Bei einer Familienpflegezeit richtet sich die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung in allen vier Versicherungszweigen nach den allgemeinen Vorschriften der Sozialversicherung.

9.1 Krankenversicherung

9.1.1 Freiwillig versicherte Beschäftigte

Freiwillig versicherte Beschäftigte, die vor der Familienpflegezeit wegen Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert waren und während der Familienpflegezeit ein Entgelt mit Aufstockungsbetrag, das regelmäßig die Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschreitet, erhalten, werden mit Beginn und somit für die Zeit der Familienpflegezeit versicherungspflichtig. Diesen Beschäftigten wird der Arbeitgeberzuschuss nach § 257 Abs. 1 SGB V durch den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ersetzt.

Optional haben diese Beschäftigten die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien zu lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V) und den Beitragszuschuss des Arbeitgebers weiter in Anspruch zu nehmen.

Übersteigt auch das während der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase erhaltene Entgelt mit Aufstockungsbetrag weiterhin die Jahresarbeitsentgeltgrenze, liegt weiterhin Versicherungsfreiheit vor; die freiwillige Mitgliedschaft bleibt während dieser Zeit bestehen.

9.1.2 Privat krankenversicherte Beschäftigte

Privat krankenversicherte Beschäftigte können infolge der Reduzierung der Arbeitszeit aus Anlass der Familienpflegezeit und einer damit verbundenen Reduzierung des Arbeitsentgelts unterhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze wieder versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung werden. Sie können sich aber auf Antrag von dieser Versicherungspflicht für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V). Die **Befreiung von der Versicherungspflicht** ermöglicht privat krankenversicherten Beschäftigten die Beibehaltung ihres bisherigen Versicherungsschutzes.

Beschäftigte nach Vollendung des **55. Lebensjahres** werden bei einer Unterschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze in Folge der Arbeitszeitreduzierung nur unter den einschränkenden Voraussetzungen des § 6 Abs. 3a SGB V wieder versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung. Sie bleiben danach versicherungsfrei, wenn sie in den letzten fünf Jahren nicht gesetzlich krankenversichert waren und mindestens die Hälfte dieser Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder nach § 5 Abs. 5 SGB V nicht versicherungspflichtig waren. Versicherungsfreiheit besteht auch für den Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartner einer Person, welche die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt.

Die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung bewirkt wegen der Akzessorietät im Versicherungsrecht von Kranken- und Pflegeversicherung (vgl. § 1 Abs. 2, § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI), dass auch keine Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung eintritt; die private Pflegepflichtversicherung bleibt dann grundsätzlich bestehen.

Die Höhe des **Arbeitgeberzuschusses** nach **§ 257 Abs. 2 SGB V** richtet sich nach dem während der Familienpflegezeit reduzierten Entgelt zuzüglich des Betrags der Aufstockung als sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherungsentgeltverordnung.

9.2 Rentenversicherung

Aus der Teilzeitbeschäftigung erwerben die Beschäftigten reguläre Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Familienpflegezeit ist darüber hinaus eine Pflichtbeitragszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn der Beschäftigte einen Pflegebedürftigen mindestens 14 Stunden wöchentlich häuslich pflegt. Hierbei ist zu beachten, dass der arbeitsrechtliche Anspruch auf Familienpflegezeit nicht nach der Intensität der beabsichtigten Pflege Tätigkeit differenziert. In der Rentenversicherung richtet sich die Bewertung der Pflegezeit dagegen nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit (Pflegestufe) und nach dem Umfang der Pflege Tätigkeit (§ 166 Abs. 2 Satz 1 SGB VI). Die Pflegeversicherung übernimmt für die Zeit der häuslichen Pflege die Beitragszahlung zur gesetzlichen Rentenversicherung, wenn daneben nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich einer Beschäftigung nachgegangen wird. Teilen sich mehrere Beschäftigte die Pflege eines nahen pflegebedürftigen Angehörigen und nehmen parallel Familienpflegezeit in Anspruch, wird der rentenrechtlich anzurechnende Wert entsprechend dem Umfang der einzelnen Pflege Tätigkeit im Verhältnis zum Umfang der Pflege Tätigkeit insgesamt aufgeteilt (§ 166 Abs. 2 Satz 2 SGB VI).

Darüber hinaus ist allerdings zu beachten, dass sich durch die Familienpflegezeit auch das sozialversicherungspflichtige Entgelt während der Nachpflegephase reduziert, was geringere Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Folge hat.

9.3 Gesetzliche Unfallversicherung

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass die/der Pflegenden während seiner Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII und während der Pflege Tätigkeit nach § 2 Abs. 1 Nr. 17 SGB VII in der Unfallkasse versichert ist.

10 Befristete Beschäftigung von Ersatzkräften

Die Regelungen des Pflegezeitgesetzes zur Beschäftigung von befristet beschäftigten Ersatzkräften gelten für die Familienpflegezeit entsprechend (§ 9 Abs. 5 FPfZG i. V. m. § 6 PflegeZG).

Danach liegt ein sachlicher Grund für die Befristung vor, wenn zur Vertretung einer/eines Beschäftigten, der sich in Familienpflegezeit befindet, eine Vertretungskraft eingestellt wird. § 6 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG erlaubt eine Verlängerung der sich aus Satz 1 ergebenden zulässigen Höchstdauer der Befristung um die für die Einarbeitung notwendige Zeit.

§ 6 PflegeZG stellt somit eine Spezialnorm in Bezug auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen in den vorgenannten Fällen dar und ergänzt insoweit die allgemeinen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Die Regelungen des TzBfG sind im Übrigen zu beachten (z. B. Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG).

11 Haushaltsrechtliche Umsetzung

Die haushaltswirtschaftliche Regelung über die Möglichkeiten für Beschäftigungen von Ersatzkräften erfolgt in Kürze.