

**Hinweise des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft**  
**vom 3. Mai 2012**  
**zu den Auswirkungen des Gesetzes über die Pflegezeit**  
**(Pflegezeitgesetz – PflegeZG)**  
**und des Gesetzes über die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**  
**(Familienpflegezeitgesetz - FPfZG);**  
**(Neufassung der Hinweise des MFW vom 19. November 2009)**  
**Az. 1-0386.2-14/3**

**Inhalt**

<b>I.</b>	<b>Pflegezeitgesetz</b>	<b>4</b>
<b>1.</b>	<b>Allgemeines</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Geltungsbereich</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Nahe Angehörige</b>	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>Pflegebedürftigkeit</b>	<b>4</b>
<b>5.</b>	<b>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung</b>	<b>5</b>
5.1	Anzeigepflicht	5
5.2	Nachweispflicht	5
5.3	Auswirkungen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung auf das Arbeitsverhältnis	6
5.3.1	Entgelt	6
5.3.2	Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)	6
5.3.3	Jahressonderzahlung, Entgeltfortzahlung (§ 20 TV-L; § 21 TV-L)	6
5.3.4	Kinderbezogene Besitzstandszulage (§ 11 TVÜ-Länder)	6
5.4	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	6
<b>6.</b>	<b>Pflegezeit</b>	<b>6</b>
6.1	Anspruch auf volle bzw. teilweise Freistellung	7
6.2	Ankündigungsfrist	7
6.3	Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen	7
6.4	Auswirkungen der Pflegezeit auf das Arbeitsverhältnis	8
6.4.1	Entgelt	8
6.4.2	Stufenlaufzeit	8
6.4.3	Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)	8
6.4.4	Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)	8
6.4.5	Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)	8
6.4.6	Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)	9
6.4.7	Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L)	9
6.4.8	Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)	9
6.4.9	Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss (§§ 21, 22 TV-L)	9
6.4.10	Anwendung des TVÜ-Länder (insbesondere kinderbezogene Entgeltbestandteil und Beihilfe)	10

6.4.11	Zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen	10
6.5	Auswirkungen der Pflegezeit auf das Arbeitsverhältnis	10
6.6	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	10
6.7	Befristung von Ersatzkräften	11
6.8	Kündigungsschutz	11
6.9	Verhältnis von kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und Pflegezeit zu den Vorschriften des TV-L	12
6.9.1	Arbeitsbefreiung gemäß § 29 TV-L	12
6.9.2	Sonderurlaub gemäß § 28 TV-L	13
6.9.3	Teilzeitbeschäftigung gemäß § 11 TV-L	13
<b>II.</b>	<b>Familienpflegezeitgesetz</b>	<b>15</b>
<b>1.</b>	<b>Geltungsbereich</b>	<b>15</b>
<b>2.</b>	<b>Familienpflegezeit</b>	<b>15</b>
2.1	Nahe Angehörige, Pflegebedürftigkeit, häusliche Umgebung	16
2.2	Kein Rechtsanspruch	16
2.3	Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen	16
2.4	Bescheinigung über das Bestehen einer zertifizierten Familienpflegezeitversicherung	17
2.5	Familienpflegezeitvereinbarung	17
2.5.1	Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Familienpflegezeit	17
2.5.2	Angaben zum pflegebedürftigen nahen Angehörigen	18
2.5.3	Dauer der Familienpflegezeit	18
2.5.4	Umfang der Wochenarbeitszeit nach Rückkehr der/des Beschäftigten	19
2.5.5	Höhe des monatlichen Aufstockungsbetrags	19
2.5.6	Ausgleich des Wertguthabens im Anschluss an die Familienpflegezeit	19
2.5.7	Sonstige Inhalte der Familienpflegezeitvereinbarung	19
2.6	Unterbrechung der Pflegezeit wegen eines vorübergehenden außerhäusigen Aufenthalts der pflegebedürftigen Angehörigen	20
2.7	Ende der Familienpflegezeit	20
<b>3.</b>	<b>Aufstockung des monatlichen Arbeitsentgelts (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b FPfZG)</b>	<b>20</b>
3.1	Verwenden von „negativen“ Entgeltwertguthaben (ohne vorherige Ansparphase)	20
3.2	Höhe des Aufstockungsbetrags	21
3.2.1	Laufende Entgeltbestandteile	22
3.2.2	Einmalzahlungen	23
3.3	Berechnung des Aufstockungsbetrags	23
3.4	Berücksichtigung des Aufstockungsbetrags bei der Entgeltfortzahlung und beim Krankengeldzuschuss	27
3.5	Behandlung des Aufstockungsbetrags bei der Lohnsteuer, Sozialversicherung, betrieblichen Altersversorgung und Pfändung	27
<b>4.</b>	<b>Nachpflegephase</b>	<b>27</b>
4.1	Rückzahlung der Aufstockungsbeträge durch die Beschäftigten	27
4.2	Verringerung der Arbeitszeit in der Nachpflegephase	28
4.3	Arbeitsunfähigkeit während der Nachpflegephase	28
4.4	Berufsunfähigkeit oder Tod der/des Beschäftigten	29
4.5	Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die/den Beschäftigte/n	29

4.6	Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber	30
4.7	Freistellung der/des Beschäftigten in der Nachpflegephase	30
<b>5.</b>	<b>Familienpflegezeitversicherung</b>	<b>30</b>
5.1	Allgemeines	30
5.2	Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung	31
5.3	Definition der Berufsunfähigkeit durch das FPfZG	32
5.4	Rechte des Arbeitgebers gegenüber dem Versicherer	32
<b>6.</b>	<b>Kündigungsschutz</b>	<b>33</b>
<b>7.</b>	<b>Darlehen des BAFzA für den Arbeitgeber</b>	<b>33</b>
<b>8.</b>	<b>Auswirkungen der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase auf das Arbeitsverhältnis</b>	<b>34</b>
8.1	Entgelt	34
8.2	Stufenlaufzeit	34
8.3	Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)	34
8.4	Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)	35
8.5	Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)	35
8.6	Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)	35
8.7	Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L)	35
8.8	Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)	35
8.9	Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss (§§ 21, 22 TV-L)	36
8.10	Anwendung des TVÜ-Länder	36
8.11	Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile (§ 11 TVÜ-Länder)	36
8.12	Beihilfe (Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder)	36
8.13	Zusatzversicherungsrechtliche Auswirkungen	37
<b>9.</b>	<b>Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen</b>	<b>37</b>
9.1	Krankenversicherung	37
9.1.1	Freiwillig versicherte Beschäftigte	37
9.1.2	Privat krankenversicherte Beschäftigte	38
9.2	Rentenversicherung	38
<b>10.</b>	<b>Befristung von Ersatzkräften</b>	<b>39</b>
<b>11.</b>	<b>Haushaltrechtliche Umsetzung</b>	<b>39</b>

## **I. Pflegezeitgesetz**

Am 1. Juli 2008 ist als Art. 3 des Gesetzes zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz) vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874) das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) in Kraft getreten. Zur Durchführung dieses Gesetzes weist das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft auf Folgendes hin:

### **1. Allgemeines**

Nach dem PflegeZG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte) beim unvorhergesehenen Eintritt einer akuten Pflegesituation das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um die sofortige Pflege eines nahen Angehörigen zu organisieren und eine pflegerische Versorgung sicherzustellen. Ist eine längere Pflege in häuslicher Umgebung erforderlich, können berufstätige Angehörige von pflegebedürftigen Personen bis zu einer Dauer von sechs Monaten die vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit verlangen.

### **2. Geltungsbereich**

Das PflegeZG gilt nach § 7 Abs. 1 PflegeZG für

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

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

### **3. Nahe Angehörige**

Nahe Angehörige i.S.d. PflegeZG 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

(§ 7 Abs. 3 PflegeZG).

### **4. Pflegebedürftigkeit**

Pflegebedürftig im Sinne des PflegeZG sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des SGB XI erfüllen oder voraussichtlich erfüllen (§ 7 Abs. 4 PflegeZG). Pflegebedürftig sind danach Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Ver-

richtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße (§ 15 SGB XI) der Hilfe bedürfen. Weitere Einzelheiten regeln die §§ 14 und 15 SGB XI.

## **5. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung**

Nach § 2 Abs. 1 PflegeZG haben Beschäftigte das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. § 2 Abs. 1 PflegeZG lässt in Ausnahmefällen auch ein mehrfaches Fernbleiben von der Arbeit wegen verschiedener akuter Pflegesituationen – z.B. einer plötzlichen Erkrankung der Pflegeperson - bei demselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu.

### **5.1 Anzeigepflicht**

Die Beschäftigten sind lediglich verpflichtet, dem Arbeitgeber die Verhinderung an der Arbeitsleistung anzuzeigen. Eine Ankündigungsfrist hat der Gesetzgeber nicht für erforderlich gehalten. Die Beschäftigten sind deshalb berechtigt, bei Eintritt der akuten Pflegesituation sofort der Arbeit fernzubleiben.

Allerdings hat die Anzeige unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, zu erfolgen. Eine besondere Form ist für die Anzeige nicht vorgeschrieben. Auch ein Dritter kann damit beauftragt werden.

### **5.2 Nachweispflicht**

Gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 PflegeZG haben die Beschäftigten dem Arbeitgeber auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in § 2 Abs. 1 PflegeZG genannten Maßnahmen vorzulegen. Da die kurzzeitige Arbeitsverhinderung durch Akutereignisse verursacht wird, stellt das Gesetz in diesem Fall geringere Anforderungen an den Nachweis als bei der Inanspruchnahme von Pflegezeit. Die Beschäftigten müssen keine Bescheinigung über die Begutachtung durch die Pflegekasse oder den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung vorlegen. Im Fall der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung genügt vielmehr die Vorlage einer „einfachen“ ärztlichen Bescheinigung. Einer Begründung durch die Ärztin/den Arzt bedarf es hierbei nicht. Es ist erforderlich, aber auch ausreichend, wenn sich aus der Bescheinigung ergibt, dass der namentlich bezeichnete nahe Angehörige (voraussichtlich) pflegebedürftig im Sinne der §§ 14, 15 SGB XI ist und die Organisation bedarfsgerechter Pflege oder die pflegerische Versorgung in der Zeit, für die die Arbeitsbefreiung in Anspruch genommen wird, notwendig ist (vgl. § 7 Abs. 4 PflegeZG).

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft bittet darum, eine entsprechende ärztliche Bescheinigung zu verlangen. Die Kosten der Bescheinigung sind von der/dem Beschäftig-

ten zu tragen.

### **5.3 Auswirkungen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung auf das Arbeitsverhältnis**

#### **5.3.1 Entgelt**

Hinsichtlich der Verpflichtung zur Zahlung des Entgelts während einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung enthält § 2 Abs. 3 PflegeZG lediglich den Hinweis, dass der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet ist, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund einer Vereinbarung ergibt.

Eine Verpflichtung zur Fortzahlung des Entgelts ergibt sich im Geltungsbereich des TV-L nur in den in § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa - cc TV-L genannten Fällen. Eine darüber hinausgehende bezahlte Freistellung ist ausgeschlossen. Insoweit besteht nur ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung.

#### **5.3.2 Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)**

Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung zählt als Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L.

#### **5.3.3 Jahressonderzahlung, Entgeltfortzahlung (§ 20 TV-L; § 21 TV-L)**

Tage einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung können Auswirkungen auf die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung und die Entgeltfortzahlung haben, wenn diese Tage im Bemessungszeitraum liegen.

#### **5.3.4 Kinderbezogene Besitzstandszulage (§ 11 TVÜ-Länder)**

Hinsichtlich evtl. Auswirkungen auf die Besitzstandszulage für Kinder, usw. ist eine Unterbrechung der Entgeltzahlung durch eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG als unschädlich zu behandeln.

### **5.4 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen**

Im Fall der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung besteht das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis fort. Eine Meldepflicht besteht aus diesem Grund nicht.

## **6. Pflegezeit**

Nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 PflegeZG sind Beschäftigte von der Arbeitsleistung für längstens sechs Monate vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

Unter "häuslicher Umgebung" ist die Pflege in einem Haushalt zu verstehen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass diese Voraussetzung bei jeder Wohn- und Aufenthaltsform außerhalb von Pflegeheimen (vgl. § 71 Abs. 2 SGB XI) erfüllt ist. Dies kann, muss aber nicht der eigene Haushalt der/des Beschäftigten sein.

## **6.1 Anspruch auf volle bzw. teilweise Freistellung**

§ 3 PflegeZG räumt den Beschäftigten ein einseitiges Gestaltungsrecht ein. Sobald die Beschäftigten erklären, Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, treten unmittelbar die gesetzlichen Rechtsfolgen der Pflegezeit ein, ohne dass es noch eines weiteren Handelns des Arbeitgebers bedürfte (vgl. BAG-Urteil vom 15. November 2011 - 9 AZR 348/10). Entgegenstehende dringende betriebliche Gründe sind daher ohne Belang. Die/Der Arbeitnehmer/in schuldet während der in Anspruch genommenen Pflegezeit keine Arbeitsleistung mehr. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht ebenfalls nicht, da das Arbeitsverhältnis während der Pflegezeit ruht.

Nach dem oben genannten BAG-Urteil gibt § 3 Abs. 1 PflegeZG den Beschäftigten für jeden nahen Angehörigen ein einmaliges Gestaltungsrecht, das sie durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen, ausüben können. Dies gilt selbst dann, wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Monaten unterschreitet

Machen die Beschäftigten nur eine teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung geltend, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der/des Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Bei entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung und eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit auch ablehnen.

## **6.2 Ankündigungsfrist**

Eine Pflegezeit muss dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor deren Beginn schriftlich angekündigt werden. Gleichzeitig ist zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll.

## **6.3 Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen**

Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen gemäß § 3 Abs. 2 PflegeZG durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) dem Arbeitgeber nachzuweisen. Auch bei privat Pflege-Pflichtversicherten ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

Aus dem Gesetz ergibt sich keine Frist, innerhalb derer der Nachweis von den Beschäftigten zu erbringen ist. Den Beschäftigten kann für die Vorlage der Bescheinigung aber eine angemessene Frist gesetzt werden. Als angemessen erscheint eine Frist von fünf Wochen ab dem Zeitpunkt der Ankündigung der Pflegezeit.

## **6.4 Auswirkungen der Pflegezeit auf das Arbeitsverhältnis** (bei vollständiger Freistellung von der Arbeit)

### **6.4.1 Entgelt**

Während der Pflegezeit besteht das Arbeitsverhältnis fort, aber es ruht. Die Arbeitsvertragsparteien sind grundsätzlich von ihren Hauptleistungspflichten befreit. Damit erfolgt auch keine Entgeltzahlung.

### **6.4.2 Stufenlaufzeit**

Durch eine Pflegezeit ändert sich die Stufenzuordnung grundsätzlich nicht, da die Höchstdauer der Pflegezeit für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen sechs Monate beträgt (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG) und damit eine Unterbrechung von weniger als drei Jahren vorliegt. Allerdings wird eine Pflegezeit nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L), es sei denn, sie beträgt (zusammen mit anderen Unterbrechungen) weniger als einen Monat im Kalenderjahr (§ 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. e TV-L).

### **6.4.3 Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)**

Die Pflegezeit lässt die Anspruchsvoraussetzungen des § 20 Abs. 1 TV-L unberührt, weil das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Die Jahressonderzahlung vermindert sich aber um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat der Inanspruchnahme einer Pflegezeit.

### **6.4.4 Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)**

Die Pflegezeit zählt als Beschäftigungszeit i.S.d. § 34 Abs. 3 TV-L.

### **6.4.5 Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)**

Für die Auswirkungen auf den Anspruch der Beschäftigten auf Erholungsurlaub ist zu differenzieren. Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist in den Fällen des § 5 Abs. 1 BUrtG (Nichterfüllung der Wartezeit, Ausscheiden in der ersten Jahreshälfte) und anderen gesetzlich vorgesehenen Fällen (z.B. § 4 ArbPISchG, 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG) zu zwölfeln.

Da das PflegeZG keine entsprechende gesetzliche Regelung zur Urlaubskürzung enthält, kann der Mindesturlaub von 24 Werktagen pro Kalenderjahr (bei einer Sechs-Tage-Woche) nicht um die Zeiten der Inanspruchnahme der Pflegezeit gekürzt werden.

Etwas Anderes gilt für den tariflichen Urlaubsanspruch gemäß § 26 TV-L einschließlich ei-

nes etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs gemäß § 27 TV-L. Dieser vermindert sich gemäß § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L für jeden vollen Monat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Er darf jedoch den vollen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche nicht unterschreiten. Es ist daher, wie beim Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte, mit einer Vergleichsberechnung sicherzustellen, dass der gesetzliche Mindesturlaub durch die tarifliche Zwölftelung nicht unterschritten wird (vgl. Hinweis Nr. 2.7 zu § 26 TV-L in Gl.Nr. 1.1 der Hinweissammlung des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft).

#### **6.4.6 Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)**

Während einer Pflegezeit stehen vermögenswirksame Leistungen nach § 23 Abs. 1 TV-L nur für den Monat des Beginns und des Endes der Pflegezeit zu, sofern in diesem Monat jeweils - wenigstens für einen Tag - ein Anspruch auf Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss besteht.

#### **6.4.7 Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L)**

Da die Pflegezeit als Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L zählt, besteht ein Anspruch auf Jubiläumsgeld, wenn ein/e Arbeitnehmer/in während der Pflegezeit die in § 23 Abs. 2 TV-L jeweils vorgesehene Beschäftigungszeit vollendet.

#### **6.4.8 Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)**

Ein Anspruch auf Sterbegeld besteht nicht, da das Arbeitsverhältnis während der Pflegezeit ruht (vgl. § 23 Abs. 3 Satz 1 TV-L).

#### **6.4.9 Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss (§§ 21, 22 TV-L)**

Sofern ein/e Beschäftigte/r nach der Ankündigung einer Pflegezeit, aber vor deren Beginn arbeitsunfähig erkrankt und die Arbeitsunfähigkeit bei Beginn der Pflegezeit noch andauert, entfällt der Anspruch auf Krankenbezüge mit Beginn der Pflegezeit.

Sofern Beschäftigte während einer Pflegezeit erkranken, haben sie ebenfalls keinen Anspruch auf Krankenbezüge. Die Erkrankung führt auch nicht automatisch zu einer Beendigung der Pflegezeit.

Allerdings endet die Pflegezeit automatisch vier Wochen, nachdem es infolge veränderter Umstände der Pflegeperson unmöglich oder unzumutbar geworden ist, den pflegebedürftigen nahen Angehörigen häuslich zu pflegen (§ 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG). Davon umfasst ist auch eine schwere Erkrankung der Pflegeperson.

Sofern die/der Beschäftigte im Zeitpunkt der Beendigung der Pflegezeit arbeitsunfähig erkrankt ist, erhält sie/er vom Tag nach Ablauf der Pflegezeit an Krankenbezüge. Die Sechswochenfrist für die Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 Satz 1 TV-L beginnt in diesem Fall

mit dem Tag nach Ablauf der Pflegezeit.

#### **6.4.10 Anwendung des TVÜ-Länder (insbesondere kinderbezogene Entgeltbestandteil und Beihilfe)**

Hinsichtlich evtl. Auswirkungen auf die Besitzstandszulage für Kinder nach § 11 TVÜ-Länder ist eine Unterbrechung der Entgeltzahlung durch eine Pflegezeit nach § 3 PflegeZG als unschädlich zu behandeln.

In den Fällen, in denen übergangsweise noch ein Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg erfolgen kann, schiebt sich der Aufstiegszeitpunkt entsprechend hinaus.

Während der Pflegezeit besteht kein tariflicher Anspruch auf Beihilfe (§ 13 TVÜ-Länder), da das Arbeitsverhältnis mit seinen gegenseitigen Hauptleistungspflichten ruht.

#### **6.4.11 Zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen**

Während der Pflegezeit bleibt die Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) bestehen. Erfolgt eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung, sind in der Pflegezeit, weil kein laufendes Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, auch keine Umlagen, keine Umlage-Beiträge der Beschäftigten und kein Sanierungsgeld an die VBL zu entrichten. Hierdurch können sich für die Beschäftigten Zusatzversorgungsrechtliche Nachteile ergeben. Wegen der Auswirkungen im Einzelnen sind die Beschäftigten bei entsprechenden Anfragen an die VBL zu verweisen.

Wurde mit der/dem Beschäftigten eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung geschlossen, ruht diese Vereinbarung während der Pflegezeit; ggf. kann die Versicherung in dieser Zeit von der/dem Beschäftigten mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden. Wird während der Pflegezeit ein reduziertes Arbeitsentgelt gezahlt, weil die Freistellung von der Arbeitsleistung nur teilweise erfolgt, muss geprüft werden, ob der umzuwandelnde Betrag in der Höhe noch den Anforderungen zur Entgeltumwandlung entspricht oder ob der Mindestbeitrag zu zahlen ist. In diesem Fall empfiehlt sich eine Abstimmung mit dem zuständigen Versicherungsträger (in aller Regel die VBL).

### **6.5 Auswirkungen der Pflegezeit auf das Arbeitsverhältnis**

#### **(bei teilweiser Freistellung von der Arbeit)**

Für die Inanspruchnahme einer Pflegezeit mit teilweiser Freistellung von der Arbeit gelten die Ausführungen zur Familienpflegezeit entsprechend (siehe Abschnitt II Nr. 8 ff.).

### **6.6 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen**

Die Pflegezeit wird in der Arbeitslosenversicherung als Versicherungszeit berücksichtigt; die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden von der Pflegekasse übernommen. In der Kranken- und Pflegeversicherung gewährt die Pflegeversicherung in den Fällen, in denen keine anderweitige Absicherung, insbesondere durch eine Familienversicherung be-

steht, einen Beitragszuschuss in Höhe des Mindestbetrages zur Kranken- und Pflegeversicherung. In der gesetzlichen Rentenversicherung besteht für Beschäftigte, die in der Pflegezeit eine/n Pflegebedürftige/n für mindestens 14 Stunden in der Woche in häuslicher Umgebung pflegen, Versicherungspflicht, sofern die/der Pflegebedürftige Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen oder privaten Pflegeversicherung hat. Die Rentenversicherungsbeiträge werden ebenfalls von der Pflegekasse getragen. Über die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen der Inanspruchnahme der Pflegezeit haben sich die Beschäftigten selbst zu informieren. Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft bittet darum, die Beschäftigten diesbezüglich an die zuständigen Stellen zu verweisen.

## **6.7 Befristung von Ersatzkräften**

§ 6 PflegeZG enthält eine spezielle Regelung zur befristeten Einstellung von Ersatzkräften für die Dauer der Inanspruchnahme von Pflegezeit oder kurzzeitiger Arbeitsbefreiung einer/eines Beschäftigten. Nach § 6 Abs. 1 PflegeZG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses vor, wenn zur Vertretung einer/eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG ein/e Arbeitnehmer/in 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 wird insoweit durch die allgemeinen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ergänzt. Der Arbeitgeber muss zum Beispiel das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz beachten.

## **6.8 Kündigungsschutz**

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis gemäß § 5 Abs. 1 PflegeZG von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit grundsätzlich nicht kündigen. Der Sonderkündigungsschutz besteht von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit. Ausnahmsweise kann in besonderen Fällen eine Kündigung erfolgen, wenn sie vorher vom Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg für zulässig erklärt worden ist. 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 Be-

schäftigte lehnt eine angebotene zumutbare Weiterbeschäftigung auf 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) und Beschäftigten in Elternzeit (§ 18 BEEG) sind unabhängig von dem Kündigungsschutz nach § 5 PflegeZG zu beachten.

Die einvernehmliche Beendigung der Pflegezeit und die anschließende Vereinbarung eines Aufhebungsvertrages ist ohne vorherige Zustimmung des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg möglich.

## **6.9 Verhältnis von kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und Pflegezeit zu den Vorschriften des TV-L**

Die Regelungsgegenstände des PflegeZG werden zum Teil von den Regelungen des TV-L (§§ 11, 28 und 29 TV-L) erfasst.

### **6.9.1 Arbeitsbefreiung gemäß § 29 TV-L**

Nach § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa - cc TV-L haben Beschäftigte u.a. für den Fall der schweren Erkrankung einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt wie die/der Beschäftigte, sowie unter bestimmten Umständen der Erkrankung einer Betreuungsperson Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für einen bzw. für bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

Eine darüber hinausgehende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts kommt nicht in Betracht. Insbesondere kann eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung nicht unter den Tatbestand des § 29 Abs. 3 Satz 1 TV-L subsumiert werden, wonach in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L bis zu drei Arbeitstagen gewährt werden kann.

Eine Anwendung der Einzelfallermächtigung in den Hinweisen des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft zum Arbeits- und Tarifrecht, Sozialversicherungsrecht, Zusatzversicherungsrecht (Hinw.Nr. 3.2 zu § 29 TV-L) kommt ebenfalls nicht in Betracht.

Das Recht, wegen einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung im Sinne des § 2 Abs. 1 PflegeZG der Arbeit fernzubleiben, besteht eigenständig neben dem tariflichen Anspruch auf Arbeitsbefreiung aus § 29 TV-L. Es geht über den Umfang der tariflichen Arbeitsbefreiung

nach § 29 TV-L hinaus. Der Arbeitgeber kann dies nicht unter Verweis auf § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa-cc TV-L ablehnen. Die/Der Beschäftigte muss freigestellt werden.

Wird Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa-cc TV-L in Anspruch genommen und zugleich Entgeltfortzahlung gewährt, ist zwar der Anspruch auf tarifliche Arbeitsbefreiung für das laufende Kalenderjahr erloschen. Die/Der Beschäftigte kann aber zusätzlich noch aus dem gleichen Anlass das Recht in Anspruch nehmen, der Arbeit 10 Arbeitstage nach § 2 Abs. 1 PflegeZG fernzubleiben, sofern dies erforderlich im Sinne des § 2 PflegeZG ist. Im Gegensatz zum tariflichen Anspruch aus § 29 TV-L, der für jedes Kalenderjahr nur einmal geltend gemacht werden kann, lässt § 2 Abs. 1 PflegeZG in Ausnahmefällen auch ein mehrfaches Fernbleiben von der Arbeit wegen verschiedener akuter Pflegesituationen (auch desselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen) zu.

### **6.9.2 Sonderurlaub gemäß § 28 TV-L**

Nach § 28 TV-L können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. Die Voraussetzungen, unter denen Beamtinnen/Beamten auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge gewährt werden kann, sind generell als wichtiger Grund im Sinne dieser tariflichen Vorschrift anzusehen. Der Sonderurlaub sollte nur im Rahmen der vom Beamtenrecht vorgegebenen Gesamtdauer bewilligt werden.

Nach § 72 Abs. 1 Nr. 1, 73 LBG ist Beamtinnen/Beamten mit Dienstbezügen, die eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von insgesamt 15 Jahren zu gewähren, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Beschäftigten haben ein Wahlrecht, ob sie für eine vollständige Freistellung von der Arbeit eine Pflegezeit nach § 3 PflegeZG in Anspruch nehmen oder Sonderurlaub nach § 28 TV-L beantragen (zu den Rechtsfolgen vgl. das Informationsblatt des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft über Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Arbeitnehmerbereich des Landes im LVN-ID unter "Personal/Sonstiges zum Arbeits- und Tarifrecht"). Sie können auch im Anschluss an die auf sechs Monate begrenzte Pflegezeit tariflichen Sonderurlaub in Anspruch nehmen, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen.

### **6.9.3 Teilzeitbeschäftigung gemäß § 11 TV-L**

Nach § 11 Abs. 1 TV-L soll mit Beschäftigten auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag

auf bis zu fünf Jahre zu befristen.

Auch in diesem Fall haben die Beschäftigten ein Wahlrecht. Sie können ihr Teilzeitverlangen entweder auf § 11 TV-L oder auf § 3 PflegeZG stützen und sich bei Letzterem den besonderen Kündigungsschutz nach § 5 PflegeZG sichern.

Die Beschäftigten können auch im Anschluss an die sechsmonatige teilweise Arbeitsbefreiung gemäß § 3 PflegeZG einen tariflichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung gemäß § 11 TV-L geltend machen. Dann besteht allerdings der besondere Kündigungsschutz nicht mehr.

## II. Familienpflegezeitgesetz

Am 1. Januar 2012 ist als Art. 4 des Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf das Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG) vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564) in Kraft getreten. Zur Durchführung dieses Gesetzes weist das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft auf Folgendes hin:

### 1. Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich des FPfZG entspricht dem des PflegeZG (§ 2 Abs. 2 FPfZG; siehe Abschnitt I Nr. 2).

### 2. Familienpflegezeit

Beschäftigte können zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung 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).

Das FPfZG sieht zwei Möglichkeiten zur Finanzierung dieser Aufstockung vor:

- aus einem bestehenden positiven Wertguthaben,
- aus dem Aufbau eines negatives Wertguthabens in Höhe der Aufstockung (vgl. Nr. 3.1). Dieses negative Wertguthaben muss die/der Beschäftigte im Anschluss an die Familienpflegezeit in der sog. Nachpflegephase wieder ausgleichen (vgl. Nr. 4.1).

**Für die Beschäftigten des Landes Baden-Württemberg besteht derzeit 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. 5 ff.).

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, den vorschussweise gezahlten Aufstockungsbetrag durch ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufga-

ben (BAFzA) zu refinanzieren. **Davon soll beim Arbeitgeber Land Baden-Württemberg bis auf Weiteres kein Gebrauch gemacht werden.**

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,
- 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**

Wer naher Angehöriger und wer pflegebedürftig ist, regelt § 7 PflegeZG i.V.m. § 2 Abs. 2 FPfZG (siehe Abschnitt I Nr. 3 und 4). Die Ausführungen zur häuslichen Umgebung in Abschnitt I Nr. 6 gelten entsprechend.

## **2.2 Kein Rechtsanspruch**

Das FPfZG regelt die Rahmenbedingungen für den Abschluss von Vereinbarungen über eine Familienpflegezeit. Es besteht aber 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 dem Arbeitgeber die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen nachzuweisen. Die Anforderungen an den Nachweis entsprechen denen des § 3 Abs. 2 PflegeZG (siehe Abschnitt I Nr. 6.3). Eine Familienpflegezeitverein-

barung ist erst abzuschließen, wenn der/die Beschäftigte der personalverwaltenden Stelle einen entsprechenden Nachweis erbracht hat.

## **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 die Vorleistung des Arbeitgebers nicht mehr ausgleichen kann (Störfall).

Deshalb haben die Beschäftigten eine Bescheinigung über den Abschluss einer vom BAFzA zertifizierten Familienpflegezeitversicherung (§ 4 FPfZG) beizubringen. Solange die Vorlage eines entsprechenden Versicherungsnachweises nicht erfolgt, kann die vereinbarte Familienpflegezeit nicht in Anspruch genommen werden. Diese Versicherung deckt das Ausfallrisiko für den Fall der Berufsunfähigkeit oder des Todes der/des pflegenden Beschäftigten ab. Zu weiteren Einzelheiten der Familienpflegezeitversicherung vgl. Nr. 5.2. Sofern die/der Beschäftigte Versicherungsnehmer ist, ist dem Land Baden-Württemberg ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen (vgl. § 4 Abs. 3 S. 1 FPfZG).

## **2.5 Familienpflegezeitvereinbarung**

Mit der/dem Beschäftigten müssen die personalverwaltenden Stellen vor Beginn einer Familienpflegezeit eine schriftliche Vereinbarung (Änderung zum Arbeitsvertrag) abschließen. Dazu ist das vorgesehene Vertragsmuster zu verwenden.

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 gepflegten 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 Prämienzahlungsdauer der Familienpflegezeitversicherung verlängert sich entsprechend (§ 4 FPfZG). 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 Todes der zu pflegenden Person) folgt,
- mit Ablauf des zweiten Monats, der auf das Unterschreiten der wöchentlichen Mindestarbeitszeit folgt (Ausnahme: Kurzarbeit).

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 die/den jeweiligen Beschäftigte/n 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. 2.5.3) gilt.

#### **2.5.5 Höhe des monatlichen Aufstockungsbetrags**

Die Vereinbarung muss die Höhe des statischen monatlichen Aufstockungsbetrags regeln (§ 3 Abs. 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 und Nr. 3.3.

#### **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 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 im Sinne von § 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. 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). Unschädlich ist die Einführung von Kurzarbeit.

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 „negativen“ Entgeltwertguthaben (ohne vorherige Ansparphase)**

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 Ände-

zung anderer Gesetze auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht vom 31. März 2009). 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 Baden-Württemberg vorgesehenen Durchführungsweg entwickelt sich bei einer Familienpflegezeit das Wertguthaben zunächst in jedem Fall „ins Minus“, da 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).

#### **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.

### **3.2 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 **Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile/n**.

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 festgelegte 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. auch 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 monatliche Aufstockungsbetrag ist nach folgender Formel zu berechnen:

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

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 (39,5 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. Nr. 3.2.2). Während der Familienpflegezeit reduziert sie/er die Arbeitszeit auf 19,75 Stunden pro Woche.

Berechnung des Aufstockungsbetrags unter Anwendung der Eingangsformel:

Im 12- monatigen Bemessungszeitraum ergibt sich

- eine Gesamtstundenzahl von 2.060,95 Stunden  
(= 39,5 Stunden x 4,348 x 12 Monate = 2.060,95 Stunden)
- ein Gesamtentgelt von 36.000 Euro  
(= 12 x 3.000 Euro)

$$(39,5 \text{ Stunden} - 19,75 \text{ Stunden}) \times 4,348 \times \frac{36.000 \text{ Euro}}{2.060,95 \text{ Stunden}} \times \frac{1}{2} = 750 \text{ Euro}$$

Das Monatsentgelt während der Familienpflegezeit beträgt somit:

Teilzeitentgelt:	1.500 Euro
<u>Aufstockungsbetrag:</u>	<u>750 Euro</u>
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 zunächst mit wöchentlich auf 20 Stunden reduzierter Stundenzahl vier Monate ein Einkommen in Höhe von monatlich 1.400 Euro und sodann acht Monate in Vollzeit (39,5 Stunden) ein Einkommen in Höhe von monatlich 2.765 Euro. 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 sie/er die Arbeitszeit wieder auf 19,75 Stunden/Woche.

Berechnung des Aufstockungsbetrags unter Anwendung der Eingangsformel:

Es ergibt sich im Bemessungszeitraum:

- eine Gesamtstundenzahl von 1.721,81 Stunden  
(= 20 Stunden x 4,348 x 4 Monate = 347,84 Stunden zuzüglich  
39,5 Stunden x 4,348 x 8 Monate = 1.373,97 Stunden)
- ein Gesamtentgelt von 27.720 Euro  
(= 4 x 1.400 Euro zzgl. 8 x 2.765 Euro, die Jahressonderzahlung wird nicht berücksichtigt)

$$(39,5 \text{ Stunden} - 19,75 \text{ Stunden}) \times 4,348 \times \frac{27.720 \text{ Euro}}{1.721,81 \text{ Stunden}} \times \frac{1}{2} = 691,25 \text{ Euro}$$

Das Monatsentgelt während der Familienpflegezeit beträgt somit:

Teilzeitentgelt:	1.382,50 Euro
<u>Aufstockungsbetrag:</u>	<u>+ 691,25 Euro</u>
Gesamtentgelt:	2.073,75 Euro

Nach der Eingangsformel (s.o.) ist für die Berechnung des Aufstockungsbetrags allein die aktuelle Wochenstundenzahl vor Beginn der Familienpflegezeit maßgebend, also 39,5 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)**

#### Hinweis:

Die tatsächliche Arbeitszeit während der Familienpflegezeit muss gegenüber der tatsächlich vor Beginn der Familienpflegezeit vereinbarten Arbeitszeit verringert werden (§ 1 Abs. 1 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 2.100 Euro. Um den Aufstockungsbetrag zu erhöhen, vereinbart sie/er mit dem Arbeitgeber, nach der Familienpflegezeit die Arbeitszeit auf 39,5 Stunden (= Vollzeit) wöchentlich zu erhöhen. Für die Berechnung des Aufstockungsbetrags wird daher eine Wochenarbeitszeit von 39,5 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 20 Stunden/Woche. Das Teilzeitentgelt beträgt 1.400 Euro.

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 25.200 Euro  
(= 12 x 2.100 Euro; die Jahressonderzahlung wird nicht berücksichtigt)

$$(39,5 \text{ Stunden} - 20 \text{ Stunden}) \times 4,348 \times \frac{25.200 \text{ Euro}}{1.565,28 \text{ Stunden}} \times \frac{1}{2} = 682,50 \text{ Euro}$$

Aufgrund der Vereinbarung einer höheren Arbeitszeit von 39,5 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 (dann wären als monatliche Arbeitszeitverringerung 43,48 Stunden anzusetzen [= (30 – 20) Stunden x 4,348]). Maßgebend ist hier die höhere vereinbarte Arbeitszeit, da 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:	1.400,00 Euro
<u>Aufstockungsbetrag:</u> +	<u>682,50 Euro</u>
Gesamtentgelt:	2.082,50 Euro

#### **Beispiel 4:**

#### **Verringerung der Arbeitszeit während der vorangehenden zwölf Monate vor der Familienpflegezeit**

Ein/e Beschäftigte/r hat in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Familienpflegezeit zunächst noch sechs Monate in Vollzeit gearbeitet (39,5 Wochenstunden) und daraus ein Einkommen in Höhe von monatlich 3.120,50 Euro erzielt. In den letzten sechs Monaten verringerte sie/er im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung die Arbeitszeit arbeitsvertraglich auf 26 Stunden wöchentlich, so dass das monatliche Einkommen sich ebenfalls zeitanteilig auf 2.054 Euro verringerte. Zusätzlich erhielt sie/er auf Basis des Teilzeitentgelts eine Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L, die jedoch bei Berechnung des Aufstockungsbetrages nicht berücksichtigt wird. 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 11 Stunden wöchentlich möglich (26 – 11 = 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, das Teilzeitentgelt beträgt 1.422 Euro. Nach der Familienpflegezeit will die/der Beschäftigte zum Beschäftigungsumfang von 26 Wochenstunden zurückkehren.

Berechnung des Aufstockungsbetrags unter Anwendung der Eingangsformel  
Es ergibt sich im Bemessungszeitraum:

- eine Gesamtstundenzahl von 1.708,77 Stunden  
(= 39,5 Stunden x 4,348 x 6 Monate = 1.030,48 Stunden zuzüglich  
26 Stunden x 4,348 x 6 Monate = 678,29 Stunden)
- ein Gesamtentgelt von 31.047 Euro  
(= 6 x 3.120,50 Euro zzgl. 6 x 2.054 Euro, die Jahressonderzahlung wird nicht berücksichtigt)

$$(26 \text{ Stunden} - 18 \text{ Stunden}) \times 4,348 \times \frac{31.047 \text{ Euro}}{1.708,77 \text{ Stunden}} \times \frac{1}{2} = 316 \text{ Euro}$$

Das Monatsentgelt während der Familienpflegezeit beträgt somit:

Teilzeitentgelt:	1.422 Euro
<u>Aufstockungsbetrag</u> +	<u>316 Euro</u>
Gesamtentgelt	1.738 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. 8.9).

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. Die Familienpflegezeit verlängert sich dadurch nicht.

### **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 im Sinne der Sozialversicherungsentgeltverordnung und zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Der Aufstockungsbetrag ist Arbeitsentgelt im Sinne von § 850 ZPO und somit ggf. pfändbar.

Bei der Leistung des Aufstockungsbetrags zu Lasten eines „negativen“ Wertguthabens, wird in der Pflegephase das Teilzeitentgelt zuzüglich des Aufstockungsbetrags dem Lohnsteuerabzug und in der Sozialversicherung zugrunde gelegt.

## **4. Nachpflegephase**

### **4.1 Rückzahlung der Aufstockungsbeträge durch die Beschäftigten**

In der Nachpflegephase ist das negative Wertguthaben 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 Vorschuss in der Nachpflegephase ohne Aufrechnungserklä-

zung mit dem Anspruch auf Arbeitsentgelt verrechnet werden; Pfändungsfreigrenzen sind dabei nicht zu beachten (BAG-Urteil vom 13. Dezember 2000 – 5 AZR 334/99).

Eine Erhöhung des Entgelts im Laufe der Nachpflegephase hat keine Auswirkung auf die Höhe des einzubehaltenden Betrags.

**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 zusatzversorgungspflichtiges 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 wie oben dargestellt 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. 8.9). 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.

Hat der Arbeitgeber das Darlehen des BAFzA in Anspruch genommen, so besteht die Möglichkeit, beim BAFzA einen Antrag auf (teilweise) Aussetzung der Rückzahlung zu stellen.

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).

Kommt die/der Beschäftigte seiner Verpflichtung zum Ausgleich des Wertguthabens trotz Mahnung mit einer Fristsetzung von zwei Wochen nicht nach, hat der Arbeitgeber nach § 8 Abs. 1 FPfZG gegenüber dem BAFzA einen Anspruch auf Erlass der Rückzahlungsforderung aus dem Darlehen nach § 6 FPfZG.

Hat der Arbeitgeber das Darlehen des Bundes trotz Vorliegens aller Voraussetzungen nicht in Anspruch genommen (wie dies beim Land Baden-Württemberg bis auf Weiteres der Fall ist), hat er Anspruch auf Übernahme der von der/dem Beschäftigten nach § 9 Abs. 2 FPfZG zu erbringenden Ratenzahlungen durch das BAFzA (§ 8 Abs. 2 FPfZG).

In diesen Fällen (Erlass des Darlehens bzw. Übernahme der Ratenzahlung) geht der Anspruch des Arbeitgebers gegen die/den Beschäftigte/n auf die Rückzahlung des „negativen“ Darlehens in entsprechendem Umfang auf das BAFzA über.

#### **4.6 Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber**

Kündigt der Arbeitgeber mit Zustimmung des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg 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 der/des Beschäftigten im Falle des Todes sowie der Berufsunfähigkeit der/des Beschäftigten 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 Zertifizierungskriterien ergeben sich aus § 4 Abs. 1 bis 5 FPfZG. Auf der Internetseite des BAFzA sind die zertifizierten Anbieter aufgelistet (<http://www.familien-pflege-zeit.de/das-gesetz/zertifizierte-versicherungen.html>).

Die Versicherung ist von der/dem Beschäftigten oder dem BAFzA auf die Person der/des Beschäftigten für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase abzuschließen. Ein Anspruch der/des Beschäftigten gegen das BAFzA auf Abschluss einer Familienpflegeversicherung besteht nicht.

Das BAFzA hat einen **Gruppenversicherungsvertrag** mit BNP Paribas Cardif abgeschlossen. Die Beschäftigten der Landesverwaltung haben die Möglichkeit, über ihre personalverwaltende Stelle einen Antrag auf Aufnahme in diesen Gruppenversicherungsvertrag zu stellen. Dazu ist das entsprechende **Antragsmuster** zu verwenden. Die Beschäftigten haben gegenüber dem Arbeitgeber keinen Rechtsanspruch auf Abschluss eines solchen Gruppenversicherungsvertrages.

Derzeit betragen die monatlichen Kosten für die Versicherung 1,99 v.H. des monatlichen Aufstockungsbetrages zuzüglich des Arbeitgeberanteils zum Sozialversicherungsbeitrag. 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 oder dem Beschäftigten als versicherte Person unterschriebene Anmeldung sowie die zur Feststellung der grundsätzlichen Förderfähigkeit gesetzlich vorgeschriebenen Unterlagen vor (Familienpflegezeitvereinbarung, Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit, Gehaltsnachweise).
- Das BAFzA unterzeichnet die Anmeldung und reicht sie an die Cardif weiter.
- Versicherungsnehmer ist das BAFzA, versicherte Person die oder der Beschäftigte.
- Der Arbeitgeber verpflichtet sich mit dem Antrag auf Aufnahme der oder des Beschäftigten in die Gruppenversicherung zur Zahlung der Versicherungsbeiträge an das BAFzA (die er seinerseits vom Arbeitsentgelt der oder 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.

Die Beiträge zur Familienpflegezeitversicherung sind **von der/dem Beschäftigten zu tragen**.

### **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

Während der Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit und einer Nachpflegephase darf der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis nicht kündigen. Anders als bei der Pflegezeit gilt dies aber nicht schon ab der Ankündigung einer Familienpflegezeit durch die/den Beschäftigte/n, sondern erst mit dem tatsächlichen Beginn. Vgl. im Übrigen Abschnitt I Nr. 6.8. Jederzeit möglich ist die Vereinbarung eines Aufhebungsvertrages. Die vorherige Zustimmung des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg 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 sollen die personalverwaltenden Stellen der Landes bis auf Weiteres keinen Gebrauch machen.**

Sofern für die Beschäftigten des Landes zu einem späteren Zeitpunkt die Darlehen des BAFzA in Anspruch genommen werden sollen, gilt Folgendes:

Die personalverwaltende Stelle hat das Darlehen schriftlich beim BAFzA zu beantragen. Wird der Antrag innerhalb von drei Monaten nach Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen gestellt, so werden die Leistungen vom Zeitpunkt des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen an gewährt. Wird der Antrag später gestellt, wirkt er vom Beginn des Monats der Antragsstellung. Mit dem Antrag sind dem BAFzA der Name und die Anschrift der/des Beschäftigten, für die/den die Leistung beantragt wird, mitzuteilen. Dem Antrag sind folgende Nachweise beizufügen (vgl. § 12 FPfZG):

- Entgeltbescheinigungen mit Angabe der arbeitsvertraglichen Wochenstundenzahl der letzten zwölf Monate vor Beginn der Familienpflegezeit,
- Vereinbarung über die Familienpflegezeit (siehe Nr. 2.5),
- eine Bescheinigung über das Bestehen einer Familienpflegezeitversicherung (siehe Nr. 2.4) bzw. Antrag auf Aufnahme der/des Beschäftigten in eine vom BAFzA abgeschlossene Gruppenversicherung und
- der Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen (siehe Nr. 2.3).

Die personalverwaltende Stelle hat dem BAFzA unverzüglich jede Änderung in den Verhältnissen, die für den Anspruch auf Darlehensgewährung nach § 3 Abs. 1 FPfZG erheblich sind, mitzuteilen, insbesondere eine vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit (§ 3 Abs. 4 FPfZG).

Kommt die personalverwaltende Stelle den Mitteilungspflichten nicht nach, so kann ein Bußgeld in Höhe von bis zu 5.000 Euro verhängt werden (§ 14 Abs. 3 i.V.m. Abs. 1 Nr. 1 FPfZG).

## **8. Auswirkungen der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase auf das Arbeitsverhältnis**

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

### **8.1 Entgelt**

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. Tarifierhöhungen) 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 Zusatzversorgungspflicht unterzogen worden ist, kürzt der Verrechnungsbetrag in der Nachpflegephase ebenfalls das steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungspflichtige Entgelt.

### **8.2 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.

### **8.3 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, da 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.*

#### **8.4 Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)**

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

#### **8.5 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 S. 5 TV-L).

#### **8.6 Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)**

Nicht vom Geltungsbereich des TV-L ausgenommene 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 i.V.m. § 24 Abs. 2 TV-L). Dies gilt auch dann, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer/eines Vollbeschäftigten wegen der Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrags entsprechend reduziert wird.

#### **8.7 Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L)**

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

#### **8.8 Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)**

Der Anspruch auf Sterbegeld richtet sich nach der Höhe des letzten Tabellenentgelts der/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).

## **8.9 Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss (§§ 21, 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 der 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.

In der Nachpflegephase bemisst sich der Krankengeldzuschuss ebenfalls nach dem gekürzten Entgelt (Entgelt abzgl. Aufstockungsbetrag). 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.

## **8.10 Anwendung des TVÜ-Länder**

In den Fällen, in denen übergangsweise noch ein Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg erfolgen 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.

## **8.11 Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile (§ 11 TVÜ-Länder)**

Die Höhe der Besitzstandszulage richtet sich nach der allgemeinen Regelung zur zeitanteiligen Bemessung des Entgelts von Teilzeitbeschäftigten gem. § 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).

## **8.12 Beihilfe (Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder)**

Soweit tarifvertraglich ein Beihilfeanspruch besteht, erhalten Beschäftigte die Beihilfeleistungen, die ihnen bei Zugrundelegung ihrer bisheriger Arbeitszeit betragsmäßig zustünden, nur anteilig entsprechend der während der Familienpflegezeit vereinbarten reduzierten Ar-

beitszeit (BAG-Urteil vom 17. Juni 1993 – 6 AZR 620/92). Darauf sollten diese Beschäftigten hingewiesen werden.

### **8.13 Zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen**

Die Höhe der Betriebsrentenanwartschaften aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ist abhängig von der Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Da sich bei einer Teilzeitbeschäftigung 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 zusatzversorgungsrechtliche 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. weiterzugeben.

## **9. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen**

Die folgenden Informationen über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Familienpflegezeit geben nur einen groben Überblick über den heutigen Rechtsstand wieder; sie sollen und können eine individuelle Beratung durch die zuständigen Sozialversicherungsträger nicht ersetzen. Über die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit haben sich die Beschäftigten selbst zu informieren. Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft bittet darum, die Beschäftigten diesbezüglich an die zuständigen Stellen zu verweisen.

### **9.1 Krankenversicherung**

#### **9.1.1 Freiwillig versicherte Beschäftigte**

Freiwillig versicherte Beschäftigte, die vor Beginn der Familienpflegezeit wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei in der gesetzlichen Krankenversiche-

rung waren und während der Familienpflegezeit ein Entgelt mit Aufstockungsbetrag, das regelmäßig die Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschreitet, erhalten, werden mit Beginn und somit für die Dauer der Familienpflegezeit versicherungspflichtig. Diesen Beschäftigten wird der Beitragszuschuss des Arbeitgebers 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 vor Eintritt der Versicherungspflicht 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.

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 regulär Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Familienpflegezeit ist darüber hinaus eine Pflichtbeitragszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn die/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 Pfl egetätigkeit differenziert. In der Rentenversicherung richtet sich die Bewertung der Pflegezeit dagegen nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit (Pflegestufe) und nach dem Umfang der Pfl egetätigkeit (§ 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 Pfl egetätigkeit im Verhältnis zum Umfang der Pfl egetätigkeit 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.

#### **10. Befristung von Ersatzkräften**

Die Regelungen des Pflegezeitgesetzes zur Beschäftigung von befristeten Ersatzkräften gelten für die Familienpflegezeit entsprechend (§ 9 Abs. 5 FPfZG; siehe Abschnitt I Nr. 6.7).

#### **11. Haushaltrechtliche Umsetzung**

Die Ressorts haben sicherzustellen, dass vor der Vereinbarung einer Familienpflegezeit die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen. Das MFW wird die VwV-Haushaltsvollzug 2012 entsprechend ergänzen.

Ferner sind dem MFW (Ref. 21) **bis zum 28. Februar 2014** für die Kalenderjahre 2012 und 2013 die Anzahl der Personen, die eine Familienpflegezeit in Anspruch genommen haben, und die jeweilige Dauer der Familienpflegezeit mitzuteilen.