

Mandanten-Info
Eine Dienstleistung
Ihres steuerlichen Beraters

Familienpflegezeit versus Pflegezeit

Was ist seit 01.01.2012 zu beachten?



In enger Zusammenarbeit mit



Mandanten-Info

Familienpflegezeit versus Pflegezeit

Inhalt

1.	Einleitung	1
2.	Überblick	2
3.	Gemeinsame Voraussetzungen der Pflegezeit und der Familienpflegezeit	3
3.1	Anspruchsberechtigte Personen	3
3.2	Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger	4
4.	Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz	5
4.1	Akutupflege	5
4.2	„Lange“ Pflegezeit	7
4.3	Sonderkündigungsschutz nach dem Pflegezeitgesetz	10
5.	Familienpflegezeit	10
6.	Sozialversicherung und Lohnsteuer	16

1. Einleitung

Zum **01.07.2008** trat das **Pflegezeitgesetz (PfleZG)** in Kraft.

Ziel des Gesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern (§ 1 PfleZG).

Nach dem Pflegezeitgesetz aus 2008 haben Beschäftigte die Möglichkeit, bei einer auftretenden **Akutpflegesituation** ihrer Arbeit bis zu zehn Tagen fern zu bleiben und sich bis zu einer Höchstdauer von längstens sechs Monaten vollständig oder teilweise von der Arbeitsleistung freistellen zu lassen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen (**Pflegezeit**).

Angesichts von rund 1,6 Millionen Pflegebedürftigen, die von Angehörigen zu Hause versorgt werden, sah der Gesetzgeber weiteren Handlungsbedarf und verabschiedete am 20.10.2011 das **Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)**, das zum **01.01.2012** in Kraft trat. Das Familienpflegezeitgesetz soll dabei nicht nur den Spagat zwischen Beruf und Pflege weiter erleichtern, sondern Beschäftigten finanzielle Sicherheit gewährleisten. Während der Familienpflegezeit können sie ihre Arbeitszeit für maximal 24 Monate auf bis zu 15 Stunden reduzieren. Das Gehalt dagegen verringert sich nur um die Hälfte der Arbeitszeitverkürzung. Die vom Arbeitgeber getragenen Aufstockungsbeträge werden in der Regel in der sog. Nachpflegephase durch den Arbeitnehmer wieder ausgeglichen. Der Arbeitgeber wird durch zinslose staatliche Darlehen und eine Pflichtversicherung abgesichert.

Die Familienpflegezeit setzt – im Gegensatz zur Pflegezeit – eine **Vereinbarung mit dem Arbeitgeber** voraus. Der Arbeitgeber muss der Familienpflegezeit also **zustimmen**.

Familienpflegezeit versus Pflegezeit

① Hinweis

Das („alte“) Pflegezeitgesetz und das („neue“) Familienpflegezeitgesetz bestehen parallel **nebeneinander** und schließen sich gegenseitig grundsätzlich nicht aus. Der Beschäftigte hat also die Möglichkeit bei Vorliegen der – überwiegend deckungsgleichen – Voraussetzungen

- einseitig gegenüber dem Arbeitgeber bis zu sechs Monate Pflegezeit zu beanspruchen,
- oder gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die teilweise Reduzierung seiner Arbeitszeit für bis zu 24 Monate im Rahmen der Familienpflegezeit zu treffen.

2. Überblick

Akutflege § 2 Abs. 1 PflegeZG	Pflegezeit § 3 Abs. 1 PflegeZG	Familienpflegezeit § 2 Abs. 1 FPfZG
<ul style="list-style-type: none"> • Bis zu 10 Arbeitstage • Keine Ankündigungsfrist • Kein Entgeltanspruch aus PflegeZG (ggf. Entgeltfortzahlung aus § 616 BGB) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bis zu 6 Monate • Ankündigungsfrist 10 Arbeitstage • Kein bzw. verringertes Arbeitsentgelt (entspr. des Arbeitsvolumens ohne Aufstockung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bis zu 24 Monate • Keine Ankündigungsfrist, aber Vereinbarung mit Arbeitgeber nötig • Verringertes Arbeitsentgelt + Aufstockungsbetrag • Rückführung des Aufstockungsbetrages in der Nachpflegephase
Leistungsverweigerungsrecht	Freistellungsanspruch	Kein Rechtsanspruch
Absoluter Kündigungsschutz § 5 Abs. 1 PflegeZG, § 9 Abs. 3 FPfZG		

3. Gemeinsame Voraussetzungen der Pflegezeit und der Familienpflegezeit

Für die Akutpflege und die Pflegezeit nach dem PflegeZG müssen einige **allgemeine Voraussetzungen** in Bezug auf den Anspruchsberechtigten, den Arbeitgeber und die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen erfüllt sein. Für das Familienpflegezeitgesetz gelten die gleichen allgemeinen Voraussetzungen, wenn der Arbeitgeber ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) in Höhe des Aufstockungsbetrages beantragen möchte (§ 2 Abs. 2 FPfZG).

3.1 Anspruchsberechtigte Personen

Das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz gelten für **Beschäftigte** im Sinne des § 7 Abs. 1 PflegeZG. Hierzu zählen

- **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, auch **leitende Angestellte, befristet Angestellte** und **Teilzeitarbeitnehmer**;
- **geringfügig Beschäftigte**; diese können Akutpflege bzw. Pflegezeit in Anspruch nehmen, wohl aber keine Familienpflegezeit, da die verringerte Arbeitszeit noch mindestens durchschnittlich 15 Stunden pro Woche betragen muss;
- die **zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten**; dies sind nicht nur Auszubildende, sondern alle Berufsbildungsverhältnisse nach § 1 und § 26 BBiG (z. B. Umschüler, Praktikanten);
- **arbeitnehmerähnliche Personen**, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit auf die Verwertung ihrer Arbeitskraft und der Einkünfte aus der Dienstleistung zur Sicherung ihrer Existenzgrundlage angewiesen sind;
- **die in Heimarbeit Beschäftigten** und die ihnen **Gleichgestellten** nach § 2 Abs. 1 HAG, § 1 Abs. 2 Satz 1 a) bis d) HAG.

① Hinweis

Der Beschäftigte muss **keine Wartezeit** erfüllen. Die Bestimmungen aus dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz gelten **ab dem ersten Tag** des Beschäftigungsverhältnisses.

3.2 Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger

Ein **naher Angehöriger** muss **pflegebedürftig** sein. Pflegebedürftigkeit liegt nach § 7 Abs. 4 PflegeZG vor, wenn eine Person die Voraussetzungen der §§ 14 und 15 SGB XI erfüllt, also mindestens der Pflegestufe I (erheblich Pflegebedürftige) entspricht. **Nahe Angehörige** im Sinne des Pflegezeit- und des Familienpflegezeitgesetzes sind:

- Großeltern, Eltern und Schwiegereltern sowie Geschwister,
- Ehegatten, Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft nach § 1 LPartG, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft,
- eigene Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, oder die des Ehegatten oder des Partners einer eingetragenen Lebenspartnerschaft,
- Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Keine nahen Angehörigen in diesem Sinne sind:

- Tante und Onkel,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Partners einer eheähnlichen Gemeinschaft
- sowie der Stiefvater oder die Stiefmutter.

4. Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz

4.1 Akutpflege

Beschäftigte haben das Recht, nach § 2 PflegeZG bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fern zu bleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer **akut auftretenden Pflegesituation** eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Das Leistungsverweigerungsrecht bei Akutpflege ist nicht auf den häuslichen Bereich beschränkt, sondern kann auch dann bestehen, wenn der Beschäftigte den stationären Aufenthalt des Pflegebedürftigen organisieren muss. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist **nicht** erforderlich. Er kann das Fernbleiben des Beschäftigten von der Arbeit auch aus dringenden betrieblichen Gründen nicht verhindern.

Voraussetzungen der Akutpflege

Das Recht zur Akutpflege setzt weder eine bestimmte Beschäftigungsdauer noch eine Mindestgröße des Unternehmens voraus. Für die Akutpflege reicht zudem aus, wenn der nahe Angehörige **voraussichtlich pflegebedürftig** ist. Die Feststellung der Pflegebedürftigkeit muss noch nicht erfolgen, aber überwiegend wahrscheinlich sein.

Eine Pflegesituation ist „**akut**“, wenn sie plötzlich und unerwartet eintritt. Dies ist nicht nur dann der Fall, wenn eine Krankheit oder Behinderung überraschend eintreten, sondern auch, wenn etwa eine ansonsten tätige Pflegekraft unvorhergesehen ausfällt und eine alternative Versorgung nicht möglich ist. Die **mehrfache Inanspruchnahme** der Akutpflege nach § 2 PflegeZG ist auch für denselben Angehörigen möglich, wenn ein weiteres Akutereignis eintritt.

Das Fernbleiben von der Arbeit **muss erforderlich sein**, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen. Die Erforderlichkeit fehlt, wenn sich bereits eine andere Person um den Pflegebedürftigen kümmert.

Dauer der Akutpflege

Die Freistellung nach § 2 PflegeZG kann bis zur **Höchstdauer von zehn Arbeitstagen** in Anspruch genommen werden, solange die Akutpflege erforderlich ist. Die Berechnung bezieht sich auf ein Beschäftigungsverhältnis in einer Fünf-Tage-Woche. Daher ist für Teilzeitbeschäftigte, die an weniger als fünf Tagen arbeiten, eine entsprechende Umrechnung vorzunehmen.

Beispiel: Die Arbeitnehmerin, die in Teilzeit an drei Tagen pro Woche beschäftigt ist, kann daher für ihren Vater, als der einen leichten Schlaganfall erleidet, zur Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung der Arbeit bis zu sechs Arbeitstage fernbleiben.

Anzeige- und Nachweispflichten

Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Verhinderung an der Arbeitsleistung wegen einer akut auftretenden Pflegesituation und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Akutpflegemaßnahme vorzulegen.

Entgeltfortzahlung während der Akutpflege

Das Pflegezeitgesetz selbst enthält keine Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung. Ein Anspruch kann sich aber aus § 616 BGB ergeben, wobei die Voraussetzungen enger sind als für das Leistungsverweigerungsrecht nach § 2 PflegeZG. Die Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB ist nach der bisherigen Rechtsprechung auf die Pflege von Ehepartnern, eingetragenen Lebenspartnern, Kindern, Geschwistern und Eltern und auf fünf Tage beschränkt.

4.2 „Lange“ Pflegezeit

Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise bis zu einer Höchstdauer von längstens sechs Monaten freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, §§ 3, 4 PflegeZG. Der Beschäftigte hat einen **durchsetzbaren Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Freistellung**. Nach Beendigung der Pflegezeit kann der Beschäftigte seine Arbeit beim Arbeitgeber unverändert fortsetzen.

Anspruchsberechtigung

Der Anspruch auf Pflegezeit besteht nur gegenüber Arbeitgebern mit **in der Regel mindestens 16 Beschäftigten** (einschließlich der zur Berufsbildung Beschäftigten, arbeitnehmerähnlichen Personen, Heimarbeitern und die ihnen Gleichgestellten). Abzustellen ist auf das Unternehmen und nicht auf den einzelnen Betrieb. Der Schwellenwert ist nach Köpfen und nicht anteilig nach der Arbeitszeit zu berechnen. Teilzeitbeschäftigte zählen daher unabhängig vom zeitlichen Umfang ihrer Beschäftigung stets als eine „volle Person“. Der Beschäftigte muss **keine Wartezeit** erfüllen, kann also ab dem ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses Pflegezeit beanspruchen.

Pflege des Pflegebedürftigen in häuslicher Umgebung

Der Freistellungsanspruch im Rahmen der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG gilt für pflegebedürftige nahe Angehörige. Eine akute Pflegesituation, wie beim Leistungsverweigerungsrecht nach § 2 Abs. 1 PflegeZG, muss nicht vorliegen. Die Pflege hat in **„häuslicher Umgebung“** zu erfolgen. Dies ist nicht notwendig der eigene Haushalt des Pflegebedürftigen, sondern kann auch der Haushalt des Beschäftigten oder eines anderen Angehörigen sein, mit dem sich der Beschäftigte die Pflege teilt. Die Inanspruchnahme der Pflegezeit ist dagegen nicht möglich, wenn der nahe Angehörige sich bereits in der Obhut einer stationären Einrichtung befindet. Wer Pflegezeit beanspruchen will,

Familienpflegezeit versus Pflegezeit

muss dies dem Arbeitgeber **spätestens zehn Arbeitstage vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen** und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgen soll.

Hat der Beschäftigte **mehrere pflegebedürftige nahe Angehörige**, kann er für jeden bis zu sechs Monate Pflegezeit nehmen. Dem Beschäftigten steht es frei, Pflegezeit auch für einen kürzeren Zeitraum als die höchstens zulässigen sechs Monate zu beanspruchen. Ein „Splitting“ der Pflegezeit nach dem Vorbild der Elternzeit ist aber nicht zulässig.

Zustimmungserfordernis bei teilweiser Freistellung

Die Ankündigung der **vollständigen Freistellung** während der angekündigten Pflegezeit stellt ein einseitiges Gestaltungsrecht des Arbeitnehmers dar. Der Zustimmung oder einer anderweitigen Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Der Beschäftigte kann der Arbeit ohne weiteres fern bleiben.

Beim Wunsch auf nur **teilweise Freistellung** dagegen haben Arbeitgeber und Beschäftigter über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine **schriftliche Vereinbarung** zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen des Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Derartige „dringende“ betriebliche Gründe müssen sich als zwingende Hindernisse für die beantragte Verkürzung der Arbeitszeit oder ihre Verteilung darstellen. Kann sich der Beschäftigte mit dem Arbeitgeber über die Verkürzung der Arbeitszeit und/oder ihre Verteilung während der Pflegezeit nicht einigen, muss er ggf. die Zustimmungserklärung im Klagewege durchsetzen und die fehlende Willenserklärung des Arbeitgebers durch das Gericht ersetzen lassen.

Verlängerung und vorzeitige Beendigung der Pflegezeit

Die für einen Zeitraum unter sechs Monaten in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt oder wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Beispiel: Die Arbeitnehmerin A hatte für den Zeitraum von 01.01. bis 30.04.2012 Pflegezeit zur häuslichen Pflege ihrer pflegebedürftigen Mutter beansprucht. Ab 01.05.2012 sollte ihr Bruder die Pflege übernehmen. Als sich der Bruder am 25.04.2012 bei einem Motorradunfall das Bein bricht und voraussichtlich 6 bis 8 Wochen Krücken benötigt, kann die Arbeitnehmerin A von ihrem Arbeitgeber die Verlängerung der Pflegezeit bis zum 30.06.2012 verlangen.

Die **vorzeitige Beendigung** der beanspruchten Pflegezeit ist in der Regel nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Wenn der nahe Angehörige aber nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar wird, endet die Pflegezeit auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.

Leistungen des Arbeitgebers während der Pflegezeit

Während der Pflegezeit nach §§ 3, 4 PflegeZG ruhen die beiderseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis, wenn der Beschäftigte vollständig freigestellt wird. Der Arbeitgeber schuldet demnach für die Pflegezeit keine Arbeitsvergütung. Bei teilweiser Freistellung ist das der verbliebenen Arbeitszeit entsprechende Entgelt zu zahlen.

4.3 Sonderkündigungsschutz nach dem Pflegezeitgesetz

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis **von der Ankündigung an bis zur Beendigung der Akutpflege oder der Pflegezeit nicht kündigen**. In besonderen Fällen kann die zuständige Stelle eine Kündigung für zulässig erklären (§ 5 PflegeZG). Der Sonderkündigungsschutz besteht ab dem Zeitpunkt des Zugangs der Ankündigung der Pflegezeit. Im Pflegezeitgesetz fehlt eine einschränkende Regelung, wann der Sonderkündigungsschutz frühestens beginnen kann. Solange dem Beschäftigten kein rechtsmissbräuchliches Verhalten vorzuwerfen ist, kann er die Inanspruchnahme der Pflegezeit auch deutlich länger als zehn Tage vor deren Beginn ankündigen.

Beispiel: Die Beschäftigte A vereinbart am 15.03.2012 mit ihren beiden Schwestern, die pflegebedürftige Mutter in häuslicher Umgebung zu pflegen. Die beiden Schwestern beginnen ab 01.04.2012 jeweils für sechs Monate mit der Pflege der Mutter. Nach einem Jahr (also ab dem 01.04.2013) ist A als Dritte an der Reihe. Da A ihrem Arbeitgeber möglichst frühzeitig die Chance geben will, eine Ersatzkraft für ihre Abwesenheit während der Pflegezeit zu beschaffen, kündigt sie die Inanspruchnahme der Pflegezeit für sechs Monate ab dem 01.04.2013 bereits am 19.03.2012 schriftlich bei ihrem Arbeitgeber an. Kündigungsschutz besteht ab 19.03.2012 bis 30.09.2013.

5. Familienpflegezeit

Die Familienpflegezeit gibt Beschäftigten die Möglichkeit, einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen und sich hierfür vom Arbeitgeber freistellen zu lassen. Anders als bei der Pflegezeit ist allerdings eine **vollständige Freistellung nicht möglich**, die Arbeitszeit muss weiterhin **mindestens**

15 Stunden pro Woche betragen. Dafür kann die Familienpflegezeit **bis zu 24 Monate** dauern. Das Familienpflegezeitgesetz gewährt dem Beschäftigten jedoch **keinen durchsetzbaren Anspruch** auf Freistellung von der Arbeitsleistung. Vielmehr haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam eine **Vereinbarung über die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit** zu treffen.

① Hinweis

Allerdings dürfte – ähnlich wie nach Einführung der Altersteilzeit 1996 – das Thema Familienpflegezeit zum Gegenstand von Tarifverträgen werden, so dass zukünftig wohl viele Arbeitnehmer einen tariflichen Anspruch auf die Inanspruchnahme haben könnten.

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) ein zinsloses Darlehen im Umfang des finanziellen Ausgleichs für den Beschäftigten während der Familienpflegezeit (Aufstockungsbetrag) beanspruchen.

Aufstockung des Arbeitsentgelts

Die durch Reduzierung der Arbeitszeit während der Familienpflegezeit verringerte Vergütung wird vom Arbeitgeber grundsätzlich um die Hälfte der durch die Arbeitszeitverkürzung entstandenen Vergütungsdifferenz aufgestockt. Der Familienpflegezeit schließt sich – sofern nicht ausnahmsweise auf ein bereits vor der Pflegezeit bestehendes Wertguthaben des Arbeitnehmers zurückgegriffen werden konnte – die sog. **Nachpflegephase** von mindestens gleicher Dauer an, in der die Aufstockungsleistung des Arbeitgebers dadurch ausgeglichen wird, dass der Arbeitnehmer bei nunmehr wieder voller Arbeitszeit weiterhin die verringerte Vergütung erhält, die auch während der Familienpflegezeit bezahlt wurde.

Fördervoraussetzungen

Das BAFzA gewährt dem Arbeitgeber auf Antrag ein **zinsloses Darlehen** in monatlichen Raten, die dem gesetzlichen Aufstockungsbetrag (einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) entsprechen. **Voraussetzung** ist, dass Arbeitgeber und Beschäftigter eine **schriftliche Vereinbarung** über die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 FPfZG treffen. Diese muss enthalten

- den Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Familienpflegezeit,
- Name, Geburtstag, Anschrift und Angehörigenstatus der gepflegten Person,
- Dauer der Familienpflegezeit und Rückkehr des Beschäftigten zu der vor Eintritt in die Familienpflegezeit geltenden oder einer höheren Wochenarbeitszeit nach dem vereinbarten Ende der Familienpflegezeit oder nach der vorzeitigen Beendigung der häuslichen Pflege des pflegebedürftigen nahen Angehörigen (z. B. bei Wegfall der Pflegebedürftigkeit).

Die Vereinbarung muss zusätzlich die Verpflichtung des Arbeitgebers enthalten, das monatliche Arbeitsentgelt (mindestens) um den gesetzlichen Aufstockungsbetrag zu erhöhen sowie die Verpflichtung des Beschäftigten, im Anschluss an die Familienpflegezeit in der Nachpflegephase das Wert- oder Arbeitszeitguthaben, das sich durch Gewährung der Aufstockungsbeträge aufgebaut hat, auszugleichen. Der Ausgleich kann in der Weise erfolgen, dass

- vom Arbeitgeber bei jeder Entgeltabrechnung derjenige Betrag einbehalten wird, um den das Arbeitsentgelt während der Familienpflegezeit monatlich aufgestockt wurde, oder
- der Beschäftigte in jedem Monat die monatlich während der Familienpflegezeit „entnommene“ Arbeitszeit nacharbeitet.

Dem Antrag sind der **Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen** des Beschäftigten und eine Bescheinigung über das Bestehen einer **Familienpflegezeitversicherung** oder der Antrag des Beschäftigten auf Aufnahme in eine vom BAFZA abgeschlossene Gruppenversicherung beizufügen. Der Förderantrag wird vom BAFZA unter www.familienpflegezeit.de zur Verfügung gestellt.

Grenzen der Förderfähigkeit

Die Förderung der Familienpflegezeit **endet** mit Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall mindestens einer der Voraussetzungen für den Förderanspruch folgt, spätestens jedoch nach 24 Monaten (§ 5 FPfZG). Die Familienpflegezeit kann – im Gegensatz zur Pflegezeit – auch **für denselben Pflegebedürftigen mehrfach in Anspruch genommen werden**. Eine (erneute) Förderung des Aufstockungsbetrages durch zinsloses Darlehen erfolgt dann aber erst nach dem Ende der Nachpflegephase (§ 3 Abs. 6 FPfZG).

Nachpflegephase – Rückführung der Aufstockungsbeträge

Nach Beendigung der Familienpflegezeit hat der Beschäftigte das während der Familienpflegezeit aufgebaute (negative) Wert- oder Arbeitszeitguthaben auszugleichen (**Nachpflegephase**). Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei jeder Entgeltabrechnung denjenigen Betrag einzubehalten, um den das Arbeitsentgelt während der Familienpflegezeit monatlich aufgestockt wurde. Alternativ kann ein Ausgleich der Aufstockungsbeträge dadurch erfolgen, dass der Arbeitnehmer in der Nachpflegephase die Arbeitsstunden, um die die Arbeitszeit während der Familienpflegezeit verringert wurde, nacharbeitet. Die Arbeitszeit in der Nachpflegephase wird also im Vergleich zu der Arbeitszeit vor Beginn der Familienpflegezeit unter Rückkehr zu dem vor der Familienpflegezeit gezahlten Entgelt erhöht. **Verringert sich die Arbeitszeit des Beschäftigten** (z. B. nach § 8 TzBfG) in der Nachpflegephase, kann der Arbeitgeber trotzdem den Teil des Arbeitsentgelts in der sich aus der Familienpflegezeitvereinbarung

ergebenden Höhe einbehalten (§ 9 Abs. 1 FPfZG). Bei **Kurzarbeit** mindert sich der Anspruch auf Einbehaltung von Arbeitsentgelt um den Anteil, um den die Arbeitszeit durch die Kurzarbeit vermindert ist. Die Nachpflegephase verlängert sich entsprechend.

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder Freistellung vor Ausgleich des Wertguthabens

Endet das Arbeitsverhältnis, bevor die Aufstockungsbeträge aus der Familienpflegezeit in der Nachpflegephase einbehalten oder nachgearbeitet wurden, kann der Arbeitgeber von dem Beschäftigten einen **Ausgleich** in Geld verlangen, sofern keine Übertragung des (negativen) Wertguthabens auf einen anderen Arbeitgeber nach § 7f SGB IV erfolgt. Der Ausgleichsanspruch ist **ausgeschlossen**, soweit der Arbeitgeber bei **Tod oder Berufsunfähigkeit** des Beschäftigten Ansprüche gegen die Familienpflegezeitversicherung hat.

Die Rückzahlung der noch nicht ausgeglichenen Aufstockungsbeträge hat in **monatlichen Raten** zu erfolgen, die dem Einbehaltungsanspruch des Arbeitgebers entsprechen, soweit die Aufstockungsbeträge nicht durch Aufrechnung des Arbeitgebers gegen Forderungen des Beschäftigten bereits erfüllt sind.

Der **Ausgleichsanspruch des Arbeitgebers** erlischt, soweit keine Aufrechnung gegen Forderungen des Beschäftigten aus dem Beschäftigungsverhältnis erfolgen kann und der **Arbeitgeber** das Beschäftigungsverhältnis aus Gründen **gekündigt** hat, die nicht in dem Verhalten des Beschäftigten liegen (§ 9 Abs. 2 Satz 3 FPfZG). Betroffen sind hier insbesondere betriebsbedingte Kündigungen.

Die Grundsätze zur Rückzahlung der Aufstockungsbeträge bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sind entsprechend anzuwenden, wenn der Ausgleich des Wertguthabens wegen **Freistellung des Beschäftigten** von der Arbeitsleistung nicht durch Einbehalt von Arbeitsentgelt erfolgen kann (z. B. Elternzeit oder Pflegezeit), § 9 Abs. 4 FPfZG.

Rückzahlung des Darlehens

Nach Beendigung der Familienpflegezeit hat der Arbeitgeber das vom BAFzA zinslos gewährte Darlehen in monatlichen Raten zurückzuzahlen. Die Höhe der Raten entspricht den monatlichen Förderungsbeträgen während der Familienpflegezeit (§ 6 Abs. 1 FPfZG).

Absicherung des Arbeitgebers

Kommt der Beschäftigte seiner Rückzahlungsverpflichtung aus § 9 Abs. 2 FPfZG trotz Mahnung mit einer Fristsetzung von zwei Wochen nicht nach, hat der Arbeitgeber gegenüber dem BAFzA Anspruch auf Erlass der Rückzahlungsforderung aus dem gewährten Darlehen nach § 8 Abs. 1 FPfZG.

Hat der Arbeitgeber das zinslose Darlehen nach § 3 FPfZG nicht in Anspruch genommen, also die Aufstockungsbeträge selbst finanziert, obwohl sämtliche Fördervoraussetzungen (einschließlich Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung) erfüllt waren, hat er einen Anspruch gegen das BAFzA auf Übernahme der von dem Beschäftigten zu erbringenden Ratenzahlungen, wenn dieser seiner Rückzahlungsverpflichtung trotz Mahnung und Fristsetzung von zwei Wochen nicht nachkommt (§ 8 Abs. 2 FPfZG).

Kündigungsschutz bei Familienpflegezeit

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis während der Inanspruchnahme und in der Nachpflegephase nicht kündigen (§ 3 Abs. 3 Satz 1 FPfZG). Der Kündigungsschutz beginnt **nicht bereits ab Abschluss der Familienpflegezeitvereinbarung**, sondern erst mit Beginn der Familienpflegezeit selbst und dauert bis zum Ende der Nachpflegephase an. In besonderen Fällen kann durch die zuständige Behörde eine Kündigung für zulässig erklärt werden.

Familienpflegezeitversicherung

Arbeitgeber oder Beschäftigter müssen eine Familienpflegezeitversicherung abschließen, wenn der Arbeitgeber ein zinsloses Darlehen zur Finanzierung der Aufstockungsbeträge beantragen möchte (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 FPfZG). Alternativ kann ein Antrag auf Aufnahme des Beschäftigten in eine vom BAFzA abgeschlossene Gruppenversicherung gestellt werden. Die Familienpflegezeitversicherung soll den Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers im Falle des **Todes** sowie der **Berufsunfähigkeit** des Beschäftigten absichern. Wann eine „Berufsunfähigkeit“ vorliegt, definiert § 4 Abs. 2 FPfZG. Die Versicherungsprämie für die Familienpflegezeitversicherung ist unabhängig vom Geschlecht, Alter oder Gesundheitszustand des Beschäftigten zu berechnen. Eine Risikoprüfung findet nicht statt.

6. Sozialversicherung und Lohnsteuer

Die Inanspruchnahme der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG und der Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG kann Auswirkung auf die **sozialversicherungsrechtliche** Beurteilung des Beschäftigten haben, je nach Umfang der Freistellung. **Lohnsteuerlich** ergeben sich keine Besonderheiten. Die Lohnsteuerpflicht beurteilt sich nach den gleichen Gesichtspunkten wie bei Beschäftigten, die keine Pflege- oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen. Es kommen ggf. die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung und zur Gleitzzone zur Anwendung.

Bei kurzfristiger **Akutflege** ergeben sich auch **sozialversicherungsrechtlich** keine Besonderheiten. Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt als fortbestehend, wenn die Unterbrechung nicht länger als einen Monat andauert.

Sozialversicherung bei Pflegezeit mit vollständiger Freistellung

Im Falle der vollständigen Freistellung des Arbeitnehmers für mehr als einen Monat während der Pflegezeit **endet das Beschäftigungs-**

verhältnis in der Sozialversicherung mit dem letzten Tag vor Antritt der Pflegezeit. Sofern der Beschäftigte in der **Kranken- und Pflegeversicherung** während der Pflegezeit nicht familienversichert ist, muss er sich privat absichern. Wenn die Voraussetzungen nach § 9 SGB V vorliegen, kann sich der Beschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichern. Besteht kein anderweitiger Anspruch auf Absicherung im Krankheitsfalle, kann Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V eintreten. Beschäftigte, die bei Inanspruchnahme der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG vollständig von der Arbeitsleistung freigestellt sind, erhalten **auf Antrag Zuschüsse** zur Kranken- und Pflegeversicherung (§ 44a Abs. 1 Satz 1 SGB XI).

Beschäftigte sind in der Pflegezeit versicherungspflichtig in der **Arbeitslosenversicherung**, wenn sie unmittelbar vor Beginn der Pflegezeit versicherungspflichtig waren. Die Beiträge werden von derjenigen Einrichtung getragen und bezahlt, die für die Leistungen an den Pflegebedürftigen zuständig ist (§ 347 Nr. 10 SGB III, z. B. Pflegekasse oder private Pflegeversicherung).

Rentenversicherungspflicht besteht nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 a) SGB VI in der Zeit, in der ein Beschäftigter einen Pflegebedürftigen nicht erwerbsmäßig wenigstens 14 Stunden wöchentlich in häuslicher Umgebung pflegt, wenn der Pflegebedürftige Anspruch auf Leistungen aus der Pflegeversicherung hat. Die Beiträge werden von der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen, bei dem eine private Pflegeversicherung besteht, bezahlt (§ 44 Abs. 1 SGB XI).

Sozialversicherung bei Pflegezeit mit teilweiser Freistellung und bei Familienpflegezeit

Führt die **teilweise Freistellung** zu einer Reduzierung des Arbeitsentgelts auf einen Betrag, der die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt (geringfügige Beschäftigung), endet die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung mit dem Tag vor Antritt der Pflegezeit.

Familienpflegezeit versus Pflegezeit

Bei einem höheren Entgelt während der Pflegezeit und bei der Familienpflege besteht dagegen weiterhin Versicherungspflicht in allen Versicherungszweigen. In der **Rentenversicherung** tritt neben die Versicherungspflicht wegen abhängiger Beschäftigung die Versicherungspflicht nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 a) SGB VI für nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen, wenn der Beschäftigte seine Arbeitszeit während der Pflegezeit auf unter 30 Stunden pro Woche reduziert.

Der während der Familienpflegezeit bezahlte **Aufstockungsbetrag** stellt „normales“ Arbeitsentgelt dar. Lohnsteuer und Beiträge zur Sozialversicherung berechnen sich während der Familienpflegezeit und in der Nachpflegephase aus dem **tatsächlich gezahlten** Arbeitsentgelt. Wird durch die Reduzierung der Arbeitszeit während der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit die **Jahresarbeitsentgeltgrenze** im Laufe des Kalenderjahres unterschritten, endet die Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung unmittelbar. Der Beschäftigte kann sich aber auf Antrag nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 a) SGB V von der eintretenden Versicherungspflicht befreien lassen.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2013 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Diese Broschüre und alle in ihm enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Die Mandanten-Info-E-Books können auf allen PCs und mobilen Endgeräten der Betriebsstätte genutzt werden, für die diese erworben wurden.

Die Weitergabe der Mandanten-Info. z.B. per E-Mail ist lediglich im Rahmen des bestehenden Mandatsverhältnisses und der erworbenen Lizenzen zulässig. Eine Weitergabe an Dritte außerhalb des Mandatsverhältnisses oder der Betriebsstätte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z.B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages im öffentlich zugänglichen Bereich nicht gestattet. Die Veröffentlichung innerhalb des geschützten Bereichs der Internet-Homepage ist im Rahmen des bestehenden Mandatsverhältnisses und der erworbenen Lizenzen zulässig.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Stand: Juni 2012

DATEV-Artikelnummer: 19412

E-Mail: wissensvermittlung@service.datev.de