

Schnellbrief



Personalreferate der
obersten Landesbehörden

Familienpflegezeitgesetz

Magdeburg, 6. Juli 2012

Mein Zeichen: 141-1524

bearbeitet von: Frau Baasner

Tel.: (0391) 567-1165

I.

Am 1. Januar 2012 ist das Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564) in Kraft getreten. Artikel 1 dieses Gesetzes enthält das Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG). Das FPfZG fördert flexible Arbeitszeitmodelle, die eine gleichzeitige Ausübung von Erwerbstätigkeit und Pflege ermöglichen.

Zur Anwendung des FPfZG in der Landesverwaltung übersende ich die Durchführungshinweise, das Muster eines Änderungsvertrages für die Vereinbarung einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz einschließlich Hinweise zum Änderungsvertrag (Anlage 1) sowie zur Geschäfts erleichterung den Abdruck des Gesetzes (Anlage 2).

II.

Ich bitte Sie mir zum Ende des jeweiligen Kalenderjahrs die Anzahl der Personen, die eine Familienpflegezeit in Anspruch genommen haben, und die jeweilige Dauer der Familienpflegezeit mitzuteilen.

II.

Bitte unterrichten Sie Ihren nachgeordneten Bereich im erforderlichen Umfang.

Im Auftrag

Oye

Anlagen

Hinweise zur Umsetzung und den Auswirkungen des Gesetzes über die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (Familienpflegezeitgesetz - FPfZG);

Inhalt:

1.	Geltungsbereich	4
2.	Familienpflegezeit	4
2.1	Nahe Angehörige, Pflegebedürftigkeit, häusliche Umgebung	5
2.2	Kein Rechtsanspruch	5
2.3	Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen	5
2.4	Bescheinigung über das Bestehen einer zertifizierten Familienpflegezeitversicherung	5
2.5	Familienpflegezeitvereinbarung	6
2.5.1	Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Familienpflegezeit	6
2.5.2	Angaben zum pflegebedürftigen nahen Angehörigen	6
2.5.3	Dauer der Familienpflegezeit	6
2.5.4	Umfang der Wochenarbeitszeit nach Rückkehr des Beschäftigten	7
2.5.5	Höhe des monatlichen Aufstockungsbetrags	7
2.5.6	Ausgleich des Wertguthabens im Anschluss an die Familienpflegezeit	7
2.5.7	Sonstige Inhalte der Familienpflegezeitvereinbarung	7
2.6	Unterbrechung der Pflegezeit wegen eines vorübergehenden außerhäuslichen Aufenthalts der pflegebedürftigen Angehörigen	8
2.7	Ende der Familienpflegezeit	8
3.	Aufstockung des monatlichen Arbeitsentgelts (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b FPfZG)	8
3.1	Verwenden von Wertguthaben zur Aufstockung	8
3.1.1	Allgemeines	8
3.1.2	Verwenden von „negativen“ Entgeltwertguthaben	9
3.2	Höhe des Aufstockungsbetrags	9
3.2.1	Laufende Entgeltbestandteile	10
3.2.2	Einmalzahlungen	11
3.3	Berechnung des Aufstockungsbetrags	11
3.4	Berücksichtigung des Aufstockungsbetrags bei der Entgeltfortzahlung und beim Krankengeldzuschuss	14
3.5	Behandlung des Aufstockungsbetrags bei der Lohnsteuer, Sozialversicherung, betrieblichen Altersversorgung und Pfändung	14
4.	Nachpflegephase	14
4.1	Rückzahlung der Aufstockungsbeträge durch die Beschäftigten	14
4.2	Verringerung der Arbeitszeit in der Nachpflegephase	15
4.3	Arbeitsunfähigkeit während der Nachpflegephase	15
4.4	Berufsunfähigkeit oder Tod des Beschäftigten	15
4.5	Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beschäftigten	16
4.6	Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber	16
4.7	Freistellung des Beschäftigten in der Nachpflegephase	16
5.	Familienpflegezeitversicherung	16
5.1	Allgemeines	16
5.2	Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung	17
5.3	Definition der Berufsunfähigkeit durch das FPfZG	17
5.4	Rechte des Arbeitgebers gegenüber dem Versicherer	18

6.	Kündigungsschutz	18
7.	Darlehen des BAFzA für den Arbeitgeber	19
8.	Auswirkungen der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase auf das Arbeitsverhältnis	19
8.1	Allgemeines.....	19
8.2	Entgelt (§ 15 TV-L)	19
8.3	Stufenlaufzeit.....	19
8.4	Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)	19
8.5	Entgeltfortzahlung (§ 21 TV-L) und Krankengeldzuschuss (§ 22 TV-L).....	20
8.6	Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L).....	20
8.7	Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)	20
8.8	Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L).....	20
8.9	Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L).....	21
8.10	Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)	21
8.11	Anwendung des TVÜ-Länder	21
8.12	Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile (§ 11 TVÜ-Länder)	21
8.13	Zusatzversorgung.....	21
8.14	Entgeltumwandlung	21
9.	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	22
9.1	Krankenversicherung.....	22
9.1.1	Freiwillig versicherte Beschäftigte.....	22
9.1.2	Privat krankenversicherte Beschäftigte.....	22
9.2	Rentenversicherung	23
9.3	Gesetzliche Unfallversicherung	23
10.	Lohnsteuerliche Behandlung der Familienpflegezeit	23
11.	Befristete Beschäftigung von Ersatzkräften	23
Anlage 1		24
	Muster für Vereinbarungen einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz	24
	Hinweise zum Änderungsvertrag	27
Anlage 2		30
	Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564)	30
Anlage 3		37
	Anmeldung zum Gruppenversicherungsvertrag	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Anlage 4		38
	BMF-Schreiben vom 23. Mai 2012 - Lohnsteuerliche Behandlung der Familienpflegezeit... Fehler! Textmarke nicht definiert.	

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung gelten Personen- und Funktionsbezeichnungen jeweils in weiblicher und männlicher Form.

1. Geltungsbereich

Das FPfZG gilt nach § 2 Abs. 2 FPfZG i. V. m. § 7 Abs. 1 PflegeZG für

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

Es gilt nicht für Beamte.

2. Familienpflegezeit

Beschäftigte können zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (vgl. Nr. 2.1) in einem Zeitraum von bis zu 24 Monaten ihre Arbeitszeit auf wöchentlich mindestens 15 Stunden reduzieren (Pflegephase). Die 15-Stunden-Grenze entspricht der Untergrenze der Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit (§ 15 Abs. 7 Nr. 3 BEEG). Sie stellt außerdem sicher, dass der Anspruch aus der Arbeitslosenversicherung erhalten bleibt.

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

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

Beispiel:

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

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

Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, den vorschussweise gezahlten Aufstockungsbetrag durch ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) zu refinanzieren (vgl. Nr. 7). Im Hinblick auf die zu erwartende Anzahl von Anträgen und den damit verbundenen bürokratischen Aufwand bitte ich für die Beschäftigten der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts bis auf Weiteres davon abzusehen.

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

- Teilzeitbeschäftigung nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b TV-L bei Betreuung oder Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen bis zu fünf Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung,
- Sonderurlaub nach § 28 TV-L bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf Entgeltfortzahlung,

- Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG bis zu sechs Monaten unter vollständiger oder teilweiser Freistellung von der Arbeitsleistung für die Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung.

2.1 Nahe Angehörige, Pflegebedürftigkeit, häusliche Umgebung

Nahe Angehörige i. S. d. FPfZG sind:

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

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

Pflegebedürftig im Sinne des FPfZG sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des SGB XI erfüllen (mindestens Pflegestufe 1) oder voraussichtlich erfüllen (§ 2 Abs. 2 FPfZG i. V. m. § 7 Abs. 4 PflegeZG). Pflegebedürftig sind danach Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße (§ 15 SGB XI) der Hilfe bedürfen.

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

2.2 Kein Rechtsanspruch

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

2.3 Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen

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

2.4 Bescheinigung über das Bestehen einer zertifizierten Familienpflegezeitversicherung

Der Arbeitgeber tritt in der Familienpflegezeit regelmäßig in Vorleistung, d. h. dass er dem Beschäftigten Entgelt (= Aufstockungsbetrag) zahlt, ohne die entsprechende Arbeitsleistung einzufordern. Dieses Entgelt muss der Beschäftigte erst in der Nachpflegephase zurückzahlen. Damit trägt der Arbeitgeber das Risiko, dass der Beschäftigte die Vorleistung des Arbeitgebers nicht mehr ausgleichen kann (Störfall). Der Beschäftigte hat deshalb eine Bescheinigung über den Abschluss einer vom BAFzA zertifizierten Familienpflegezeitversicherung (§ 4 FPfZG) beizubringen.

Solange die Vorlage eines entsprechenden Versicherungsnachweises nicht erfolgt, kann die Familienpflegezeit nicht in Anspruch genommen werden. Diese Versicherung deckt das Ausfallrisiko für den Fall der Berufsunfähigkeit oder des Todes des pflegenden Beschäftigten ab.

Weitere Einzelheiten zur Familienpflegezeitversicherung (vgl. Nr. 5.2).

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

2.5 Familienpflegezeitvereinbarung

Die personalverwaltende Stelle hat mit dem Beschäftigten vor Beginn einer Familienpflegezeit eine schriftliche Vereinbarung (Änderung zum Arbeitsvertrag) abzuschließen. Dazu bitte ich das als Anlage beigefügte Vertragsmuster zu verwenden.

Für die Antragstellung durch den Beschäftigten und die Entscheidung des Arbeitgebers über diesen Antrag setzt das FPfZG keine Fristen. 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 der Beschäftigte zuvor in Vollzeit gearbeitet hat.

2.5.2 Angaben zum pflegebedürftigen nahen Angehörigen

Erforderlich sind der Name, das Geburtsdatum, die Anschrift und der Angehörigenstatus der zu pflegenden Person. 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 der Beschäftigte zunächst eine kürzere Dauer der Familienpflegezeit beantragt, kann während der Pflegephase eine Verlängerung auf bis zu 24 Monate erfolgen. Die Versicherungs- und damit die Prämienzahlungsdauer der Familienpflegezeitversicherung (vgl. Nr. 5) verlängern sich entsprechend.

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 des Beschäftigten erst für die Zeit nach dem Ende der Nachpflegephase vereinbart werden (§ 3 Abs. 6 FPfZG).

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

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

2.5.4 Umfang der Wochenarbeitszeit nach Rückkehr des Beschäftigten

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

2.5.5 Höhe des monatlichen Aufstockungsbetrags

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

2.5.6 Ausgleich des Wertguthabens im Anschluss an die Familienpflegezeit

Bei einer monatlichen Aufstockung des Arbeitsentgelts durch die Entnahme von Arbeitsentgelt aus einem negativen Wertguthaben nach § 7b SGB IV muss für die Nachpflegephase der Ausgleich dieses negativen Wertguthabens in der Weise vereinbart werden, dass bei jeder Entgeltabrechnung derjenige Betrag einbehalten wird, um den das Arbeitsentgelt in dem entsprechenden Zeitraum während der Familienpflegezeit nach Maßgabe von § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c Doppelbuchst. aa FPfZG aufgestockt wird.

Bei einer monatlichen Aufstockung des Arbeitsentgelts durch Entnahme von Arbeitszeit aus einem negativen Arbeitszeitguthaben muss für die Nachpflegephase der Ausgleich in der Weise vereinbart werden, dass in jedem Monat die monatlich während der Familienpflegezeit entnommene Arbeitszeit nachgearbeitet wird (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c Doppelbuchst. bb FPfZG). Vgl. hierzu aber Nr. 3.1.

2.5.7 Sonstige Inhalte der Familienpflegezeitvereinbarung

In die Vereinbarung ist auch aufzunehmen, dass der Beschäftigte eine zertifizierte Familienpflegezeitversicherung i. S. v. § 4 FPfZG (für den Fall seiner Berufsunfähigkeit oder seines Todes)

abzuschließen (vgl. Nr. 5) und dem Arbeitgeber eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen hat (vgl. Nr. 2.4).

Ich bitte den Beschäftigten außerdem darauf hinzuweisen, dass 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 dem Beschäftigten gegenüber bußgeldbewehrt und kann mit einer Geldbuße bis zu 1.000 Euro geahndet werden. Darüber bitte ich den Beschäftigten zu informieren und dies in der Personalakte zu dokumentieren.

Für den Fall, dass der Beschäftigte eine Prämienzahlung für die Familienpflegezeitversicherung nicht fristgerecht bezahlt und der Arbeitgeber bzw. das BAFzA die Prämienzahlung übernimmt, ist in der Vereinbarung vorzusehen, dass der Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers entsprechend gekürzt wird.

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

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

2.7 Ende der Familienpflegezeit

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

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

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

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

3.1 Verwenden von Wertguthaben zur Aufstockung

3.1.1 Allgemeines

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

Grundsätzlich geht der Gesetzgeber davon aus, dass Entgeltwertguthaben zur Aufstockung während der Familienpflegezeit verwendet werden. In Bestandsfällen, in denen Wertguthaben weiterhin als Zeitguthaben geführt werden können (§ 116 Abs. 1 SGB IV), ist eine Aufstockung des

Entgelts auch aus einem Arbeitszeitguthaben möglich (aus einem Arbeitszeitkonto, das vor dem 1. Januar 2009 bestanden hat oder aufgrund einer vor dem 1. Januar 2009 existierenden Vereinbarung eingeführt wurde, § 116 Abs. 2 SGB IV). Zeitguthaben im Rahmen von Gleitzeitregelungen erfüllen diese Voraussetzungen nicht.

Von der Verwendung von Arbeitszeitguthaben – sofern sich diese „ins Minus“ entwickeln – ist abzusehen, da Zeitguthaben bei Tariferhöhungen, Höhergruppierungen, Stufenaufstieg etc. den höheren Wert der Arbeitsleistung bei der Rückzahlung des Gehaltsvorschusses nicht abbilden. In diesem Schnellbrief wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass Entgeltwertguthaben verwendet werden.

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.

Zur Führung und Verwaltung von Wertguthaben wird im Übrigen auf die Ausführungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen in der jeweils geltenden Fassung verwiesen (aktuell siehe Ziffer 4.1 des gemeinsamen Rundschreibens zu den Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht vom 31. März 2009). Neben der jährlichen Unterrichtung der Beschäftigten über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens sind die Wertguthabenkonto so zu führen, dass insbesondere bei Unterbrechung des Ausgleichs negativer Wertguthaben in der Nachpflegephase (z. B. durch Krankheit) der vollständige Ausgleich überwacht werden kann.

3.1.2 Verwenden von „negativen“ Entgeltwertguthaben

In vielen Fällen tritt die Situation der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen unerwartet ein, so dass vor Beginn der (Teilzeit-)Pflegephase für die Entgeltaufstockung kein ausreichendes Entgelt- oder Zeitwertguthaben gebildet werden konnte. Es ist deshalb rechtlich zulässig (§ 7b SGB IV) und dürfte für die Familienpflegezeit der Normalfall sein, dass sich das Wertguthaben zunächst „ins Minus“ entwickelt, 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).

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. 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, Persönliche Zulagen (Umstrukturierung Landesverwaltung, u. ä.)
- aber auch vermögenswirksame Leistungen nach § 23 Abs. 1 TV-L.

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

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

Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gehören folglich nur dann zum für die Aufstockung berücksichtigungsfähigen Entgelt, wenn sie für bestimmte Arbeiten gewährt werden, die nach dem Arbeitsvertrag regelmäßig (monatlich) zu leisten sind und auch künftig durch den Arbeitgeber abgefordert werden sollen. Sofern diese Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt

sind, ist es unerheblich, wenn die Summe der in Stunden- oder Tagessätzen festgelegten Entgeltbestandteile monatlich unterschiedlich ist.

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

3.2.2 Einmalzahlungen

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

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

3.3 Berechnung des Aufstockungsbetrags

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

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

Der Aufstockungsbetrag ist nach folgender Formel zu berechnen:

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

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

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

Beispiel 1:

Gleichbleibender Arbeitsumfang in den letzten zwölf Monaten vor der Familienpflegezeit

Der Beschäftigte arbeitete durchgängig Vollzeit (40 Stunden) und erzielte in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Familienpflegezeit ein monatliches Einkommen in Höhe von 3.000 Euro. Zusätzlich erhielt er eine Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L in Höhe von 1.800 Euro (unterstellter Bemessungssatz 60 v. H.), die jedoch bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags nicht berücksichtigt wird (vgl. 3.2.2). Während der Familienpflegezeit reduziert er die Arbeitszeit auf 20 Stunden pro Woche.

Berechnung des Aufstockungsbetrags unter Anwendung der Eingangsformel:

Im 12-monatigen Bemessungszeitraum ergibt sich

- *eine Gesamtstundenzahl von 2.087,04 Stunden
(= 40 Stunden x 4,348 x 12 Monate = 2.087,04 Stunden),*
- *ein Gesamtentgelt von 36.000 Euro
(= 12 x 3.000 Euro)*

$$(40 \text{ Stunden} - 20 \text{ Stunden}) \times 4,348 \times \frac{36.000 \text{ Euro}}{2.087,04 \text{ Stunden}} \times \frac{1}{2} = 750 \text{ Euro}$$

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

Der Beschäftigte hatte in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Familienpflegezeit vier Monate mit einer wöchentlich auf 20 Stunden reduzierten Stundenzahl ein Einkommen in Höhe von monatlich 1.500 Euro und sodann acht Monate in Vollzeit (40 Stunden) ein Einkommen in Höhe von monatlich 3.000 Euro (zur Jahressonderzahlung vgl. Bsp. 1). Dies ergibt ein Gesamtentgelt in Höhe von 30.000 Euro. Während der Familienpflegezeit reduziert er die Arbeitszeit wieder auf 20 Stunden/Woche.

Berechnung des Aufstockungsbetrags unter Anwendung der Eingangsformel:

Im 12-monatigen Bemessungszeitraum ergibt sich

- eine Gesamtstundenzahl von 1.739,20 Stunden
(= 20 Stunden x 4,348 x 4 Monate = 347,84 Stunden zuzüglich 40 Stunden x 4,348 x 8 Monate = 1391,36 Stunden),
- ein Gesamtentgelt von 30.000 Euro
(= 4 x 1.500 Euro zzgl. 8 x 3.000 Euro)

$$(40 \text{ Stunden} - 20 \text{ Stunden}) \times 4,348 \times \frac{30.000 \text{ Euro}}{1.739,20 \text{ Stunden}} \times \frac{1}{2} = 750 \text{ Euro}$$

Das Monatsentgelt während der Familienpflegezeit beträgt somit:

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

Nach der Eingangsformel (s. o.) ist für die Berechnung des Aufstockungsbetrags allein die aktuelle Wochenstundenzahl vor Beginn der Familienpflegezeit maßgebend, also 40 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).

Der Beschäftigte arbeitete in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Familienpflegezeit durchgängig wöchentlich 30 Stunden und erzielte ein Einkommen in Höhe von monatlich 2.250,00 Euro (Vollzeit = 3.000 Euro). Um den Aufstockungsbetrag zu erhöhen, vereinbart er mit dem Arbeitgeber, nach der Familienpflegezeit die Arbeitszeit auf 40 Stunden (= Vollzeit) wöchentlich zu erhöhen. Für die Berechnung des Aufstockungsbetrags wird daher eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zu Grunde gelegt. Zusätzlich erhielt 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 der Beschäftigte die Arbeitszeit auf 20 Stunden/Woche.

Berechnung des Aufstockungsbetrags unter Anwendung der Eingangsformel:

Im 12-monatigen Bemessungszeitraum ergibt sich

- eine Gesamtstundenzahl von 1.565,28 Stunden
(= 30 Stunden x 4,348 Wochen x 12 Monate),
- ein Gesamtentgelt von 27.000,00 Euro
(= 12 x 2.250,00 Euro)

$$(40 \text{ Stunden} - 20 \text{ Stunden}) \times 4,348 \times \frac{27.000 \text{ Euro}}{1.565,28 \text{ Stunden}} \times \frac{1}{2} = 750 \text{ Euro}$$

Aufgrund der Vereinbarung einer höheren Arbeitszeit von 40 Wochenstunden für die Nachpflegephase wird für die Berechnung des Aufstockungsbetrags - abweichend von der Eingangsformel (s. o.) - als „Arbeitszeit vor Beginn der Familienpflegezeit“ nicht die tatsächlich vor Beginn der Familienpflegezeit geleistete Arbeitszeit von 30 Wochenstunden zugrunde gelegt. Maßgebend ist hier die höhere vereinbarte Arbeitszeit, 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:	1.500 Euro
Aufstockungsbetrag	+ 750 Euro
Gesamtentgelt	2.250 Euro

Hinweis:

Die tatsächliche Arbeitszeit während der Familienpflegezeit muss gegenüber der tatsächlich vor Beginn der Familienpflegezeit vereinbarten Arbeitszeit verringert werden (§ 2 Abs. 1 FPfZG). Eine Anhebung der Arbeitszeit auf 32 Stunden (statt einer Reduzierung auf 20 Stunden) im Beispiel 3 wäre daher nicht zulässig gewesen.

Beispiel 4:

Verringerung der Arbeitszeit während der vorangehenden zwölf Monate vor der Familienpflegezeit

Ein Beschäftigter hat in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Familienpflegezeit zunächst noch sechs Monate in Vollzeit gearbeitet (40 Wochenstunden) und daraus ein Einkommen in Höhe von monatlich 3.000 Euro erzielt. In den letzten sechs Monaten verringerte er im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung seine Arbeitszeit arbeitsvertraglich auf 23 Stunden wöchentlich, so dass das monatliche Einkommen sich ebenfalls zeitanteilig auf 1.725,00 Euro verringerte (zur Jahressonderzahlung vgl. Bsp. 1). Infolge der Mindestarbeitszeit nach § 2 Abs. 1 Satz 2 FPfZG von wöchentlich 15 Stunden ist im Rahmen der Familienpflegezeit eine weitere Verringerung der Arbeitszeit maximal um 8 Stunden wöchentlich möglich (23 – 8 = 15). Der Beschäftigte will den maximalen Rahmen nicht ausschöpfen und vereinbart statt der während der Familienpflegezeit rechtlich zulässigen Mindestarbeitszeit von wöchentlich 15 Stunden eine Arbeitszeit von wöchentlich 18 Stunden. Nach der Familienpflegezeit will er zum Beschäftigungsumfang von 23 Wochenstunden zurückkehren.

Berechnung des Aufstockungsbetrags unter Anwendung der Eingangsformel:

Im 12-monatigen Bemessungszeitraum ergibt sich

- eine Gesamtstundenzahl von 1643,544 Stunden
(= 40 Stunden x 4,348 x 6 Monate = 1.043,52 Stunden zuzüglich 23 Stunden x 4,348 x 6 Monate = 600,024 Stunden),
- ein Gesamtentgelt von 28.350,00 Euro
(= 6 x 3.000 Euro zzgl. 6 x 1.725,00 Euro)

$$(23 \text{ Stunden} - 18 \text{ Stunden}) \times 4,348 \times \frac{28.350 \text{ Euro}}{1.643,54 \text{ Stunden}} \times \frac{1}{2} = 187,50 \text{ Euro}$$

Das Monatsentgelt während der Familienpflegezeit beträgt somit:

Teilzeitentgelt (18 Std./Woche):	1.350,00 Euro
<u>Aufstockungsbetrag</u>	+ 187,50 Euro
Gesamtentgelt	1537,50 Euro

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

3.4 Berücksichtigung des Aufstockungsbetrags bei der Entgeltfortzahlung und beim Krankengeldzuschuss

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

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

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

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

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

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

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

Bei einer ratierlichen Entnahme des Aufstockungsbetrags aus einem „positiven“ Wertguthaben wird dieser Betrag sowohl in der Lohnsteuer als auch in der Sozialversicherung bei der Entnahme als laufendes Entgelt versteuert und verbeitragt.

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

Im Übrigen weise ich auf das Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 23. Mai 2012 zur steuerlichen Behandlung von Entgelten während der Familienpflegezeit und in der Nachpflegephase hin (Anlage 4).

4. Nachpflegephase

4.1 Rückzahlung der Aufstockungsbeträge durch die Beschäftigten

In der Nachpflegephase, die im Anschluss an die Familienpflegezeit beginnt, ist das Wertguthaben, sofern es sich „im Minus“ befindet, auszugleichen. Dabei behält der Arbeitgeber bei jeder Entgeltabrechnung den Teil des Arbeitsentgelts ein, um den das Arbeitsentgelt in dem entsprechenden Zeitraum während der Familienpflegezeit aufgestockt worden ist, bis das negative Wertguthaben wieder ausgeglichen ist (siehe Berechnungsbeispiele unter Nr. 3.3). Da es sich bei der

Aufstockung um eine vorweggenommene Lohntilgung handelt, kann der Vorschuss in der Nachpflegephase ohne Aufrechnungserklärung 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 Familienpflegezeit bzw. der Nachpflegephase hat keinen Einfluss auf die Höhe des einzubehaltenden Betrages.

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

4.3 Arbeitsunfähigkeit während der Nachpflegephase

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

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

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

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

4.4 Berufsunfähigkeit oder Tod des Beschäftigten

Im Falle der Berufsunfähigkeit oder des Todes des Beschäftigten ist die Einbehaltung des Aufstockungsbetrags vom monatlichen Entgelt 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 den Beschäftigten

Eine Kündigung durch den Beschäftigten 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 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 des Beschäftigten vor. Wenn eine Aufrechnung in Betracht kommt, ist der Ausgleichsanspruch mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses fällig (§ 9 Abs. 2 Satz 1 und 2 FPfZG).

4.6 Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Kündigt der Arbeitgeber mit Zustimmung der zuständigen Stelle (vgl. Nr. 6) aus verhaltensbedingten Gründen, gelten die Ausführungen unter Nr. 4.5 entsprechend (Umkehrschluss aus § 9 Abs. 2 Satz 3 FPfZG).

Kündigt der Arbeitgeber dagegen zwar mit Zustimmung der zuständigen Stellen, aber aus anderen Gründen (z. B. aus betrieblichen oder personenbedingten Gründen), erlischt der Ausgleichsanspruch, soweit keine Aufrechnung gegen Forderungen 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 des Beschäftigten in der Nachpflegephase

Wenn ein Beschäftigter in der Nachpflegephase von der Arbeit freigestellt wird, kann während der Freistellung das negative Wertguthaben nicht ausgeglichen werden. Der Arbeitgeber kann stattdessen von 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 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. 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 des Beschäftigten im Falle des Todes sowie der Berufsunfähigkeit 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 dem Beschäftigten oder dem BAFzA auf die Person des Beschäftigten für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase abzuschließen.

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 (Anlage 3).

Die Höhe der monatlichen Versicherungsprämie errechnet sich nach dem ermittelten Bruttoaufstockungsbetrag zuzüglich des Arbeitgeberanteils zum Sozialversicherungsbeitrag. Sie liegt derzeit (bis 31. Dezember 2012) für die gesamte Laufzeit der Familienpflegezeit bei 1,99 v. H. (aktuelle Informationen vgl. <http://www.familien-pflege-zeit.de/das-gesetz/gruppenversicherung.html>).

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

- Die personalverwaltende Stelle beantragt für den Beschäftigten beim BAFzA die Aufnahme in den Gruppenversicherungsvertrag. Hierzu legt sie dem BAFzA die von dem Beschäftigten als versicherte Person unterschriebene Anmeldung sowie die zur Feststellung der grundsätzlichen Förderfähigkeit gesetzlich vorgeschriebenen Unterlagen vor (Familienpflegezeitvereinbarung, Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit, Entgeltnachweise).
- Das BAFzA unterzeichnet die Anmeldung und reicht sie an die Cardif weiter.
- Versicherungsnehmer ist das BAFzA, versicherte Person der Beschäftigte.
- Der Arbeitgeber verpflichtet sich mit dem Antrag auf Aufnahme des Beschäftigten in die Gruppenversicherung zur Zahlung der Versicherungsbeiträge an das BAFzA (die er seinerseits vom Arbeitsentgelt 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 vom 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 ein Beschäftigter als berufsunfähig (gesetzliche Fiktion), wenn er mehr als 180 (Kalender-)Tage ununterbrochen pflegebedürftig oder infolge Krankheit, Körperverletzung oder mehr als altersentsprechenden Kräfteverfalls außerstande gewesen ist, 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 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 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 des Beschäftigten zu zahlen (§ 4 Abs. 3 Satz 2 FPfZG). Der Beschäftigte muss dem Arbeitgeber diese Kosten erstatten.

6. Kündigungsschutz

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

Ausnahmsweise kann in besonderen Fällen eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitsklärung erfolgt durch das für den Arbeitsschutz zuständige Landesamt für Verbraucherschutz Sachsen-Anhalt.

Ein besonderer Fall liegt vor, wenn es gerechtfertigt erscheint, dass das als vorrangig angesehene Interesse 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 der Beschäftigte nicht in einer anderen Abteilung oder Dienststelle weiter beschäftigt werden oder der Beschäftigte lehnt eine angebotene zumutbare Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz ab.
- Der Beschäftigte begeht eine vorsätzliche strafbare Handlung gegen den Arbeitgeber oder besonders schwere Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten, die für den Arbeitgeber eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen, beispielsweise Beleidigung des Arbeitgebers, tätlicher Angriff oder Diebstahl zu Lasten des Arbeitgebers.

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

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

7. Darlehen des BAFzA für den Arbeitgeber

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

8. Auswirkungen der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase auf das Arbeitsverhältnis

8.1 Allgemeines

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

8.2 Entgelt (§ 15 TV-L)

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

Das Teilzeitentgelt nimmt an allgemeinen (z. B. 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 Zusatzversicherungspflicht unterzogen worden ist, kürzt der Verrechnungsbetrag in der Nachpflegephase ebenfalls das steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungspflichtige Entgelt.

8.3 Stufenlaufzeit

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

8.4 Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)

Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Jahressonderzahlung ist 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 der sich in Familienpflegezeit befindende Beschäftigte folgendes Entgelt erhalten:

Teilzeitentgelt:	1.500 Euro
Aufstockungsbetrag	+ 750 Euro
Gesamtentgelt	2.250 Euro

Die Jahressonderzahlung beträgt (unterstellter Bemessungssatz 60 v. H. = $(1.500 \text{ Euro} + 750 \text{ Euro}) \times 0,6$) = 1.350 Euro.

In der Nachpflegephase arbeitet 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 $3.200 \text{ Euro} - 750 \text{ Euro} = 2.450 \text{ Euro} \times 60 \text{ v. H.} = 1.470 \text{ Euro}$.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.7 Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)

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

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

Teilzeitbeschäftigte erhalten die vermögenswirksamen Leistungen in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht (vgl. § 23 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 24 Abs. 2 TV-L). Dies gilt auch dann, wenn die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten wegen der Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrags entsprechend reduziert wird.

8.9 Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L)

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

8.10 Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)

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

8.11 Anwendung des TVÜ-Länder

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

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

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

8.13 Zusatzversorgung

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

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

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

Ich bitte Sie die Beschäftigten bei der Vereinbarung einer Familienpflegezeit darauf hinzuweisen, dass zusatzversorgungsrechtliche Nachteile dadurch eintreten, dass während der Familienpflegezeit und während der Nachpflegephase ein niedrigeres als das bisherige Entgelt gezahlt wird. Anfragen von Beschäftigten wegen der einzelnen Auswirkungen auf die spätere Zusatzversorgung bitte ich an die VBL zur Beantwortung weiterzugeben.

8.14 Entgeltumwandlung

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

9. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

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

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

9.1 Krankenversicherung

9.1.1 Freiwillig versicherte Beschäftigte

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

Optional haben diese Beschäftigten die Möglichkeit sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien zu lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V) und den Beitragszuschuss des Arbeitgebers weiter in Anspruch zu nehmen. Übersteigt auch das während der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase erhaltene Entgelt mit Aufstockungsbetrag weiterhin die Jahresarbeitsentgeltgrenze, liegt weiterhin Versicherungsfreiheit vor, die freiwillige Mitgliedschaft bleibt während dieser Zeit bestehen.

9.1.2 Privat krankenversicherte Beschäftigte

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

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

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

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

9.2 Rentenversicherung

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

Die Familienpflegezeit ist darüber hinaus eine Pflichtbeitragszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn der Beschäftigte einen Pflegebedürftigen mindestens 14 Stunden wöchentlich häuslich pflegt. Hierbei ist zu beachten, dass der arbeitsrechtliche Anspruch auf Familienpflegezeit nicht nach der Intensität der beabsichtigten Pfl egetätigkeit differenziert. In der Rentenversicherung richtet sich die Bewertung der Pflegezeit dagegen nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit (Pfle gestufe) 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.

9.3 Gesetzliche Unfallversicherung

Ergänzend weise ich darauf hin, dass der Pflegende während seiner Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII und während der Pfl egetätigkeit nach § 2 Abs. 1 Nr. 17 SGB VII in der Unfallkasse versichert ist.

10. Lohnsteuerliche Behandlung der Familienpflegezeit

Zur steuerlichen Behandlung von Entgelten während der Familienpflegezeit und in der Nachpflegephase verweise ich auf das Schreiben des BMF vom 23. Mai 2012 (Anlage 4).

11. Befristete Beschäftigung von Ersatzkräften

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

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

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

**Muster für Vereinbarungen einer Familienpflegezeit
nach dem Familienpflegezeitgesetz**

Zwischen

.....
vertreten durch (Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn

Anschrift:

geboren am: (Beschäftigte/Beschäftigter)

wird in Abänderung des Arbeitsvertrages vom

in der Fassung des Änderungsvertrages vom¹

auf der Grundlage des Gesetzes über die Familienpflegezeit – Familienpflegezeitgesetz – FPfZG) vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564) und der beigefügten Hinweise folgender

Änderungsvertrag

geschlossen:

§ 1

(1) In der Zeit vombis¹ wird mit der/dem Beschäftigten Familienpflegezeit gemäß § 2 FPfZG für die häusliche Pflege des folgenden nahen Angehörigen vereinbart¹:

a) Name:
.....

b) Geburtsdatum:
.....

c) Anschrift:
.....

d) Angehörigenstatus der gepflegten Person:
.....

(2) Der Nachweis der Pflegebedürftigkeit der/des nahen Angehörigen wird durch Vorlage¹

¹ Zutreffendes bitte ankreuzen und/oder gegebenenfalls ausfüllen!

- einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung
- durch Vorlage eines entsprechenden Nachweises der privaten Pflege-Pflichtversicherung erbracht.

(3) Die/Der Beschäftigte verpflichtet sich, dem Arbeitgeber die Beendigung der häuslichen Pflege unverzüglich schriftlich mitzuteilen (§ 5 Abs. 2 FPfZG). Der/Dem Beschäftigten ist bekannt, dass ein Verstoß gegen diese Mitteilungspflicht eine Ordnungswidrigkeit darstellt, die mit einer Geldbuße bis zu eintausend Euro geahndet werden kann (§ 14 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. Abs. 3 FPfZG).

(4) Der Vertrag tritt nur in Kraft, wenn die/der Beschäftigte den Nachweis über den Abschluss der Familienpflegezeitversicherung erbracht hat.

§ 2

(1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vor der Familienpflegezeit beträgt Stunden¹.

- Diese soll Basis der Berechnung des Aufstockungsbetrages sein¹.
- Die/Der Beschäftigte macht von der Möglichkeit Gebrauch, der Berechnung des Aufstockungsbetrages eine höhere als die tatsächlich vor Beginn der Familienpflegezeit geleistete Arbeitszeit, und zwar Wochenstunden zugrunde zu legen¹.

(2) Während der Familienpflegezeit (Pflegephase) beträgt die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit Stunden¹.

(3) Nach dem Ende der Familienpflegezeit (Nachpflegephase)¹

- kehrt die/der Beschäftigte zu der vor Eintritt in die Familienpflegezeit gültigen durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Stunden zurück.
- arbeitet die/der Beschäftigte mit der vereinbarten höheren durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Stunden¹.

§ 3

(1) Während der Familienpflegezeit (Pflegephase) wird das sich aus der verringerten Arbeitszeit ergebende Entgelt um einen monatlichen Bruttobetrag in Höhe von€ aufgestockt¹.

(2) Für die/den Beschäftigten wird ein Wertguthaben geführt. Durch die Aufstockung des Arbeitsentgelts in der Pflegephase entsteht während der Familienpflegezeit ein Negativsaldo auf dem Wertguthaben. Dieser umfasst auch den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

(3) In der Nachpflegephase ist das negative Wertguthaben durch die Beschäftigte/den Beschäftigten wieder auszugleichen. Zu diesem Zweck wird mit jeder monatlichen Entgeltabrechnung der Betrag nach Absatz 1 vom Arbeitsentgelt einbehalten, bis das negative Saldo ausgeglichen ist.

(4) Die/Der Beschäftigte ist grundsätzlich auch zum Ausgleich des Wertguthabens verpflichtet, wenn das Beschäftigungsverhältnis zu einem Zeitpunkt endet, in dem noch ein negatives Wertguthaben besteht. Einzelheiten zur Ausgleichspflicht sind den beigefügten Hinweisen zu entnehmen, die Bestandteil dieses Änderungsvertrages sind.

§ 4

Für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase ist auf die Person der/des Beschäftigten eine vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zertifizierte Familienpflegezeitversicherung abzuschließen. Die Beiträge zur Familienpflegezeitversicherung sind von der/dem Beschäftigten zu tragen.

Die Familienpflegezeitversicherung wird ¹

- vor Beginn des Zeitraums nach § 1 von der/dem Beschäftigten abgeschlossen. Dem Arbeitgeber wird ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt. Die/Der Beschäftigte legt eine entsprechende Bescheinigung des Versicherers vor.
- im Rahmen eines Gruppenversicherungsvertrags vom durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) auf die Person der/des Beschäftigten abgeschlossen. Der Arbeitgeber beantragt für die Beschäftigte/den Beschäftigten die Aufnahme in den Gruppenversicherungsvertrag des BAFzA. Die Versicherungsbeiträge behält der Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt ein.

§ 5

Die Familienpflegezeit endet zu dem in § 1 Abs. 1 genannten Zeitpunkt.

Sie endet spätestens:

- bei Unterschreiten der wöchentlichen Mindestarbeitszeit: 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.
- bei Beendigung der häuslichen Pflege des nahen Angehörigen: mit dem Ablauf des zweiten Monats, der auf die Beendigung der Pflege folgt.

§ 6

Änderungen und Ergänzungen dieses für die Zeit der Familienpflegezeit gemäß § 1 und der Nachpflegephase geltenden Änderungsvertrags einschließlich der Vereinbarung von Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

Ort, Datum

.....

.....
Arbeitgeber

.....
Beschäftigte(r)

Hinweise zum Änderungsvertrag

1. Zu den Auswirkungen einer Vertragsänderung (§ 1)

Der Arbeitgeber hat der/dem Beschäftigten nahe gelegt, sich vor Vertragsabschluss wegen der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Auswirkungen sowie wegen der Auswirkungen in der betrieblichen Altersversorgung mit den jeweils zuständigen Stellen in Verbindung zu setzen:

- Sozialversicherung: Rentenversicherungsträger, Krankenkassen.
- Steuer: Finanzämter.
- Betriebliche Altersversorgung: Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder sonstige zuständige Zusatzversorgungseinrichtung.

2. Zur Befristungsabrede (§ 1 Abs. 1)

Mit dem Abschluss des vorliegenden Änderungsvertrags über die Vereinbarung einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz wird das bestehende Arbeitsverhältnis als Teilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt und zugleich eine Befristungsabrede getroffen.

Die Familienpflegezeit umfasst den Zeitraum, in dem ein naher Angehöriger/eine nahe Angehörige gepflegt wird. An die Familienpflegezeit schließt sich die Nachpflegephase an, in der das negative Wertguthaben ausgeglichen wird (§ 3 Abs. 3).

Die Familienpflegezeit endet zu dem unter § 1 vereinbarten Termin (spätestens nach 24 Monaten) bzw. zu dem in § 5 genannten Zeitpunkt. Bei einer Erkrankung der/des pflegenden Beschäftigten, die länger als sechs Wochen andauert, ruht die Familienpflegezeit während der Dauer der über den sechswöchigen Zeitraum hinausgehenden Erkrankung, längstens jedoch bis zum Eintritt des Versicherungsfalls in der Familienpflegeversicherung. Sie verlängert sich nicht.

Bei Unterschreiten der wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden endet die Familienpflegezeit 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.

Die Familienpflegezeit endet darüber hinaus spätestens mit dem Ablauf des zweiten Monats, der auf die Beendigung der Pflege (durch den Tod oder den Wegfall der Pflegebedürftigkeit der pflegebedürftigen Person) folgt.

3. Zum Angehörigenstatus (§ 1 Abs. 1 Buchst. d)

Eine Familienpflegezeit kann für folgende Angehörige beantragt werden: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder (§ 2 Abs. 2 FPfZG i. V. m. § 7 Abs. 3 PfZG).

Für dieselbe pflegebedürftige Person kann eine weitere Familienpflegezeit erst nach dem Ende der Nachpflegephase vereinbart werden (§ 3 Abs. 6 FPfZG).

4. Pflegebedürftigkeit des Angehörigen (§ 1 Abs. 2)

Die Pflegebedürftigkeit des angehörigen ist gegenüber dem Arbeitgeber durch die Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflegeversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

5. Anzeigepflicht bei vorzeitiger Beendigung der Pflegesituation (§ 1 Abs. 3)

Bei vorzeitiger Beendigung der Pflege, z.B. durch den Tod oder den Wegfall der Pflegebedürftigkeit des pflegebedürftigen nahen Angehörigen endet die Familienpflegezeit mit dem Ablauf des zweiten Monats, der auf die Beendigung der Pflege folgt (§ 5). Daher ist die/der Beschäftigte verpflichtet, die vorzeitige Beendigung der häuslichen Pflege dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

6. Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit (§ 2)

Die verringerte durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit muss mindestens 15 Wochenstunden betragen. Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten. Die Ausgestaltung der individuellen Arbeitszeitmodelle ist zwischen der/dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber im gegenseitigen Einvernehmen festzulegen.

Macht die/der Beschäftigte von der Möglichkeit Gebrauch, bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages eine höhere als die tatsächlich vor Beginn der Familienpflegezeit geleistete durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, bewirkt dies eine Erhöhung des Aufstockungsbetrags. Falls von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, ist für die Nachpflegephase bis zur vollständigen Rückzahlung des Gehaltsvorschusses ebenfalls mindestens diese erhöhte Arbeitszeit zu vereinbaren (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b Doppelbuchst. dd FPfZG).

7. Ermittlung des Aufstockungsbetrags (§ 3 Abs. 1)

Die Ermittlung dieses Aufstockungsbetrags erfolgt gemäß § 3 FPfZG. Der Aufstockungsbetrag ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt. Er ist zudem zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Die Aufstockung des Arbeitsentgelts endet mit der Familienpflegezeit (Pflegephase).

8. Ausgleich des negativen Wertguthabens in der Nachpflegephase (§ Abs. 3 und 4)

Nach § 9 Abs. 1 FPfZG kann der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt zum Ausgleich des Negativsaldos wie geplant einbehalten, selbst wenn die/der Beschäftigte in der Nachpflegephase ihre/seine Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher oder kollektivrechtlicher Bestimmungen oder individueller Vereinbarungen verringert.

Wird die/der Beschäftigte von der Arbeitsleistung freigestellt (beispielsweise wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz), so dass ein Einbehalt von Arbeitsentgelt nicht erfolgen kann, kann der Arbeitgeber nach § 9 Abs. 4 FPfZG von der/dem Beschäftigten einen Ausgleich in Geld verlangen. Allerdings besteht nur ein Anspruch auf Zahlung in monatlichen Raten, soweit keine Aufrechnung gegen Forderungen der/des Beschäftigten erfolgen kann.

Auch wenn das Beschäftigungsverhältnis zu einem Zeitpunkt beendet wird, in dem noch ein Negativsaldo besteht und der Ausgleich des Wertguthabens nicht durch die Familienpflegezeitversicherung erfolgt (beispielsweise bei Eigenkündigung oder Kündigung durch den Arbeitgeber aus Gründen, die im Verhalten der/des Beschäftigten liegen), ist die/der Beschäftigte nach § 9 Abs. 2 FPfZG zum Ausgleich des Wertguthabens verpflichtet.

Ausnahme:

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die nicht im Verhalten der/des Beschäftigten liegen, erlischt sein Ausgleichsanspruch insoweit, als mangels entsprechender Gegenforderungen keine Aufrechnung möglich ist. Die Kündigung des Arbeitgebers ist nach § 9 Abs. 3 FPfZG nur zulässig, wenn die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle zustimmt.

9. Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung (§ 4)

Durch den Abschluss der Familienpflegezeitversicherung wird sichergestellt, dass im Falle des Todes oder einer während der Familienpflegezeit oder der Nachpflegephase eintretenden Berufsunfähigkeit der/des Beschäftigten der zu diesem Zeitpunkt bestehende Negativsaldo des Wertguthabens ausgeglichen wird.

Das BAFzA hat einen Gruppenversicherungsvertrag abgeschlossen, der allen Beschäftigten, deren Vereinbarungen über die Familienpflegezeit den Anforderungen des Familienpflegezeitgesetzes entsprechen, offen steht. Schließt die/der Beschäftigte selbst eine Versicherung ab, hat der Arbeitgeber das Recht, mit der Prämienzahlung in Vorleistung zu gehen, um eine Gefährdung des Versicherungsschutzes durch Verzug bei der Prämienzahlung durch die/den Beschäftigten auszuschließen.

Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564)

Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

vom 6. Dezember 2011

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen

Artikel 1

Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz - FPfZG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Durch die Einführung der Familienpflegezeit werden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Familienpflegezeit im Sinne dieses Gesetzes ist die nach § 3 förderfähige Verringerung der Arbeitszeit von Beschäftigten, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, für die Dauer von längstens 24 Monaten bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber. Die verringerte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen; bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten.

(2) § 7 des Pflegezeitgesetzes gilt entsprechend.

§ 3 Förderung

(1) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben gewährt dem Arbeitgeber auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen im Umfang der nach Nummer 1 Buchstabe b erfolgten Aufstockung des Arbeitsentgelts, wenn der Arbeitgeber

1. eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und der oder dem Beschäftigten über die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit nach § 2 Absatz 1 vorlegt, die Folgendes beinhaltet:
 - a) Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Familienpflegezeit, Name, Geburtsdatum, Anschrift und Angehörigenstatus der gepflegten Person, Dauer der Familienpflegezeit und Rückkehr der oder des Beschäftigten zu der vor Eintritt in die Familienpflegezeit geltenden oder einer höheren Wochenarbeitszeit nach dem vereinbarten Ende der Familienpflegezeit oder nach der vorherigen Beendigung der häuslichen Pflege des pflegebedürftigen nahen Angehörigen;

- b) während der Familienpflegezeit Aufstockung des monatlichen Arbeitsentgelts um die Hälfte des Produkts aus monatlicher Arbeitszeitverringerung in Stunden und dem durchschnittlichen Entgelt pro Arbeitsstunde, wobei
 - aa) die Aufstockung durch die Entnahme von Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben (§ 7b des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) oder, nach Maßgabe des § 116 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, von Arbeitszeit aus einem Arbeitszeitguthaben erfolgt, das in der Nachpflegephase (Buchstabe c) auszugleichen ist;
 - bb) monatliche Arbeitszeitverringerung die Differenz zwischen der arbeitsvertraglichen monatlichen Arbeitszeit vor Beginn der Familienpflegezeit und der arbeitsvertraglichen monatlichen Arbeitszeit während der Familienpflegezeit ist;
 - cc) durchschnittliches Entgelt pro Arbeitsstunde das Verhältnis des regelmäßigen Gesamteinkommens ausschließlich der Sachbezüge der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Familienpflegezeit zur arbeitsvertraglichen Gesamtstundenzahl der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Familienpflegezeit ist; bei einem weniger als zwölf Monate vor Beginn der Familienpflegezeit bestehenden Beschäftigungsverhältnis verkürzt sich der der Berechnung zugrunde zu legende Zeitraum entsprechend;
 - dd) als Arbeitszeit vor Beginn der Familienpflegezeit auch eine höhere als die tatsächlich vor Beginn der Familienpflegezeit geleistete Arbeitszeit zugrunde gelegt werden kann, wenn für die Nachpflegephase eine Arbeitszeit mindestens in derselben Höhe vereinbart wird;
 - ee) für die Berechnung des durchschnittlichen Entgelts pro Arbeitsstunde Mutterschutzfristen sowie die Einbringung von Arbeitsentgelt in und die Entnahme von Arbeitsentgelt aus Wertguthaben außer Betracht bleiben;
 - c) im Anschluss an die Familienpflegezeit bis zum Ausgleich des Wert- oder Arbeitszeitguthabens (Nachpflegephase)
 - aa) Ausgleich des Wertguthabens in der Weise, dass bei jeder Entgeltabrechnung derjenige Betrag einbehalten wird, um den das Arbeitsentgelt in dem entsprechenden Zeitraum während der Familienpflegezeit nach Maßgabe von Buchstabe b aufgestockt wird, oder
 - bb) Ausgleich des Arbeitszeitguthabens in der Weise, dass in jedem Monat die monatlich während der Familienpflegezeit entnommene Arbeitszeit nachgearbeitet wird;
2. die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen der oder des Beschäftigten durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachweist; bei in der privaten Pflegepflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen muss ein entsprechender Nachweis erbracht werden und
 3. eine Bescheinigung nach § 4 Absatz 5 über das Bestehen einer Familienpflegezeitversicherung vorlegt oder einen Antrag auf Aufnahme der oder des Beschäftigten in eine vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben abgeschlossene Gruppenversicherung stellt.
- (2) Aufstockungsbeträge, die über das in Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b bestimmte Maß hinausgehen, stehen der Förderfähigkeit nach Absatz 1 nicht entgegen, wenn das am Ende der Familienpflegezeit auszugleichende Wertguthaben das 24-Fache des Aufstockungsbetrags nach Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b nicht übersteigt.

- (3) Der Anspruch nach Absatz 1 verringert sich um Prämienzahlungen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben an den Versicherer der Familienpflegezeitversicherung.
- (4) Nimmt der Arbeitgeber ein Darlehen nach Absatz 1 in Anspruch, hat er dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben unverzüglich jede Änderung in den Verhältnissen, die für den Anspruch nach Absatz 1 erheblich sind, mitzuteilen, insbesondere eine vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit.
- (5) Tritt ein anderer Inhaber nach § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis der oder des Beschäftigten ein, tritt er zugleich in die Rechte und Pflichten aus dem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Darlehensverhältnis zwischen dem bisherigen Arbeitgeber und dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein.
- (6) Für dieselbe pflegebedürftige Person kann eine weitere Familienpflegezeit erst nach dem Ende der Nachpflegephase gefördert werden.

§ 4

Familienpflegezeitversicherung

- (1) Die Familienpflegezeitversicherung ist eine nach § 11 zertifizierte Vereinbarung in deutscher Sprache, mit der sich der Versicherer verpflichtet, im Falle des Todes sowie der Berufsunfähigkeit der oder des Beschäftigten eine Leistung in der Höhe zu erbringen, in der das Wertguthaben infolge der Familienpflegezeit nach Maßgabe von § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b noch nicht ausgeglichen ist. Die Versicherung wird von der oder dem Beschäftigten, dem Arbeitgeber oder dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben auf die Person der oder des Beschäftigten für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase geschlossen. Die Versicherungsprämie ist unabhängig vom Geschlecht, Alter und Gesundheitszustand der versicherten Person zu berechnen. Eine Risikoprüfung findet nicht statt.
- (2) 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. Eine versicherte Person gilt als berufsunfähig, wenn sie mehr als 180 Tage ununterbrochen pflegebedürftig oder infolge Krankheit, Körperverletzung oder mehr als altersentsprechenden Kräfteverfalls außerstande gewesen ist, ihre zuletzt ausgeübte Tätigkeit auszuüben.
- (3) Ist die oder der Beschäftigte Versicherungsnehmer, ist dem Arbeitgeber ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen. Der Versicherer muss sich zudem verpflichten, den Arbeitgeber über eine nicht rechtzeitig gezahlte Erstprämie nach § 37 des Versicherungsvertragsgesetzes und die Bestimmung einer Zahlungsfrist nach § 38 Absatz 1 des Versicherungsvertragsgesetzes in Textform zu informieren und ihm eine Zahlungsfrist von mindestens einem Monat einzuräumen.
- (4) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben kann durch schriftliche Anzeige an den Versicherer den Übergang des Bezugsrechts des Arbeitgebers bis zur Höhe der von ihm gewährten Leistungen auf sich bewirken. Der Versicherer hat das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben über nicht rechtzeitig gezahlte Erstprämien nach § 37 des Versicherungsvertragsgesetzes und zum Zeitpunkt des Eingangs der Mitteilung laufende und nach Eingang der Mitteilung bestimmte Zahlungsfristen nach § 38 Absatz 1 des Versicherungsvertragsgesetzes in Textform zu informieren und ihm eine Zahlungsfrist von mindestens einem Monat einzuräumen.
- (5) Der Versicherer hat dem Versicherungsnehmer zu bescheinigen, dass eine dieser Vorschrift entsprechende Versicherung besteht.
- (6) Ein Anspruch auf Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung gegen den Arbeitgeber oder das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben besteht nicht.

§ 5 Ende der Förderfähigkeit

(1) Die Förderfähigkeit der Familienpflegezeit endet mit dem Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall mindestens einer Voraussetzung für den Anspruch nach § 3 Absatz 1 folgt, spätestens jedoch nach 24 Monaten. Satz 1 gilt auch dann, wenn die oder der Beschäftigte den Mindestumfang der wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne von § 2 Absatz 1 aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen unterschreitet; die Unterschreitung des Mindestumfangs der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund der Einführung von Kurzarbeit lässt die Förderfähigkeit unberührt.

(2) Der oder die Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Beendigung der häuslichen Pflege des nahen Angehörigen unverzüglich mitzuteilen.

§ 6 Rückzahlung des Darlehens

(1) Die Rückzahlung des nach § 3 gewährten Darlehens durch den Arbeitgeber erfolgt in monatlichen Raten in Höhe des nach § 12 Absatz 2 festgesetzten monatlichen Betrags jeweils spätestens zum letzten Bankarbeitstag des laufenden Monats. Die monatlichen Raten erhöhen sich um vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben für die Einbeziehung in den Gruppenversicherungsvertrag nach § 3 Absatz 1 Nummer 3 an den Versicherer zu zahlende Versicherungsprämien.

(2) Die Rückzahlung beginnt in dem Monat, der auf das Ende der Förderfähigkeit der Familienpflegezeit folgt. Bei einer Unterbrechung oder Beendigung der Entgeltaufstockung kann das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, wenn die übrigen Voraussetzungen für den Anspruch nach § 3 Absatz 1 weiterhin vorliegen, auf Antrag des Arbeitgebers den Beginn der Rückzahlung auf einen späteren Zeitpunkt, spätestens jedoch auf den 25. Monat nach Beginn der Förderung, festsetzen.

(3) Nach Beginn der Rückzahlung kann das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben auf Antrag des Arbeitgebers für Zeiten, in denen die oder der Beschäftigte Krankengeld oder Kurzarbeitergeld bezieht, die Rückzahlung ganz oder teilweise aussetzen.

§ 7 Erstattungsanspruch

(1) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben kann von der oder dem Beschäftigten Erstattung der dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlten Leistungen verlangen, wenn diese darauf zurückzuführen sind, dass die oder der Beschäftigte vorsätzlich oder grob fahrlässig der Mitteilungspflicht nach § 5 Absatz 2 nicht nachgekommen ist. Der Anspruch ist ausgeschlossen, soweit die oder der Beschäftigte die mit den zu Unrecht gezahlten Leistungen geförderten Aufstockungsbeträge nicht erhalten oder dem Arbeitgeber erstattet hat. Die zu erstattende Leistung ist durch schriftlichen Verwaltungsakt festzusetzen.

(2) Im Umfang der nach Absatz 1 erfolgten Erstattung erlischt die Rückzahlungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Im gleichen Umfang erlischt der Anspruch des Arbeitgebers gegen die Beschäftigte oder den Beschäftigten auf Ausgleich des Wertguthabens.

§ 8**Leistungen bei Nichtzahlung der Beschäftigten; Forderungsübergang**

(1) Soweit die oder der Beschäftigte ihrer oder seiner Zahlungspflicht nach § 9 Absatz 2 trotz Mahnung mit einer Fristsetzung von zwei Wochen nicht nachgekommen ist, hat der Arbeitgeber gegenüber dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Anspruch auf Erlass der Rückzahlungsforderung aus dem Darlehen nach § 6.

(2) Hat der Arbeitgeber das Darlehen nach § 3 trotz Vorliegens der dortigen Voraussetzungen nicht in Anspruch genommen, hat er unter der Voraussetzung des Absatzes 1 Anspruch auf Übernahme der von der oder dem Beschäftigten nach § 9 Absatz 2 Satz 2 zu erbringenden Ratenzahlungen durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.

(3) Der Anspruch des Arbeitgebers nach § 9 Absatz 2 geht im Umfang der erlassenen Rückzahlungsforderung nach Absatz 1 oder der Übernahme nach Absatz 2 auf das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben über.

§ 9**Arbeitsrechtliche Regelungen**

(1) Das dem Arbeitgeber vertraglich eingeräumte Recht, das Arbeitsentgelt in der Nachpflegephase teilweise einzubehalten, wird nicht dadurch berührt, dass die oder der Beschäftigte ihre oder seine Arbeitszeit verringert, auch wenn dies aufgrund anderer gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen erfolgt. Bei Kurzarbeit vermindert sich der Anspruch auf Einbehaltung von Arbeitsentgelt um den Anteil, um den die Arbeitszeit durch die Kurzarbeit vermindert ist; die Nachpflegephase verlängert sich entsprechend.

(2) Kann wegen vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ein Ausgleich des Wertguthabens durch Einbehaltung von Arbeitsentgelt nicht mehr erfolgen und erfolgt keine Übertragung des Wertguthabens auf andere Arbeitgeber nach § 7f des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, kann der Arbeitgeber, soweit er nicht durch eine Familienpflegezeitversicherung nach § 4 Absatz 1 Befriedigung erlangen kann, von der oder dem Beschäftigten einen Ausgleich in Geld verlangen. Soweit keine Aufrechnung gegen Forderungen der oder des Beschäftigten aus dem Beschäftigungsverhältnis erfolgen kann, ist der Ausgleich in den sich nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe c ergebenden Raten zu zahlen; § 6 gilt entsprechend. Der Ausgleichsanspruch erlischt, soweit keine Aufrechnung gegen Forderungen der oder des Beschäftigten aus dem Beschäftigungsverhältnis erfolgen kann und der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis mit Zustimmung der zuständigen Stelle aus Gründen, die nicht in dem Verhalten der oder des Beschäftigten liegen, gekündigt hat.

(3) Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis während der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase nicht kündigen. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitsklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle.

(4) Kann ein Ausgleich des Wertguthabens wegen Freistellung von der Arbeitsleistung nicht durch Einbehaltung von Arbeitsentgelt erfolgen, kann der Arbeitgeber von der oder dem Beschäftigten einen Ausgleich in Geld verlangen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) § 6 des Pflegezeitgesetzes gilt entsprechend.

§ 10 Weitergehende Regelungen

Andere gesetzliche oder vertragliche Regelungen zur Freistellung von der Arbeitsleistung oder Verringerung der Arbeitszeit sowie zu Wertguthaben bleiben unberührt.

§ 11 Zertifizierung

(1) Die Zertifizierung einer Familienpflegezeitversicherung nach diesem Gesetz ist die Feststellung, dass die Vertragsbedingungen des Versicherungsvertrages dem § 4 entsprechen. Es können auch Allgemeine Versicherungsbedingungen, die den Einzelverträgen zugrunde liegen, zertifiziert werden.

(2) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben entscheidet als Zertifizierungsstelle durch Verwaltungsakt über die Zertifizierung sowie über die Rücknahme und den Widerruf der Zertifizierung. Die Zertifizierungsstelle prüft weder, ob ein Versicherungsvertrag wirtschaftlich tragfähig und die Zusage des Versicherers erfüllbar ist noch ob die Vertragsbedingungen zivilrechtlich wirksam sind. Die Zertifizierungsstelle nimmt die ihr nach diesem Gesetz zugewiesenen Aufgaben nur im öffentlichen Interesse wahr.

(3) Die Zertifizierung erfolgt auf Antrag des Versicherers. Mit dem Antrag sind Unterlagen vorzulegen, die belegen, dass die Vertragsbedingungen nach § 4 zertifizierbar sind. Fehlende Angaben oder Unterlagen fordert die Zertifizierungsstelle innerhalb von drei Monaten als Ergänzungsanzeige an (Ergänzungsanforderung). Innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Ergänzungsanforderung hat der Versicherer die Ergänzungsanzeige bei der Zertifizierungsstelle zu erstatten; andernfalls lehnt die Zertifizierungsstelle den Zertifizierungsantrag ab. Die Frist nach Satz 3 ist eine Ausschlussfrist.

(4) Die Zertifizierungsstelle macht die Zertifizierung sowie den Widerruf, die Rücknahme oder den Verzicht des Versicherers durch eine Veröffentlichung des Namens und der Anschrift des Versicherers und dessen Zertifizierungsnummer im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt.

§ 12 Verfahren

(1) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben entscheidet durch Verwaltungsakt auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers über die Erbringung von Leistungen nach den §§ 3 und 8. Der Antrag wirkt vom Zeitpunkt des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen, wenn er innerhalb von drei Monaten nach deren Vorliegen gestellt wird, andernfalls wirkt er vom Beginn des Monats der Antragstellung. Mit dem Antrag sind Name und Anschrift der oder des Beschäftigten, für die oder den Leistungen beantragt werden, mitzuteilen. Für Leistungen nach den §§ 3 und 8 Absatz 2 sind dem Antrag beizufügen:

1. Entgeltbescheinigungen mit Angabe der arbeitsvertraglichen Wochenstundenzahl der letzten zwölf Monate vor Beginn der Familienpflegezeit,
2. Vereinbarung über die Familienpflegezeit,
3. Versicherungsbescheinigung nach § 4 Absatz 5 oder Antrag auf Aufnahme der oder des Beschäftigten in eine vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben abgeschlossene Gruppenversicherung und
4. Bescheinigungen über die Pflegebedürftigkeit der nahen Angehörigen der oder des Beschäftigten.

Leistungen werden nachträglich jeweils für den Kalendermonat ausgezahlt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen vorgelegen haben.

(2) Die Höhe der Darlehensraten nach § 3 wird zu Beginn der Leistungsgewährung in monatlichen Festbeträgen für die gesamte Förderdauer festgesetzt.

§ 13

Allgemeine Verwaltungsvorschriften

Zur Durchführung des Verfahrens nach § 12 kann das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

§ 14

Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 3 Absatz 4 oder
2. entgegen § 5 Absatz 2

einer dort genannten Person oder Behörde eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht.

(2) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro und in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 2 mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.

(4) Die Geldbußen fließen in die Kasse des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Diese trägt abweichend von § 105 Absatz 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen. Sie ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Absatz 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

§ 15

Aufbringung der Mittel

(1) Die für die Ausführung dieses Gesetzes erforderlichen Mittel, einschließlich der Erstattungsbeiträge an die Kreditanstalt für Wiederaufbau nach Absatz 2, trägt der Bund.

(2) Die für die Bereitstellung der Darlehen erforderlichen Mittel können dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben von der Kreditanstalt für Wiederaufbau bereitgestellt werden. In diesem Fall trägt der Bund das Ausfallrisiko und erstattet der Kreditanstalt für Wiederaufbau die Darlehensbeträge sowie die für die Bereitstellung der Mittel angefallenen Zinsen und Verwaltungskosten.

(3) Die Kreditanstalt für Wiederaufbau übermittelt dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben nach Ablauf eines Kalenderjahres eine Aufstellung über die Höhe der nach Absatz 2 bereitgestellten Darlehensbeträge und der dafür angefallenen Zinsen und Verwaltungskosten.

zur Gesamtansicht bitte Doppelklick auf das nachfolgende Dokument:



Grundlage:
Gruppenversicherungsvertrag Nr. D12 110 807-1
Gruppenversicherte: Cardif Lebensversicherung, Zweigfiliederlassung für Deutschland der
Cardif Assurance Vie, S.A.
Versicherungsnehmer: Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)

Familienpflegezeitversicherung Anmeldung zum Gruppenversicherungsvertrag

Über den Gruppenversicherungsvertrag zu versichernde Person	
Anrede/ Titel/Vorname <input type="checkbox"/> Frau <input type="checkbox"/> Herr	Geburtsdatum
Name	
Straße, Nr., PLZ, Ort	
<p>Nach § 4 des Gesetzes über die Familienpflegezeit (FPfZG) ist eine Anmeldung zur Familienpflegezeitversicherung Voraussetzung für die Gewährung der Familienpflegezeit im Sinne des FPfZG. Der Versicherungsnehmer des Gruppenversicherungsvertrages meldet hiermit die o.g. versicherte Person durch Unterzeichnung dieser Anmeldung zum Gruppenversicherungsvertrag der Familienpflegezeitversicherung an.</p>	
Arbeitgeber der zu versichernden Person	
Firmenname	
Straße, Nr., PLZ, Ort	
Versicherte Risiken	
Tod und Berufsunfähigkeit	
Beginn des Versicherungsschutzes	
Der Versicherungsschutz beginnt mit dem ersten Tag der Familienpflegezeit der versicherten Person	
Vereinbarte Dauer der Familienpflegezeit (Pflegephase <u>ausschließlich</u> Nachpflegephase)	
_____ Monate	
Versicherungssumme zu Beginn der Familienpflegezeit (Monatlicher Aufstockungsbetrag inkl. Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung)	
_____ €	
Monatsbeitrag	
Während der Familienpflegezeit: Der Monatsbeitrag während der Pflegezeit beträgt jeweils 1,99 % des jeweiligen monatlichen Aufstockungsbetrages inklusive Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung.	
Während der Nachpflegephase: Der Monatsbeitrag während der Nachpflegephase beträgt jeweils 1,99 % des jeweiligen monatlichen Rückzahlungsbetrages inklusive Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung. Während einer Stundung der Rückzahlung oder Zeiten von Kurzarbeit errechnet sich die Prämie aus dem Rückzahlungsbetrag inklusive Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung im Monat vor Beginn der Stundung oder Kurzarbeit. Die monatliche Versicherungsprämie wird vom Versicherungsnehmer an den Versicherer abgeführt.	
Hinweise zum Widerrufsrecht und Schlusserklärung der versicherten Person	
<p>1. Hinweise zum Widerrufsrecht: Als versicherte Person können Sie Ihre Erklärung zur Anmeldung zum Gruppenversicherungsvertrag Familienpflegezeitversicherung innerhalb von 30 Tagen ohne Angabe von Gründen in Textform (z. B. Brief, Fax, Email) widerrufen. Die Frist beginnt, nachdem Sie eine Kopie Ihrer Erklärung einschließlich des Merkblattes mit dieser Belehrung in Textform erhalten haben. Zur Wahrung der Widerrufsfrist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs. Der Widerruf ist zu richten an: Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, Sibille-Hartmann-Straße 2-8, 50969 Köln, Faxnummer: 0221 / 36 73 51 805, E-Mail: bklesler@batza.bund.de. Dem Versicherungsnehmer liegen die ihm zur Verfügung zu stellenden Vertragsinformationen nach § 7 Abs. 1 und 2 des Versicherungsvertragsgesetzes bereits vor. Die im Falle des elektronischen Geschäftsverkehrs speziell für diesen Vertriebsweg geltenden zusätzlichen Pflichten gemäß § 312g Absatz 1 Satz 1 BGB in Verbindung mit Artikel 246 § 3 des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuch sind erfüllt.</p>	

zur Gesamtansicht bitte Doppelklick auf das nachfolgende Dokument:



Bundesministerium
der Finanzen

POSTANSCHRIFT Bundesministerium der Finanzen, 11018 Berlin

Nur per E-Mail
Oberste Finanzbehörden
der Länder

nachrichtlich:
Bundeszentralamt
für Steuern

MDg Jörg Kraeusel
Unterabteilungsleiter IV C

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 97, 10117 Berlin

TEL. +49 (0) 30 18 682-0

E-MAIL poststelle@bmf.bund.de

DATUM 23. Mai 2012

BETREFF **Lohnsteuerliche Behandlung der Familienpflegezeit**

GZ **IV C 5 - S 1901/11/10005**

DOK **2012/0432828**

(bei Antwort bitte GZ und DOK angeben)

Mit dem Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I Seite 2564) wurde u. a. das Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz - FPfZG) beschlossen. Durch das Familienpflegezeitgesetz, mit dem zum 1. Januar 2012 die Familienpflegezeit eingeführt wurde, wird die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert. Beschäftigte (= lohnsteuerliche Arbeitnehmer), die ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden reduzieren, erhalten während der Familienpflegezeit eine Entgeltaufstockung in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt und dem Arbeitsentgelt, das sich infolge der Reduzierung der Arbeitszeit ergibt (bspw. Entgeltaufstockung auf 75 % des letzten Bruttoeinkommens, wenn ein Vollzeitbeschäftigter seine Arbeitszeit auf 50 % reduziert). Zum Ausgleich erhalten die Arbeitnehmer später bei voller Arbeitszeit weiterhin nur das reduzierte Gehalt (bspw. Entgelt in Höhe von 75 % des letzten Bruttoeinkommens bei 100 % Arbeitszeit), bis ein Ausgleich des „negativen“ Wertguthabens erfolgt ist.

Das Familienpflegezeitgesetz selbst enthält keine steuerlichen Regelungen. Gleichwohl stellen sich lohnsteuerliche Fragen zu den arbeits-/sozialrechtlichen Regelungen.

Unter Bezugnahme auf das Ergebnis einer Erörterung mit den obersten Finanzbehörden wird hierzu wie folgt Stellung genommen: