

Das neue Familienpflegezeitgesetz

Hinweise für die Praxis

Februar 2012

Das Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (Familienpflegezeitgesetz, FPfZG) ist am 1. Januar 2012 in Kraft getreten.

Kapitel 1: Konzept der Familienpflegezeit

Ziel des Gesetzes ist es, die Pflege von nahen Angehörigen für Berufstätige zu erleichtern (§ 1 FPfZG). Es soll ihnen ermöglicht werden, neben der häuslichen Pflege im Beruf mit reduzierter Stundenzahl weiter zu arbeiten und durch staatlich geförderte Aufstockung ihres Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber um bis zu 25 Prozent die eigene Lebensgrundlage zu erhalten.

Vor dem Hintergrund einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung, eines zunehmenden Fachkräftemangels und der damit einhergehenden Belastung der Sozialversicherungssysteme ist Pflege eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht einseitig auf Betriebe und Arbeitsplätze verlagert werden darf. Ein gesetzlicher Anspruch auf eine Familienpflegezeit hätte diese einseitige Belastung verstärkt. Es bewahrt daher die betriebliche Flexibilität und erweitert die Gestaltungsoptionen für pflegende Arbeitnehmer, dass dieser verhindert werden konnte.

Auch wenn das Gesetz primär als Leistungsgesetz ausgestaltet worden ist, belastet es dennoch Arbeitsplätze mit zusätzlicher Bürokratie und dehnt das Beschäftigungshindernis Kündigungsschutz aus. Der Arbeitgeber trägt darüber hinaus die wirtschaftlichen Risiken der Familienpflegezeit dann allein, wenn er das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen oder persönlichen Gründen künden muss. Das ist systematisch falsch und

muss bei einer zukünftigen Revision des Gesetzes geändert werden.

I. Kein Rechtsanspruch (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 FPfZG)

Die Durchführung der Familienpflegezeit setzt eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Der ursprünglich vorgesehene gesetzliche Rechtsanspruch hat sich im Gesetzgebungsverfahren nicht durchsetzen können und wurde schließlich aufgegeben.

II. Dauer und Umfang (§ 2 Abs. 1 FPfZG)

Die Familienpflegezeit unterteilt sich in Pflege- und Nachpflegephase. Das Familienpflegezeitgesetz beschränkt die Dauer der Pflegephase auf max. 24 Monate. Während dieser Pflegephase kann der Arbeitnehmer seine Wochenarbeitszeit auf bis zu 15 Stunden reduzieren.

§ 2 berücksichtigt auch Arbeitszeitmodelle mit unregelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten. Diese stehen der für die Familienpflegezeit vorausgesetzten Mindestarbeitszeit dann nicht entgegen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreitet.

Da während der Pflegephase eine Gehaltsaufstockung durch den Arbeitgeber erfolgt, findet nach Abschluss der Pflegephase eine sogenannte Nachpflegephase statt. In dieser kehrt der Arbeitnehmer wieder zur alten Arbeitszeit zurück, erhält aber weiterhin nur den seines Entgelts, den er während der



Pflegephase erhalten hat zuzüglich der vom Arbeitgeber einzubehaltenden Aufstockung (§ 8 i.V.m. § 9 Abs. 2). Wird die Familienpflegezeit voll ausgeschöpft, beträgt die Gesamtdauer vier Jahre.

Bei befristet Beschäftigten ist laut Gesetzesbegründung wie bei Auszubildenden darauf zu achten, dass die Familienpflegezeit höchstens für die Hälfte der verbleibenden Laufzeit des Beschäftigungsverhältnisses vereinbart wird.

III. Aufstockung des monatlichen Arbeitsentgelts (§§ 2, 3 I Nr. 1 b FPfZG)

Das monatliche Arbeitsentgelt wird für die Dauer der Pflegephase um die Hälfte des Produkts aus monatlicher Arbeitszeitverringerung in Stunden und dem durchschnittlichen Entgelt pro Arbeitsstunde durch den Arbeitgeber aufgestockt.

Der Ausgleich erfolgt, analog der Auffüllphase, in der sog. Nachpflegephase. Diese sieht vor, dass bei voller Arbeitszeit weiterhin ein im Umfang der Lohnaufstockung reduziertes Gehalt gewährt wird.

Beispiel:

Reduziert ein Vollzeitbeschäftigter seine Arbeitszeit auf 50 Prozent erhält der Arbeitnehmer dafür während der Pflegephase von maximal zwei Jahren 75 Prozent seines Entgelts. Im Anschluss an die Pflegephase arbeitet der Arbeitnehmer dann im gleichen Zeitumfang wieder 100 Prozent bei weiterhin 75 Prozent seines Entgelts.

	Vorpflegephase	Pflegephase	Nachpflegephase
Arbeitszeit	100 %	50 %	100 %
Entgelt	100 %	75 %	75 %
Differenz	-	- 25 %	+ 25 %

Abweichend davon kann gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 b) dd) eine höhere als die vor Vereinbarung der Familienpflegezeit geltende Arbeitszeit zu Grunde gelegt werden. Dies bewirkt eine Erhöhung des Aufstockungsbetrages. Voraussetzung hierfür ist aber, dass diese erhöhte Arbeitszeit auch für die Nachpflegephase gilt.

IV. Refinanzierung durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (§§ 3, 12 FPfZG)

Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern während der Pflegephase das Arbeitsentgelt aufstocken, haben die Möglichkeit, diese Vorschussleistung durch ein zinsloses Bundesdarlehen zu refinanzieren. Um die staatliche Förderung zu erlangen, muss der Arbeitgeber gemäß § 12 Abs. 1 einen schriftlichen Antrag beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) stellen (www.familien-pflege-zeit.de). Es handelt sich dabei um das frühere Bundesamt für Zivildienst, welches aufgrund frei werdender Kapazitäten in Folge des Wegfalls des Zivildienstes künftig für die Familienpflegezeit zuständig sein wird.

Der Antrag auf Gewährung eines zinslosen Darlehens 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, § 12 Abs. 1. Die Auszahlung erfolgt in monatlichen Festbeträgen nachträglich jeweils für den Kalendermonat, in dem die Anspruchsvoraussetzungen vorgelegen haben, § 12 Abs. 2.

Um die Förderfähigkeit nachzuweisen, muss der Arbeitgeber seinen Antrag um folgende Unterlagen ergänzen:

- Familienpflegezeitvereinbarung
- Beleg der Entgeltdaten und Aufstockung
- Nachweis der Pflegebedürftigkeit des Angehörigen
- Versicherungsnachweis

Sind die Voraussetzungen des § 3 erfüllt, hat der Arbeitgeber gegenüber dem BAFzA einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen im Umfang der gewährten Aufstockung. Die Höhe des Aufstockungsbetrages wird durch Bescheid verbindlich festgesetzt.

Pflegezeitmodelle außerhalb des nach § 2 Abs. 1 beschriebenen Umfangs (z.B. 36 Monate Pflegephase) sind nicht förderfähig und



fallen damit nicht unter den Anwendungsbereich dieses Gesetzes.

V. Absicherung der Aufstockung (§ 4 FPfZG)

Der Arbeitnehmer ist gemäß § 4 FPfZG verpflichtet, sich für die gesamte Dauer der Familienpflegezeit in einer speziellen Familienpflegezeitversicherung zu versichern. Die Versicherungspflicht besteht sowohl für die Pflegephase als auch für die Nachpflegephase.

Die Familienpflegezeitversicherung sichert den Fall ab, dass der Arbeitnehmer wegen Todes oder Berufsunfähigkeit nicht in der Lage ist, die ihm während der Pflegephase gezahlten Gehaltsvorauszahlungen zurückzuzahlen.

Kapitel 2: Anforderungen an die Familienpflegezeit

Die Familienpflegezeit nach dem FPfZG und die damit zusammenhängende Finanzierung durch das BAFzA knüpft an eine Reihe von Voraussetzungen an, die insbesondere bei Abschluss der Familienpflegezeitvereinbarung zu beachten sind.

I. Begrifflichkeiten

Die mit der Familienpflegezeit im Zusammenhang stehenden Begriffsbestimmungen ergeben sich durch den Verweis in § 2 Abs. 2 FPfZG aus dem im Juli 2008 in Kraft getretenen Pflegezeitgesetz (PflegeZG).

1. Berechtigter Personenkreis (§ 2 Abs. 2 FPfZG i.V.m. § 7 Abs. 1 PflegeZG)

Der Kreis der zur Familienpflegezeit berechtigten Personen bestimmt sich demzufolge nach § 7 PflegeZG. Berechtigt, eine Vereinbarung über die Familienpflegezeit zu vereinbaren, sind demnach Beschäftigte. Das sind nach Abs. 1:

- Arbeitnehmer,
- zur Berufsbildung Beschäftigte
- arbeitnehmerähnliche Personen.
- in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte

Das PflegeZG erfasst nicht nur Auszubildende, sondern alle zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten; dazu gehören nach h. M. auch Volontäre, Personen in der Weiterbildung oder Praktikanten.

Beantragt ein Auszubildender Familienpflegezeit, stellt sich die Frage, ob sich sein Ausbildungsverhältnis entsprechend verlängert. Eine dem des § 4 Abs. 1 PflegeZG, vergleichbare Regelung, nach der die Pflegezeit nicht auf die Ausbildungszeit angerechnet werden darf, beinhaltet das FPfZG nicht. Die Gesetzesbegründung enthält allein den Hinweis darauf, dass die Reduzierung der Arbeitszeit durch die Familienpflegezeit der Erreichung des Ausbildungsziels nicht entgegenstehen darf. Bei der schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Auszubildenden ist zudem zu beachten, dass die Familienpflegezeit höchstens für die Hälfte der verbleibenden Laufzeit des Ausbildungsverhältnisses vereinbart wird, damit ein Ausgleich noch während der Dauer der Ausbildungszeit erfolgen kann. Dasselbe gilt für befristet Beschäftigte.

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

Der Kreis der nahen Angehörigen erfasst:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner in eheähnlicher Gemeinschaft,
- Geschwister, Kinder, Adoptivkinder, Pflegekinder, eigene oder des Lebenspartners und Enkelkinder.

3. Pflegebedürftigkeit (§ 2 Abs. 2 FPfZG i.V.m. § 7 Abs. 4 PflegeZG)

Ob der nahe Angehörige pflegebedürftig ist, richtet sich nach den §§ 14, 15 SGB XI. Danach ist pflegebedürftig, wer 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 der Hilfe bedarf.



Nachweis der Pflegebedürftigkeit (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 FPfZG)

Ein Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen i.S.d. § 3 Abs. 1 Nr. 2 muss durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachgewiesen werden. Für in der privaten Pflegeversicherung versicherte Pflegebedürftige muss ein entsprechender Nachweis erbracht werden.

Um eine rasche Bearbeitung des Antrags auf Feststellung der Pflegebedürftigkeit zu gewährleisten, wurde § 18 Abs. 3 SGB XI entsprechend ergänzt.

II. Familienpflegezeitvereinbarung (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 a) bis c) FPfZG)

Ist der Arbeitgeber mit der Familienpflegezeit einverstanden, wird eine Vereinbarung zur Familienpflegezeit abgeschlossen. Diese muss schriftlich erfolgen und die folgenden, vom Gesetz vorgeschriebenen Angaben enthalten:

- Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Familienpflegezeit (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 a)
- Verteilung der Arbeitszeit während der Pflegephase (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 a)
- Name, Geburtsdatum, Anschrift und Angehörigenstatus der zu pflegenden Person (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 a)
- Dauer der Familienpflegezeit (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 a)
- Rückkehr des Arbeitnehmers zu der vor Eintritt in die Familienpflegezeit geltenden oder einer höheren Wochenarbeitszeit nach Ende der Familienpflegezeit bzw. nach der vorherigen Beendigung der häuslichen Pflege des pflegebedürftigen Angehörigen (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 a).
- Aufstockung des monatlichen Arbeitsentgelts in Stunden und das durchschnittliche Arbeitsentgelt pro Arbeitsstunde (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b)

- Gemäß § 3 I Nr. 1 c) muss die Vereinbarung darüber hinaus festlegen, dass der Ausgleich eines durch die Aufstockung entstehenden „negativen“ Wertguthabens auf die Weise erfolgen soll, dass im Anschluss an die Familienpflegezeit vom Arbeitgeber bei jeder Entgeltabrechnung derjenige Betrag zu Gunsten des Wertguthabens einbehalten wird, um den während der Familienpflegezeit in dem entsprechenden Zeitraum das Entgelt aufgestockt wurde und die Nachpflegephase erst mit dem Ausgleich des Wertguthabens endet. Mit dieser Regelung soll der Vorschusscharakter der Gehaltsaufstockung verdeutlicht werden und auf diese Weise sicherstellen, dass unter den Beteiligten Klarheit über die Modalitäten des Wertguthabenausgleichs besteht.

Mit diesen gesetzlichen Anforderungen an die schriftliche Vereinbarung wird sichergestellt, dass sich der für die Berechnung des Aufstockungsbetrags notwendige Umfang der Arbeitszeitreduzierung bestimmen lässt. Zum anderen soll klargestellt werden, dass die Rückkehr zum alten Beschäftigungsumfang nicht nur zum Ende der vereinbarten Familienpflegezeit erfolgen muss, sondern auch, wenn die Familienpflegezeit vorzeitig wegen Beendigung der häuslichen Pflege des pflegebedürftigen Angehörigen endet.

III. Verwendung von Wertguthaben (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b) aa) FPfZG)

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Einrichtung eines Wertguthabens zur Durchführung der Familienpflegezeit ist mangels Rechtsanspruchs nicht vorgesehen. Entscheidet sich der Arbeitgeber aber für das Modell der Familienpflegezeit, sind Wertguthaben zwingende Voraussetzung für die Finanzierung. Förderfähig ist die Aufstockung nur insoweit, als sie durch die Entnahme von Arbeitsentgelt aus einem „negativen“ Wertguthaben (§ 7b SGB IV) erfolgt, das nach Beendigung der Familienpflegezeit in der Nachpflegephase auszugleichen ist.



1. Entnahme des Aufstockungsbetrages (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b) aa) FPfZG)

Wertguthaben können zur Finanzierung von gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Freistellungsansprüchen genutzt werden. Dabei besteht die Möglichkeit, das Konto unmittelbar vor oder nach einer Freistellungsphase mit dem für die Finanzierung notwendigen Guthaben auszustatten. Gängige Praxis ist, die Wertguthaben im Vorfeld der Freistellung zu erarbeiten und damit die nötige Finanzausstattung für die Freistellungsphase zu schaffen.

Der Gesetzgeber verwendet dabei den Begriff „Wertguthaben“ im Sinne des § 7d SGB IV, nach dem Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben zu führen sind. Unter dem ebenfalls in § 3 Abs. 1 Nr. 1 b) aa) genannten Begriff „Arbeitszeitguthaben“ sind solche Wertguthaben gemeint, die in Arbeitszeit geführt werden und auf einer Wertguthabenvereinbarung im Sinne der Übergangsvorschrift des § 116 Abs. 1 SGB IV beruhen. Arbeitszeitkonten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit im Betrieb können demzufolge nicht genutzt werden, um eine Familienpflegezeit im Sinne des FPfZG zu organisieren.

Zur Gestaltung einer geförderten Familienpflegezeit sind damit folgende Konstellationen denkbar:

- a) Das Wertguthaben entwickelt sich ab Beginn der Freistellungsphase „ins Minus“. Es handelt sich um ein neu für die geförderte Familienpflegezeit vereinbartes Wertguthaben ohne vorherige Ansparphase (Regelfall der im FPfZG vorgesehenen Förderung).
- b) Aus einem bereits vorhandenen „positiven“ Wertguthaben wird für die Zeit der Freistellung Arbeitsentgelt entnommen. Sobald es sich durch die Entnahme „ins Minus“ entwickelt, handelt es sich um eine förderfähige Familienpflegezeit.

Die Förderfähigkeit einer Familienpflegezeit ist nach der Gesetzesbegründung nicht

dadurch ausgeschlossen, dass bereits ein „positives“ Wertguthaben besteht. Zur Förderfähigkeit genügt es, ein neues „negatives“ Wertguthaben zu begründen

Das Wertguthaben muss nach Abschluss der Pflegephase in der Nachpflegephase ausgeglichen werden, und zwar so, dass bei jeder Gehaltsabrechnung derjenige Betrag einbehalten wird, um den das Arbeitsentgelt der Familienpflegezeit aufgestockt wurde.

Die Darlehensauszahlung erfolgt monatlich in Höhe der zulasten des „negativen“ Wertguthabens geleisteten Aufstockung des Arbeitsentgelts durch die Arbeitgeber.

2. Entnahme des Sozialversicherungsbeitrags

Nach § 7 d SGB IV sind Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Daraus folgt, dass der Aufstockungsbetrag den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag umfassen muss.

IV. Berechnung des Aufstockungsbetrages (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b) FPfZG)

Die vereinbarte Aufstockung muss so ausgestaltet sein, dass sie die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt – mit Ausnahme der Sachbezüge und sonstigen geldwerten Vorteilen – und dem Arbeitsentgelt, das sich infolge der Reduzierung der Arbeitszeit ergibt, abdeckt.

1. Berechnung des bisherigen monatlichen Entgelts

Maßgeblich für die Berechnung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts ist das in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt in die Familienpflegezeit erzielte regelmäßige Arbeitsentgelt.

Nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gehören nicht ständig in demselben Umfang anfallende Prämien, Zulagen und Einmalzahlungen, Entgelte für Mehrarbeitsstunden beziehungsweise -zuschläge und unregelmäßig



anfallende Entgeltbestandteile. Zu berücksichtigen sind demzufolge laufend gezahlte Entgeltbestandteile und Jahressonderzahlungen. Gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 b ee) bleiben Mutterschutzfristen, Einbringung von Arbeitsentgelt und Entnahmen aus Wertguthaben bei der Berechnung des durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelts außer Betracht.

Zulagen gehören zum regelmäßigen Arbeitsentgelt, 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. Hierzu können zum Beispiel gehören Schmutzzulagen, Leistungs- und Erschwerniszulagen, Zulagen für Rufbereitschaft.

Durch die Beschränkung des für die Aufstockung berücksichtigungsfähigen Entgelts soll im Hinblick auf die in der Nachpflegephase bestehende Verpflichtung zum Ausgleich des „negativen“ Wertguthabens sichergestellt werden, dass sich die Aufstockung nur auf solche Entgeltbestandteile bezieht, deren Bezug auch in der Nachpflegephase zu erwarten ist.

Bei Beantragung eines zinslosen Darlehens sind die Entgeltbescheinigungen mit Angabe der arbeitsvertraglichen Wochenstundenzahl der letzten zwölf Monate vor Beginn der Familienpflegezeit beizufügen.

2. Formeln zur Berechnung des Aufstockungsbetrages

Für die Berechnung des Aufstockungsbetrages ist das im ersten Monat der Familienpflegezeit erzielte Entgelt maßgebend. Eine Dynamisierung des errechneten Aufstockungsbetrages ist nicht vorgesehen. Eventuelle Veränderungen, etwa durch einen Tarifabschluss während der Familienpflegezeit, werden somit bei der Berechnung des Aufstockungsbetrages nicht berücksichtigt. Entgelterhöhende Tarifabschlüsse erhöhen jedoch das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt, das sich infolge der Verringerung der Arbeitszeit ergibt.

Damit bleibt die Höhe des Betrages für die Aufstockung während der Laufzeit der Familienpflegezeit konstant.

Der monatliche Aufstockungsbetrag berechnet sich nach folgenden Formeln:

Arbeitszeit nach Wochenstunden:

– wenn die Arbeitszeit nach Wochenstunden bemessen ist – wie folgt:

$$\frac{(\text{Wochenstunden vor FPZ} - \text{Wochenstunden während FPZ}) \times \text{Gesamteinkommen der letzten 12 Monate}}{\text{Gesamtstunden in den letzten 12 Monaten}} \times 13/3 \times 1/2$$

Dabei wird ein Monat mit $52/12 = 13/3$ Wochen zugrunde gelegt.

Arbeitszeit nach Stunden pro Monat:

$$\frac{(\text{Wochenstunden vor FPZ} - \text{Wochenstunden während FPZ}) \times \text{Gesamteinkommen der letzten 12 Monate}}{\text{Gesamtstunden in den letzten 12 Monaten}} \times 1/2$$

3. Sonderfälle

§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b) ermöglicht eine Berechnung des Aufstockungsbetrags auch in Sonderfällen.

Dies gilt insbesondere,

- wenn in den letzten zwölf Monaten die Arbeitszeit bereits einmal oder mehrfach geändert wurde
- wenn der Arbeitnehmer noch keine zwölf Monate im Betrieb tätig ist
- wenn die Familienpflegezeit sich nahtlos an Arbeitszeitreduzierungen z. B. aufgrund von Elternzeit oder Pflegezeit, die ohne Familienpflegezeit wieder in eine erhöhte Arbeitszeit gemündet hätten, anschließen soll. Hier kann nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 b) dd) als Ausgangswert diejenige Arbeitszeit zugrunde gelegt werden, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Nachpflegephase vereinbart wurde.



- wenn vor der Familienpflegezeit Beschäftigungszeiten mit einem außergewöhnlichen Verhältnis von Arbeitszeit zu ausbezahlem Arbeitsentgelt liegen, die das durchschnittliche Entgelt pro Arbeitsstunde verfälschen würden. Dies ist während der Mutterschutzfristen sowie bei der Einbringung von Arbeitsentgelt in und der Entnahme von Arbeitsentgelt aus Wertguthaben (zum Beispiel während Familienpflegezeiten und Nachpflegephasen) der Fall. Die Mutterschutzfristen bleiben daher nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 b) ee) außer Betracht. Im Übrigen ist das Arbeitsentgelt rechnerisch um die Einbringungen in oder die Entnahmen aus dem Wertguthaben zu erhöhen oder zu verringern.

4. Zusätzliche Entgeltaufstockung (§ 3 Abs. 2 FPfZG)

Gewährt der Arbeitgeber zusätzliche Aufstockungsbeträge, die über den in § 3 Abs. 1 b) beschriebenen Umfang hinausgehen, kann er insoweit keine Leistungen des BAFzA beanspruchen. Sie können demnach als Zuschussleistung des Arbeitgebers gewährt oder einem weiteren „positiven“ Wertguthaben entnommen werden.

5. Kurzarbeit

Die Aufstockung bleibt bei einer weiteren Reduzierung der Arbeitszeit infolge von Kurzarbeit unverändert. Für den durch die Kurzarbeit entstehenden weiteren Entgeltausfall kann Kurzarbeitergeld beantragt werden.

VI. Vertretung des Arbeitnehmers

Gemäß § 10 Abs. 5 gilt für die Familienpflegezeit § 6 PflegeZG entsprechend. Der Arbeitgeber kann einen Vertreter befristet einstellen. In der Familienpflegezeit liegt dann ein sachlicher Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG (§ 6 Abs. 1 PflegeZG). Den befristeten Arbeitsvertrag kann der Arbeitgeber, z.B. im Falle der vorzeitigen Beendigung der Pflegephase, mit der Einhaltung einer 2-Wochen-Frist nach § 6 Abs. 3 PflegeZG kündigen.

VII. Ende der Förderfähigkeit (§ 5 FPfZG)

Die Förderfähigkeit endet mit dem Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall mindestens einer Voraussetzung des § 3 Abs. 1 folgt, spätestens jedoch nach 24 Monaten.

Die Förderfähigkeit endet ebenfalls, wenn der Arbeitnehmer den nach § 2 Abs. 1 vorgeschriebenen Mindestumfang der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen unterschreitet.

Hiervon ausgenommen ist die Unterschreitung des Mindestumfangs infolge der Einführung von Kurzarbeit. Diese lässt die Förderfähigkeit unberührt. Die Aufstockung bleibt bei einer weiteren Reduzierung der Arbeitszeit infolge von Kurzarbeit unverändert. Für den durch die Kurzarbeit entstehenden weiteren Entgeltausfall kann Kurzarbeitergeld beantragt werden.

Wird in der Nachpflegephase die Arbeitszeit verringert, auch aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen, hat dies keinen Einfluss auf die Höhe des Einbehaltungsbetrages durch den Arbeitgeber. Bei Einführung von Kurzarbeit mindert sich dagegen der Wertausgleichsanspruch entsprechend anteilig. Die Nachpflegephase verlängert sich dann entsprechend.

VIII. Vorzeitige Beendigung

Die Förderfähigkeit der Familienpflegezeit endet vorzeitig, wenn mindestens einer der gesetzlichen Voraussetzung der Förderfähigkeit wegfällt oder der Mindestumfang der wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen unterschritten wird. Damit endet auch die Familienpflegezeit.

Das Gesetz regelt für den Fall der vorzeitigen Beendigung nur die Fälligkeit der Darlehensrückzahlung (§ 5). Darüber hinaus muss die Familienpflegezeitvereinbarung zwingend enthalten, dass der Arbeitnehmer auch vorzeitig an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann. Nicht geregelt ist jedoch, ob es für die



Arbeitsaufnahme bei vorzeitiger Beendigung eine Übergangsfrist gibt. Auch wenn der Arbeitgeber dem zur Vertretung eingestellten Arbeitnehmer mit der Einhaltung einer 2-Wochen-Frist kündigen kann, ist eine Übergangsfrist sinnvoll.

Denkbar ist, die Übergangsfrist an das Ende der Förderfähigkeit zu knüpfen. Dies würde bedeuten, dass der Arbeitnehmer mit dem Ablauf des zweiten Monats nach Eintritt der vorzeitigen Beendigung zur ursprünglichen Arbeitszeit an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt. Diese Lösung ist sachgerecht, da sowohl Arbeitgeber und Arbeitnehmer die vorzeitige Rückkehr organisieren können und der Arbeitnehmer die Förderung noch bis zum Ablauf der zwei Monate bezieht.

Diese Übergangsfrist sollte dann in die Familienpflegezeitvereinbarung für den Fall der vorzeitigen Beendigung mit aufgenommen werden.

IX. Rückzahlung des Darlehens (§ 6 FPfZG)

Mit dem Ende der Förderfähigkeit bzw. mit Ablauf der vereinbarten Pflegephase wird die Rückzahlung des Darlehens fällig.

Die Rückzahlung des nach § 3 gewährten Darlehens durch den Arbeitgeber erfolgt gemäß § 6 Abs. 1 in monatlichen Raten. Die Höhe der Darlehensraten wird gemäß § 12 Abs. 2 vom BAFzA zu Beginn der Leistungsgewährung in monatlichen Festbeträgen für die gesamte Förderdauer festgesetzt und hat spätestens zum letzten Bankarbeitstag des laufenden Monats zu erfolgen.

Sie erhöhen sich um die vom BAFzA für die Einbeziehung in den Gruppenversicherungsvertrag nach § 3 Abs.1 Nr. 3 an den Versicherer zu zahlende Versicherungsprämien.

Nach § 6 Abs. 2 beginnt die Rückzahlung in dem Monat, der auf das Ende der Förderfähigkeit der Familienpflegezeit folgt.

Endet die Familienpflegezeit, so ist der Arbeitgeber nach § 5 gegenüber dem BAFzA zur Rückzahlung des monatlichen Darlehens

auch dann verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer ihm gegenüber von der Arbeitsleistung (beispielsweise wegen der Geltendmachung von Pflegezeit) freigestellt wird. In diesen Fällen kann ein Ausgleich des Wertguthabens nicht durch Einbehalt von Entgelt erfolgen. § 9 Abs. 4 stellt daher sicher, dass in diesen Fällen der Ausgleich vom Arbeitnehmer in monatlichen Raten verlangt werden kann.

Nach Beginn der Rückzahlung kann das BAFzA nach § 6 Abs. 3 auf Antrag des Arbeitgebers für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer Krankengeld bezieht, die Rückzahlung ganz oder teilweise aussetzen.

X. Mitteilungspflichten (§§ 3 Abs. 4, 5 Abs. 2, 14 FPfZG)

Um Überzahlungen des Bundesamtes als Darlehensgeber zu vermeiden, sieht § 3 Abs. 4 umfangreiche Mitteilungspflichten des Arbeitgebers vor. Dieser ist verpflichtet, das BAFzA unverzüglich über jede Änderung der Verhältnisse des Arbeitnehmers zu unterrichten, die für den Darlehensanspruch von Bedeutung sind. Dies gilt insbesondere für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Familienpflegezeit, § 5 Abs. 2. Die Missachtung der Mitteilungspflichten ist gemäß § 14 bußgeldbewährt. Ordnungswidrigkeiten können demzufolge mit einem Bußgeld bis zu maximal 5.000 EUR geahndet werden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Beendigung der häuslichen Pflege oder der Pflege des nahen Angehörigen unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen. Ordnungswidrigkeiten können in diesem Fall mit einer Geldbuße von bis zu 1.000 EUR geahndet werden. Werden durch die Nichteinhaltung der Mitteilungspflichten unrechtmäßige Zahlungen des BAFzA bewirkt, kann dieses vom Arbeitnehmer Erstattung der dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlten Leistungen verlangen (§ 7 Abs. 1).

XI. Mehrmalige Inanspruchnahme der Familienpflegezeit (§ 3 Abs. 6 FPfZG)

Die mehrmalige Inanspruchnahme der Familienpflegezeit für dieselbe pflegebedürftige



Person ist - im Gegensatz zur Pflegezeit nach dem PflegeZG – grundsätzlich möglich. Dies ergibt sich im Umkehrschluss aus § 3 Abs. 6. Dieser sieht vor, dass die Förderung einer weiteren Familienpflegezeit für denselben Angehörigen erst dann möglich ist, wenn die Nachpflegephase abgeschlossen ist und das negative Wertguthaben vollständig ausgeglichen wurde. Der Arbeitnehmer muss jedoch in diesem Fall erneut eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber schließen.

XII. Kombination von Familienpflegezeit und Pflegezeit

Im Anschluss an die Familienpflegezeit kann der Arbeitnehmer Pflegezeit nach dem PflegeZG in Anspruch nehmen.

Diese kann auch dann in Anspruch genommen werden, wenn die Nachpflegephase noch nicht abgeschlossen ist. § 3 Abs. 6 schließt nur die Möglichkeit einer weiteren Familienpflegezeit vor Abschluss der Nachpflegephase aus. Verlangt der Arbeitnehmer die nach dem PflegeZG mögliche vollständige Freistellung, findet jedoch § 9 Abs. 4 Anwendung mit der Folge, dass die Inanspruchnahme der Pflegezeit während der Nachpflegephase keine Auswirkung auf die Ausgleichspflicht des Arbeitnehmers hat. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall gegenüber dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Ausgleich in Geld. Dieser Ausgleich ist nach § 9 Abs. 2 in monatlichen Raten zu zahlen.

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer in der Nachpflegephase nach dem PflegeZG seine Arbeitszeit verringert, sieht § 9 Abs. 1 vor, dass das dem Arbeitgeber vertraglich eingeräumte Recht, das Arbeitsentgelt teilweise einzubehalten, davon unberührt bleibt und die Nachpflegephase sich nicht verlängert. Eine Ausnahme sieht das Gesetz nur für den Fall der Kurzarbeit vor.

Die Kombination von Pflegezeit nach § 3 PflegeZG ist vor dem Hintergrund der neuesten BAG-Rechtsprechung allerdings nur einmal möglich. Mit Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach § 3 PflegeZG hat der Arbeit-

nehmer einen weiteren Anspruch für den gleichen Angehörigen verwirkt.

Bei der Kurzzeitpflege nach § 2 PflegeZG ist der Fall einer mehrmaligen Inanspruchnahme noch nicht höchststrichterlich entschieden. In diesem Fall ist nicht ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer die Kurzzeitpflege unter den Voraussetzungen des § 2 PflegeZG mehrmals mit der Familienpflegezeit für denselben Angehörigen verbinden kann.

XIII. Betriebsübergang (§ 3 Abs. 5 FPfZG)

Im Fall eines Betriebsübergangs tritt der neue Inhaber gemäß § 3 Abs. 5 auch in die Rechte und Pflichten aus dem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Darlehensvertrag zwischen dem bisherigen Arbeitgeber und dem BAFzA ein.

XIV. Weitergehende Regelungen (§ 10 FPfZG)

Gesetzliche, arbeits- oder kollektivvertragliche Regelungen über eine Freistellung von der Arbeitsleistung oder Verringerung der Arbeitszeit sowie gesetzliche oder vertragliche Regelungen über die Verwendung von Wertguthaben aus flexiblen Arbeitszeitregelungen durch Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Familienpflegezeit werden nicht berührt. Dies gilt insbesondere für Vorschriften zur Freistellung von der Arbeitsleistung oder Verringerung der Arbeitszeit nach § 3 PflegeZG, § 15 BEEG oder § 8 TzBfG. Unberührt bleiben auch die gesetzlichen Vorschriften über die Verwendung von Wertguthaben nach § 7 c SGB IV, denen eine Vereinbarung im Sinne von § 7 b SGB IV zugrunde liegt.

Kapitel 3: Familienpflegezeitversicherung

I. Zertifizierung (§§ 11, 12 FPfZG)

Die Absicherung erfolgt durch einen vom BAFzA nach § 11 zertifizierten Versicherungsvertrag. Die Zertifizierung soll den Betroffenen die erforderliche Rechtssicherheit geben, dass die Entgeltaufstockung auch nach § 3 förderfähig ist.



§ 11 regelt demzufolge den Inhalt der Zertifizierung sowie das zugehörige Verwaltungsverfahren, § 12. Die Zertifizierung bestätigt die Übereinstimmung des Versicherungsvertrages mit den in § 4 Abs. 1 genannten Anforderungen an die Familienpflegezeitversicherung. Zertifizierungsstelle ist ebenfalls das BAFzA.

II. Gruppenversicherung

Die Versicherung kann gemäß § 4 Abs. 1 S. 2 FPfZG vom Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber oder dem BAFzA auf die Person des Pflgenden abgeschlossen werden. Aus Vereinfachungsgründen kann diese auch als Gruppenversicherungsvertrag ausgestaltet sein, der auf einer rahmenvertraglichen Vereinbarung des Versicherers mit dem Arbeitgeber bzw. dem BAFzA beruht. Schließt das BAFzA eine Gruppenversicherung ab, kann der Arbeitgeber einen Antrag auf Aufnahme des Arbeitnehmers stellen. Das BAFzA muss dem Antrag auf Aufnahme in die Gruppenversicherung entsprechen, wenn die übrigen Voraussetzungen der Darlehensgewährung nach § 3 Abs. 1 FPfZG vorliegen. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung gegen den Arbeitgeber oder das BAFzA besteht nach § 4 Abs. 6 jedoch nicht.

III. Arbeitnehmer als Versicherungsnehmer

Da aufgrund der Entgeltaufstockung die Versicherungsleistung die Aufwendungen des Arbeitgebers decken soll, ist diesem gemäß § 4 Abs. 3 ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen.

Um eine Gefährdung des Versicherungsschutzes aufgrund von Verzug mit der Prämienzahlung auszuschließen, hat der Arbeitgeber das Recht, mit der Prämienzahlung in Vorlage zu treten.

Der Versicherer hat dementsprechend den Arbeitgeber in Textform über eine nicht rechtzeitig gezahlte Prämie zu informieren und ihm eine Zahlungsfrist von mindestens einem Monat einzuräumen.

Da der Bund mit der Darlehensgewährung an den Arbeitgeber dessen Ausfallrisiko übernimmt, kann das BAFzA gemäß § 4 Abs. 4 durch schriftliche Anzeige gegenüber dem Versicherer den Übergang des Bezugs-

rechts auf sich bewirken. Dasselbe gilt für die Möglichkeit, den gefährdeten Versicherungsschutz durch Ausgleich des Prämienrückstandes zu sichern.

IV. Abzug der Versicherungsprämie

Gemäß § 3 Abs. 3 FPfZG verringert sich der Darlehensanspruch des Arbeitgebers um die Prämienzahlungen des BAFzA an den Versicherer der Familienpflegezeitversicherung. Ob diese Möglichkeit auch für den Fall besteht, dass der Arbeitgeber die Ausfallversicherung für den Arbeitnehmer abschließt, ist im Gesetz nicht geregelt.

Nicht im Gesetz geregelt ist, ob der Arbeitgeber den Aufstockungsbetrag entsprechend verringern darf, wenn er die Prämien für die Familienpflegezeitversicherung übernimmt. Da der Arbeitnehmer gemäß § 4 Abs. 6 FPfZG keinen Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung hat und insofern keinen wirtschaftlichen Nachteil erleidet, muss eine entsprechende Vereinbarung möglich sein. Diese sollte im Rahmen der schriftlichen Familienpflegezeitvereinbarung aufgenommen werden. Wenn der Arbeitnehmer die Prämie für die Gruppenversicherung tragen soll, kann zum Beispiel in die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schließende schriftliche Vereinbarung über die Familienpflegezeit eine Abrede aufgenommen werden, dass das Arbeitsentgelt in der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase um den jeweils für die Prämienzahlung aufzuwendenden Betrag gekürzt wird. Auf diese Möglichkeit wird auch in der Gesetzesbegründung ausdrücklich hingewiesen. Ebenfalls sollte dies für den Fall klargestellt werden, dass der Arbeitnehmer über die Gruppenversicherung des BAFzA versichert wird. In diesem Fall sollte in die Familienpflegezeitvereinbarung zur Klarstellung aufgenommen werden, dass der Aufstockungsbetrag abzüglich des durch das BAFzA einbehaltenen Versicherungsbeitrages ausgezahlt und nicht vom Arbeitgeber übernommen wird.



IV. Versicherungsnachweis (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 FPfZG)

Gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 FPfZG muss der Arbeitgeber zum Nachweis der Förderfähigkeit eine Bescheinigung über den Abschluss der Ausfallversicherung vorlegen. Der Versicherer ist daher gemäß § 4 Abs. 5 FPfZG verpflichtet, einen Nachweis über den Abschluss eines gültigen Versicherungsvertrages auszustellen. Der Versicherungsnachweis ist dann entbehrlich, wenn das BAFzA eine Gruppenversicherung abgeschlossen und der Arbeitgeber einen Antrag auf Aufnahme des Arbeitnehmers in diese beim Bundesamt gestellt hat.

V. Höhe der Versicherungsbeiträge

Zur Höhe der Versicherungsbeiträge können noch keine genauen Angaben gemacht werden. Den Versicherungen werden laut Gesetz keine Vorgaben zur Berechnung der Versicherungsprämie gemacht. Vorgeschrieben ist lediglich, dass die Versicherungsprämie unabhängig vom Geschlecht, Alter, und Gesundheitszustand des Antragstellers zu berechnen ist. Gesundheitsrisiken des Arbeitnehmers sind für die Berechnung irrelevant. Eine Risikobeurteilung darf gemäß § 4 Abs. 1 S. 4 FPfZG nicht stattfinden.

Kapitel 4: Sonderkündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis während der Pflege- und der Nachpflegephase weder ordentlich noch außerordentlich kündigen (§ 9 Abs. 2, 3 FPfZG). Allerdings kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle für zulässig erklärt werden. Laut Gesetzesbegründung sollen dem Arbeitnehmer aus der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit keine Nachteile bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses erwachsen und der Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung der Entgeltaufstockung erfüllt werden können.

Der Anspruch gegenüber dem Arbeitnehmer auf Ausgleich des „negativen“ Wertguthabens durch Verrechnung mit Entgelt erlischt,

wenn der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis aus betriebs- oder personenbedingten Gründen mit Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde kündigt. Dieser Forderungsauschluss gilt aber nur insoweit, als der Arbeitgeber nicht gegen Forderungen des Arbeitnehmers – etwa aus einem Abfindungsanspruch – aufrechnen kann (§ 9 Abs. 2 S. 3). Voraussetzung für die Aufrechnung ist, dass eine gleichartige Forderung besteht. Ein Anspruch auf Darlehensrückzahlungsverzicht bzw. Übernahme gegenüber dem BAFzA gemäß § 8 besteht in diesen Fällen ebenfalls nicht.

Der Anspruch des Arbeitgebers auf Ausgleich des „negativen“ Wertguthabens besteht fort, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz kündigt oder aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt wird. Soweit die Möglichkeit der Aufrechnung insbesondere gegen Abfindungsansprüche besteht, ist der Ausgleichsanspruch mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses fällig. Im Übrigen hat der Arbeitnehmer die Ausgleichszahlung in Raten zu erbringen, deren Höhe den Raten nach § 9 Abs. 1 entspricht. Gleiches gilt im Falle eines Aufhebungsvertrages.

Im Gesetz nicht geregelt ist ein Kündigungsschutz ab Anfrage der Familienpflegezeit. Nach Wortlaut und Zweck der Vorschrift ist davon auszugehen, dass dieser erst mit Beginn der Pflegephase besteht. Anders als bei der Elternzeit oder Pflegezeit nach dem PflegeZG hat der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit, so dass im Zeitpunkt der Anfrage nach einer freiwilligen Vereinbarung keine vergleichbare Schutzbedürftigkeit besteht.

Kapitel 5: Störfälle

Kann das „negative“ Wertguthaben in der Nachpflegephase wegen vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder wegen Freistellung von der Arbeitsleistung nicht durch den Einbehalt von Entgelt ausgeglichen werden, kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer grundsätzlich einen Ausgleich in Geld verlangen (§ 9 Abs. 4).



I. Tod und Berufsunfähigkeit

Die Familienpflegezeitversicherung sichert den Fall ab, dass der Arbeitnehmer wegen Tod oder Berufsunfähigkeit nicht in der Lage ist, die ihm während der Pflegephase gezahlten Gehaltsvorauszahlungen zurückzuzahlen.

Die Versicherung tritt also nur dann ein, wenn der Arbeitnehmer verstirbt oder berufsunfähig wird. Der Fall der Berufsunfähigkeit wird in § 4 Abs. 2 definiert. Danach gilt eine versicherte Person dann als berufsunfähig, wenn sie mehr als 180 Tage ununterbrochen pflegebedürftig oder infolge Krankheit, Körperverletzung oder mehr als altersentsprechenden Kräfteverfalls außerstande gewesen ist, ihrer zuletzt ausgeübten Tätigkeit nachzugehen.

II. Krankheit während der Pflege- bzw. Nachpflegephase

Der Störfall Krankheit ist nicht durch die Familienpflegezeitversicherung abgedeckt. Auch das Gesetz regelt nicht wie im Fall einer Erkrankung des Arbeitnehmers zu verfahren ist. Denkbar sind jedoch zwei Fälle: Der Arbeitnehmer erkrankt während der Pflegephase oder während der Nachpflegephase über den sechsmonatigen Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus.

Es stellt sich die Frage, ob der Störfall Krankheit, wie im Rahmen der Altersteilzeit, zur Verlängerung der Nachpflegephase führen müsste. Für diese Fälle besteht ein finanzielles Risiko des Arbeitgebers, dass dieser nicht beeinflussen kann.

Erkrankt der Arbeitnehmer während der Pflegephase über den sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum hinaus, so fehlt es während des Bezugs von Krankengeld an einem aufstockungsfähigen Arbeitsentgelt. Die Voraussetzungen für eine förderfähige Entgeltaufstockung liegen dann vorübergehend nicht vor. Der Arbeitgeber hat in diesen Fällen gemäß § 6 Abs. 2 die Möglichkeit, für die mit Ablauf des zweiten darauf folgenden Monats (§ 5 Abs. 1 FPfZG) fällige Rückzahlung des Darlehens Stundung zu beantragen. Eine Stundung ist längstens bis zum 25.

Monat nach Beginn der Förderung möglich. Bei der Festsetzung des Rückzahlungstermins ist die voraussichtliche Dauer der Unterbrechung oder der – bei fortdauernder Krankheit – voraussichtliche Eintritt des Versicherungsfalls der Familienpflegezeitversicherung zu berücksichtigen.

Hat der Arbeitgeber bei Beginn des Krankengeldbezugs bereits mit der Darlehensrückzahlung begonnen, regelt § 6 Abs. 3 die Möglichkeit der (vorübergehenden) ganzen oder teilweisen Aussetzung der Darlehensrückzahlung des Arbeitgebers im Falle der Kurzarbeit oder des Krankengeldbezugs. Hinsichtlich des Bezugs von Krankengeld trägt die Regelung dem Umstand Rechnung, dass in diesem Fall ein Ausgleich des Wertguthabens durch die oder den Beschäftigten nicht erfolgen kann, da kein Arbeitsentgelt zur Verfügung steht.

Einen Ausgleichsanspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer in Geld sieht § 9 für diesen Fall nicht vor. Auf Antrag des Arbeitgebers kann daher die Darlehensrückzahlung für die Zeit des Krankengeldbezugs ausgesetzt werden. Die Nachpflegephase verlängert sich dann entsprechend.

Die in § 6 Abs. 2 (für die Familienpflegezeit) und § 6 Abs. 3 (für die Nachpflegephase) getroffenen Stundungsregelungen erlauben eine zeitweise Aussetzung der Darlehensrückzahlungen für Arbeitgeber, die ihrerseits bereit sind, ihren Arbeitnehmer entsprechende Zahlungsaufschübe zu gewähren. Mit diesen Regelungen sollte die Forderung des Bundesrates nach einer Härtefallregelung aufgegriffen werden. Ob bzw. unter welchen Voraussetzungen das BAFzA einen Stundungsantrag ablehnen kann, ist unklar.

III. Rückzahlungsverzug des Arbeitnehmers (§ 8 i.V.m. § 9 Abs. 2)

Die Übertragung des Insolvenzrisikos des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber soll dadurch abgedeckt werden, dass bei Rückzahlungsverzug des Arbeitnehmers in der Nachpflegephase der Arbeitgeber Anspruch auf Erlass der Rückzahlungsforderung aus dem Darlehen hat (§ 8 Abs. 1) oder, wenn er



das Darlehen nicht in Anspruch genommen hat, die Rückzahlungsraten vom BAFzA übernommen werden (§ 8 Abs. 2). In beiden Fällen gehen die Rückzahlungsforderungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer auf das BAFzA über.

Dieser Anspruch soll jedoch durch den Verweis auf § 9 Abs. 2 nur dann bestehen, wenn der Arbeitgeber nicht mit eigenen Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis gegen den Arbeitnehmer aufrechnen kann.

Arbeitgeber haben daher gegenüber dem BAFzA nur dann einen Anspruch auf Erlass der Rückzahlungsforderungen, wenn der Arbeitnehmer mit der Rückzahlung in Verzug geraten ist, ein Versicherungsfall nicht vorliegt und ein Ausgleich durch den Arbeitnehmer nicht erfolgen kann. Der Anspruch setzt eine erfolglose Mahnung mit Fristsetzung von zwei Wochen voraus.

IV. Teilzeitanprüche nach dem TzBfG oder PflegeZG (§ 9 Abs. 1 FPfZG)

Die Geltendmachung eines Teilzeitanpruchs nach dem TzBfG oder PflegeZG während der Familienpflegezeit ist gesetzlich nicht ausgeschlossen. § 9 Abs. 1 sieht jedoch für eine Arbeitszeitverringerung aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen vor, dass das Recht des Arbeitgebers, das Arbeitsentgelt in der Nachpflegephase teilweise einzubehalten, dadurch nicht berührt wird. Eine Arbeitszeitreduzierung in der Nachpflegephase lässt den Rückzahlungszeitraum und die Ratenhöhe zum Ausgleich des negativen Wertguthabens damit unberührt.

Dies beschränkt die Vertragsparteien unserer Auffassung nach nicht in der Möglichkeit, eine Verlängerung vertraglich zu vereinbaren. Zumindest dann, wenn das Arbeitsentgelt durch eine weitere Verringerung der Arbeitszeit unterhalb der Pfändungsfreigrenzen liegt, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsprechende Vereinbarungen treffen können. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass ein Ausgleich des Wertguthabens durch Einbehaltung von Entgelt nicht erfolgen könnte. Dies widerspricht Sinn und Zweck des Gesetzes.

V. Pfändungsfreigrenzen

Es stellt sich weiter die Frage, ob der Arbeitgeber mit seinen Ansprüchen gegenüber dem Arbeitnehmer in der Nachpflegephase z.B. wegen einer Lohnpfändung an den Pfändungsfreigrenzen nach § 850 ZPO scheitern kann. Das FPfZG enthält keine Aussage darüber, ob der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt auch dann einbehalten darf, wenn der Pfändungsfreibetrag unterschritten wird und welchen Rang die Arbeitsentgelt-rückführung im Fall einer Entgeltpfändung hätte.

Wir stehen auf dem Standpunkt, dass eine Pfändung nur für das ausgezahlte Arbeitsentgelt greifen kann, da sich der Arbeitnehmer bereits in der Familienpflegezeitvereinbarung zum Einbehalt des Entgelts Zwecks Rückführung verpflichtet und dies eine gesetzliche Voraussetzung der Familienpflegezeit ist.

Kapitel 6: Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Erfolgt die Familienpflegezeit im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, wird der Versicherungsschutz in der Sozialversicherung aufrechterhalten. In diesen Fällen muss nach § 7b Nr. 5 SGB IV das monatliche Arbeitsentgelt einschließlich des aus dem Wertguthaben entnommenen Arbeitsentgelts mehr als 400 Euro betragen. In aller Regel handelt es sich um ein negatives Wertguthaben, da der Eintritt der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen selten vorhersehbar ist und daher oft zuvor kein Wertguthaben angespart wird.

Das BAFzA gewährt dem Arbeitgeber auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen, das in seiner Höhe jeweils der Aufstockung aus dem negativen Wertguthaben einschließlich der Arbeitgebersozialversicherungsbeiträge entspricht. Die Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege-, und Arbeitslosenversicherung werden, wie bei Wertguthabenvereinbarungen gemäß § 7b SGB IV geregelt, für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase nach dem monatlichen Arbeitsentgelt einschließ-



lich des aus dem Wertguthaben entnommenen Arbeitsentgelts nach § 23b Abs. 1 SGB IV bemessen (Abweichung vom Entstehungsprinzip). Wird beispielsweise die Arbeitszeit auf 50 % reduziert und das Arbeitsentgelt auf 75 % des ursprünglichen Wertes, der vor Eintritt in die Familienpflegezeit vorlag, aufgestockt, sind diese mit 75 % voll zu verbeitragen. In der Nachpflegephase werden in diesem Fall ebenfalls 75 % des ursprünglichen Arbeitsentgelts verbeitragt, da es sich analog um das volle Entgelt abzüglich des zu kompensierenden Wertguthabens handelt.

I. Rentenversicherung

Um die Bereitschaft zur Übernahme häuslicher Pflege zu erhöhen, hat der Gesetzgeber kurz nach Einführung der gesetzlichen Pflegeversicherung (1994) auch die rentenrechtliche Absicherung von ehrenamtlichen Pflegepersonen (§ 19 SGB XI) verbessert: Seit dem 1. April 1995 werden für Pflegepersonen, die nicht erwerbsmäßig und wenigstens 14 Stunden in der Woche einen Pflegebedürftigen in seiner häuslichen Umgebung pflegen, auf Antrag Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet (§ 3 Nr. 1a SGB VI).

Die Höhe der Beiträge ist individuell verschieden. Sie richtet sich nach dem zeitlichen Umfang der Pflegetätigkeit (mehr als 14 / 21 / 28 Stunden pro Woche) sowie der Pflegestufe (erheblich / schwer / schwerstpflegebedürftig) und dem Wohnort des Pflegebedürftigen (alte / neue Bundesländer) (§ 166 Abs. 2 SGB VI). Für die Zahlung der Rentenversicherungsbeiträge ist die Pflegekasse des Pflegebedürftigen zuständig (§ 170 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI).

Nach Auffassung des damaligen Gesetzgebers besteht jedoch keine Notwendigkeit, die Alterssicherung von ehrenamtlichen Pflegepersonen zu verbessern, wenn diese noch einer regelmäßigen Erwerbstätigkeit von mehr als 30 Stunden in der Woche nachgehen (§ 44 Abs. 1 SGB XI).

Auch Arbeitnehmer, die ihre wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen der Familienpflege-

zeit reduzieren, um auf diese Weise einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in seiner häuslichen Umgebung zu pflegen, können von dieser Regelung profitieren: Neben die Rentenversicherungsbeiträge, die während der Familienpflegezeit aus dem ausgezahlten Entgelt ohnehin gezahlt werden, können – sofern die geschilderten Voraussetzungen erfüllt sind – ergänzend Rentenversicherungsbeiträge der Pflegeversicherung für die Ausübung von Pflegetätigkeiten treten. Ist dies der Fall, können die Rentenansprüche der pflegenden Angehörigen in etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung gehalten werden.

II. Kranken- und Pflegeversicherung

Durch das infolge der Familienpflegezeit reduzierte Arbeitsentgelt kann es vorkommen, dass versicherungsfreie Arbeitnehmer versicherungspflichtig werden, weil ihr Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung unterschreitet. Diese Arbeitnehmer können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen. Die erforderliche Ergänzung des § 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V erfolgte durch das Versorgungsstrukturgesetz, das am 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist.

Der Versicherungsschutz zur Kranken- und Pflegeversicherung bleibt unverändert bestehen. Die Höhe der entrichteten Beiträge hat auf die Sachleistungen dieser Sozialversicherungszweige keinen Einfluss.

III. Arbeitslosenversicherung

Der Bemessung des Arbeitslosengeldes wird in der Regel für die Beitragsbemessung maßgebende Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das im Bemessungsrahmen – das sind maximal die letzten zwei Jahre vor dem Eintritt der Arbeitslosigkeit – erzielt wurde. Damit Pflegepersonen durch ein im Bemessungsrahmen wegen der Pflege eines Angehörigen vermindertes Arbeitsentgelt beim Arbeitslosengeld keine Nachteile erfahren, werden Familienpflegezeiten – aber auch Nachpflegephasen –, in denen das Arbeitsentgelt infolge der Pflege eines nahen Angehörigen vermindert war, bei der Bemessung



des Arbeitslosengeldes nicht berücksichtigt. Zum weiteren Schutz der betroffenen Arbeitnehmern vor Bemessungsnachteilen wird die Bemessung des Arbeitslosengeldes, wie sie für flexible Arbeitszeiten in § 131 Abs.3 Nr. 2 SGB III geregelt ist, ausgeschlossen. § 131 Abs. 3 Nr. 2 würde für die Pflegephase der Bemessung des Arbeitslosengeldes ausschließlich das tatsächlich erzielte und trotz Aufstockung weiterhin verringerte Arbeitsentgelt zugrunde legen.

Ansprechpartner:

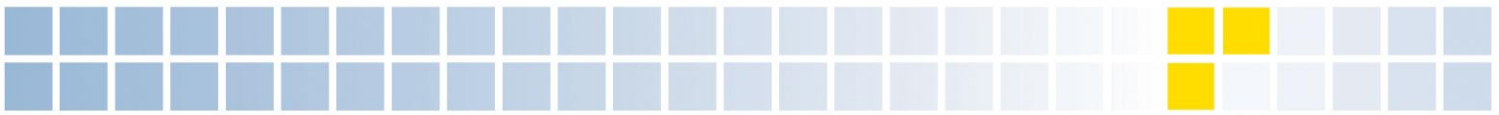
BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de



Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betriebe ein, die 20 Mio. Arbeitnehmer beschäftigen und die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in 6.250 Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 52 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.