

20. April 2015

Hinweise des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft zu Artikel 1 und 2 des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) - Änderung des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) und des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG); Az.: 1-0386.2-14/4

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft gibt zu den am 1. Januar 2015 eingetretenen Änderungen im **Pflegezeitgesetz** bzw. im **Familienpflegezeitgesetz** folgende **Hinweise**:

Beide Gesetze haben das Ziel, die Pflege von nahen Angehörigen zu erleichtern. Wesentlicher Unterschied zwischen einer Freistellung nach dem PflegeZG und einer Freistellung nach dem FPfZG ist der Umfang der Freistellung: Das **PflegeZG** regelt sowohl die kurzzeitige Arbeitsverhinderung (bis zu zehn Arbeitstagen) als auch die länger andauernde Pflege, Betreuung oder Begleitung **bei voller und teilweiser Freistellung**. Das **FPfZG** fördert dagegen **ausschließlich** die **Teilfreistellung durch eine Verringerung der Arbeitszeit**.

1. Wesentliche Neuerungen im PflegeZG

Neu geschaffen wurde der Freistellungsanspruch für palliativmedizinische Behandlungen (§ 3 Abs. 6 PflegeZG). Gemäß § 4 Abs. 3 PflegeZG ist die **Sterbebegleitung** von nahen Angehörigen auf eine Höchstdauer von **drei Monaten** begrenzt. Eine Pflegebedürftigkeit i.S.d. § 3 Abs. 2 PflegeZG ist hier nicht erforderlich.

Bisher hat das **PflegeZG** keine Regelung zur Kürzung des Erholungsurlaubs enthalten. Nach der Neufassung kann der **Erholungsurlaub**, der für das Urlaubsjahr zu steht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel **gekürzt** werden (§ 4 Abs. 4 PflegeZG). Diese Kann-Regelung ist im Geltungsbereich des TV-L eine **Muss-Regelung**, denn § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L sieht vor, dass für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs zwingend um ein Zwölftel zu kürzen ist. Der Hinweis Nr. 2.7.3 zu § 26 TV-L in Gl.Nr. 1.1 der Hinweise des MFW zum Arbeits- und Tarifrecht wird entsprechend angepasst werden. Bei der **Familienpflegezeit scheidet eine Kürzung aus**, da eine vollständige Freistellung nicht möglich ist.

2. Wesentliche Neuerungen im FPfZG

Bislang war die Familienpflegezeit ausschließlich durch schriftliche Vereinbarung zwischen der/dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber möglich. Nunmehr ist ein **Rechtsanspruch auf Freistellung** für die Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (Familienpflegezeit i.S.d. § 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG) oder Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung (§ 2 Abs. 5 FPfZG; vgl. Nr. 3 Abs. 2) geschaffen worden. Dieser Anspruch ist auf längstens **24 Monate** begrenzt (§ 2 Abs. 1 Satz 1/§ 2 Abs. 5 Satz 1 FPfZG). Wesentliche Voraussetzung für den Anspruch ist, dass die **verringerte Arbeitszeit** mindestens **15 Stunden** beträgt (§ 2 Abs. 1 Satz 2 und 3, Abs. 5 Satz 3 FPfZG). Die **Ankündigungsfrist** der Familienpflegezeit beträgt gemäß § 2a FPfZG **acht Wochen**.

3. Gemeinsame Änderungen im PflegeZG und FPfZG

Der Kreis der „nahen Angehörigen“ ist erweitert worden. Zusätzlich fallen hierunter nun auch Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften sowie Schwägerinnen und Schwäger (§ 7 PflegeZG/§ 2 Abs. 3 FPfZG).

Neu ist auch die Möglichkeit der Betreuung in einer **außerhäuslichen Umgebung** (z. B. in einer stationären Einrichtung). Eine solche Freistellung ist aber auf die Betreuung von **Minderjährigen** beschränkt (§ 3 Abs. 5 PflegeZG/§ 2 Abs. 5 FPfZG).

Aufgrund der Gesetzesänderung ist es nunmehr möglich, dass im Einzelfall die **Voraussetzung für eine Freistellung** nach **beiden Gesetzen** vorliegt (z. B. bei einer häuslichen Pflege von nahen Angehörigen durch Verringerung der Arbeitszeit für die Dauer von zwei Monaten). Gemäß § 3 Abs. 3 Satz 3 PflegeZG/§ 2a Abs. 1 Satz 3 FPfZG gilt: Legt sich die/der Beschäftigte in der Ankündigung nicht eindeutig fest, ob sie/er Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, so gilt die **Erklärung als Ankündigung von Freistellung nach dem PflegeZG**.

Entsprechendes gilt für die Freistellung zur Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 3 Abs. 5 PflegeZG/§ 2 Abs. 5 Satz 1 FPfZG).

Die Freistellungsansprüche nach dem PflegeZG und dem FPfZG sind ferner teilweise **verzahnt** worden (§ 3 Abs. 3 Sätze 4 - 6 PflegeZG/§ 2a Abs. 1 Sätze 4 - 6 FPfZG).

Wird **nach** einer **Familienpflegezeit** bzw. einer Freistellung nach § 2 Abs. 5 FPfZG eine **Pflegezeit** bzw. eine Freistellung nach § 3 Abs. 5 PflegeZG beansprucht, ist das nur in **unmittelbarem** Anschluss sowie bei **frühzeitiger Erklärung** (mindestens **8 Wochen** vor Beginn der Pflegezeit bzw. Freistellung) möglich.

Folgt im umgekehrten Fall **nach** einer **Pflegezeit** bzw. einer Freistellung nach § 3 Abs. 5 PflegeZG eine **Familienpflegezeit** bzw. eine Freistellung nach § 2 Abs. 5 FPfZG ist das nur in **unmittelbarem** Anschluss sowie bei **frühzeitiger Erklärung** (mindestens **3 Monate** vor Beginn der Familienpflegezeit bzw. Freistellung) zulässig. Auch muss die/der Beschäftigte erklären, ob sie/er Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Abs. 5 FPfZG in Anspruch nehmen wird.

Auch ist bei den verschiedenen Freistellungsansprüchen die maximale Gesamtdauer von 24 Monaten zu beachten (vgl. § 4 Abs. 1 Satz 4 und Abs. 3 Satz 1 PflegeZG/§ 2 Abs. 2 und § 2 Abs. 5 Satz 3 FPfZG).

In § 4 FPfZG wurden die **Mitwirkungspflichten** des Arbeitgebers neu geregelt. Danach besteht die Verpflichtung, Arbeitsumfang und Arbeitsentgelt vor der Freistellung zu bescheinigen. § 3 Abs. 7 PflegeZG stellt auf die vorgenannte Verpflichtung nach dem FPfZG ab.

Freistellungen nach dem PflegeZG und nach dem FPfZG können einheitlich durch ein **zinsloses Darlehen** seitens des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben an die Beschäftigten gefördert werden (§ 3 FPfZG/§ 3 Abs. 7 PflegeZG). Der Arbeitgeber ist dabei außen vor. Die bisher im FPfZG vorgesehene Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber während der Pflegephase und die spätere Einbehaltung des Aufstockungsbetrags vom Arbeitsentgelt ist nicht mehr vorgesehen.

Schließlich ist der **Kündigungsschutz** neu und einheitlich geregelt worden. Der Kündigungsschutz gilt wie schon bisher ab Beginn der Ankündigung. Er ist aber auf die Dauer von **höchstens 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn** bis zum

Ende der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Freistellung **begrenzt worden** (§ 5 Abs. 1 PflegeZG/§ 2 Abs. 3 FPfZG).

Bei einer **teilweisen Freistellung, die mit einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitstage verbunden** ist, ist die Rechtsprechung zum Urlaub (vgl. EuGH vom 13. Juni 2013 - C - 415/12 - sowie BAG vom 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 -) zu beachten. Um vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung etwaige urlaubsrechtliche Folgeprobleme zu vermeiden, sollten - soweit möglich - diejenigen Urlaubsansprüche, die auf den Zeitraum vor einer Teilfreistellung nach dem **FPfZG** entfallen, **vor dem Beginn** und innerhalb der **mindestens achtwöchigen Ankündigungsfrist gewährt** werden. Bei Freistellungen nach dem **PflegeZG** wird dies durch die verkürzte **zehntägige** Mindestankündigungsfrist kaum in Betracht kommen. Allerdings **verlängern** sich die jeweiligen Ankündigungsfristen, wenn Ansprüche nach beiden Gesetzen gekoppelt werden und eine aufeinanderfolgende Inanspruchnahme gemäß § 3 Abs. 3 Sätze 4 - 6 PflegeZG/§ 2a Abs. 1 Sätze 4 - 6 FPfZG erfolgt.

4. Sozialversicherungsrechtliche, zusatzversorgungsrechtliche und lohnsteuerrechtliche Folgen

Das seit dem 1. Januar 2015 zustehende **Pflegeunterstützungsgeld** für sogenannte kurzzeitige Arbeitsverhinderungen von bis zu 10 Arbeitstagen nach dem PflegeZG (§ 2 Abs. 3 PflegeZG i.V.m. § 44a Abs. 3 SGB XI) wird durch die Pflegekassen bzw. durch das private Versicherungsunternehmen des Pflegebedürftigen gezahlt. Auch geringfügig Beschäftigte haben bei Vorliegen der Voraussetzungen Anspruch auf diese Leistung. Der Anspruch auf das Pflegeunterstützungsgeld besteht nur, wenn keine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber erfolgt. Eine **Arbeitsbefreiung** für die Pflege von nahen Angehörigen kommt regelmäßig nur nach den eingeschränkten Voraussetzungen des **§ 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa und bb TV-L** in Betracht (vgl. aber Hinweis Nr. 3.1 zu § 29 Abs. 3 Satz 1 TV-L in Gl.Nr. 1.1 der Hinweise des MFW zum Arbeits- und Tarifrecht). Diese Ansprüche sind auf einen Arbeitstag (§ 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa TV-L) bzw. vier Arbeitstage (§ 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TV-L) im Kalenderjahr beschränkt.

Das Pflegeunterstützungsgeld ist dem Krankengeld gleichgestellt, d.h. die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt während des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld nicht als fortbestehend (§ 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV). Auch für die neu in das PflegeZG aufgenommenen gesetzlichen Freistellungsansprüche (Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase und Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger Kinder) gilt die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nicht als fortbestehend.

Die Vorschriften zur **Befreiung von der Versicherungspflicht** in der **gesetzlichen Krankenversicherung** wurden an die neuen Freistellungs Vorschriften angepasst. Danach besteht nunmehr die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreien zu lassen. Die Befreiung von der Versicherungspflicht erfolgt auf Antrag, wenn durch Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit während einer Freistellung nach § 3 PflegeZG oder der Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG Versicherungspflicht entsteht; die Befreiung erstreckt sich nur auf die Dauer einer Freistellung oder die Dauer der Familienpflegezeit (§ 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V). Durch die neu in das PflegeZG aufgenommenen gesetzlichen Freistellungsansprüche (Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase und Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger Kinder) wird der Regelungsgehalt der Be-

freierungsvorschrift des § 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V entsprechend erweitert und gilt demzufolge auch für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufgrund dieser neuen Freistellungsansprüche reduzieren und deshalb krankenversicherungspflichtig werden. Die Befreiung von der gesetzlichen Krankenversicherung ist - bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen - auch möglich, wenn im Anschluss an die Zeiten einer Freistellung nach § 3 PflegeZG oder § 2 FPfZG ein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen und die Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter herabgesetzt wird (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V).

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft empfiehlt, die Beschäftigten darauf hinzuweisen, sich hinsichtlich der **sozialversicherungsrechtlichen, der zusatzversorgungsrechtlichen** und der **lohnsteuerrechtlichen** Folgen vorab bei den jeweiligen Auskunftsstellen **zu informieren**.

Weitere Informationen zu den Leistungen des PflegeZG und des FPfZG sowie zum Versicherungsumfang in den einzelnen gesetzlichen Versicherungsarten geben die Internetseiten der nachfolgenden Bundesministerien:

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
 - Broschüre „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf - neue gesetzliche Regelungen seit dem 1. Januar 2015“,
 - Flyer „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf - neue gesetzliche Regelungen seit dem 1. Januar 2015“,
- Bundesministerium für Gesundheit
 - Broschüre „Pflegeleistungen nach Einführung des Pflegestärkungsgesetzes“,
 - Flyer „Die Pflegestärkungsgesetze“.

Aufgrund der umfangreichen Änderungen des PflegeZG und des FPfZG werden die Hinweise des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft zum PflegeZG und FPfZG vom 3. Mai 2012 überarbeitet (Hinweise des MFW zum Arbeits- und Tarifrecht Gl.Nr. 5.3 d.1). Die geänderten Hinweise werden Ihnen nach der Überarbeitung zur Verfügung gestellt.