

Rundschreiben der Senatorin für Finanzen

Nummer 11 /2015 vom 18.05.2015

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014

Verteiler: „Alle Dienststellen mit Schulen“

Mit Rundschreiben Nr. 12/2012 vom 10. Oktober 2012 wurde über die Einführung des Gesetzes über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG) zum 1. Januar 2012 informiert. Der Bundestag hat dieses Gesetz am 5. Dezember 2014 durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf geändert. Die Gesetzesänderung ist zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten und auch Auswirkungen auf die Ansprüche der Beschäftigten nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG).

I. Allgemeines

Aufgrund der Gesetzesänderungen ist es nunmehr möglich, dass für eine Freistellung sowohl die Voraussetzungen für eine Familienpflegezeit nach dem Gesetz über die Familienpflegezeit (FPfZG) als auch die für eine Pflegezeit nach dem Gesetz über die Pflegezeit (PflegeZG) erfüllt sind.

Dies ist dann der Fall, wenn gegenüber einem Arbeitgeber mit in der Regel mindestens 26 Beschäftigten – ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten – eine pflegebedingte teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung für eine Dauer von bis zu sechs Monaten mit einer verbleibenden Arbeitszeit von 15 oder mehr Wochenstunden beansprucht und dieser Anspruch mindestens acht Wochen vorher angekündigt wird. Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden soll, so gilt die Erklärung nach der Auslegungsregel des § 2a Abs. 1 Satz 3 FPfZG als Ankündigung einer Pflegezeit.

1. Änderung des Familienpflegezeitgesetzes

Während bislang auf eine Familienpflegezeit im Sinne des Familienpflegezeitgesetzes kein Rechtsanspruch bestand, sind nunmehr Beschäftigte von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Familienpflegezeit). Während der Familienpflegezeit muss die verringerte Arbeitszeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen.

Dieser Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen nach § 2 Abs. 2 FPfZG n.F. gemeinsam 24 Monate je pflegebedürftigem nahtem Angehörigen nicht überschreiten (Gesamtdauer).

Wer Familienpflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer nach § 2 Abs. 2 FPfZG die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll (§ 2a Abs. 1 Satz 1 FPfZG n.F.).

Arbeitgeber und Beschäftigte haben über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 2a Abs. 2 FPfZG n.F.).

Die §§ 5 bis 8 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) gelten für die Familienpflegezeit entsprechend (§ 2 Abs. 3 FPfZG n.F.). Demzufolge darf der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis im Zeitraum von der Ankündigung, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zur Beendigung der Familienpflegezeit nicht kündigen (§ 5 PflegeZG). Wenn zur Vertretung eines Beschäftigten für die Dauer der Familienpflegezeit ein Arbeitnehmer eingestellt wird, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses (§ 6 PflegeZG). Das Familienpflegezeitgesetz gilt sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (§ 7 PflegeZG).

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten der Beschäftigten abgewichen werden (§ 8 PflegeZG).

Die bisherigen Pflichten zur Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber über ein Arbeitszeit- oder Wertguthaben und dessen Ausgleich durch die Beschäftigten während einer Nachpflegephase sind komplett entfallen. Gleiches gilt für das Erfordernis des Abschlusses einer Familienpflegezeitversicherung.

Für Altfälle gilt die bisherige Rechtslage weiter.

Antragsformulare für die Beschäftigten und Erläuterungen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) finden sich auf dessen Internetseiten unter www.familien-pflege-zeit.de und www.wege-zur-pflege.de.

1.1. Förderung durch ein zinsloses Darlehen

Die Freistellungen nach dem FPfZG und die Freistellungen nach dem PflegeZG können durch ein zinsloses Darlehen seitens des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) an die Beschäftigten gefördert werden. Diese Möglichkeit besteht nicht bei Fällen einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG. Solche können durch das neu eingeführte Pflegeunterstützungsgeld (§ 44a Abs. 3 SGB XI), das auf Antrag durch die Pflegekasse bzw. das Versicherungsunternehmen des Pflegebedürftigen erbracht wird, unterstützt werden.

Schon aus haftungsrechtlichen Gründen sollten Arbeitgeber ihre Beschäftigten nicht zu den Förderverfahren beraten, sondern diese an das BAFzA (bzw. an die Pflegekasse oder das Versicherungsunternehmen) verweisen. Insbesondere im Hinblick auf die Höhe der

Förderung, für die sich im Einzelfall auch verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen, ist interessierten Beschäftigten anzuraten, sich so früh wie möglich beim BAFzA zu informieren.

Die Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers beschränken sich beim Antragsverfahren im Wesentlichen darauf, dass er den Arbeitsumfang und das Arbeitsentgelt vor der Freistellung bescheinigt (§ 4 Satz 1 FPfZG). Dies geschieht in der Regel durch die Ausstellung von Entgeltbescheinigungen mit Angabe der arbeitsvertraglichen Wochenstunden der letzten zwölf Monate vor Beginn der Freistellung (§ 8 Abs. 4 Nr. 1 FPfZG).

1.2. Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Die Freistellungen nach dem FPfZG werden nicht auf Berufsbildungszeiten angerechnet (§ 2 Abs. 4, Abs. 5 Satz 3 FPfZG). Gleiches gilt für die Freistellungen nach dem PflegeZG (§ 4 Abs. 1 Satz 5, Abs. 3 Satz 1 und 3 PflegeZG). Die Ausbildungszeit ist entsprechend zu verlängern.

1.3. Urlaubsrechtliche Besonderheiten

Um urlaubsrechtliche Probleme zu vermeiden, sollten soweit möglich diejenigen Urlaubsansprüche, die auf den Zeitraum vor einer Freistellung nach dem FPfZG entfallen, vor dem Beginn innerhalb der mindestens achtwöchigen Ankündigungsfrist gewährt werden. Bei Freistellungen nach dem PflegeZG wird dies im Hinblick auf die nur zehntägige Mindestankündigungsfrist nur schwerlich in Betracht kommen.

In allen Fällen einer Freistellung nach dem PflegeZG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel kürzen (§ 4 Abs. 4 PflegeZG). Erfolgt die Freistellung nach dem PflegeZG nur teilweise, scheidet eine Kürzung des Urlaubs somit aus. Da die Beschäftigten in Zeiten einer Freistellung nach dem FPfZG in jedem Fall mit einer Mindestarbeitszeit weiterarbeiten, kommt eine Kürzung des Urlaubsanspruchs dort von vornherein nicht in Betracht.

1.4. Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten

Gemäß der neuen Fassung des § 7c Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a SGB IV können Wertguthaben auf Grund einer Vereinbarung nach § 7b SGB IV für Zeiten in Anspruch genommen werden, in denen Beschäftigte eine Freistellung nach § 3 PflegeZG oder nach § 2 FPfZG verlangen.

Die Vorschriften zur Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung werden an die neuen Freistellungsvorschriften angepasst.

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V wird auf Antrag von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit, wer versicherungspflichtig wird durch Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit während einer Freistellung nach § 3 PflegeZG oder der Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG. Die Befreiung erstreckt sich nur auf die Dauer einer Freistellung oder die Dauer der Familienpflegezeit.

§ 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V ermöglicht – bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen – die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung auf Antrag für Beschäftigte, die im Anschluss an die Zeiten einer Freistellung nach § 3 PflegeZG oder § 2 FPfZG ein Beschäftigungsverhältnis mit höchstens der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit eines vergleichbaren Vollbeschäftigten aufnehmen, das bei

Vollbeschäftigung zur Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V (Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze) führen würde.

1.5. Anpassung des Beginns des besonderen Kündigungsschutzes

Bisher begann der besondere Kündigungsschutz nach § 5 Abs. 1 PflegeZG bereits ab dem Zeitpunkt der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 Abs. 1 PflegeZG bzw. der Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG.

Künftig beginnt er höchstens zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 Abs. 1 PflegeZG oder der Freistellung nach § 3 PflegeZG. Diese Begrenzung betrifft sämtliche Formen der Freistellung nach § 3 PflegeZG und gilt entsprechend für die Freistellungen nach dem FPfZG.

1.6. Fortgeltung der bisherigen Rechtslage zur Familienpflegezeit über den 31. Dezember 2014 (Altfälle)

Für Beschäftigte, die eine Familienpflegezeit nach den bisherigen Vorschriften des FPfZG durchführen, gelten die Vorschriften des FPfZG in der Fassung vom 6. Dezember 2011 fort. Voraussetzung für die Fortgeltung ist, dass das BAFzA bis einschließlich 31. Dezember 2014 ein entsprechendes Darlehen gemäß § 3 Abs. 1 in Verbindung mit § 12 Abs. 1 Satz 1 FPfZG gewährt hat (§ 15 FPfZG).

Nach § 8 Abs. 3 Satz 1 SGB V bleiben Personen, die am 31. Dezember 2014 nach § 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V alter Fassung wegen der Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit während einer Familienpflegezeit von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit waren, auch für die Dauer der Nachpflegephase der Familienpflegezeit nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c FPfZG alter Fassung befreit.

§ 8 Abs. 3 Satz 2 SGB V stellt sicher, dass – bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V – auch die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Nachpflegephase der Familienpflegezeit ein Befreiungsrecht von der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung eröffnet.

2. Änderung des Pflegezeitgesetzes

Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG sind Beschäftigte von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Die Begriffsbestimmungen der nahen Angehörigen (§ 7 Abs. 3 PflegeZG) sind erweitert worden. Nunmehr gelten auch Stiefeltern, Partner einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft sowie Schwägerinnen und Schwäger nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes.

Unverändert gilt die Regelung, wonach der Anspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten besteht.

Beschäftigte sind weiterhin von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen (§ 3 Abs. 5 PflegeZG n.F.). Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung beim Arbeitgeber nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

Beschäftigte sind außerdem zur Begleitung eines nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn dieser an einer Erkrankung leidet, die fortschreitend verläuft, bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen sowie eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt (§ 3 Abs. 6 PflegeZG n.F.).

Nach § 4 Abs. 1 Satz 3 PflegeZG n.F. dürfen Pflegezeit und Familienpflegezeit (§ 2 FPfZG) gemeinsam die Gesamtdauer von 24 Monaten je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten. Dies korrespondiert mit der neuen Regelung in § 2 Abs. 2 FPfZG.

2.1. Erweiterung der Bescheinigungs- und Dokumentationspflichten des Arbeitgebers

Die Bescheinigungspflichten des Arbeitgebers nach § 23c Abs. 2 Satz 1 SGB IV gegenüber dem Leistungsträger werden auf das Pflegeunterstützungsgeld ausgeweitet.

Der Arbeitgeber hat, wenn die Beschäftigung wegen Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld unterbrochen wird, die Bescheinigung der Pflegekasse/des privaten Pflegeversicherungsunternehmens über den Zeitraum des Bezugs und die Höhe des gewährten Pflegeunterstützungsgeldes zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (§ 8 Abs. 2 Nr. 14 Beitragsverfahrensordnung – BVV). Die Beschäftigten sind gesetzlich verpflichtet, diese Bescheinigung unverzüglich dem Arbeitgeber vorzulegen (§ 44a Abs. 5 Satz 2 SGB XI).

Der Arbeitgeber hat die Erklärung der Beschäftigten zur Inanspruchnahme einer Pflegezeit im Sinne des § 3 PflegeZG zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (§ 8 Abs. 2 Nr. 15 BVV).

2.2. Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten

Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt nicht als fortbestehend, wenn das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert und Pflegeunterstützungsgeld bezogen wird bzw. eine Freistellung nach § 3 PflegeZG vorliegt (§ 7 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 und 4 SGB IV).

2.3. Beitragsrechtliche Behandlung etwaiger Zuschüsse des Arbeitgebers zum Pflegeunterstützungsgeld

Nach Maßgabe von § 23c Abs. 1 (Satz 1) SGB IV gelten etwaige Zuschüsse des Arbeitgebers zum Pflegeunterstützungsgeld und sonstige Einnahmen aus einer Beschäftigung, die für die Zeit des Bezuges von Pflegeunterstützungsgeld weiter erzielt werden, nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, wenn die Einnahmen zusammen mit den genannten Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt (§ 47 SGB V) nicht um mehr als 50 Euro im Monat übersteigen.

II. Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte sind vom Geltungsbereich des Familienpflegezeitgesetzes und des Pflegezeitgesetzes nicht erfasst. Eine Übertragung der Regelungen auf den Bereich der bremischen Beamtinnen und Beamten wird z. Zt. geprüft. Bis zu einer evtl. Änderung durch Gesetz oder Verordnung wird auf die bereits bestehenden Möglichkeiten der Beurlaubung unter Fortfall der Bezüge und Teilzeitbeschäftigung nach dem Bremischen Beamtengesetz (BremBG) sowie der Inanspruchnahme von Sonderurlaub nach der Bremischen Urlaubsverordnung (BremUrlVO) verwiesen:

1. Längerfristige Pflege

Für den Fall einer längerfristigen erforderlichen Pflege ist Beamtinnen und Beamten nach § 62 BremBG auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit bzw. Urlaub ohne Dienstbezüge zu bewilligen, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine sonstige Angehörige oder einen sonstigen Angehörigen, die oder der nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig ist, tatsächlich betreuen oder pflegen. Dazu gehört auch die außerhäusliche Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen. Die Höchstgrenzen der Beurlaubung und unterhältigen Teilzeit (gem. § 65 BremBG 15 Jahre) sind zu beachten.

Der Begriff der Angehörigen wird erweitert. Als Angehörige im Sinne des Bremischen Beamtengesetzes gelten die in § 7 Abs. 3 PflegeZG genannten Personen:

- a) Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- b) Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger,
- c) Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Die Förderungsmöglichkeiten durch ein zinsloses Darlehen gem. § 3 ff. FPfZG gelten nicht für Beamtinnen und Beamte.

2. Kurzfristige Pflege

Im Fall einer akut auftretenden Pflegesituation besteht für bremische Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Sonderurlaub nach der Bremischen Urlaubsverordnung (BremUrlVO):

- a) Unter Weiterzahlung der Besoldung gemäß § 19 Abs. 1 Ziffer 4 i.V. m. Abs. 2 BremUrlVO.

Als Angehörige i.S. von § 19 Abs. 1 Zi. 4a gelten jetzt ebenfalls die in § 7 Abs. 3 PflegeZG genannten Personen.

- b) Unter Fortfall der Besoldung gemäß § 26 BremUrlVO bis zur Dauer von 6 Monaten, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Es wird darauf hingewiesen, dass auch die Regelung zur Flexibilisierung der Jahresarbeitszeit durch Sonderurlaub (Flexi-Urlaub) unter Fortfall der Dienstbezüge bis zur Dauer von 4 Wochen zur Überwindung einer akuten

Pflegesituation genutzt werden kann. In diesem Fall besteht ein Beihilfeanspruch auch während des Beurlaubungszeitraumes.

Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung gem. § 61 BremBG oder Beurlaubung unter Fortfall der Bezüge gem. § 64 BremBG ist ebenfalls möglich.

Die gem. § 2 PflegeZG mögliche Freistellung von bis zu 10 Arbeitstagen und Zahlung einer Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld) gem. § 44a Abs. 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege in einer akut aufgetretenen Pflegesituation ist nach den z.Zt. geltenden Bestimmungen für bremische Beamtinnen und Beamte nicht möglich.

3. Begleitung schwerstkranker naher Angehöriger in der letzten Lebensphase

Anträgen von Beamtinnen und Beamten auf Beurlaubung unter Fortfall der Dienstbezüge für die Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen kann gem. § 26 BremUrIVO bis zur Dauer von 3 Monaten gewährt werden, wenn

- die oder der nahe Angehörige an einer Erkrankung mit zunehmend schwerem Verlauf leidet,
- die Erkrankung bereits ein fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,
- eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und
- von einer lediglich begrenzten Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten auszugehen ist.

Ein entsprechender Nachweis durch ärztliche Bescheinigung ist dem Urlaubsantrag beizufügen. Der Begriff der nahen Angehörigen ergibt sich aus § 7 Abs. 3 PflegeZG.

Ansprechpartner:

Herr Bartels – für den Bereich Tarifbeschäftigte - Tel. 361-2261,

E-Mail: tarifrecht@finanzen.bremen.de

Frau Meyer – für den Bereich Beamte – Tel. 361-2395,

E-Mail: dienstrecht@finanzen.bremen.de