

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

Geschäftszeichen
IV B - 76/ 582



An die Senatsverwaltungen (einschließlich Senatskanzlei)
die Verwaltung des Abgeordnetenhauses
die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes
die Präsidentin des Rechnungshofes
den Berliner Beauftragten für Datenschutz und
Informationsfreiheit
die Bezirksämter
die Sonderbehörden
die nichtrechtsfähigen Anstalten
die Eigenbetriebe

Bearbeiterin
Frau Beiersdorf / IV B 11
Zimmer 3067
Telefon (030) 9020 - 3054
Telefax (030) 902028 – 3054

E-Mail petra.beiersdorf@senfin.berlin.de
Elektronische Zugangseröffnung gem. § 3a Abs. 1
VwVfG: poststelle@senfin.berlin.de

Internet www.berlin.de/sen/finanzen

Verkehrsverbindungen
U Klosterstraße
S+U Jannowitzbrücke

nachrichtlich

an die Eigengesellschaften
die gemischtwirtschaftlichen Unternehmen,
an denen Berlin überwiegend beteiligt ist
die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen
des öffentlichen Rechts
den Hauptpersonalrat

Datum 2. Juli 2015

Rundschreiben SenFin IV Nr. 37/2015

Pflegezeit

hier: Sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Auswirkungen des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ab 01.01.2015

Rundschreiben SenFin II Nr. 61/2013 sowie IV Nr. 19/2015

Inhalt:

Hinweise für den Personalservice

- Pflegezeitgesetz
- Familienpflegezeitgesetz
- Sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Auswirkungen ab 01.01.2015
- Aufhebung des Rundschreiben SenFin II Nr. 61/2013



Mit dem **Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf** vom 23.12.2014 (BGBl. I S. 2462) werden die Möglichkeiten, die das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz bieten, weiterentwickelt. Das Gesetz trat zum **01.01.2015** in Kraft. Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz bleiben nebeneinander bestehen, werden aber eng miteinander verzahnt.

I. Änderungen des Pflegezeitgesetzes

1. Allgemeines

Das Pflegezeitgesetz gilt sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Nachfolgend sind einige wesentliche Neuregelungen zur **Pflegezeit** kurzum dargestellt:

- 1.1. Einführung eines **Pflegeunterstützungsgeldes** als Entgeltersatzleistung für Beschäftigte während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung (bis zu 10 Arbeitstage) von der Pflegekasse bzw. vom privaten Versicherungsunternehmen des Pflegebedürftigen,
- 1.2. **Rechtsanspruch** auf ein **zinsloses Darlehen** für Beschäftigte, die die Pflegezeit von bis zu 6 Monaten in Anspruch nehmen (auf Antrag beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben – BAFzA),
- 1.3. Einführung „**Sonstiger Freistellungen**“ zur Betreuung Minderjähriger in außerhäuslicher Umgebung und zur Sterbebegleitung; unter Anrechnung auf die 6-monatige Pflegezeit oder die 24-monatige Familienpflegezeit,
- 1.4. **Kombination** von Pflegezeit und Familienpflegezeit (nahtloser Übergang bei maximaler Dauer von 24 Monaten).

Weitere ausführliche Informationen enthalten die Arbeitsmaterialien zum TV-L (vgl. Rundschreiben SenFin IV Nr. 19/2015).

2. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Aus dem Pflegezeitgesetz heraus ergeben sich insbesondere die nachfolgenden Auswirkungen in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung:

2.1. Kurzfristige Arbeitsverhinderung bis zu 10 Arbeitstagen (§ 2 PflegeZG)

- 2.1.1. Die Mitgliedschaft in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten; unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt oder Pflegeunterstützungsgeld gezahlt wird. Die Beiträge aus dem Pflegeunterstützungsgeld werden vom Versicherten und der Pflegekasse je zur Hälfte getragen. Eine besondere Meldepflicht für den Arbeitgeber ergibt sich in diesen Fällen nicht.
- 2.1.2. Eine durch die kurzzeitige Arbeitsverhinderung und die Gewährung von Pflegeunterstützungsgeld bedingte Reduzierung des Arbeitsentgelts hat **keinen** Einfluss auf die für die Beurteilung der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht maßgebliche **Jahresarbeitsentgeltgrenze**. Entsprechende Zeiträume werden so bewertet, als wenn das bisherige regelmäßige Arbeitsentgelt in unveränderter Höhe weitergezahlt worden wäre.

2.2. Inanspruchnahme von Pflegezeit bis zu maximal 6 Monaten (§§ 3,4 PflegeZG)

Bei teilweiser oder vollständiger Inanspruchnahme der Pflegezeit von bis zu 6 Monaten ergeben sich bedeutsame sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen, die nachfolgend im Wesentlichen beschrieben sind:

2.2.1. Teilweise Inanspruchnahme von Pflegezeit

a) Geringfügige Beschäftigung

In diesen Fällen reduziert sich neben der Arbeitszeit auch die Höhe des Entgelts; folglich sind die Vorschriften über die Versicherungsfreiheit von geringfügigen Beschäftigten uneingeschränkt anwendbar, wenn das reduzierte Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 450 € („Minijob-Grenze“) nicht mehr übersteigt (vgl. Rundschreiben SenFin IV Nr. 57/2014).

b) Gleitzoneregelung

In den sogenannten „Gleitzone“fällen“ (regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 850,00 €) ist im Zusammenhang mit der Pflegezeit keine Ausnahmeregelung zu beachten. Reduziert sich das Entgelt bei teilweiser Freistellung auf einen monatlichen Betrag zwischen 450,01 € und 850 € ist die Gleitzone"regelung uneingeschränkt anzuwenden (vgl. Rundschreiben SenFin IV Nr. 02/2015).

c) Befreiung von der Krankenversicherungspflicht

Beschäftigte, die bisher wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) nicht der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht unterlagen, werden **unmittelbar versicherungspflichtig**, wenn das wegen teilweiser Inanspruchnahme der Pflegezeit reduzierte Arbeitsentgelt unterhalb der JAE-Grenze sinkt.

Für **Privatversicherte** besteht jedoch die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht **befreien** zu lassen. Der Antrag ist binnen 3 Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen. Die Befreiung gilt nur für die Dauer der Pflegezeit.

2.2.2. Vollständige Inanspruchnahme von Pflegezeit

a) Ende der Mitgliedschaft/ des Versicherungsschutzes

Bei vollständiger Inanspruchnahme der Pflegezeit **endet** die - auf der Beschäftigung beruhende - Versicherungspflicht unmittelbar vor Beginn der Pflegezeit, d. h. in der Regel zum letzten Tag der Entgeltzahlung. Die Pflegezeit selbst löst keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung aus.

In dieser Zeit benötigen die Beschäftigten eine **anderweitige soziale Absicherung** (Familienversicherung oder freiwillige / private Versicherung).

b) Meldepflicht des Arbeitgebers

Die Regelung, dass die Beschäftigung bis zu einem Monat als fortbestehend gilt (§ 7 Abs. 3 Satz 1 Sozialgesetzbuch IV - SGB IV -), gilt nicht für die Inanspruchnahme von Pflegezeit. Der Gesetzgeber hat diese Verlängerung des Versicherungsschutzes ausdrücklich nicht zugelassen.

Der Arbeitgeber muss die/den Beschäftigte/n daher abmelden (keine Unterbrechungsmeldung) und nach Beendigung der Pflegezeit wieder anmelden (§ 28a SGB IV).

3. Lohnsteuerrechtliche Auswirkungen

Lohnsteuerrechtlich ergeben sich keine Besonderheiten, d. h., die Lohnsteuer errechnet sich aus dem **tatsächlich** an den Arbeitnehmer gezahlten Arbeitsentgelt. Das **Pflegeunterstützungsgeld** ist dagegen steuerfrei (§ 3 Nr. 1 Buchstabe a EStG).

II. Änderungen des Familienpflegezeitgesetzes

1. Allgemeines

Das Familienpflegezeitgesetz gilt sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Die Regelungen zur **Familienpflegezeit** wurden zum 01.01.2015 neu gefasst. Die wichtigsten Neuerungen sind:

- 1.1. **Rechtsanspruch** auf die teilweise **Freistellung** von der Arbeit,
- 1.2. **Rechtsanspruch** auf ein **zinsloses Darlehen** (auf Antrag beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben – BAFzA),
- 1.3. **Wegfall** der verpflichtenden Familienpflegezeitversicherung,
- 1.4. Einführung „**Sonstiger Freistellungen**“ zur Betreuung Minderjähriger in außerhäuslicher Umgebung und zur Sterbebegleitung; unter Anrechnung auf die 6-monatige Pflegezeit oder die 24-monatige Familienpflegezeit,
- 1.5. **Kombination** von Pflegezeit und Familienpflegezeit (nahtloser Übergang bei max. Dauer von 24 Monaten).

Weitere ausführliche Informationen enthalten die Arbeitsmaterialien zum TV-L (vgl. Rundschreiben SenFin IV Nr. 19/2015).

2. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Durch die nur **teilzeitige Freistellung** im Rahmen der Familienpflegezeit **bleibt** ein zuvor bestehendes Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne und ein bestehender Versicherungsschutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung grundsätzlich **bestehen**.

2.1. Geringfügige Beschäftigung

Bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit muss der Beschäftigungsumfang wöchentlich **mindestens 15 Stunden** betragen. Die Regelungen für eine geringfügige Beschäftigung können hier **nicht** greifen, da das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 450 € aufgrund der Regelungen des Mindestlohngesetzes (8,50 €/Stunde) nicht unterschreiten kann.

2.2. Gleitzonenregelung

In den sogenannten „Gleitzonenfällen“ (regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 850,00 €) ist im Zusammenhang mit der Familienpflegezeit keine Ausnahmeregelung zu beachten. Reduziert sich das Entgelt bei teilweiser Freistellung auf einen monatlichen Betrag zwischen 450,01 € und 850 € ist die Gleitzonenregelung uneingeschränkt anzuwenden (vgl. Rundschreiben SenFin IV Nr. 02/2015).

2.3. Befreiung von der Krankenversicherungspflicht

Beschäftigte, die bisher wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) nicht der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht unterlagen, werden **unmittelbar versicherungspflichtig**, wenn das wegen teilweiser Inanspruchnahme der Familienpflegezeit reduzierte Arbeitsentgelt unterhalb der JAE-Grenze sinkt.

Für **Privatversicherte** besteht jedoch die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht **befreien** zu lassen. Der Antrag ist binnen 3 Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen.

Die Befreiung gilt nur für die Dauer der Familienpflegezeit.

3. Lohnsteuerrechtliche Auswirkungen

Lohnsteuerrechtlich ergeben sich keine Besonderheiten, d. h., die Lohnsteuer errechnet sich aus dem **tatsächlich** an den Arbeitnehmer gezahlten Arbeitsentgelt.

Weitere Informationen finden Sie auf der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegebenen Internetseite www.wege-zur-pflege.de.

Darüber hinaus beabsichtigen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sowie der Verband der privaten Krankenversicherung e.V. eine „Gemeinsame Verlautbarung“ bekanntzugeben, die im Interesse einer einheitlichen Rechtsanwendung die versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen des Bezuges von Pflegeunterstützungsgeld beschreibt und insoweit die Basis für das Verfahren zwischen den Beteiligten bilden soll.

Das Rundschreiben SenFin II Nr. 61/2013 wird hiermit aufgehoben und durch das vorliegende ersetzt.

Im Auftrag

Mayr