

Pflegezeit

Die soziale Pflegeversicherung ist eine Pflichtversicherung. In diesem Beratungsblatt haben wir Ihnen die wichtigsten Punkte zusammengestellt, die Sie beachten müssen, wenn Ihre Beschäftigten eine Pflegezeit in Anspruch nehmen.

Inhaltsverzeichnis

1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	1
2. Pflegezeit	2
2.1 Versicherungsfreie Beschäftigte	2
2.2 Meldung	2
2.3 Anzeige der Pflegezeit	3
3. Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	3
3.1 Wertguthaben	3
3.2 Zinsloses Darlehen	4
3.3 Versicherungspflicht	4

Nähere Informationen zur Berechnung und Aufteilung des PV-Beitrags finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2149454**.

Sie möchten das Beratungsblatt (erneut) herunterladen? Sie finden es unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2033344**, als PDF zum Download.

1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich **kurzzeitig** von der Arbeit für **bis zu 10 Arbeitstage** freistellen lassen, um akut die Pflege eines nahen Angehörigen zu organisieren.

Als nahe Angehörige gelten:

- Großeltern,
- Eltern,
- Stiefeltern,
- Ehepartner, Lebenspartner und Partner in eheähnlicher oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft,
- Geschwister,
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder (eigene oder des Lebenspartners),
- Enkelkinder,
- Schwägerinnen und Schwager,
- Schwiegereltern und Schwiegerkinder.

In dieser Zeit zahlen Sie als Arbeitgeber **kein** Arbeitsentgelt, außer Sie haben den Entgeltanspruch in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder individuell geregelt.

Nach dem seit 2015 geltenden Gesetz zur besseren Vereinbarung von Familie, Pflege und Beruf haben pflegende Angehörige bei

einer **zehntägigen Pflegezeit** aber Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld in Höhe von **90 Prozent** des ausgefallenen **Netto-Arbeitsentgelts** bzw. **100 Prozent** bei **Einmalzahlungen** in den letzten 12 Kalendermonaten. Träger der Leistung ist die gesetzliche Pflegeversicherung des Angehörigen.

Mehr dazu lesen Sie unter **Punkt 3**.

Auch wenn Sie als Arbeitgeber für die zehntägige Freistellung kein Arbeitsentgelt zahlen, bleibt die Versicherungspflicht Ihrer Beschäftigten bestehen. Es fallen jedoch **keine** Beiträge an.

2. Pflegezeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit **mehr als** 15 Beschäftigten haben einen Anspruch auf unbezahlte Pflegezeit von **bis zu** 6 Monaten, um einen nahen Angehörigen zu pflegen.

Lassen sich die Beschäftigten nur teilweise von der Arbeit freistellen, sind sie weiterhin versicherungspflichtig.

Erfolgt eine vollständige Freistellung von der Arbeit, gilt die Beschäftigung ab dem 1. Tag der Pflegezeit nicht als fortbestehend.

Das bedeutet: Die Versicherungspflicht endet in diesem Fall sofort.

Weitere Informationen finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2036228**.

2.1 Versicherungsfreie Beschäftigte

Versicherungsfreien Beschäftigten sollen durch die Pflegezeit keine versicherungsrechtlichen Nachteile entstehen. Daher wird für die Dauer der Pflegezeit ein Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze angenommen.

Die Pflegezeit wirkt sich somit als **Unterbrechungstatbestand** im

Beschäftigungsverhältnis nicht nachteilig auf die Versicherungsfreiheit aus.

Allerdings müssen die Mitarbeitenden innerhalb eines Jahres nach der Pflegezeit wieder arbeiten und dabei ein Gehalt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze erhalten.

Bisher privatversicherte Beschäftigte, die zum Beispiel durch Herabsetzung der Stundenzahl während der Pflegezeit versicherungspflichtig werden, können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen. Dies müssen sie **innerhalb** von 3 Monaten nach Eintritt der Versicherungspflicht beantragen.

Mit der Regelung wird erreicht, dass Beschäftigte, die bisher dem System der Privatversicherung angehörten, auch während der Pflegezeit dort versichert bleiben können.

2.2 Meldung

Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert – jedoch **nicht länger als einen Monat**. Dieser Grundsatz gilt aber **nicht** für die Inanspruchnahme einer Pflegezeit.

Deshalb melden Sie Beschäftigte bei vollständiger Freistellung zum letzten Tag der Beschäftigung vor der Pflegezeit mit **Abgabegrund 30** ab. Eine Unterbrechungsmeldung brauchen Sie nicht erstellen.

Nimmt die beschäftigte Person eine kurzzeitige Pflegezeit in Anspruch, müssen Sie für diese Zeit keine Meldungen erstellen.

Beispiel

Birgit Mustermann nimmt als pflegende Angehörige ab dem 17. Oktober 2024 eine Pflegezeit bis zum 31. März 2025 in Anspruch.

Meldung

Die Abmeldung erfolgt zum letzten Tag der

Entgeltzahlung – hier der 16. Oktober 2024.

Meldefrist

Die Meldung muss mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, **spätestens** innerhalb von 6 Wochen nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, abgegeben werden. Die Abmeldung erfolgt daher spätestens am 28. November 2024. Eine Jahresmeldung für das Jahr 2024 ist nicht erforderlich (kein Entgelt vom 17. Oktober bis 31. Dezember 2024).

2.3 Anzeige der Pflegezeit

Eine Pflegezeit müssen Beschäftigte **spätestens** 10 Arbeitstage vorher bei ihrem Arbeitgeber schriftlich ankündigen. Dabei müssen Sie Angaben zur vorgesehenen Dauer und dem Umfang der gewollten Freistellung machen.

Bei einer teilweisen Freistellung müssen Sie auch Angaben über die gewünschte Dauer und Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit machen. Arbeitgeber und Beschäftigte sollen dann eine einvernehmliche schriftliche Vereinbarung treffen, wie die Arbeitszeit verringert und verteilt wird.

Der Arbeitgeber kann den Wunsch der Beschäftigten nach teilweiser Freistellung nur aus **dringenden betrieblichen Gründen** ablehnen.

Die Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen muss mit einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (bei privat versicherten Pflegebedürftigen durch eine entsprechende Bescheinigung) nachgewiesen werden.

3. Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Seit dem 1. Januar 2015 gilt das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Es besteht aus **3 Säulen**:

- Beschäftigte, die sich im akuten Fall eine kurzfristige, zehntägige Auszeit zur Organisation oder Sicherstellung der Pflege eines nahen Angehörigen nehmen, haben Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld. Es beträgt **90 Prozent** des ausgefallenen **Netto-Arbeitsentgelts** bzw. **100 Prozent** bei **Einmalzahlungen** und wird von der gesetzlichen Pflegeversicherung des nahen Angehörigen getragen.
- Beschäftigte, die sich nach dem Pflegezeitgesetz für eine bis zu sechsmonatiger teilweiser oder vollständiger Freistellung entscheiden, haben einen Anspruch auf **Förderung durch ein zinsloses Darlehen**. Dieses Darlehen zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts können sie direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen.

Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausbezahlt und deckt die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts ab.

- Seit 2015 haben Arbeitnehmer auch einen Rechtsanspruch auf **Familienpflegezeit**. Das heißt, sie werden für die Dauer von **bis zu 24 Monaten** bei einer verbleibenden Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden teilweise freigestellt, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

3.1 Wertguthaben

In der Pflegephase arbeiten Mitarbeitende durch die reduzierte Arbeitszeit weniger und erhalten ein gekürztes Gehalt. Um den finanziellen Verlust abzumildern, können sie ihr Entgelt über ein Wertguthaben aufstocken.

Dies bauen sie entweder vor oder nach der Pflegephase auf. Haben sich Ihre Mitarbeitenden bereits vor der Pflegephase ein Wertguthaben erarbeitet? Dann finanzieren sie während der Pflegephase daraus einen Teil des Entgelts.

In vielen Fällen tritt die Pflegebedürftigkeit der Angehörigen jedoch unerwartet ein. Ist dann noch kein Wertguthaben vorhanden, zahlen Sie Ihren Mitarbeitenden während der Pflegephase ein reduziertes Gehalt. Einen Teil davon finanzieren sie aus einem noch nicht vorhandenen – einem sogenannten "negativen" – Wertguthaben. Dieses füllen sie dann nach der Pflegephase wieder auf.

3.2 Zinsloses Darlehen

Beschäftigte können beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen beantragen. Nach dem Ende der Pflegezeit muss das Darlehen in Raten zurückgezahlt werden.

Aufbau eines Wertguthabens in der Vorpflegephase

Vorpflegephase	Pflegephase	Nachpflegephase
Aufbau des Wertguthabens	reduzierte Arbeitszeit (50 %)	volle Erwerbstätigkeit (100 %)
	reduziertes Gehalt (75 %), 25 % davon finanziert durch Abbau des Wertguthabens aus der Vorpflegephase	volles Gehalt (100 %)

Aufbau eines Wertguthabens in der Nachpflegephase

Vorpflegephase	Pflegephase	Nachpflegephase
volle Erwerbstätigkeit (100 %)	reduzierte Arbeitszeit (50 %)	volle Erwerbstätigkeit (100 %)
volles Gehalt (100 %)	reduziertes Gehalt (75 %), 25 % davon finanziert durch Abbau des Wertguthabens aus der Vorpflegephase	reduziertes Gehalt (75 %) für den Zeitraum wie Pflegephase, die restlichen 25 % zum Ausgleich des "negativen Wertguthabens"

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Internetseite wege-zur-pflege.de.

3.3 Versicherungspflicht

Während der Familienpflegezeit bleiben Beschäftigte in allen Sozialversicherungszweigen versicherungspflichtig. Die Beiträge berechnen Sie aus dem reduzierten Gehalt in der Pflegephase inklusive des Wertguthabens.

Auch in der Rentenversicherung fallen Beiträge nach dem niedrigeren Arbeitsentgelt an. Die Pflegezeiten werden in der gesetzlichen Rentenversicherung anerkannt, sodass es in vielen Fällen **nicht** zu Einbußen bei den Rentenanwartschaften kommt.

Auch in der Arbeitslosenversicherung sollen Arbeitnehmern keine finanziellen Einbußen durch die Familienpflegezeit entstehen.