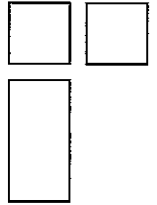


# EVANGELISCH-LUTHERISCHE KIRCHE IN BAYERN

## DER LANDESKIRCHENRAT – LANDESKIRCHENAMT



Landeskirchenrat – Postfach 20 07 51 – 80007 München  
1120

An die

Landeskirchlichen Dienststellen, Dekanate und  
Prodekanate, Gesamtkirchenverwaltungen,  
kirchlichen Verwaltungsstellen

Auskunft bei Herrn KVD Berlig  
Referent für Arbeitsrecht  
Telefon: 0 89 – 55 95-310  
Fax: 089 – 5595-8310  
E-Mail: Gerhard.Berlig@elkb.de

Az. 26/0 – 2/4 – 1

16. Januar 2012

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Rundschreiben informieren wir Sie über

- Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern
- Sonstiges

### **A Information über Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 15. Dezember 2011**

- I. Änderung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung
- II. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung über eine ergänzende Leistung

### **B Sonstiges**

- I. Fahrkostenzuschuss für die regelmäßigen Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte
- II. Durchführungshinweise von Sabbatjahrmustern
- III. Kündigungsfrist bei außerordentlichen Kündigungen (§ 626 BGB)
- IV. Einführung des Familienpflegezeitgesetzes zum 1. Januar 2011
- V. Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Hausanschrift:  
Katharina-von-Bora-Str. 11-13  
(vormals Meiserstr. 11-13)  
80333 München

Zentrale:  
Telefon (0 89) 55 95-0  
Fax (0 89) 55 95-444

Konten der Landeskirchenkasse:  
Evang. Kreditgenossenschaft Kassel eG  
Konto 10 10 107, BLZ 520 604 10  
IBAN DE57 5206 0410 0001 0101 07  
BIC: GENODEF1EK1

Bayer. Landesbank, München  
Konto 24 144, BLZ 700 500 00  
IBAN DE07 7005 0000 0000 0241 44  
BIC: BYLADEMM

## A Information über Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vom 15. Dezember 2011

### I. Änderung der Kirchlichen Dienstvertragsordnung (RS 650)

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat mit Wirkung vom 1. Januar 2012 folgende Ergänzung beschlossen:

Nach § 4 Absatz 1 wird folgende Amtliche Fußnote eingefügt:

„**Amtliche Fußnote zu § 4 Absatz 1:** Die Anwendung der zum 1. Januar 2012 in Kraft tretenden Entgeltordnung zum TV-L sowie die sich darauf beziehenden tariflichen Änderungen, insbesondere im TV-L und TVÜ-Länder, werden vorläufig bis 30. Juni 2012 ausgesetzt. Die entsprechenden, für die Angestellten des Freistaates Bayern geltenden Regelungen finden in ihrer bis 31. Dezember 2011 geltenden Fassung weiter Anwendung.“

#### Begründung:

Die Entgeltordnung zum TV-L soll im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern mit den für den kirchlichen Bereich erforderlichen Änderungen übernommen werden. Die Fachgruppe Verfasste Kirche der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern arbeitet seit Monaten an der Umsetzung dieses Rechtsetzungsvorhabens. Die Vorarbeiten sind weit fortgeschritten. Erst seit Ende Dezember liegt die durchgeschriebene Fassung der Entgeltordnung zum TV-L vor. Die Änderungen im TV-L (RS 655) und TVÜ-Länder (RS 656) sollen demnächst von staatlicher Seite bekannt gemacht werden.

Die Umsetzung der Entgeltordnung erfordert also noch Zeit. Bis zur Beschlussfassung im März oder Mai 2012 durch die Arbeitsrechtliche Kommission soll das bis zum 31. Dezember 2011 geltende Recht weiter Anwendung finden. Die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen erleiden dadurch keinerlei Nachteile, weil die Umsetzung rückwirkend zum 1. Januar 2012 erfolgen soll.

### II. Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Arbeitsrechtsregelung über eine ergänzende Leistung (RS 694)

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat mit Wirkung vom 1. Januar 2012 folgende Änderungen beschlossen:

§ 1 wird wie folgt geändert:

1. Nummer 3 erhält folgende Fassung:

„3. § 2 Abs. 3 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Dieser Grenzbetrag beträgt für

a) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ab 1. Januar 2012	3.089,58 Euro
b) Auszubildende ab 1. Januar 2012	1.071,10 Euro

monatlich.“

2. Nummer 5 erhält folgende Fassung:

„5. § 3 Abs. 1 Satz 3 erhält folgende Fassung:

„Dieser Kindergrenzbetrag beträgt ab 1. Januar 2012 4.302,44 Euro monatlich.“

**Begründung:**

Die Grenzbeträge nach TV-EL nehmen in prozentualer Höhe und dem Zeitpunkt an den nach dem 31. Dezember 2008 stattfindenden linearen Anpassungen der Bezüge der Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildenden teil (§ 2 Abs. 3 Satz 4, § 3 Abs. 1 Satz 4 TV-EL). Am 01.01.2012 erhöhen sich die Entgelte gemäß Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 31. März 2011 um linear 1,9 Prozent sowie anschließend um einen Festbetrag von 17 Euro. Insofern sind die Grenzbeträge der Entgelterhöhung anzupassen.

**B Sonstiges**

**I. Fahrkostenzuschuss für die regelmäßigen Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte (RS 695)**

Mit Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 22.11.2011 Az.: 24-P 1728-025-40 321/11 (Staatsanzeiger Nr. 48/2011 vom 02.12.2011) wurde die Bekanntmachung über den Fahrkostenzuschuss für die regelmäßigen Fahrten zwischen Wohnung und Dienststätte (Fahrkostenzuschuss-Bekanntmachung; RS 695) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 wie folgt geändert:

In Nr. 3.2 wird die Zahl „68,00“ ersetzt durch die Zahl „71,00“.

Ab dem 1. Januar 2012 kostet eine Monatskarte für zwölf Ringe des Münchner Verkehrs- und Tarifverbundes 147,10 €.

**Berechnungsbeispiel:**

Monatliche Fahrtkosten (maximal)	147,10 €
abzüglich Eigenanteil	<u>71,00 €</u>
Zwischensumme:	76,10 €
10/12 aus der Zwischensumme	63,42 €
Maximaler Zuschuss	63,00 €

**Hinweis:** Der errechnete Zuschuss wird immer auf volle Euro abgerundet (Nr. 3.1 Satz 1 der Bek).

Beträge bis zu 7,00 € einschließlich werden nicht ausgezahlt (Nr. 3.1 Satz 4 der Bek).

## II. Durchführungshinweise von Sabbatjahrmodellen

Im Dekanatsrundsreiben vom 16.11.2011 haben wir Sie darüber informiert, dass ab dem 01.11.2011 mit dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbart werden kann (§ 19 Absatz 9 DIVO).

Die kirchliche Regelung entspricht § 10 Abs. 6 TV-L. Auf die entsprechenden Kommentierungen in den einschlägigen TV-L Kommentaren verweisen wir. Bitte beachten Sie auch den beigefügten Musterdienstvertrag sowie die beigefügten Vollzugshinweise des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen (Anlagen 1 und 2).

Die Arbeitsrechtliche Kommission beabsichtigt, noch dieses Jahr für ältere Beschäftigte, wohl ab dem 60. Lebensjahr, eine Altersteilzeitregelung einzuführen, die für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen günstiger sein wird als die Einrichtung eines Langzeitkontos.

## III. Kündigungsfrist bei außerordentlichen Kündigungen (§ 626 BGB)

Aus gegebenem Anlass verweisen wir auf folgende Rechtslage:

Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, an dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt (§ 626 Abs. 2 Sätze 1, 2 BGB).

Zu diesen Tatsachen gehört der unmittelbar zur Kündigung Anlass gebende Vorfall. Aber auch alle die Umstände, die in die Interessenabwägung einzubeziehen sind, gehören hierzu. Somit ist in der Regel auch der betroffene Dienstnehmer bzw. die betroffene Dienstnehmerin zunächst anzuhören.

Bis zum Vorliegen aller für eine außerordentliche Kündigung relevanten Tatsachen ist der Beginn der Frist gehemmt. Dennoch ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle ihm nach pflichtgemäßem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen zur Ermittlung des Sachverhalts mit der gebotenen Eile zu betreiben. Bezüglich der Frist für die Anhörung des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin ist von einer Regelfrist von einer Woche auszugehen, die nur aus sachlich erheblichen Gründen überschritten werden darf. Für die übrigen Ermittlungen gibt es keine Regelfrist. Bei ihnen ist fallbezogen zu beurteilen, ob sie mit der gebotenen Eile betrieben wurden.

Wird die gebotene Eile bei der Aufklärung nicht gewahrt, beginnt die Ausschlussfrist ab dem Zeitpunkt zu laufen, zu dem die Ermittlungen mit der gebotenen Eile hätten abgeschlossen werden können. Der Fristbeginn ist jedoch durch die Einholung von Rechtsrat seitens des Dienstgebers nicht gehemmt.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 08.06.2000 entschieden, dass es nicht genügt, wenn der Arbeitgeber lediglich kurz vor Ablauf der 2-Wochen-Frist beim Personalrat die Zustimmung zur Kündigung beantragt und nach Ablauf der Frist bei verweigerter Zustimmung das weitere Mitbestimmungsverfahren einleitet.

Der Dienstgeber ist nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich verpflichtet, innerhalb der Frist des § 626 Abs. 2 BGB, sowohl die erforderliche Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu beantragen, als auch bei verweigerter Zustimmung das weitere Mitbestimmungsverfahren einzuleiten. Aber nur, wenn der Arbeitgeber dieses Verfahren rechtzeitig eingeleitet hat, darf die Kündigung auch nach Ablauf der 2-Wochen-Frist erfolgen. Sie ist dann unverzüglich nach Erteilen der Zustimmung zu erklären.

#### IV. Einführung des Familienpflegezeitgesetzes zum 1. Januar 2012

Der Bundestag hat am 20.10.2011 das Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (FPfZG) verabschiedet (*Anlage 3*). Ab 2012 haben pflegende Angehörige die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und den Lohnausfall über einen längeren Zeitpunkt zu strecken (s. a. BT-Drs. 17/6000, 17/7387). Durch die Einführung der Familienpflegezeit werden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert (§ 1 FPfZG).

Familienpflegezeit im Sinne des FPfZG ist die nach § 3 FPfZG förderfähige Verringerung der Arbeitszeit von Beschäftigten, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, für die Dauer von längstens 24 Monaten bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber. Die verringerte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen; bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten (§ 2 Abs. 1 FPfZG).

Das Familienpflegezeitgesetz sieht keinen gesetzlich verankerten Rechtsanspruch auf eine Familienpflegezeit vor. Es obliegt dem Dienstgeber zu entscheiden, ob er die Familienpflegezeit für seine Beschäftigten einführt oder nicht.

Auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben erhält der Arbeitgeber bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen in Höhe der erfolgten Aufstockung des Arbeitsentgelts (§ 3 Abs. 1 FPfZG). Das zinslose Bundesdarlehen soll das Liquiditätsrisiko des Arbeitgebers absichern. Die Rückzahlung des Bundesdarlehens durch den Arbeitgeber erfolgt sukzessive nach Beendigung der Pflegephase, wenn der Beschäftigte wieder im vorherigen oder einem höheren Umfang bei weiterhin reduziertem Entgelt arbeitet. Zur Absicherung des Ausfallrisikos wegen Berufsunfähigkeit des Beschäftigten hat der Beschäftigte mit Beginn der Familienpflegezeit eine Versicherung gem. § 4 FPfZG abzuschließen.

Das FPfZG sieht also vor, dass Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen für maximal zwei Jahre ihre Wochenarbeitszeit auf mindestens 15 Stunden reduzieren können, wenn sie einen nahen Angehörigen pflegen und der Dienstgeber zustimmt. Wird beispielsweise die Arbeitszeit in der Pflegephase von 100 auf 50 % reduziert, erhalten die Beschäftigte weiterhin 75 % des letzten Bruttoeinkommens. Wenn die Beschäftigte wieder Vollzeit arbeitet, erhält sie weiterhin den reduzierten Lohn, bis der Vorschuss abgearbeitet ist. Zudem ist sie während der Pflegezeit und bis zum Ausgleich des Zeitkontos vor Kündigungen geschützt (§ 9 Abs. 3 FPfZG).

Arbeitnehmer genießen während der Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase einen Sonderkündigungsschutz (§ 9 FPfZG).

Ergänzend sei erwähnt, dass aus Gründen der Pflege

- § 35 Abs. 2 DiVO eine Sonderurlaubsmöglichkeit vorsieht und
- § 11 Abs. 1 TV-L die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung.

Bei beiden Vorschriften handelt es sich um Sollvorschriften, die in Regel einen Rechtsanspruch des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin auf Freistellung begründen.

Sollten Sie weiterführende Informationen über die Durchführung des Familienpflegezeitgesetzes wünschen, erhalten Sie diese von Frau Hager-Ramadan, Mail: helga.hager-ramadan @elkb.de.

## V. Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vom 7. August 1972 regelt die Überlassung von Arbeitnehmern.

In § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG wurde m. W. v. 1. Dezember 2011 das Merkmal „gewerbsmäßig“ durch die Worte „im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit“ ersetzt. Danach bedürfen Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) **im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit** zur Arbeitsleistung überlassen wollen, der Erlaubnis.

Bei der gemeinnützigen Arbeitnehmerüberlassung durch Kirchen fehlt es an der Gewinnerzielungsabsicht, so dass das AÜG in seiner früheren Fassung für die ELKB vollumfänglich nicht anwendbar war.

„Wirtschaftliche Tätigkeit“ wird vom EuGH definiert als „jede Tätigkeit, die darin besteht, Güter oder Dienstleistungen auf einem konkreten Markt anzubieten“ (EuGH EuZW 2006, 306). Nur der verkündigungsnahe Bereich soll künftig nach Auskunft der EKD, die darüber mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales verhandelt hat, nicht unter das AÜG fallen; z. B. Personalgestellung im Schulbereich bei Religionslehrern, bei Kirchenmusikern usw.

Abstellungen in sonstigen Tätigkeitsfeldern (z. B. Abordnungen in Kindertagesstätten) sind laut EKD wohl schon erlaubnispflichtig. Allerdings stellt sich die Frage, ob dies angesichts der Regelung in § 4 TV-L wirklich so ist. Der Freistaat Bayern hat laut Auskunft des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen höchst vorsorglich eine Erlaubnis eingeholt.

Die EKD wird sich in Kürze schriftlich zu der Problematik äußern. Wir werden Sie dann über weitere Schritte informieren.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Karla Sichelschmidt  
*Oberkirchenrätin  
 und Leiterin des Landeskirchenamtes*

Anlagen

## Befristeter Änderungsvertrag zum Dienstvertrag zur Durchführung eines Sabbaticals (Sabbatjahrmmodell)

Zwischen (Dienstgeber), vertreten durch ,  
und

Herr/Frau<sup>1</sup> (Dienstnehmer/Dienstnehmerin), Anschrift: , geboren am ,  
Konfession

wird in Abänderung des Dienstvertrages vom....,

zuletzt geändert durch Vertrag vom...- vorbehaltlich<sup>2</sup> – folgender

### Änderungsvertrag

zur Durchführung eines Sabbaticals geschlossen:

#### § 1 Laufzeit

1. Für die Zeit vom ..... bis ..... wird der o. g. Dienstvertrag in einen Sabbatical-Vertrag umgewandelt. Das im Verlauf des Sabbaticals entstehende Wertguthaben wird nur für diesen Zweck aufgebaut und verwendet. Das Sabbatical besteht aus einer Ansparphase vom ..... bis .....
2. Die nachträgliche Verlegung der Freistellungsphase ist im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich. Sie soll sich an die Ansparphase anschließen, wenn nicht triftige Gründe entgegenstehen.
3. Nach Beendigung der Freistellungsphase wird der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin wieder entsprechend seiner/ihrer Entgeltgruppe eingesetzt. Ein Anspruch auf den konkreten Arbeitsplatz, den der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin bis zu Beginn der Freistellungsphase innehatte, besteht nicht.

#### § 2 Arbeitszeit

1. In der Zeit vom ..... bis ..... (Arbeitsphase) beträgt der Arbeitszeitumfang..... % der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit einer/s entsprechenden vollzeitbeschäftigten Dienstnehmerin/Dienstnehmers.
2. In der Zeit vom ..... bis ..... (Freistellungsphase) wird der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin von der Arbeit freigestellt, wenn zuvor ein Arbeitszeitguthaben erworben wurde, das mindestens dieser Dauer der Sabbatical-Zeit entspricht. Die Nebenpflichten aus dem Dienstverhältnis bleiben unberührt.  
Steht zu Beginn der Sabbatical-Zeit kein ausreichendes Arbeitszeitguthaben zur Abdeckung der Sabbatical-Zeit zur Verfügung, ohne dass ein Fall des § 4 vorliegt, endet die Sabbatical-Zeit entsprechend dem verfügbaren Guthaben früher als in Satz 1 vorgesehen.
3. Während der Gesamtdauer des Sabbaticals gilt der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin in einem Arbeitszeitumfang von ..... % der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit einer/s entsprechenden Vollzeitbeschäftigten als Teilzeitbeschäftigte/r i. S. d. § 24 Abs. 2 TV-L<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Gilt für ganzen Vertrag: Nichtzutreffendes bitte streichen.

<sup>2</sup> Auszufüllen, wenn die Wirksamkeit des Vertrages zum Beispiel von einer Genehmigung abhängig gemacht wird.

<sup>3</sup> Rechtssammlungsnummer (RS) 655.

### § 3 Vergütung

Der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin erhält während der gesamten Laufzeit des Sabbaticals entsprechend des vereinbarten Umfangs der Teilzeitbeschäftigung die sich aus § 24 Abs. 2 TV-L ergebende anteilige Vergütung.

### § 4 Erkrankung/Mutterschutz

1. Ist der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin während der Ansparphase über den Zeitraum hinaus arbeitsunfähig erkrankt, für den vom Arbeitgeber Entgeltfortzahlung zu leisten ist, verlängert sich die Arbeitsphase um den Zeitraum, für den kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem. § 22 Abs. 1 TV-L besteht. Der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin kann im Einvernehmen mit dem Dienstgeber diesen Zeitraum auch im Anschluss an die Freistellungsphase nacharbeiten oder die Freistellungsphase entsprechend verkürzen.
2. Bei Ausfallzeiten durch Mutterschutzfristen gilt die Regelung von Absatz 1 entsprechend.

### § 5 Stufenlaufzeit

Das Sabbatical hat keine Auswirkungen auf die Stufenlaufzeit.

### § 6 Änderungen des Sabbaticalvertrags

1. Eine vorzeitige Beendigung oder sonstige Änderungen des vereinbarten Sabbaticals sind nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich.
2. Bei vorzeitiger Beendigung des Sabbaticals ist das angesparte Wertguthaben an den Dienstnehmer/die Dienstnehmerin in einer Summe auszuzahlen. Im Fall des Todes ist das Wertguthaben an die Erben auszubahlen.
3. Endet nicht nur das Sabbatical vorzeitig, sondern auch das Dienstverhältnis insgesamt, kann der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin vom Dienstgeber die Übertragung des Wertguthabens auf einen anderen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRB) verlangen.
4. Sind durch eine vorzeitige Beendigung Überzahlungen eingetragen, sind die zuviel gezahlten Bezüge in voller Höhe zurückzuerstatten. Der Einwand des Wegfalls der Bereicherung entfällt. Gleiches gilt für die gezahlten Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zur Gesamtsozialversicherung.

### § 7 Nebenpflichten

Während der Gesamtlaufzeit des Sabbaticals ist jede Nebentätigkeit gegen Entgelt anzuzeigen.

Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen.

Auf § 12 Abs. 2 DiVO<sup>4</sup> wird verwiesen.

### § 9 Insolvenzsicherung<sup>5</sup>

Die Insolvenzsicherung erfolgt in folgender Form:

.....

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift Dienstgeber

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift Dienstnehmer/Dienstnehmerin

<sup>4</sup> RS 650.

<sup>5</sup> Gilt nicht für Beschäftigte von Körperschaften des öffentlichen Rechts i. S. v. Art. 8 der Kirchenverfassung (RS 1). Bei diesen Dienstgebern besteht keine Insolvenzgefahr (§ 7e Abs. 9 SGB IV).



Bayerisches Staatsministerium  
der Finanzen



Bayerisches Staatsministerium der Finanzen · Postfach 22 00 03 · 80535 München

Bayer. Staatskanzlei

Bayer. Staatsministerium des Innern

Oberste Baubehörde im Bayer. Staatsministerium des Innern

Bayer. Staatsministerium der Justiz und für Verbraucherschutz

Bayer. Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Bayer. Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie

Bayer. Staatsministerium für Umwelt und Gesundheit

Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Bayer. Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

Bayerisches Staatsministerium  
für Wissenschaft, Forschung und Kunst

AS 02. NOV 10 860 28 222

M 1131.3

Fr. Gacaoglu

nachrichtlich:

Bayer. Oberster Rechnungshof

Bayer. Landtag, Landtagsamt

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Bitte bei Antwort angeben  
Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom  
25 – P 2501 – 008 – 36 764/10

München, 20. Oktober 2010

Durchwahl: 089 2306-2351

Telefax: 089 2306-2802

Name: Frau Rickert

**Arbeitszeitflexibilisierung;  
hier: Durchführung sogenannter Sabbatjahrm Modelle**

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Staatsministerium der Finanzen hat mit Schreiben vom 28.10.1999, Gz: 25 – P 2001 – 1/689 – 35 612, und vom 17.11.1999, Gz: 25 – P 2001 – 1/693 – 50 225,

**Dienstgebäude**  
Odeonsplatz 4  
80539 München

**Öffentliche Verkehrsmittel**  
U 3, U 4, U 5, U 6 Odeonsplatz

**Telefon**  
Vermittlung  
089 2306-0

**E-Mail**  
poststelle@stmf.bayern.de  
**Internet**  
www.stmf.bayern.de

Hinweise zur Durchführung von Sabbatjahrmodellen gegeben. Aufgrund vielfältiger Änderungen werden die in den Bezugsschreiben mitgeteilten Hinweise neu gefasst:

Auch der TV-L lässt in § 6 Abs. 2 Satz 2 – wie zuvor schon die Protokollnotiz zu § 15 Abs. 1 BAT – ausdrücklich die Durchführung sog. Sabbatjahrmodelle zu.

Die Vereinbarung von Sabbatjahrmodellen (Sabbaticals) fällt unter die Regelung des § 10 Abs. 6 TV-L (= Langzeitkonto).

Das Staatsministerium der Finanzen hat, sofern keine dienstlichen bzw. betrieblichen Gründe entgegenstehen (d.h. ein reibungsloser Dienstbetrieb auch während der Freizeitphase sicher gestellt werden kann), keine Bedenken, wenn von dieser Form der Arbeitszeitflexibilisierung Gebrauch gemacht wird und Teilzeitbeschäftigung in der Weise zugelassen wird, dass zunächst während eines Teils des Bewilligungszeitraums die Arbeitszeit bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erhöht und diese Arbeitszeiterhöhung während des unmittelbar anschließenden Teils des Bewilligungszeitraums durch eine ununterbrochene Freistellung von der Arbeit ausgeglichen wird. Dabei sollte der gesamte Bewilligungszeitraum sieben Jahre nicht überschreiten.

Zur Durchführung dieser Form der Teilzeitbeschäftigung wird auf Folgendes hingewiesen:

Die Inanspruchnahme des Sabbatjahr-Modells erfolgt ausschließlich auf freiwilliger Basis. Das Modell stellt eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung dar. In Betracht kommen insbesondere folgende Varianten:

- vierjährige Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 75 v.H. der Arbeitszeit, jedoch ausgestaltet als dreijährige Vollbeschäftigung zuzüglich einjähriger Freistellung,
- fünfjährige Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 80 v.H. der Arbeitszeit, jedoch ausgestaltet als vierjährige Vollbeschäftigung zuzüglich einjähriger Freistellung,
- sechsjährige Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 85,71 v.H. der Arbeitszeit, jedoch ausgestaltet als sechsjährige Vollbeschäftigung zuzüglich einjähriger Freistellung.

Es sind jedoch auch Varianten mit einer längeren Freistellung (z.B. zwei Jahre) möglich.

Die Freizeitphase soll jeweils am Ende des Gesamtzeitraums liegen; sie ist zusammenhängend in Anspruch zu nehmen. Lehrkräfte können die Freizeitphase nur während eines Schuljahres in Anspruch nehmen.

In der arbeitsvertraglichen Vereinbarung ist festzulegen, mit welchem Arbeitszeitumfang (z.B. 75 v.H., 80 v.H. usw.) die/der Beschäftigte während der Gesamtdauer des Modells als Teilzeitbeschäftigte/r gilt, welche Zeiten als Arbeitsphase und als Freistellungsphase bestimmt sind und in welchem Umfang (i.d.R. 100 v.H.) die Arbeitsleistung während der Arbeitsphase zu erbringen ist.

Im Regelfall wird die/der Beschäftigte während der Ansparg-(Arbeits-)Phase vollbeschäftigt sein. Dies ist jedoch nicht zwingend geboten. Während der Anspargphase ist auch eine Teilzeitbeschäftigung möglich. So kann z.B. bei einer Laufzeit eines Sabbatjahrmodells von drei Jahren die/der Beschäftigte zwei Jahre lang mit  $\frac{3}{4}$  der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten und dann ein Jahr freinehmen. Das Entgelt während dieser drei Jahre beträgt dann durchgängig 50 v.H.. Zu berücksichtigen ist in diesen Fällen jedoch, dass durch die verminderte Arbeitszeit die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV nicht unterschritten wird und somit die Beschäftigung weiterhin der Sozialversicherungspflicht unterliegt (Ausnahme: die Beschäftigung wurde bereits vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt).

Für die Durchführung entsprechender Sabbatjahrmodelle ergeben sich insbesondere folgende arbeits- und tarifrechtlichen Auswirkungen:

a) Entgelt, Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen

Das **Entgelt** und die Entgeltbestandteile, die in festen Monatsbeträgen ausgewiesen sind, werden während des Gesamtzeitraums des Sabbatjahr-Modells grundsätzlich entsprechend der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt (§ 24 Abs. 2 TV-L). Die Inanspruchnahme der Freistellungsphase führt nicht zu einem Hinausschieben der Entgeltstufen. Die/der Beschäftigte gilt auch

hinsichtlich der Berechnung der Jahressonderzahlung und der vermögenswirksamen Leistungen als Teilzeitbeschäftigter.

b) Unständige Entgeltbestandteile

Grundsätzlich können auch die **unständigen Entgeltbestandteile** während des Sabbatical-Gesamtzeitraums entsprechend der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung anteilig gezahlt werden (§ 24 Abs. 2 TV-L). Hiervon kann jedoch abgewichen werden. Nach § 7 Abs. 1a Nr. 2 SGB IV muss das Wertguthaben dergestalt beschaffen sein, dass das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in dem das Arbeitsentgelt bezogen wurde. Dies ergibt einen Spielraum zur abweichenden Behandlung der unständigen Entgeltbestandteile. So ist es möglich, die unständigen Entgeltbestandteile am Fälligkeitstermin jeweils in voller Höhe auszusahlen, also keinen Anteil davon in das Wertguthaben aufzunehmen. Eine derartige Handhabung verstößt auch nicht gegen § 24 Abs. 2 TV-L, da die dort angeordnete anteilige Gewährung bezogen auf die Gesamtlaufzeit des Sabbatjahr-Modells gewährleistet ist. Sie entspricht der für die Block-Altersteilzeit (die ja eine spezifische Ausprägung eines Langzeitkontos darstellt) in § 4 Abs. 1 TV ATZ getroffenen und damit im Bereich des TV-L geläufigen Regelung. Das Staatsministerium der Finanzen bittet daher, die unständigen Entgeltbestandteile während eines Sabbatjahr-Modells entsprechend den Regelungen für die Altersteilzeit zu behandeln. Es wird davon ausgegangen, dass hierdurch das Entgelt in der Freistellungsphase nicht unangemessen abweicht (das Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase gilt dann noch als angemessen, wenn es im Monat mindestens 70 v.H. und maximal 130 v.H. des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase beträgt.)

c) Arbeitsunfähigkeit

Eine während der Arbeitsphase eintretende Arbeitsunfähigkeit führt grundsätzlich weder zu einer Verlängerung des Zeitraums der Arbeitsphase noch zu einer Verkürzung des Zeitraums der Freizeitphase. Eine während der Freizeitphase eintretende Arbeitsunfähigkeit führt nicht zu einer Verlängerung der Freizeit-

phase.

Ist die/der Beschäftigte jedoch während der Arbeitsphase über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung (§ 22 Abs. 1 TV-L) hinaus arbeitsunfähig erkrankt, müssen die Arbeits- und Freistellungsphase unter Ausklammerung des Ausfallzeitraums neu in ein Verhältnis zueinander gesetzt werden. Bei einem Sabbatical mit drei Jahren Vollzeitarbeit und einem Jahr Freistellung (durchschnittliche Arbeitsleistung: 75 v.H.) müsste die/der Beschäftigte, der nach Ablauf der Entgeltfortzahlungsfristen noch für drei Monate arbeitsunfähig ist (Ausfallmonate), 0,75 Monate nacharbeiten; in dem gleichen Umfang verkürzt sich die Freistellungsphase. Der Gesamtzeitraum von 48 Monaten bestünde dann aus 33,75 Monaten Arbeitsphase, 11,25 Monaten Freistellungsphase und drei Monaten Ausfallzeiten. Es wird gebeten, eine entsprechende **arbeitsvertragliche Vereinbarung** zu treffen.

Da in § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V gesetzlich geregelt ist, dass während der Freistellungsphase der Anspruch auf Krankengeld ruht, tangieren Erkrankungen während der Freistellungsphase den Entgeltanspruch nicht, so dass es der Anzeige der Arbeitsunfähigkeit in der Freistellungsphase grundsätzlich nicht mehr bedarf. Allerdings kann es in den Fällen, in denen die Arbeitsunfähigkeit auch nach dem Ende der Freistellungsphase noch andauert, für die Berechnung der Krankenbezugsfristen von Bedeutung sein, seit wann die Arbeitsunfähigkeit besteht. Bei Beschäftigten, die im Zeitpunkt der Beendigung der Freistellungsphase arbeitsunfähig erkrankt sind, beginnt die Sechs-Wochen-Frist zwar mit dem Tag nach Ablauf des Sabbatjahrsmodells, bei Fortdauer der Erkrankung nach Ablauf dieser Frist ist aber für die Berechnung der weiteren Krankenbezugsfristen vom Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während des Sabbatjahrsmodells und nicht vom Tag nach dessen Beendigung auszugehen.

#### d) Erholungsurlaub

In den Kalenderjahren der Arbeitsphase sowie in den Kalenderjahren, in die die Freistellungsphase fällt, ergeben sich hinsichtlich der Gewährung des Erholungsurlaubs keine Besonderheiten. Das Urlaubsentgelt berechnet sich auf der Grundlage der Bezüge aus der Teilzeitbeschäftigung nach § 21 TV-L. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen der Freistellungsphase findet nicht statt. Ein

vor Beginn der Freistellungsphase noch bestehender und nicht erfüllter Urlaubsanspruch kann unter Umständen während der Freistellungsphase verfallen. Die Beschäftigten sollten darauf hingewiesen werden. Der Eintritt in die Freistellungsphase löst keine Abgeltung des zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgewickelten Urlaubs aus, da diese nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusteht.

Für die Durchschnittsberechnung nach § 21 Abs. 2 TV-L im Anschluss an die Freistellungsphase ergeben sich keine Besonderheiten.

e) Mutterschutz

Während der Schutzfristen nach § 3 Abs. 1 und 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG wird der Lauf des Sabbatjahrmodells gehemmt (ausgesetzt). Daraus folgt, dass in den Fällen, in denen die Schutzfristen während der Arbeitsphase liegen, sich der Ablaufzeitpunkt für die Arbeitsphase um die Zeit der Schutzfristen hinausschiebt und daran anschließend z.B. die einjährige Freistellungsphase beginnt, und in den Fällen, in denen die Schutzfristen während der Freistellungsphase liegen, sich der Ablaufzeitpunkt für die Freistellungsphase um die Zeiten der Schutzfristen hinausschiebt. Die Freistellungsphase (ein Jahr) als Ausgleichszeitraum für die (Mehr-)Arbeit in der Arbeitsphase bleibt somit in vollem Umfang erhalten.

Während der Schutzfristen ist für die Berechnung des Arbeitsentgelts nach § 11 MuSchG bzw. für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 14 MuSchG von dem aufgrund der Teilzeitvereinbarung zustehenden, anteilig gekürzten Arbeitsentgelt auszugehen. Auf die Tatsache, dass die Beschäftigte in der Arbeitsphase eine volle Arbeitsleistung erbracht hat, kommt es nicht an, weil ein Verdienst i.S. des § 11 Abs. 1 Satz 1 MuSchG nicht erzielt worden ist, wenn die erbrachte Arbeitsleistung durch einen tariflich vorgesehenen Freizeitausgleich abgegolten worden ist.

f) Elternzeit, Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts

Wie bei den Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz rechnen auch die Elternzeit sowie Zeiten eines Sonderurlaubs bei den Zeiten der Arbeitsphase und der Freistellungsphase nicht mit, so dass nach Beendigung der Elternzeit/des Sonderurlaubs die Arbeits- oder Freistellungsphase fortgesetzt wird.

g) Störfall/vorzeitiges Ende eines Sabbatjahr-Modells

Im Fall des vorzeitigen Abbruchs eines Sabbatjahr-Modells (z.B. wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses) erfolgt die Nachzahlung des Entgelts für die Zeiträume, für die die/der Beschäftigte eine höhere als die des ausgezahlten Entgeltes entsprechende Arbeitsleistung erbracht hat. Die/der Beschäftigte ist entgeltrechtlich so zu stellen, wie es der erbrachten Arbeitsleistung entspricht. Die für die Zeit der Arbeitsphase vom Arbeitgeber nachzuzahlenden Beträge sind zu ermitteln. Die steuerliche Behandlung des Nachzahlungsbetrages richtet sich nach den einschlägigen Vorschriften. Sozialversicherungsrechtlich ist das nicht gem. § 7 b SGB IV laufend für eine Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommene oder nicht mehr für solche Zeiten zu zahlende Wertguthaben (z.B. wegen vorzeitigem Ende des Beschäftigungsverhältnisses) zu verbeitragen.

Hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen wird auf Folgendes hingewiesen:

Durch das Gesetz zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi II Gesetz) wurden zum 1. Januar 2009 die Rahmenbedingungen für die Führung des Wertguthabens bei Sabbatjahr-Modellen erheblich geändert. Nähere Hinweise sind im Rundschreiben zur sozialen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 30./31.03.2009 enthalten, das im Internet unter der Adresse: [www.aok-business.de](http://www.aok-business.de) (Rubrik Service/ Rundschreiben/Rundschreiben 2009) abgerufen werden kann.

Ergänzend hierzu wird Folgendes angemerkt:

Nach § 7d Abs. 1 SGB IV sind Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben zu führen. In § 116 Abs. 1 SGB IV wird klargestellt, dass für bestehende Altverträge, aber auch für Neuverträge, die auf Basis einer bestehenden und die Führung in Zeit vorsehenden früheren Vereinbarung geschlossen werden, die Möglichkeit besteht, über den 1. Januar 2009 hinaus Wertguthaben weiterhin in Zeit statt in Entgelt zu führen.

Der seit 1. November 2006 existierende § 10 TV-L stellt eine solche Vereinbarung dar. Folglich ist es weiterhin möglich, Wertguthabenvereinbarungen auf der Grundlage des § 10 Abs. 6 TV-L zu treffen, nach denen das Wertguthaben entweder in Entgelt oder in Zeit geführt wird.<sup>1</sup>

Unabhängig davon bleiben jedoch die übrigen Verpflichtungen des SGB IV zu Wertguthabenvereinbarungen zu beachten (z.B. Informationspflichten gegenüber der/dem Beschäftigten gem. § 7d Abs. 2 SGB IV).

Bei einem nach der Übergangsregelung des § 116 Abs. 1 SGB IV weiterhin in Arbeitszeit geführten Wertguthaben ist kein Arbeitgeberbeitragsanteil (am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) in das Wertguthaben einzustellen (siehe Frage-/Antwortkatalog zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht für flexible Arbeitszeitregelungen vom 13. April 2004, abrufbar im Internet unter der Adresse: [www.aok-business.de](http://www.aok-business.de), Rubrik Service/Rundschreiben/Rundschreiben 2010).

Während der Freistellungsphase besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Krankengeld. Der Anspruch ruht jedoch in dieser Zeit (§ 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V). Die Beiträge zur Krankenversicherung richten sich in den Fällen, in denen

---

<sup>1</sup> Der KAV Bayern hat die Deutsche Rentenversicherung Bund um Mitteilung darüber gebeten, ob auch der bereits seit dem 01.10.2005 existierende § 10 TVöD-VKA als frühere Vereinbarung i.S.d. § 116 SGB IV angesehen werden könne und es möglich sei, auf seiner Grundlage Wertguthabenvereinbarungen zu treffen, die statt in Entgelt in Zeit geführt werden. Dies wurde durch die Deutsche Rentenversicherung positiv bestätigt. Nachdem § 10 TVöD-VKA identisch mit § 10 TV-L ist, gilt das auch für Vereinbarungen nach § 10 Abs. 6 TV-L.



- nach der Freistellungsphase die Beschäftigung wieder aufgenommen wird, nach dem allgemeinen Beitragssatz, weil die/der Beschäftigte nur vorübergehend den Krankengeldanspruch nicht realisieren kann,
- nach der Freistellungsphase die Beschäftigung nicht wieder aufgenommen wird (z.B. Freistellung zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit unmittelbar vor der Rente), nach dem ermäßigten Beitragssatz, weil die/der Beschäftigte vom Zeitpunkt der Freistellung an dauerhaft den Krankengeldanspruch nicht realisieren kann.

Diese Hinweise sind auch im Intranet abrufbar ([www.stmf.bybn](http://www.stmf.bybn); Rubrik: Personal/Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder/Rundschreiben) bzw. stehen im Internet als Download

([www.stmf.bayern.de/download/entwvuel2006/tarifvertrag.zip](http://www.stmf.bayern.de/download/entwvuel2006/tarifvertrag.zip))

zur Verfügung. Eine Veröffentlichung ist nicht vorgesehen.

Mit freundlichen Grüßen  
Wilhelm Hüllmantel  
Ministerialdirigent



Beglaubigt  
*Wick*

# Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz - FPfZG)

FPfZG

Ausfertigungsdatum: 06.12.2011

Vollzitat:

"Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564)"

## Fußnote

(+++ Nachgewiesener Text noch nicht dokumentarisch bearbeitet +++)

Das G wurde als Artikel 1 G v. 6.12.2011 I 2564 vom Bundestag beschlossen. Es ist gem. Art. 4 dieses G am 1.1.2012 in Kraft getreten.

## § 1 Ziel des Gesetzes

Durch die Einführung der Familienpflegezeit werden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert.

## § 2 Begriffsbestimmungen

(1) Familienpflegezeit im Sinne dieses Gesetzes ist die nach § 3 förderfähige Verringerung der Arbeitszeit von Beschäftigten, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, für die Dauer von längstens 24 Monaten bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber. Die verringerte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen; bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten.

(2) § 7 des Pflegezeitgesetzes gilt entsprechend.

## § 3 Förderung

(1) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben gewährt dem Arbeitgeber auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen im Umfang der nach Nummer 1 Buchstabe b erfolgten Aufstockung des Arbeitsentgelts, wenn der Arbeitgeber

1. eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und der oder dem Beschäftigten über die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit nach § 2 Absatz 1 vorlegt, die Folgendes beinhaltet:
  - a) Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Familienpflegezeit, Name, Geburtsdatum, Anschrift und Angehörigenstatus der gepflegten Person, Dauer der Familienpflegezeit und Rückkehr der oder des Beschäftigten zu der vor Eintritt in die Familienpflegezeit geltenden oder einer höheren Wochenarbeitszeit nach dem vereinbarten Ende der Familienpflegezeit oder nach der vorherigen Beendigung der häuslichen Pflege des pflegebedürftigen nahen Angehörigen;
  - b) während der Familienpflegezeit Aufstockung des monatlichen Arbeitsentgelts um die Hälfte des Produkts aus monatlicher Arbeitszeitverringerung in Stunden und dem durchschnittlichen Entgelt pro Arbeitsstunde, wobei
    - aa) die Aufstockung durch die Entnahme von Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben (§ 7b des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) oder, nach Maßgabe des § 116 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, von Arbeitszeit aus einem Arbeitszeitguthaben erfolgt, das in der Nachpflegephase (Buchstabe c) auszugleichen ist;
    - bb) monatliche Arbeitszeitverringerung die Differenz zwischen der arbeitsvertraglichen monatlichen Arbeitszeit vor Beginn der Familienpflegezeit und der arbeitsvertraglichen monatlichen Arbeitszeit während der Familienpflegezeit ist;

- cc) durchschnittliches Entgelt pro Arbeitsstunde das Verhältnis des regelmäßigen Gesamteinkommens ausschließlich der Sachbezüge der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Familienpflegezeit zur arbeitsvertraglichen Gesamtstundenzahl der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Familienpflegezeit ist; bei einem weniger als zwölf Monate vor Beginn der Familienpflegezeit bestehenden Beschäftigungsverhältnis verkürzt sich der der Berechnung zugrunde zu legende Zeitraum entsprechend;
  - dd) als Arbeitszeit vor Beginn der Familienpflegezeit auch eine höhere als die tatsächlich vor Beginn der Familienpflegezeit geleistete Arbeitszeit zugrunde gelegt werden kann, wenn für die Nachpflegephase eine Arbeitszeit mindestens in derselben Höhe vereinbart wird;
  - ee) für die Berechnung des durchschnittlichen Entgelts pro Arbeitsstunde Mutterschutzfristen sowie die Einbringung von Arbeitsentgelt in und die Entnahme von Arbeitsentgelt aus Wertguthaben außer Betracht bleiben;
- c) im Anschluss an die Familienpflegezeit bis zum Ausgleich des Wert- oder Arbeitszeitguthabens (Nachpflegephase)
- aa) Ausgleich des Wertguthabens in der Weise, dass bei jeder Entgeltabrechnung derjenige Betrag einbehalten wird, um den das Arbeitsentgelt in dem entsprechenden Zeitraum während der Familienpflegezeit nach Maßgabe von Buchstabe b aufgestockt wird, oder
  - bb) Ausgleich des Arbeitszeitguthabens in der Weise, dass in jedem Monat die monatlich während der Familienpflegezeit entnommene Arbeitszeit nachgearbeitet wird;
2. die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen der oder des Beschäftigten durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachweist; bei in der privaten Pflegepflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen muss ein entsprechender Nachweis erbracht werden und
3. eine Bescheinigung nach § 4 Absatz 5 über das Bestehen einer Familienpflegezeitversicherung vorlegt oder einen Antrag auf Aufnahme der oder des Beschäftigten in eine vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben abgeschlossene Gruppenversicherung stellt.
- (2) Aufstockungsbeträge, die über das in Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b bestimmte Maß hinausgehen, stehen der Förderfähigkeit nach Absatz 1 nicht entgegen, wenn das am Ende der Familienpflegezeit auszugleichende Wertguthaben das 24-Fache des Aufstockungsbetrags nach Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b nicht übersteigt.
- (3) Der Anspruch nach Absatz 1 verringert sich um Prämienzahlungen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben an den Versicherer der Familienpflegezeitversicherung.
- (4) Nimmt der Arbeitgeber ein Darlehen nach Absatz 1 in Anspruch, hat er dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben unverzüglich jede Änderung in den Verhältnissen, die für den Anspruch nach Absatz 1 erheblich sind, mitzuteilen, insbesondere eine vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit.
- (5) Tritt ein anderer Inhaber nach § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis der oder des Beschäftigten ein, tritt er zugleich in die Rechte und Pflichten aus dem Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Darlehensverhältnis zwischen dem bisherigen Arbeitgeber und dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein.
- (6) Für dieselbe pflegebedürftige Person kann eine weitere Familienpflegezeit erst nach dem Ende der Nachpflegephase gefördert werden.

#### **§ 4 Familienpflegezeitversicherung**

(1) Die Familienpflegezeitversicherung ist eine nach § 11 zertifizierte Vereinbarung in deutscher Sprache, mit der sich der Versicherer verpflichtet, im Falle des Todes sowie der Berufsunfähigkeit der oder des Beschäftigten eine Leistung in der Höhe zu erbringen, in der das Wertguthaben infolge der Familienpflegezeit nach Maßgabe von § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b noch nicht ausgeglichen ist. Die Versicherung wird von der oder dem Beschäftigten, dem Arbeitgeber oder dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben auf die Person der oder des Beschäftigten für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase geschlossen. Die Versicherungsprämie ist unabhängig vom Geschlecht, Alter und Gesundheitszustand der versicherten Person zu berechnen. Eine Risikoprüfung findet nicht statt.

(2) Berufsunfähigkeit liegt vor, wenn die versicherte Person infolge von Krankheit oder Körperverletzung oder bedingt durch mehr als altersentsprechenden Kräfteverfall voraussichtlich mindestens sechs Monate ihren zuletzt ausgeübten Beruf nicht mehr ausüben kann. Eine versicherte Person gilt als berufsunfähig, wenn sie mehr als 180 Tage ununterbrochen pflegebedürftig oder infolge Krankheit, Körperverletzung oder mehr als altersentsprechenden Kräfteverfalls außerstande gewesen ist, ihre zuletzt ausgeübte Tätigkeit auszuüben.

(3) Ist die oder der Beschäftigte Versicherungsnehmer, ist dem Arbeitgeber ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen. Der Versicherer muss sich zudem verpflichten, den Arbeitgeber über eine nicht rechtzeitig gezahlte Erstprämie nach § 37 des Versicherungsvertragsgesetzes und die Bestimmung einer Zahlungsfrist nach § 38 Absatz 1 des Versicherungsvertragsgesetzes in Textform zu informieren und ihm eine Zahlungsfrist von mindestens einem Monat einzuräumen.

(4) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben kann durch schriftliche Anzeige an den Versicherer den Übergang des Bezugsrechts des Arbeitgebers bis zur Höhe der von ihm gewährten Leistungen auf sich bewirken. Der Versicherer hat das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben über nicht rechtzeitig gezahlte Erstprämien nach § 37 des Versicherungsvertragsgesetzes und zum Zeitpunkt des Eingangs der Mitteilung laufende und nach Eingang der Mitteilung bestimmte Zahlungsfristen nach § 38 Absatz 1 des Versicherungsvertragsgesetzes in Textform zu informieren und ihm eine Zahlungsfrist von mindestens einem Monat einzuräumen.

(5) Der Versicherer hat dem Versicherungsnehmer zu bescheinigen, dass eine dieser Vorschrift entsprechende Versicherung besteht.

(6) Ein Anspruch auf Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung gegen den Arbeitgeber oder das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben besteht nicht.

## **§ 5 Ende der Förderfähigkeit**

(1) Die Förderfähigkeit der Familienpflegezeit endet mit dem Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall mindestens einer Voraussetzung für den Anspruch nach § 3 Absatz 1 folgt, spätestens jedoch nach 24 Monaten. Satz 1 gilt auch dann, wenn die oder der Beschäftigte den Mindestumfang der wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne von § 2 Absatz 1 aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen unterschreitet; die Unterschreitung des Mindestumfangs der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund der Einführung von Kurzarbeit lässt die Förderfähigkeit unberührt.

(2) Der oder die Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Beendigung der häuslichen Pflege des nahen Angehörigen unverzüglich mitzuteilen.

## **§ 6 Rückzahlung des Darlehens**

(1) Die Rückzahlung des nach § 3 gewährten Darlehens durch den Arbeitgeber erfolgt in monatlichen Raten in Höhe des nach § 12 Absatz 2 festgesetzten monatlichen Betrags jeweils spätestens zum letzten Bankarbeitstag des laufenden Monats. Die monatlichen Raten erhöhen sich um vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben für die Einbeziehung in den Gruppenversicherungsvertrag nach § 3 Absatz 1 Nummer 3 an den Versicherer zu zahlende Versicherungsprämien.

(2) Die Rückzahlung beginnt in dem Monat, der auf das Ende der Förderfähigkeit der Familienpflegezeit folgt. Bei einer Unterbrechung oder Beendigung der Entgeltaufstockung kann das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, wenn die übrigen Voraussetzungen für den Anspruch nach § 3 Absatz 1 weiterhin vorliegen, auf Antrag des Arbeitgebers den Beginn der Rückzahlung auf einen späteren Zeitpunkt, spätestens jedoch auf den 25. Monat nach Beginn der Förderung, festsetzen.

(3) Nach Beginn der Rückzahlung kann das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben auf Antrag des Arbeitgebers für Zeiten, in denen die oder der Beschäftigte Krankengeld oder Kurzarbeitergeld bezieht, die Rückzahlung ganz oder teilweise aussetzen.

## **§ 7 Erstattungsanspruch**

(1) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben kann von der oder dem Beschäftigten Erstattung der dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlten Leistungen verlangen, wenn diese darauf zurückzuführen sind, dass die oder der Beschäftigte vorsätzlich oder grob fahrlässig der Mitteilungspflicht nach § 5 Absatz 2 nicht nachgekommen ist. Der Anspruch ist ausgeschlossen, soweit die oder der Beschäftigte die mit den zu Unrecht

gezahlten Leistungen geförderten Aufstockungsbeträge nicht erhalten oder dem Arbeitgeber erstattet hat. Die zu erstattende Leistung ist durch schriftlichen Verwaltungsakt festzusetzen.

(2) Im Umfang der nach Absatz 1 erfolgten Erstattung erlischt die Rückzahlungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Im gleichen Umfang erlischt der Anspruch des Arbeitgebers gegen die Beschäftigte oder den Beschäftigten auf Ausgleich des Wertguthabens.

## **§ 8 Leistungen bei Nichtzahlung der Beschäftigten; Forderungsübergang**

(1) Soweit die oder der Beschäftigte ihrer oder seiner Zahlungspflicht nach § 9 Absatz 2 trotz Mahnung mit einer Fristsetzung von zwei Wochen nicht nachgekommen ist, hat der Arbeitgeber gegenüber dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Anspruch auf Erlass der Rückzahlungsforderung aus dem Darlehen nach § 6.

(2) Hat der Arbeitgeber das Darlehen nach § 3 trotz Vorliegens der dortigen Voraussetzungen nicht in Anspruch genommen, hat er unter der Voraussetzung des Absatzes 1 Anspruch auf Übernahme der von der oder dem Beschäftigten nach § 9 Absatz 2 Satz 2 zu erbringenden Ratenzahlungen durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.

(3) Der Anspruch des Arbeitgebers nach § 9 Absatz 2 geht im Umfang der erlassenen Rückzahlungsforderung nach Absatz 1 oder der Übernahme nach Absatz 2 auf das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben über.

## **§ 9 Arbeitsrechtliche Regelungen**

(1) Das dem Arbeitgeber vertraglich eingeräumte Recht, das Arbeitsentgelt in der Nachpflegephase teilweise einzubehalten, wird nicht dadurch berührt, dass die oder der Beschäftigte ihre oder seine Arbeitszeit verringert, auch wenn dies aufgrund anderer gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen erfolgt. Bei Kurzarbeit vermindert sich der Anspruch auf Einbehaltung von Arbeitsentgelt um den Anteil, um den die Arbeitszeit durch die Kurzarbeit vermindert ist; die Nachpflegephase verlängert sich entsprechend.

(2) Kann wegen vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ein Ausgleich des Wertguthabens durch Einbehaltung von Arbeitsentgelt nicht mehr erfolgen und erfolgt keine Übertragung des Wertguthabens auf andere Arbeitgeber nach § 7f des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, kann der Arbeitgeber, soweit er nicht durch eine Familienpflegezeitversicherung nach § 4 Absatz 1 Befriedigung erlangen kann, von der oder dem Beschäftigten einen Ausgleich in Geld verlangen. Soweit keine Aufrechnung gegen Forderungen der oder des Beschäftigten aus dem Beschäftigungsverhältnis erfolgen kann, ist der Ausgleich in den sich nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe c ergebenden Raten zu zahlen; § 6 gilt entsprechend. Der Ausgleichsanspruch erlischt, soweit keine Aufrechnung gegen Forderungen der oder des Beschäftigten aus dem Beschäftigungsverhältnis erfolgen kann und der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis mit Zustimmung der zuständigen Stelle aus Gründen, die nicht in dem Verhalten der oder des Beschäftigten liegen, gekündigt hat.

(3) Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis während der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase nicht kündigen. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitserklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle.

(4) Kann ein Ausgleich des Wertguthabens wegen Freistellung von der Arbeitsleistung nicht durch Einbehaltung von Arbeitsentgelt erfolgen, kann der Arbeitgeber von der oder dem Beschäftigten einen Ausgleich in Geld verlangen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) § 6 des Pflegezeitgesetzes gilt entsprechend.

## **§ 10 Weitergehende Regelungen**

Andere gesetzliche oder vertragliche Regelungen zur Freistellung von der Arbeitsleistung oder Verringerung der Arbeitszeit sowie zu Wertguthaben bleiben unberührt.

## **§ 11 Zertifizierung**

(1) Die Zertifizierung einer Familienpflegezeitversicherung nach diesem Gesetz ist die Feststellung, dass die Vertragsbedingungen des Versicherungsvertrages dem § 4 entsprechen. Es können auch Allgemeine Versicherungsbedingungen, die den Einzelverträgen zugrunde liegen, zertifiziert werden.

(2) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben entscheidet als Zertifizierungsstelle durch Verwaltungsakt über die Zertifizierung sowie über die Rücknahme und den Widerruf der Zertifizierung. Die Zertifizierungsstelle prüft weder, ob ein Versicherungsvertrag wirtschaftlich tragfähig und die Zusage des Versicherers erfüllbar ist noch ob die Vertragsbedingungen zivilrechtlich wirksam sind. Die Zertifizierungsstelle nimmt die ihr nach diesem Gesetz zugewiesenen Aufgaben nur im öffentlichen Interesse wahr.

(3) Die Zertifizierung erfolgt auf Antrag des Versicherers. Mit dem Antrag sind Unterlagen vorzulegen, die belegen, dass die Vertragsbedingungen nach § 4 zertifizierbar sind. Fehlende Angaben oder Unterlagen fordert die Zertifizierungsstelle innerhalb von drei Monaten als Ergänzungsanzeige an (Ergänzungsanforderung). Innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Ergänzungsanforderung hat der Versicherer die Ergänzungsanzeige bei der Zertifizierungsstelle zu erstatten; andernfalls lehnt die Zertifizierungsstelle den Zertifizierungsantrag ab. Die Frist nach Satz 3 ist eine Ausschlussfrist.

(4) Die Zertifizierungsstelle macht die Zertifizierung sowie den Widerruf, die Rücknahme oder den Verzicht des Versicherers durch eine Veröffentlichung des Namens und der Anschrift des Versicherers und dessen Zertifizierungsnummer im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt.

## **§ 12 Verfahren**

(1) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben entscheidet durch Verwaltungsakt auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers über die Erbringung von Leistungen nach den §§ 3 und 8. Der Antrag 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. Mit dem Antrag sind Name und Anschrift der oder des Beschäftigten, für die oder den Leistungen beantragt werden, mitzuteilen. Für Leistungen nach den §§ 3 und 8 Absatz 2 sind dem Antrag beizufügen:

1. Entgeltbescheinigungen mit Angabe der arbeitsvertraglichen Wochenstundenzahl der letzten zwölf Monate vor Beginn der Familienpflegezeit,
2. Vereinbarung über die Familienpflegezeit,
3. Versicherungsbescheinigung nach § 4 Absatz 5 oder Antrag auf Aufnahme der oder des Beschäftigten in eine vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben abgeschlossene Gruppenversicherung und
4. Bescheinigungen über die Pflegebedürftigkeit der nahen Angehörigen der oder des Beschäftigten.

Leistungen werden nachträglich jeweils für den Kalendermonat ausgezahlt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen vorgelegen haben.

(2) Die Höhe der Darlehensraten nach § 3 wird zu Beginn der Leistungsgewährung in monatlichen Festbeträgen für die gesamte Förderdauer festgesetzt.

## **§ 13 Allgemeine Verwaltungsvorschriften**

Zur Durchführung des Verfahrens nach § 12 kann das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

## **§ 14 Bußgeldvorschriften**

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 3 Absatz 4 oder
2. entgegen § 5 Absatz 2

einer dort genannten Person oder Behörde eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht.

(2) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro und in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 2 mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.

(4) Die Geldbußen fließen in die Kasse des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Diese trägt abweichend von § 105 Absatz 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen. Sie ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Absatz 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

## **§ 15 Aufbringung der Mittel**

(1) Die für die Ausführung dieses Gesetzes erforderlichen Mittel, einschließlich der Erstattungsbeiträge an die Kreditanstalt für Wiederaufbau nach Absatz 2, trägt der Bund.

(2) Die für die Bereitstellung der Darlehen erforderlichen Mittel können dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben von der Kreditanstalt für Wiederaufbau bereitgestellt werden. In diesem Fall trägt der Bund das Ausfallrisiko und erstattet der Kreditanstalt für Wiederaufbau die Darlehensbeträge sowie die für die Bereitstellung der Mittel angefallenen Zinsen und Verwaltungskosten.

(3) Die Kreditanstalt für Wiederaufbau übermittelt dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben nach Ablauf eines Kalenderjahres eine Aufstellung über die Höhe der nach Absatz 2 bereitgestellten Darlehensbeträge und der dafür angefallenen Zinsen und Verwaltungskosten.