



**HOCHSCHULE FÜR ÖFFENTLICHE VERWALTUNG UND FINANZEN
LUDWIGSBURG**
University of Applied Sciences

Wahlpflichtfach Nr. 14

Sozialverwaltung im Wandel

**Pflegezeit- und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
- arbeits- und sozialrechtliche Bedeutung -**

DIPLOMARBEIT

zur

Erlangung des Hochschulgrades

Diplom- Verwaltungswirtin (FH)

im

Studienjahr 2009/2010

vorgelegt von

Martina Meurer

Erstgutachter: Prof. Annemarie Diebold

Zweitgutachter: Prof. Helmut Reinhardt

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	II
Abkürzungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	VIII
1 Einführung.....	1
1.1 Ausgangssituation und Abgrenzung	1
1.2 Aufbau der Diplomarbeit.....	2
2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG).....	3
2.1 Zielsetzung	3
2.2 Anspruchsvoraussetzungen	3
2.2.1 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	5
2.2.2 Pflegezeit	5
3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)	7
3.1 Zielsetzung	7
3.2 Anspruchsvoraussetzungen	7
3.2.1 Elterngeld.....	7
3.2.2 Elternzeit.....	8
4 Sozialrechtliche Bedeutung von PflegeZG u. BEEG.....	11
4.1 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung.....	11
4.2 Pflegezeit.....	12
4.2.1 Vollständige Freistellung	12
4.2.1.1 Rentenversicherung	12
4.2.1.2 Krankenversicherung	14
4.2.1.3 Arbeitslosenversicherung	16
4.2.1.4 Unfallversicherung.....	17

4.2.2	Teilweise Freistellung.....	18
4.2.2.1	Rentenversicherung	18
4.2.2.2	Krankenversicherung	19
4.2.2.3	Arbeitslosenversicherung	21
4.2.2.4	Unfallversicherung.....	21
4.3	Elternzeit.....	22
4.3.1	Vollständige Freistellung	22
4.3.1.1	Rentenversicherung	22
4.3.1.2	Krankenversicherung und Pflegeversicherung ...	23
4.3.1.3	Arbeitslosenversicherung	23
4.3.1.4	Unfallversicherung.....	24
4.3.2	Teilweise Freistellung.....	24
4.3.2.1	Rentenversicherung	24
4.3.2.2	Krankenversicherung und Pflegeversicherung ...	25
4.3.2.3	Arbeitslosenversicherung	25
4.3.2.4	Unfallversicherung.....	26
4.4	Elterngeld	26
4.4.1	Rentenversicherung	26
4.4.2	Krankenversicherung und Pflegeversicherung.....	26
4.4.3	Arbeitslosenversicherung.....	26
4.4.4	Unfallversicherung	27
5	Arbeitsrechtliche Bedeutung von PflegeZG u. BEEG.....	28
5.1	Kündigungsschutz	28
5.1.1	Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	28
5.1.2	Pflegezeit	28
5.1.3	Elternzeit	31
5.1.4	Elterngeld.....	34
5.2	Urlaubsanspruch	34
5.2.1	Pflegezeit	34
5.2.2	Elternzeit.....	36

6	Vergleich von PflegeZG und BEEG	41
6.1	Sozialrechtlich	41
6.1.1	Rentenversicherung	41
6.1.2	Kranken- und Pflegeversicherung	47
6.1.3	Arbeitslosenversicherung.....	48
6.1.4	Unfallversicherung	50
6.2	Arbeitsrechtlich	51
6.2.1	Ankündigungsfrist und Kündigungsschutz	51
6.2.2	Urlaubskürzung und –übertragung.....	52
6.2.3	Mindestbetriebsgröße	53
6.2.4	Teilzeit und Wartezeit.....	54
6.2.5	Anspruchsdauer	55
6.2.6	Flexibilität	56
6.2.7	Entgeltfortzahlung und finanzielle Absicherung	57
7	Fazit und Ausblick	59
	Anhang	IX
	Literaturverzeichnis	XIV
	Erklärung nach § 26 APrORv gD	XVIII

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	anderer Ansicht
AO	Abgabenordnung
ArbG	Arbeitsgericht
Aufl.	Auflage
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebs- Berater (Zeitschrift)
BC	Bilanzbuchhalter und Controller (Zeitschrift)
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BR-Drs.	Bundesratsdrucksache
BSG	Bundessozialgericht
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
bzw.	beziehungsweise
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
d.h.	das heißt
EP	Entgeltpunkt
EStG	Einkommenssteuergesetz
e.V.	eingetragener Verein
evtl.	eventuell
f., ff.	folgende, fortfolgende
ggf.	gegebenenfalls

Hrsg.	Herausgeber
i.d.R.	in der Regel
i.S.d.	im Sinne des
i.V.m.	in Verbindung mit
jährl.	jährlich
KM	Kalendermonate
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
max.	maximal
MDK	Medizinischer Dienst der Krankenkassen
mind.	mindestens
mtl.	monatlich
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zeitschrift)
o.g.	oben genannt
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
Rn.	Randnummer
S.	Satz; Seite
SGB I	Sozialgesetzbuch Erstes Buch – Allgemeiner Teil
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung
SGB IV	Sozialgesetzbuch Viertes Buch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
SGB V	Sozialgesetzbuch Fünftes Buch – Gesetzliche Krankenversicherung

SGB VI	Sozialgesetzbuch Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung
SGB VII	Sozialgesetzbuch Siebtes Buch – Gesetzliche Unfallversicherung
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
SGB XI	Sozialgesetzbuch Elftes Buch – Soziale Pflegeversicherung
sog.	sogenannt
Std.	Stunde
u.	und
u.a.	und andere/unter anderem
u.U.	unter Umständen
v.	von
vgl.	vergleiche
VP	Versicherungspflicht
z.B.	zum Beispiel
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht (Zeitschrift)

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vergleich PflegeZG u. BEEG in der Rentenversicherung	41
Tabelle 2: Ermittlung EP für Pflegepersonen	44
Tabelle 3: Ermittlung mtl. Rentenbeträge für Pflegepersonen	45
Tabelle 4: Vergleich PflegeZG u. BEEG in der Kranken- u. Pflegeversicherung	47
Tabelle 5: Vergleich PflegeZG u. BEEG in der Arbeitslosenversicherung	48
Tabelle 6: Vergleich PflegeZG u. BEEG in der Unfallversicherung.....	50
Tabelle 7: Ankündigungsfristen u. Kündigungsschutz im PflegeZG u. BEEG.....	51
Tabelle 8: Urlaubskürzung u. -übertragung im PflegeZG u. BEEG.....	52
Tabelle 9: Mindestbetriebsgröße im PflegeZG u. BEEG	53
Tabelle 10: Teilzeit u. Wartezeit im PflegeZG u. BEEG.....	54
Tabelle 11: Anspruchsdauer im PflegeZG u. BEEG.....	55
Tabelle 12: Flexibilität im PflegeZG u. BEEG.....	56
Tabelle 13: Entgeltfortzahlung/finanzielle Absicherung im PflegeZG u. BEEG...	57

1 Einführung

1.1 Ausgangssituation und Abgrenzung

In Deutschland waren zum Stichtag 31.12.2007 2,25 Millionen Menschen pflegebedürftig i.S.d. Pflegeversicherung.¹ Tendenz steigend. So wird selbst unter günstigen Voraussetzungen ein Anstieg dieser Zahl auf 2,95 Millionen bis zum Jahr 2030 angenommen.² Von den 2,25 Millionen Pflegebedürftigen wurden 1,03 Millionen zu Hause von Angehörigen versorgt.³ Auf der anderen Seite ist die Zahl der Geburten seit 1950 von 1.116.701⁴ auf 683.479 im Jahr 2007⁵ gesunken. Es ist davon auszugehen, dass diese Entwicklungen nicht nur Auswirkungen auf die Situation der Familien, sondern auch auf Betriebe, Wirtschaft und auf die Gesellschaft insgesamt haben werden.

Immer mehr Erwerbstätige stehen vor dem Problem, Familie und Beruf in Einklang bringen zu müssen. So gaben zum Beispiel von 4,9 Millionen Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2008, 1,3 Millionen (26,6 %) als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung, die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen an.⁶

In dieser Situation stellt sich für die Erwerbstätigen häufig die Frage, wie und in welchem Umfang sie im Falle der Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen abgesichert sind. In diesem Zusammenhang hat der Gesetzgeber mit dem zum 01.07.2008 in Kraft getretenen Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), in Kraft seit 01.01.2007, Rahmenbedingungen geschaffen, die eine sozial- und

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2007, Wiesbaden 2009, S. 12.

² Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Demografischer Wandel in Deutschland Heft 2, 2008, S. 26.

³ Vgl. Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2007, Wiesbaden 2009, S. 12.

⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 2008, Wiesbaden 2008, S.49.

⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 2009, Wiesbaden 2009, S.56.

⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt, Puch, Katharina, Frauendomäne Teilzeitarbeit – Wunsch oder Notlösung? (April 2009), in STATmagazin (Web-Magazin des Statistischen Bundesamtes), Wiesbaden 2009, S.4, http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2009__04/2009__04PDF,property=file.pd (Anlage 1).

arbeitsrechtliche Absicherung bei Erziehung und Pflege ermöglichen sollen.

In der vorliegenden Arbeit wird untersucht, welche sozial- und arbeitsrechtlichen Regelungen für Erziehende und Pflegende im Zusammenhang mit den vorstehend genannten Gesetzen von Bedeutung sind. Das Hauptaugenmerk ist dabei auf sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer⁷ gerichtet.

1.2 Aufbau der Diplomarbeit

Zunächst werden in Kapitel 2 und 3 Zielsetzung und Anspruchsvoraussetzungen für das PflegeZG und das BEEG dargestellt.

Daran schließt sich in Kapitel 4 die nähere Betrachtung an, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang eine Absicherung von Pflegenden und Erziehenden in den sozialen Sicherungssystemen gegeben ist.

Kapitel 5 erläutert die besonderen arbeitsrechtlichen Regelungen im PflegeZG und BEEG zum Kündigungsschutz und Urlaubsanspruch.

In dem sich anschließenden Vergleich der beiden Gesetze in Kapitel 6 werden die jeweiligen sozial- und arbeitsrechtlichen Gesichtspunkte gegenübergestellt. Unterschiede werden verdeutlicht und bewertet. Besonders wird die unterschiedliche Bewertung von Zeiten der Pflege und Erziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung herausgearbeitet.

In Kapitel 7 wird ein Fazit gezogen und ein Ausblick auf bereits in der politischen Diskussion stehende Veränderungen gegeben.

⁷ Anmerkung der Verfasserin: Zur Vereinfachung und besseren Lesbarkeit dieser Diplomarbeit wird im Folgenden nur die männliche Begriffsform verwendet. Die weibliche Form gilt dabei stets als inbegriffen.

2 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

2.1 Zielsetzung

Durch die Einführung des PflegeZG entspricht der Gesetzgeber dem Wunsch vieler pflegebedürftiger Menschen, von nahen Angehörigen in vertrauter Umgebung gepflegt zu werden. Dieses Gesetz schafft arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, die Beschäftigten die Pflege naher Angehöriger, ohne Angst vor Arbeitsplatzverlust, ermöglichen sollen. Pflegenden Angehörige sollen sozialversicherungsrechtlich durch die Solidargemeinschaft abgesichert werden.⁸ Durch die Stärkung der häuslichen Pflege wird zugleich das Ziel verfolgt, die Pflegekassen von den Kosten der stationären Pflege zu entlasten.⁹

2.2 Anspruchsvoraussetzungen

§ 2 (1) PflegeZG gibt Beschäftigten das Recht bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (kurzzeitige Arbeitsverhinderung).

Zusätzlich sind Beschäftigte vollständig oder teilweise von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen wollen (Pflegezeit). Diese Regelung findet keine Anwendung gegenüber Arbeitgebern mit i.d.R. 15 oder weniger Beschäftigten (§ 3 (1) PflegeZG).

Die Legaldefinition des Begriffes Beschäftigte findet sich in § 7 (1) PflegeZG. Beschäftigte sind danach Arbeitnehmer, die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten und Personen die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Dazu gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte.

⁸ Vgl. BT-Drs. 16/7439, S. 90 f.

⁹ Vgl. Preis/Nehring, NZA 2008, 729, S. 729.

Diese Aufzählung ist abschließend.¹⁰ Arbeitnehmer i.S.d. PflegeZG sind sowohl Voll- als auch Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte¹¹ sowie geringfügig Beschäftigte.¹²

Der Begriff des nahen Angehörigen wird in § 7 (3) PflegeZG abschließend geregelt. Danach sind nahe Angehörige:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Die Definition des Begriffes Pflegebedürftigkeit ist den §§ 14, 15 SGB XI zu entnehmen. Danach ist pflegebedürftig, wer wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens 6 Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedarf. Um diese Voraussetzung zu erfüllen, muss mindestens Pflegestufe I vorliegen. Für eine Pflegebedürftigkeit i.S.d. § 2 PflegeZG reicht voraussichtliche Pflegebedürftigkeit aus.¹³ Die bloße Möglichkeit des Eintritts der Pflegebedürftigkeit ist allerdings nicht ausreichend. Es müssen Tatsachen vorliegen, auf Grund derer der Eintritt der Pflegebedürftigkeit überwiegend wahrscheinlich ist.¹⁴

Von den Regelungen des PflegeZG kann nicht zuungunsten der Beschäftigten abgewichen werden.¹⁵

¹⁰ Vgl. Kossens, 2009, § 7 PflegeZG Rn. 1 f.

¹¹ Vgl. Müller, BB 2008, 1058, S. 1058.

¹² Vgl. Linck, in Schaub, 2009, § 107 Rn. 5.

¹³ Vgl. BR-Drs. 718/07, S. 226.

¹⁴ Vgl. Müller, BB 2008, 1058, S. 1059.

¹⁵ Vgl. Kossens, 2009, § 8 PflegeZG Rn. 1.

2.2.1 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Hier muss die Pflegesituation akut, d.h. plötzlich auftreten.¹⁶ Der Eintritt der Pflegebedürftigkeit darf nicht vorhersehbar gewesen sein.¹⁷

Das Fernbleiben von der Arbeit muss für die Sicherstellung und Organisation der Pflege erforderlich sein. Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt, wenn bereits eine andere Person die Pflege organisiert. Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung ist auf den zeitlich erforderlichen Umfang (max. 10 Arbeitstage) beschränkt.¹⁸

Der Beschäftigte muss dem Arbeitgeber unverzüglich (§ 121 BGB), d.h. ohne schuldhaftes Zögern die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer mitteilen.¹⁹ Diese Mitteilungspflicht ist aber keine Anspruchsvoraussetzung. Unterbleibt eine Mitteilung, ist ein Sonderkündigungsschutz nach § 5 PflegeZG nicht möglich.

§ 2 PflegeZG regelt ein Leistungsverweigerungsrecht. Eine Zustimmung des Arbeitgebers für ein Fernbleiben von der Arbeit ist deshalb nicht erforderlich.²⁰

2.2.2 Pflegezeit

Unter häuslicher Umgebung ist sowohl der eigene Haushalt des Pflegebedürftigen als auch ein anderer Haushalt, in den der Pflegebedürftige aufgenommen wurde, zu verstehen. Dies erfolgt in Anlehnung an § 19 SGB XI.²¹

Auch § 3 PflegeZG ist als Leistungsverweigerungsrecht ausgestaltet. Liegen die Voraussetzungen vor, so hat der Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist auch hier nicht erforderlich.²² Der Beschäftigte muss die Pflegebedürftigkeit durch eine Bescheinigung der

¹⁶ Vgl. BT-Drs. 16/7439, S.90 f.

¹⁷ Vgl. Müller, BB 2008, 1058, S. 1059.

¹⁸ Vgl. Preis/Nehring, NZA 2008, 729, S. 731.

¹⁹ Vgl. Kossens, 2009, § 2 PflegeZG Rn. 19, 22.

²⁰ Vgl. Preis/Nehring, NZA 2008, 729, S. 731.

²¹ Vgl. Böhm, in Klie/Krahmer, 2009, § 3 PflegeZG Rn. 7.

²² Vgl. Linck, in Schaub, 2009, §107 Rn. 56.

Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) nachweisen.²³

Die Pflegezeit muss dem Arbeitgeber gegenüber mindestens 10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich geltend gemacht werden und zugehen. Gleichzeitig muss der Beschäftigte erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung geltend gemacht wird. Wird lediglich eine teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung geltend gemacht, sind auch Angaben über die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit zu machen.²⁴ Über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit müssen Beschäftigter und Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung treffen. Stehen den Wünschen des Beschäftigten keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen, hat der Arbeitgeber diesen zu entsprechen.²⁵

Die Höchstdauer für die Inanspruchnahme der Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen 6 Monate. Die Pflegezeit kann also auch für einen kürzeren Zeitraum als 6 Monate in Anspruch genommen werden und unter den Voraussetzungen des § 4 (1) S. 2 u. S. 3 PflegeZG bis zur Höchstdauer verlängert werden.²⁶ Eine Aufteilung der Pflegezeit in mehrere Abschnitte, zwischen denen eine Unterbrechung liegt, ist nicht möglich.²⁷

Unter den Voraussetzungen des § 4 (2) PflegeZG endet die Pflegezeit spätestens 4 Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände vorzeitig. Für eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit aus anderen Gründen benötigt der Beschäftigte die Zustimmung des Arbeitgebers.²⁸

²³ Vgl. BR-Drs. 718/07, S. 221.

²⁴ Vgl. Müller, BB 2008, 1058, S. 1062 f.

²⁵ Vgl. Kossens, 2009, § 3 PflegeZG Rn. 53

²⁶ Vgl. Böhm, in Klie/Krahmer, 2009, § 4 PflegeZG Rn. 5-9.

²⁷ ArbG Stuttgart, Urteil v. 24.09.2009 – 12 CA 1792/09, BB 2009, 2477 f.

²⁸ Vgl. BR-Drs. 718/07, S. 223.

3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

3.1 Zielsetzung

Die Regelungen zur Elternzeit sollen dem Arbeitnehmer, unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses, Freiraum für die Betreuung des Kindes geben.²⁹ Das Elterngeld hat das Ziel, Eltern bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage zu unterstützen, wenn sie sich im ersten Lebensjahr des Kindes vorrangig der Betreuung widmen wollen. Das Elterngeld und die Regelungen der Elternzeit sollen darüberhinaus Grundlage für die Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe an Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit sein.³⁰

3.2 Anspruchsvoraussetzungen

Im ersten Abschnitt des BEEG sind die Voraussetzungen für den Bezug von Elterngeld geregelt. Abschnitt zwei bestimmt die Voraussetzungen für den Anspruch auf Elternzeit.

3.2.1 Elterngeld

Für einen Anspruch auf Elterngeld nach § 1 BEEG ist es Voraussetzung:

- seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland zu haben,
- mit seinem Kind in einem Haushalt zu leben,
- dieses Kind selbst zu betreuen und zu erziehen und
- keine oder keine volle Erwerbstätigkeit auszuüben.

Für die Definition der Begriffe „Wohnsitz“ und „gewöhnlichen Aufenthalt“ gilt § 30 (3) SGB I. Elterngeldberechtigende Kinder sind auch die in § 1 (3) BEEG genannten Kinder. Eine kurzfristige Erziehung und Betreuung des Kindes durch andere Personen führt nicht zu einer Unterbrechung.³¹ Für den Anspruch auf Elterngeld ist das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses

²⁹ Vgl. Bruns, 2008, S. 13.

³⁰ Vgl. BT-Drs. 16/1889, S.15,18.

³¹ Vgl. Böttcher, 2010, § 1 BEEG Rn. 19 f.

keine Voraussetzung. Es wird keine volle Erwerbstätigkeit ausgeübt, wenn die Wochenarbeitszeit im Monatsdurchschnitt 30 Stunden nicht übersteigt oder eine Beschäftigung zur Berufsausbildung ausgeübt wird. Die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Elterngeld müssen während des gesamten Bezugszeitraums vorliegen. Elterngeld wird nur auf schriftlichen Antrag gewährt.³²

Die Höhe des Elterngeldes bestimmt sich nach § 2 BEEG. Das Elterngeld ist abhängig von der Höhe des in den letzten 12 Monaten vor der Geburt erzielten Einkommens. Es wird mindestens in Höhe von 300 € gewährt. Dies gilt selbst dann, wenn vor der Geburt kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt worden ist. Elterngeld wird maximal in Höhe von 1800 € gewährt.³³

Ein Elternteil kann für maximal 12 Monate Elterngeld beziehen. Die 2 weiteren Monate sind dem anderen Elternteil vorbehalten (sog. Partnermonate).³⁴ Die Bezugsdauer des Elterngeldes kann unter den Voraussetzungen des § 6 (1) BEEG auf 24 bzw. 28 Monate verlängert werden. Dabei wird der monatliche Auszahlungsbetrag des Elterngeldes halbiert.³⁵

3.2.2 Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmer, wenn sie mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Für einen Anspruch auf Elternzeit ist das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung. Der Umfang der Arbeitsleistung ist unerheblich. Somit können auch Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte einen Anspruch auf Elternzeit haben. § 15 BEEG gilt sowohl für unbefristet als auch für befristete Arbeitsverhältnisse. Die Elternzeit verlängert ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht und endet mit Auslauf der Befristung. Arbeitnehmer i.S.d. BEEG sind auch zur Berufsausbildung Beschäftigte. Demnach besteht auch für diesen Personenkreis ein Anspruch auf Elternzeit. Die

³² Vgl. Böttcher, 2010, § 7 BEEG Rn. 1.

³³ Vgl. ebenda, § 2 BEEG Rn. 1, 12.

³⁴ Vgl. ebenda, § 4 BEEG Rn. 6 f.

³⁵ Vgl. ebenda, § 6 BEEG Rn. 2.

Dauer der Berufsbildung verlängert sich dabei um die Dauer der Elternzeit, da diese nicht auf Berufsbildungszeiten angerechnet wird.³⁶

Der Berechtigte muss mit dem zu betreuenden Kind in einem Haushalt leben und dieses selbst betreuen und erziehen. Dabei sind vorübergehende Abwesenheitszeiten oder ein längerer Krankenhausaufenthalt unschädlich. Das Kind muss nicht ausschließlich vom Berechtigten betreut und erzogen werden.³⁷ Die Voraussetzungen unter denen auch für Enkelkinder Elternzeit beansprucht werden kann, wurden neu in das Gesetz aufgenommen (Großelternzeit).

Ein Anspruch auf Elternzeit besteht längstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Die Dauer der Mutterschutzfrist nach § 6 (1) MuSchG wird auf die Elternzeit angerechnet. Ein Anspruch auf Elternzeit besteht bei mehreren Kindern für jedes Kind, auch bei Überschneidungen der Zeiträume.³⁸

Bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes ist der Anspruch auf Elternzeit nicht abhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers.³⁹ Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist ein Anteil der Elternzeit von höchstens 12 Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragbar.

Jeder Elternteil kann die Elternzeit anteilig oder in vollem Umfang alleine oder mit dem anderen Elternteil gemeinsam nehmen. Auch hier darf der Umfang der Erwerbstätigkeit 30 Stunden pro Woche nicht übersteigen. Jeder Elternteil hat, unabhängig vom anderen, Anspruch auf die volle Dauer der Elternzeit.⁴⁰

Elternzeit kann beim gleichzeitigen Bestehen mehrerer Arbeitsverhältnisse in allen oder nur in einzelnen geltend gemacht werden.⁴¹ Die 30 Stunden Grenze ist auch hier zu beachten. Eine Teilzeittätigkeit in zulässigen Umfang kann sowohl beim eigenen, bei einem anderen Arbeitgeber oder als

³⁶ Vgl. Sowka, in Sowka/Schiefer/Metall NRW, 2009, S. 19.

³⁷ Vgl. BMFSFJ, Richtlinien zum BEEG, 2006, S. 108.

³⁸ Vgl. Dörner, in Müller-Glöge/Preis/Schmidt, 2010, § 15 BEEG Rn. 6.

³⁹ Vgl. BMFSFJ, Richtlinien zum BEEG, 2006, S. 109.

⁴⁰ Vgl. Böttcher, 2010, § 15 BEEG Rn. 10.

⁴¹ Vgl. ebenda, § 15 BEEG Rn. 1.

Selbstständiger ausgeübt werden. Für die Ausübung einer zulässigen Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder eine selbstständige Tätigkeit benötigt der Elternzeitler die Zustimmung seines Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung nur aus dringenden betrieblichen Gründen verweigern.⁴²

Der Elternzeitberechtigte kann eine Verringerung der Arbeitszeit beantragen. Unter den Voraussetzungen des § 15 (6) u. (7) BEEG hat er sogar einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit. Dies gilt auch wenn der Elternzeitler sich in Elternzeit mit einer vollständigen Befreiung von der Arbeitsleistung befindet.⁴³ Der Elternzeitberechtigte kann eine vor der Elternzeit bereits bestehende Teilzeittätigkeit während der Elternzeit unverändert fortsetzen.⁴⁴ Es ist die 30 Wochenstunden Grenze des § 15 (4) BEEG zu beachten. Nach Ende der Elternzeit kann der Elternzeitler zu der Arbeitszeit zurückkehren, die vor der Elternzeit vereinbart war (§15 (5) S. 4 BEEG).⁴⁵

Elternzeit muss mindestens 7 Wochen vor ihrem Beginn schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden. Es ist dabei eine Erklärung abzugeben, für welche Zeiträume innerhalb von 2 Jahren Elternzeit genommen werden soll.⁴⁶ Die Elternzeit kann auf 2 Zeitabschnitte verteilt werden. Für eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich.⁴⁷ Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Eine Ausnahme davon ist in § 16 (4) BEEG geregelt.⁴⁸ Der Regelungen zur Elternzeit sind unabdingbar.⁴⁹

⁴² Vgl. Böttcher, 2010, § 15 BEEG Rn. 11, 13.

⁴³ BAG, Urteil v. 19.04.2005 – 9 AZR 233/04, NZA 2005,1354-1358.

⁴⁴ BAG, Urteil v. 27.04.2004 – 9 AZR 21/04, NZA 2004,1039-1042.

⁴⁵ Vgl. Böttcher, 2010, § 15 BEEG Rn. 15.

⁴⁶ Vgl. ebenda, § 16 BEEG Rn. 1 f.

⁴⁷ Vgl. ebenda, § 16 BEEG Rn. 3, 8.

⁴⁸ Vgl. ebenda, § 16 BEEG Rn. 11, 15.

⁴⁹ Vgl. Linck, in Schaub, 2009, § 172 Rn. 4.

4 Sozialrechtliche Bedeutung von PflegeZG u. BEEG

Bezüglich der sozialrechtlichen Bedeutung des PflegeZG muss zwischen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) und der Pflegezeit (§ 3 PflegeZG) unterschieden werden. Bei der Pflegezeit kann sich der Beschäftigte vollständig oder teilweise von der Arbeitsleistung freistellen lassen.

4.1 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung ist zu differenzieren, ob für diesen Zeitraum Entgeltfortzahlung erfolgt oder nicht. Das PflegeZG beinhaltet keine Regelungen zur Entgeltfortzahlung. Diese kann sich nur aus anderen gesetzlichen Vorschriften (z.B. § 616 BGB) oder auf Grund einer Vereinbarung ergeben (z.B. Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag).⁵⁰

Für den Fall der Entgeltfortzahlung besteht die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung unverändert fort.⁵¹ In der Unfallversicherung besteht zusätzlich zum Unfallversicherungsschutz als Beschäftigter (§ 2 (1) Nr.1 SGB VII), Versicherungsschutz für die Pflege und alle damit unmittelbar im Zusammenhang stehenden Tätigkeiten (§ 2 (1) Nr.17 SGB VII).⁵²

Bei fehlender Entgeltfortzahlung gilt das Beschäftigungsverhältnis als gegen Entgelt fortbestehend (§ 7 (3) SGB IV). Damit bleibt die Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung unverändert bestehen. Da kein Arbeitsentgelt erzielt wird, besteht keine Beitragspflicht. Dem Arbeitsentgelt zuzurechnende Einmalzahlungen, die der Beschäftigte in diesem Zeitraum erhält, sind beitragspflichtig.⁵³ Bei bisher in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung versicherungsfreien Beschäftigten (§ 6 (1) Nr. 1 SGB V) hat eine, durch die kurzzeitige Arbeitsverhinderung

⁵⁰ Vgl. BT-Drs. 16/7439, S.92.

⁵¹ Vgl. Schiefer/Hilgenfeld/Krogull, in Sowka/Schiefer/Metall NRW, 2009, Rn. 125.

⁵² Vgl. BSG vom 07.09.2004 – B 2 U 46/03 R, NJW 2005, 1148-1150, S. 1150 (auch einmalige oder kurzfristige Tätigkeiten lösen einen Versicherungsschutz aus).

⁵³ Vgl. Schiefer/Hilgenfeld/Krogull, in Sowka/Schiefer/Metall NRW, 2009, Rn. 126.

entstehende Unterschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze keine Auswirkungen für die Beurteilung der Versicherungsfreiheit.⁵⁴ Es wird hier das Arbeitsentgelt zu Grunde gelegt, das ohne die Unterbrechung erzielt worden wäre.⁵⁵

4.2 Pflegezeit

Bei der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG müssen die vollständige und teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung getrennt betrachtet werden. Es ergeben sich unterschiedliche sozialrechtliche Folgen.

4.2.1 Vollständige Freistellung

Lässt sich ein Arbeitnehmer während der Pflegezeit vollständig von der Arbeitsleistung freistellen, so ruht das Arbeitsverhältnis und es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Zudem findet die Regelung des § 7 (3) S.1 SGB IV keine Anwendung. Das Arbeitsverhältnis gilt also auch während des ersten Monats nicht als gegen Entgelt fortbestehend.⁵⁶ Die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung, auf Grund des Arbeitsentgeltes, entfällt mit dem letzten Tag der Entgeltzahlung.⁵⁷

4.2.1.1 Rentenversicherung

Versicherungspflicht tritt in der Rentenversicherung nur unter den Voraussetzungen des § 3 S.1 Nr.1a SGB VI ein. Dafür muss der freigestellte Arbeitnehmer einen Pflegebedürftigen nicht erwerbsmäßig wenigstens 14 Stunden wöchentlich in seiner häuslichen Umgebung pflegen (nicht erwerbsmäßig tätige Pflegeperson). Der Pflegebedürftige muss Anspruch auf Leistungen aus der sozialen oder einer privaten Pflegeversicherung haben. Die Versicherungspflicht tritt nicht ein, wenn die Pflegeperson mehr als 30 Stunden wöchentlich erwerbstätig ist.⁵⁸ Bei einer vollständigen Freistellung wird diese Einschränkung für die Beurteilung der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung praktisch keine Bedeutung

⁵⁴ Vgl. Müller/Stuhlmann, ZTR 2008, 290, S. 295.

⁵⁵ Vgl. BT-Drs. 16/4247, S. 30.

⁵⁶ Vgl. Gemeinsame Rundschreiben der Sozialversicherungen, 2008 b, S. 6.

⁵⁷ Vgl. Müller/Stuhlmann, ZTR 2008, 290, S. 295.

⁵⁸ Vgl. Schiefer/Hilgenfeld/Krogull, in Sowka/Schiefer/Metall NRW, 2009, Rn. 143.

haben. Von der Rentenversicherungspflicht als nicht erwerbsmäßige Pflegepersonen i.S.d. § 19 SGB XI werden Familienangehörige, Verwandte, Freunde, Nachbarn und sonstige ehrenamtliche Helfer erfasst. Erwerbsmäßigkeit ist zu verneinen, wenn der Pflegebedürftige der Pflegeperson maximal einen Betrag in Höhe des jeweiligen Pflegegeldes nach § 37 SGB XI zahlt. Bei Familienangehörigen, Verwandten und Nachbarn wird selbst bei einem höheren Betrag Nichterwerbsmäßigkeit angenommen.⁵⁹

Liegen die o.g. Voraussetzungen vor, so tritt Versicherungspflicht in der Rentenversicherung kraft Gesetzes ein. Die Versicherungspflicht hängt nicht von einem Antrag ab. Die Versicherungspflicht endet mit dem Tag des dauerhaften Wegfalls einer Voraussetzung.⁶⁰

Bei nicht erwerbsmäßig tätigen Pflegepersonen wird für die soziale Absicherung in der Rentenversicherung nicht auf ein eventuell vom Pflegebedürftigen an die Pflegeperson gezahltes Entgelt abgestellt.⁶¹ Beitragsbemessungsgrundlage für Versicherungspflichtige sind nach § 161 (1) SGB VI die beitragspflichtigen Einnahmen. Die Grundlage für die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahme ergibt sich aus § 166 (2) SGB VI. Die beitragspflichtige Einnahme nicht erwerbsmäßig tätiger Pflegepersonen ist demnach abhängig von der Pflegestufe nach § 15 SGB XI und dem wöchentlichen zeitlichen Aufwand für die Pflege.⁶² Dieser Punkt wird in Kapitel 6 noch ausführlich dargestellt.

Die Beiträge für versicherungspflichtige Pflegepersonen tragen die Leistungsträger der Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen allein (§ 170 (1) Nr. 6 SGB VI).⁶³ Diese Beiträge sind Pflichtbeiträge und somit Pflichtbeitragszeiten. Diese Pflichtbeitragszeiten sind auf die Wartezeiten nach § 50 SGB VI anrechenbar. Die jeweiligen Wartezeiten sind Voraussetzung für bestimmte Rentenarten. Somit wirken die aus der Versicherungspflicht

⁵⁹ Vgl. Grintsch, in Kreikebohm, 2008, § 3 SGB VI Rn. 11, 13.

⁶⁰ Vgl. ebenda, § 3 SGB VI Rn. 15 f.

⁶¹ Vgl. BT-Drs. 12/5262, S. 160.

⁶² Vgl. Reinhardt, in Reinhardt, 2006, § 166 SGB VI Rn. 10.

⁶³ Vgl. Von Koch, in Rolfs u.a., 2009, § 170 SGB VI Rn. 12.

als Pflegeperson resultierenden Pflichtbeitragszeiten rentenbegründend und rentensteigernd.⁶⁴

4.2.1.2 Krankenversicherung

Mit dem letzten Tag der Entgeltzahlung entfällt die Versicherungspflicht als gegen Entgelt Beschäftigter.⁶⁵ Durch die Inanspruchnahme der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG tritt keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung ein. Die Pflegeperson muss sich somit während der vollständigen Freistellung im Rahmen der Pflegezeit anderweitig krankenversichern. Dies kann durch eine Familienversicherung unter den Voraussetzungen des § 10 SGB V erfolgen. Es muss einen „Stammversicherten“ in der gesetzlichen Krankenversicherung geben, von dem die Pflegeperson einen Anspruch auf Familienversicherung ableiten kann.⁶⁶ Das Gesamteinkommen der Pflegeperson darf regelmäßig im Monat ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße (für das Jahr 2010 = 365 €) nicht überschreiten. Gesamteinkommen ist dabei gemäß § 16 SGB IV die Summe aller Einkünfte i.S.d. Einkommenssteuerrechts.⁶⁷ Ein durch den Pflegebedürftigen an die Pflegeperson gezahlter Betrag in Höhe des entsprechenden Pflegegeldes ist gemäß § 3 S.1 Nr. 36 EStG steuerfrei.⁶⁸ Dies gilt nur für Angehörige (§ 15 AO) des Pflegebedürftigen bzw. für i.S.d. § 33 (2) EStG sittlich zur Pflege verpflichtete Personen.⁶⁹ Eine finanzielle Anerkennung durch den Pflegebedürftigen bis zur Höhe des Pflegegeldes steht einer Familienversicherung der Pflegeperson also nicht entgegen. Die Familienversicherung ist gemäß § 3 S.3 SGB V beitragsfrei.⁷⁰ Der Pflegeperson entstehen hier keine Kosten.

Eine andere Möglichkeit der Absicherung in der Krankenversicherung während der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung ist die freiwillige Weiterversicherung in der bisherigen gesetzlichen Krankenversi-

⁶⁴ Vgl. Gallon, in Klie/Krahmer, 2009, § 44 SGB XI Rn. 10.

⁶⁵ Vgl. Gemeinsame Rundschreiben der Sozialversicherungen, 2008 b, S. 6.

⁶⁶ Vgl. Müller/Stuhlmann, ZTR 2008, 290, S. 295.

⁶⁷ Vgl. Marschner, in Kreikebohm, 2008, § 16 SGB IV Rn. 2.

⁶⁸ Vgl. Beckerath, in Kirchhof, 2008, § 3 EStG Rn. 102.

⁶⁹ Vgl. ebenda, 2008, § 3 EStG Rn. 102.

⁷⁰ Vgl. Peters, in Leitherer, 2009, §10 SGB V Rn. 2.

cherung nach § 9 (1) Nr.1 SGB V.⁷¹ Dafür muss die notwendige Vorversicherungszeit erfüllt sein. Zu den Vorversicherungszeiten zählen sowohl Zeiten der Versicherungspflicht nach § 5 SGB V, als auch Zeiten einer freiwilligen Versicherung nach § 9 SGB V oder einer Familienversicherung nach § 10 SGB V.⁷²

Für jeden Tag der Mitgliedschaft sind Beiträge zu zahlen (§ 223 (1) SGB V). Die Beiträge sind abhängig von den beitragspflichtigen Einnahmen (§ 223 (2) SGB V), die bis zur Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt werden.⁷³ Für die Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme freiwillig Versicherter, zählt der durch den Pflegebedürftigen an die Pflegeperson gezahlte Betrag, in Höhe des Pflegegeldes, nicht mit (§ 240 (2) S. 4 i.V.m. (1) SGB V). Werden keine anderen Einkünfte erzielt, gilt die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage (§ 240 (4) SGB V).⁷⁴ Die Beiträge hat die freiwillig versicherte Pflegeperson gemäß § 250 (2) SGB V alleine zu tragen⁷⁵ und nach § 252 SGB V alleine zu zahlen.⁷⁶ Liegen weder die Voraussetzungen für eine Familienversicherung nach § 10 SGB V noch für eine freiwillige Weiterversicherung nach § 9 (1) Nr.1 SGB V vor, so hat die Pflegeperson die Möglichkeit sich bei einer privaten Krankenversicherung zu versichern. Ist auch diese Möglichkeit nicht gegeben, bzw. macht die Pflegeperson keinen Gebrauch von dieser Möglichkeit, tritt unter den Voraussetzungen des § 5 (1) Nr.13 SGB V (Versicherungspflicht der bisher Nichtversicherten) Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung ein. Dafür muss die Pflegeperson zuletzt gesetzlich krankenversichert gewesen sein.⁷⁷ Dabei ist unter „zuletzt gesetzlich krankenversichert“ sowohl eine Pflichtversicherung, eine freiwillige Versicherung als auch eine Familienversicherung zu verstehen.⁷⁸ Die Versicherungspflicht der bisher Nichtversicherten ist gegenüber allen anderen

⁷¹ Vgl. Müller/Stuhlmann, ZTR 2008, 290, S. 295.

⁷² Vgl. Kruse, in Kruse/Hänlein, 2009, § 9 SGB V Rn. 4.

⁷³ Vgl. Hänlein, in Kruse/Hänlein, 2009, § 223 SGB V Rn. 4.

⁷⁴ Vgl. Schiefer/Hilgenfeld/Krogull, in Sowka/Schiefer/Metall NRW, 2009, Rn. 135.

⁷⁵ Vgl. Rixen, in Becker/Kingreen, 2008 § 250 SGB V Rn. 5.

⁷⁶ Vgl. ebenda, 2008 § 250 SGB V Rn. 2.

⁷⁷ Vgl. Schiefer/Hilgenfeld/Krogull, in Sowka/Schiefer/Metall NRW, 2009, Rn. 133, 136.

⁷⁸ Vgl. Kruse, in Kruse/Hänlein, 2009 § 5 SGB V Rn 67.

Versicherungsmöglichkeiten nachrangig.⁷⁹ Die beitragspflichtigen Einnahmen werden wie bei freiwillig Versicherten bestimmt (§ 227 SGB V). Die daraus resultierenden Beiträge sind auch hier vom Versicherten alleine zu tragen.⁸⁰

Gemäß dem Grundsatz „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung“, gelten für die Pflegeversicherung die Ausführungen zur Krankenversicherung entsprechend.

4.2.1.3 Arbeitslosenversicherung

§ 44a SGB XI verweist bezüglich einer Absicherung in der Arbeitslosenversicherung auf das SGB III. Während der vollständigen Freistellung im Rahmen der Pflegezeit besteht Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung nach § 26 (2b) SGB III.⁸¹ Ein wöchentlicher Mindestzeitaufwand für die Pflege wie in der Rentenversicherung (14 Stunden), ist nicht erforderlich.⁸² Von der Versicherungspflicht werden Personen, die ihre Beschäftigung von vornherein auf Dauer aufgeben oder für einen längeren, als den im Pflegezeitgesetz geregelten Zeitraum unterbrechen, nicht erfasst.⁸³ Die Versicherungspflicht nach § 26 (2b) SGB III ist nachrangig gegenüber der Versicherungspflicht nach anderen Vorschriften des SGB III.⁸⁴

Beginn und Ende der Versicherungspflicht nach § 26 (2b) SGB III richten sich nach Beginn und Ende der Pflegezeit. Dabei wird durch eine Verlängerung der Pflegezeit bis zur Höchstdauer von sechs Monaten automatisch auch die Versicherungspflicht nach § 26 (2b) SGB III verlängert. An dem Tag, an dem die Pflegezeit vorzeitig endet, endet auch die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung.⁸⁵

⁷⁹ Vgl. Schiefer/Hilgenfeld/Krogull, in Sowka/Schiefer/Metall NRW, 2009, Rn. 136.

⁸⁰ Vgl. Hänlein, in Kruse/Hänlein, 2009, § 250 SGB V Rn. 3.

⁸¹ Vgl. Schiffer-Werneburg, in Klie/Krahmer, 2009, § 44a SGB XI Rn 13, 14.

⁸² Vgl. Gemeinsame Rundschreiben der Sozialversicherungen, 2008 a, S. 17.

⁸³ Vgl. BT-Drs. 16/7439, S. 59.

⁸⁴ Vgl. Gemeinsame Rundschreiben der Sozialversicherungen, 2008 a, S. 19.

⁸⁵ Vgl. ebenda, S. 18.

Die Beitragstragung für während der Pflegezeit Versicherungspflichtige (§ 26 (2b) SGB III), ist in § 347 Nr. 10 SGB III geregelt. Die Beiträge werden von demjenigen Leistungsträger der Pflegeversicherung getragen, bei dem der Pflegebedürftige versichert ist. Diese Beiträge sind von den Leistungsträgern an die Bundesagentur zu zahlen. Näheres hierzu wurde auf der Grundlage des § 349 (4a) SGB III, in einem Rundschreiben vom 01.07.2008, durch den Spitzenverband Bund der Pflegekassen, den Verband der privaten Krankenversicherung und die Bundesagentur für Arbeit vereinbart.⁸⁶

Wird nach Ende der Pflegezeit die Beschäftigung nicht wieder aufgenommen, kommt eine freiwillige Weiterversicherung nach § 28a (1) Nr.1 SGB III in Betracht.⁸⁷ Dabei muss wie in der Rentenversicherung die Pflege-tätigkeit mindestens 14 Stunden wöchentlich ausgeübt werden und eine Vorversicherungszeit erfüllt sein. Der Antrag für die freiwillige Weiterversicherung muss innerhalb eines Monats nach Beendigung der Pflegezeit gestellt werden.⁸⁸

4.2.1.4 Unfallversicherung

Da es für den Unfallversicherungsschutz auf eine tatsächliche Beschäftigung ankommt, entfällt dieser während der vollständigen Freistellung.⁸⁹ Ein Versicherungsschutz für die Pflegeperson besteht während der vollständigen Freistellung und auch darüber hinaus unter den Voraussetzungen des § 2 (1) Nr. 17 SGB VII. Ein Mindestpflegeaufwand wie in der Rentenversicherung ist nicht erforderlich.⁹⁰

Zu den versicherten Tätigkeiten zählen Pfl egetätigkeiten im Bereich der Körperpflege und soweit diese überwiegend dem Pflegebedürftigen zugute kommen:

- Pfl egetätigkeiten im Bereich der Ernährung,

⁸⁶ Vgl. Gemeinsame Rundschreiben der Sozialversicherungen, 2008 a, S. 22 f.

⁸⁷ Vgl. ebenda, S. 19.

⁸⁸ Vgl. Schiefer/Hilgenfeld/Krogull, in Sowka/Schiefer/Metall NRW, 2009, Rn. 146.

⁸⁹ Vgl. Franke, in Franke/Molkentin, 2007, § 2 SGB VII Rn. 2.

⁹⁰ BSG, Urteil v. 07.09.2004 – B 2 U 46/03 R, NJW 2005, 1148-1150.

- Pflegetätigkeiten im Bereich der Mobilität und
- Pflegetätigkeiten im Bereich der hauswirtschaftlichen Versorgung (§14 (4)SGB XI).

Versicherungsschutz besteht auch bei Tätigkeiten, die mit den o.g. Pflegetätigkeiten im direkten Zusammenhang stehen.⁹¹

Mit dem Vorliegen der o.g. Voraussetzungen tritt Versicherungspflicht kraft Gesetzes ein.⁹² Zuständig für Pflegepersonen sind die kommunalen Unfallversicherungsträger.⁹³ Für Pflegepersonen werden keine Beiträge erhoben (§ 185 (2) S.1 SGB VII).⁹⁴

4.2.2 Teilweise Freistellung

Nach § 3 (1) S.1 PflegeZG besteht für Beschäftigte die Möglichkeit, sich teilweise von der Arbeitsleistung freistellen zu lassen. Dabei ergeben sich in Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen-, und Unfallversicherung unterschiedliche Folgen in Abhängigkeit vom Umfang der teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung.

4.2.2.1 Rentenversicherung

In der Rentenversicherung muss zwischen einer Reduzierung der Arbeitszeit auf regelmäßig 30 Stunden pro Woche oder weniger und einer verbleibenden Arbeitszeit von regelmäßig über 30 Stunden pro Woche unterschieden werden.

Verbleibt nach der Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen der Pflegezeit eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 30 Stunden, so ist eine Versicherungspflicht als nicht erwerbsmäßig tätige Pflegeperson ausgeschlossen (§ 3 S. 3 SGB VI).⁹⁵ Die Versicherungspflicht als Beschäftigter nach § 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI bleibt von der Inanspruchnahme der Pflegezeit in diesem Fall unberührt. Durch die Reduzierung der Arbeitszeit vermindert sich allerdings das Arbeitsentgelt und somit die beitragspflichti-

⁹¹ Vgl. Gallon, in Klie/Krahmer, 2009, § 44 SGB XI Rn. 73.

⁹² Vgl. Linke, in Wagner/Knittel, 2009, § 44 SGB XI Rn 34.

⁹³ Vgl. Franke, in Franke/Molkentin, 2007, § 2 SGB VII Rn. 210.

⁹⁴ Vgl. Weiß, in Franke/Molkentin. 2007, § 185 SGB VII Rn. 8.

⁹⁵ Vgl. Grintsch, in Kreikebohm, 2008, § 3 SGB VI Rn. 45.

ge Einnahme für die Berechnung der Beiträge. Dies wirkt sich rentenmindernd aus.

Wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durch die teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung auf unter 30 Stunden pro Woche reduziert, so besteht unter den Voraussetzungen des § 3 S.1 Nr. 1a SGB VI Versicherungspflicht in der Rentenversicherung als nicht erwerbsmäßig tätige Pflegeperson. Liegen diese Voraussetzungen vor, so besteht diese Versicherungspflicht neben der Versicherungspflicht als Beschäftigter (Mehrfachversicherung).⁹⁶ Bei der Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen aus den beiden Versicherungspflichtverhältnissen ist § 22 (2) SGB IV zu beachten. Beide beitragspflichtigen Einnahmen zusammen dürfen die Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigen und sind deshalb für die Beitragsberechnung entsprechend ihrem Verhältnis zueinander auf die Beitragsbemessungsgrenze zu beschränken.

Erfüllt die Beschäftigung durch die Reduzierung der Arbeitszeit die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung i.S.d. § 8 (1) Nr.1 SGB IV, so besteht Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung (§ 5 (2) S.1 Nr. 1 SGB VI).⁹⁷

Liegt das Entgelt aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung innerhalb der Grenzen des § 20 (2) SGB IV, d.h. zwischen 400,01 € und 800,00 € (Gleitzone), so gelten besondere Regeln für die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahme und die Beitragstragung (§ 163 (10), § 168 (1) Nr. 1d SGB VI).⁹⁸

4.2.2.2 Krankenversicherung

In der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt während der teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung die Versicherungspflicht als Beschäftigter nach § 5 (1) Nr. 1 SGB V bestehen. Es verringert sich lediglich die beitragspflichtige Einnahme. Auch hier gilt der Grundsatz „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung“. Etwas anderes gilt, wenn durch die

⁹⁶ Vgl. von Koch, in Rolfs, 2009, § 3 SGB VI Rn 15.

⁹⁷ Vgl. Grintsch, in Kreikebohm, 2008, § 5 SGB VI Rn. 16.

⁹⁸ Vgl. Gemeinsame Rundschreiben der Sozialversicherungen, 2008 b, S. 6 f.

Reduzierung der Arbeitszeit die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung erfüllt sind. Es besteht dann Versicherungsfreiheit gemäß § 7 (1) SGB V. Krankenversicherungsschutz kann z.B. durch eine Familienversicherung oder eine freiwillige Versicherung erlangt werden. Liegt das Entgelt aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung auf Grund der Reduzierung der Arbeitszeit innerhalb der Gleitzone, so ergeben sich auch hier Besonderheiten (§ 226 (4) SGB V).⁹⁹ Für die Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme sind die Regelungen des § 163 (10) S. 1-5 und 8 SGB VI anzuwenden.

Hat ein Beschäftigter sich nach § 3 PflegeZG vollständig von der Arbeitsleistung befreien lassen oder sind durch die Reduzierung der Arbeitszeit die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung erfüllt, können nach § 44a SGB XI auf Antrag Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung gewährt werden.

Anspruchsberechtigt ist allerdings nicht, wer von vornherein seine Beschäftigung dauerhaft aufgibt oder sich für eine längere Zeit, als die im PflegeZG vorgeschriebene Höchstdauer, von der Arbeitsleistung freistellen lässt.¹⁰⁰ Für die Antragsstellung ist keine Frist vorgeschrieben. Antragsberechtigt ist die Pflegeperson.¹⁰¹ Zuschüsse werden u.a. für eine freiwillige Versicherung nach § 9 SGB V, eine Pflichtversicherung nach § 5 (1) Nr. 13 SGB V oder eine private Krankenversicherung gewährt, wenn die Möglichkeit einer beitragsfreien Familienversicherung nicht besteht (§ 44a (1) S. 2 SGB XI). Zuschüsse werden auch für eine Pflegepflichtversicherung gewährt, wenn diese auf einer Versicherung in der Krankenversicherung beruht.¹⁰² Die Zuschüsse sind von der Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen zu erbringen. Dabei ist es unerheblich ob die Pflegeperson gesetzlich oder privat krankenversichert ist.¹⁰³

⁹⁹ Vgl. Gemeinsame Rundschreiben der Sozialversicherungen, 2008 b, S. 6 f.

¹⁰⁰ Vgl. BT-Drs. 16/7439, S. 59.

¹⁰¹ Vgl. Schiffer-Werneburg, in Klie/Krahmer, 2009, § 44a SGB XI Rn. 9.

¹⁰² Vgl. Gürtner, in Leitherer, 2009, § 44a SGB XI Rn. 14.

¹⁰³ Vgl. BT-Drs. 16/7439, S. 60.

Zuschüsse sind in Höhe des Mindestbeitrags nach § 240 (4) SGB V für eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung und in Höhe des Mindestbeitrages zur sozialen Pflegeversicherung nach § 57 (4) SGB XI zu gewähren.¹⁰⁴ Die Zuschüsse dürfen nicht höher sein als die tatsächlich gezahlten Beiträge.¹⁰⁵

4.2.2.3 Arbeitslosenversicherung

Auch in der Arbeitslosenversicherung bleibt bei einer teilweisen Freistellung die Versicherungspflicht als Beschäftigter bestehen (§ 24 i.V.m. § 25 (1) SGB III). Etwas anderes gilt, wenn durch die Reduzierung der Arbeitszeit die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung erfüllt sind. Es besteht dann Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung (§ 27 (2) SGB III). In diesem Fall tritt bei Erfüllung der in § 26 (2b) SGB III genannten Voraussetzungen Versicherungspflicht für die Pflegeperson ein.¹⁰⁶ Liegt das Entgelt aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung innerhalb der Gleitzone, so ergeben sich Besonderheiten (§ 344 (4) SGB III).¹⁰⁷

Die Versicherungspflicht nach § 26 (2b) SGB III kann nicht eintreten, wenn Versicherungspflicht als Beschäftigter besteht (§ 26 (3) S.5 SGB III). Eine Mehrfachversicherung ist also nicht möglich.¹⁰⁸

4.2.2.4 Unfallversicherung

Während der teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen der Pflegezeit besteht der Unfallversicherungsschutz nach § 2 (1) Nr.1 SGB VII unverändert fort.

Gleiches gilt, wenn die Beschäftigung die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung erfüllt oder auf Grund der Reduzierung der Arbeitszeit ein Entgelt innerhalb der Gleitzone gezahlt wird, weil in der Unfallversicherung für das Bestehen eines Versicherungsschutzes weder auf

¹⁰⁴ Vgl. Gürtner, in Leitherer, 2009, § 44a SGB XI Rn. 15.

¹⁰⁵ Vgl. Schiffer-Werneburg, in Klie/Krahmer, 2009, § 44a SGB XI Rn. 11.

¹⁰⁶ Vgl. Gemeinsame Rundschreiben der Sozialversicherungen, 2008 a, S. 17.

¹⁰⁷ Vgl. Gemeinsame Rundschreiben der Sozialversicherungen, 2008 b, S. 6 f.

¹⁰⁸ Vgl. Gemeinsame Rundschreiben der Sozialversicherungen, 2008 a, S. 17, 19.

die Zahlung noch auf die Höhe eines Arbeitsentgeltes abgestellt wird. Daneben besteht die Versicherungspflicht für die Pflege Tätigkeit nach § 2 (1) Nr. 17 SGB VII.

4.3 Elternzeit

Hinsichtlich der sozialrechtlichen Folgen muss bei der Elternzeit zwischen einer vollständigen Freistellung (Elternzeit im engeren Sinne) und einer teilweisen Freistellung (Elternteilzeit) unterschieden werden.

4.3.1 Vollständige Freistellung

Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht nicht. Das Arbeitsverhältnis gilt auch während des ersten Monats der Elternzeit nicht als gegen Entgelt fortbestehend (§ 7 (3) S. 3 SGB IV). Durch die Inanspruchnahme der Elternzeit entfällt die Versicherungspflicht als gegen Entgelt Beschäftigter in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. In der Kranken- und Pflegeversicherung besteht die Mitgliedschaft fort (§ 192 (1) Nr. 2 SGB V).

4.3.1.1 Rentenversicherung

Unabhängig davon, ob Elternzeit in Anspruch genommen wird, können einem Elternteil unter den Voraussetzungen des § 56 SGB VI für Geburten ab dem 01.01.1992, Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung angerechnet werden. Dafür muss dieser Elternteil das Kind tatsächlich erziehen¹⁰⁹ und es darf kein Ausschlussstatbestand vorliegen.¹¹⁰ Kindererziehungszeiten sind die Zeiten der Erziehung des Kindes in dessen ersten 3 Lebensjahren.¹¹¹ Liegen in diesem Zeitraum die Voraussetzungen des § 56 SGB VI für mehrere Kinder vor, verlängert sich der Zeitraum um die Monate der gleichzeitigen Erziehung.¹¹²

Für die Zeiten der Kindererziehung besteht Versicherungspflicht (§ 3 S. 1 Nr.1 SGB VI). Die sich daraus ergebenden Pflichtbeitragszeiten wirken

¹⁰⁹ Vgl. Löns, in Kreikebohm, 2008, § 56 SGB VI Rn. 9.

¹¹⁰ Vgl. Hirsch, in Reinhardt, 2006, § 56 SGB VI Rn. 13.

¹¹¹ Vgl. Löns, in Kreikebohm, 2008, § 56 SGB VI Rn. 4.

¹¹² Vgl. Hirsch, in Reinhardt, 2006, § 56 SGB VI Rn. 10.

rentenbegründend und rentensteigernd (siehe Berechnung Kapitel 6.1.1). Die Beiträge für versicherungspflichtige Erziehende zahlt der Bund (§ 177 SGB VI). Die Versicherungspflicht als Erziehender kann neben einer Versicherungspflicht aus anderen Vorschriften bestehen (Mehrfachversicherung).¹¹³

Für die ersten 10 Lebensjahre des Kindes werden einem Elternteil zusätzlich sog. Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung angerechnet. Diese tragen zu einer höheren Bewertung anderer rentenrechtlicher Zeiten bei.¹¹⁴

4.3.1.2 Krankenversicherung und Pflegeversicherung

Für die Dauer der Elternzeit bleibt die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung unverändert bestehen (§ 192 (1) Nr. 2 SGB V).¹¹⁵ Soweit keine beitragspflichtigen Einnahmen i.S.d. § 226 SGB V erzielt werden, besteht Beitragsfreiheit.¹¹⁶ Auch in der Pflegeversicherung bleibt die Mitgliedschaft während der Elternzeit bestehen (§ 49 (2) SGB XI i.V.m. § 192 (1) Nr. 2 SGB V).¹¹⁷ Für die Beitragsfreiheit in der Pflegeversicherung gelten die Regelungen, die auch bei der Krankenversicherung Anwendung finden.

4.3.1.3 Arbeitslosenversicherung

Unter den Voraussetzungen des § 26 (2a) SGB III tritt für die Dauer der Kindererziehung, während der ersten 3 Lebensjahre, Versicherungspflicht ein. Dafür muss unmittelbar vorher Versicherungspflicht bestanden haben.¹¹⁸ Wird das Kind durch beide Elternteile erzogen, ist nur der Elternteil versicherungspflichtig, dem die Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung zugeordnet werden.¹¹⁹ Für die Versicherungspflicht besteht Beitragsfreiheit.¹²⁰

¹¹³ Vgl. Reinhardt, in Reinhardt, 2006, § 3 SGB VI Rn. 4.

¹¹⁴ Vgl. Hirsch, in Reinhardt, 2006, § 57 SGB VI Rn. 3.

¹¹⁵ Vgl. Hänlein, in Kruse/Hänlein, 2009, § 192 SGB VI Rn. 14.

¹¹⁶ Vgl. Böttcher, 2010, § 15 BEEG Rn. 42.

¹¹⁷ Vgl. Höfer, in Klie/Krahmer, 2009, § 57 SGB XI Rn. 16.

¹¹⁸ Vgl. Ulmer, in Rolfs u.a., 2009, § 26 SGB III Rn. 6.

¹¹⁹ Vgl. Reinhard, in Kruse u.a., 2008, § 26 SGB III Rn. 19.

¹²⁰ Vgl. BT-Drs. 16/11241, S. 6.

Zeiten der Versicherungspflicht nach § 26 (2a) SGB III sind Versicherungspflichtzeiten i.S.d. § 123 SGB III.¹²¹ Sie zählen deshalb mit zu den Anwartschaftszeiten, die Voraussetzung für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld nach § 118 SGB III sind. Somit wird gewährleistet, dass der Zeitraum der Erziehung eines Kindes, in dessen ersten 3 Lebensjahren, einem Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht entgegensteht.

4.3.1.4 Unfallversicherung

Da während der Elternzeit keine Arbeitsleistung erbracht wird, entfällt der Unfallversicherungsschutz als Beschäftigter. Für die Erziehungstätigkeit während der Elternzeit besteht kein Versicherungsschutz in der Unfallversicherung.¹²²

4.3.2 Teilweise Freistellung

Die Versicherungspflicht als gegen Entgelt Beschäftigter bleibt weiterhin bestehen. Etwas anderes gilt, wenn durch die Reduzierung der Arbeitszeit die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung erfüllt werden. Es besteht dann Versicherungsfreiheit in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. In der Kranken- und Pflegeversicherung besteht die Mitgliedschaft dagegen fort, da bei einer geringfügigen Teilzeittätigkeit keine Versicherungspflicht besteht, die die fortbestehende Mitgliedschaft verdrängt.¹²³ Der Umfang der Erwerbstätigkeit darf 30 Std. pro Woche nicht übersteigen. Innerhalb der Gleitzone erfolgt die Beitragsbemessung nach besonderen Vorschriften.

4.3.2.1 Rentenversicherung

Unabhängig vom Umfang der Teilzeittätigkeit besteht zusätzlich Versicherungspflicht als Erziehender, wenn diesem Elternteil die Kindererziehungszeiten angerechnet werden.

¹²¹ Vgl. Lütke, in Kruse, 2008, § 123 SGB III Rn. 7, 9.

¹²² Vgl. Buchner/Becker, 2008, Vorbemerkung zu §§ 15-21 BEEG Rn. 57.

¹²³ Vgl. Peters, in Leitherer, 2009, § 192 SGB V Rn. 19.

4.3.2.2 Krankenversicherung und Pflegeversicherung

Wird während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit von maximal 30 Std. pro Woche aufgenommen, besteht Versicherungspflicht nach § 5 (1) Nr. 1 SGB V in der gesetzlichen Krankenversicherung. Beiträge sind in diesem Fall aus dem erzielten Arbeitsentgelt zu zahlen. In der Pflegeversicherung besteht deshalb Versicherungspflicht nach § 20 (1) SGB XI. Auch hier sind Beiträge für das erzielte Arbeitsentgelt zu zahlen.

Anspruch auf Krankengeld besteht während der Teilzeittätigkeit nur auf Grundlage des Arbeitsentgeltes aus der Teilzeittätigkeit (§ 49 (1) Nr. 2 SGB V).

4.3.2.3 Arbeitslosenversicherung

Wird während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit ausgeübt, so besteht weiterhin Versicherungspflicht. Eine Versicherungspflicht als Erziehender ist dabei ausgeschlossen (§ 26 (3) S. 5 SGB III). Gleiches gilt wenn das Entgelt aus der Teilzeittätigkeit während der Elternzeit innerhalb der Gleitzone liegt.

Besteht wegen geringfügiger Beschäftigung Versicherungsfreiheit, so ist Versicherungspflicht als Erziehender möglich. Dies gilt wenn diesem Elternteil auch die Kindererziehungszeiten anzurechnen sind. Für die Versicherungspflicht besteht dabei Beitragsfreiheit.¹²⁴

Wird das Arbeitsverhältnis nach Ende der Elternzeit nicht fortgesetzt, um ein Kind zu betreuen und zu erziehen, so wird keine Sperrzeit nach § 144 SGB III verhängt.¹²⁵ Die Aufgabe der Beschäftigung nach dem Ende der Elternzeit aus diesem Grund führt also nicht zum Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld.

Steht ein Arbeitnehmer dem Arbeitsmarkt auch während der Elternzeit für eine versicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Std. pro Woche zur Verfügung (§120 (4) SGB III), so ist auch während der Elternzeit ein Bezug von Arbeitslosengeld möglich. Dies gilt nur, wenn die

¹²⁴ Vgl. BT-Drs. 16/11241, S. 6.

¹²⁵ Vgl. Buchner/Becker, 2008, Vorbemerkung zu §§ 15-21 BEEG Rn 65.

übrigen Voraussetzungen des § 118 SGB III erfüllt sind. Die Voraussetzungen für die Verfügbarkeit können zudem nur erfüllt sein, wenn der eigene Arbeitgeber bestätigt, einen solchen Teilzeitarbeitsplatz nicht zur Verfügung stellen zu können. Die Teilzeittätigkeit darf gemäß § 15 (4) BEEG die Grenze von 30 Std. wöchentlich nicht übersteigen, da ansonsten die Anspruchsvoraussetzungen für die Elternzeit nicht mehr vorliegen.¹²⁶

4.3.2.4 Unfallversicherung

Wird während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit ausgeübt, besteht für diese Unfallversicherungsschutz. Der Versicherungsschutz ist dabei nicht von der Höhe des erzielten Arbeitsentgeltes abhängig. Für die Erziehungstätigkeit besteht dagegen kein Unfallversicherungsschutz.¹²⁷

4.4 Elterngeld

Während des Bezuges von Elterngeld sind in einzelnen Zweigen der Sozialversicherung Besonderheiten zu beachten.

4.4.1 Rentenversicherung

Elterngeld stellt keine beitragspflichtige Einnahme dar. Der Bezug von Elterngeld beeinflusst eine bestehende Versicherungspflicht als Erziehender nicht.

4.4.2 Krankenversicherung und Pflegeversicherung

Für die Dauer des Bezuges von Elterngeld besteht die Mitgliedschaft sowohl in der Kranken- als auch in der Pflegeversicherung fort. Das Elterngeld ist auch hier beitragsfrei (§ 224 SGB V, § 56 (3) SGB XI).

4.4.3 Arbeitslosenversicherung

Der Bezug von Elterngeld löst keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung aus. Bei einer bestehenden Versicherungspflicht nach anderen Vorschriften des SGB III ist das Elterngeld keine beitrags-

¹²⁶ Vgl. Sowka, in Sowka/Schiefer/Metall NRW, 2009, S. 93 f.

¹²⁷ Vgl. Buchner/Becker, 2008, Vorbemerkung zu §§ 15 21 BEEG Rn 57.

pflichtige Einnahme, da es gemäß § 3 Nr. 67 EStG steuerfrei und somit auch beitragsfrei in der Sozialversicherung ist.¹²⁸

Bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes zählen bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums Zeiten des Bezugs von Elterngeld nicht mit (§ 130 (2) S. 1 Nr. 3 SGB III). Dies gilt allerdings nur, wenn wegen der Betreuung und Erziehung des Kindes entweder das Arbeitsentgelt oder die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vermindert war. Der Bemessungszeitraum wird also verlängert. Dadurch wird eine negative Auswirkung des Elterngeldes auf die Höhe des Arbeitslosengeldes vermieden.¹²⁹

4.4.4 Unfallversicherung

Durch den Bezug von Elterngeld entsteht keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung.

¹²⁸ Vgl. Neumann, in Plagemann, 2009, § 36 Rn. 68.

¹²⁹ Vgl. Lütke, in Kruse, 2008, § 130 SGB III Rn. 7.

5 Arbeitsrechtliche Bedeutung von PflegeZG u. BEEG

Das PflegeZG und das BEEG beinhalten Sondervorschriften für den Kündigungsschutz. Darüber hinaus sind im BEEG Spezialregelungen für den Urlaubsanspruch enthalten.

5.1 Kündigungsschutz

Die in beiden Gesetzen enthaltenen Regelungen lassen eine Kündigung nur noch in besonderen Ausnahmefällen zu.

5.1.1 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Hat ein Beschäftigter von seinem Recht auf Arbeitsbefreiung im Rahmen des § 2 PflegeZG Gebrauch gemacht, so besteht während dieser Zeit Kündigungsschutz nach § 5 PflegeZG. Dieser Sonderkündigungsschutz beginnt bereits ab dem Zeitpunkt in dem der Beschäftigte dem Arbeitgeber seine Verhinderung mitteilt.¹³⁰ Gleichzeitig hat der Beschäftigte die voraussichtliche Dauer der Verhinderung mitzuteilen. Für die Mitteilung ist keine Form vorgeschrieben.¹³¹ Unterlässt der Beschäftigte eine solche Mitteilung, so steht er bis zur Nachholung nicht unter dem Schutz des § 5 PflegeZG. Der Kündigungsschutz endet mit dem letzten Tag der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung.

Der Sonderkündigungsschutz ist hier weder an eine Mindestbetriebsgröße noch an eine Wartezeit gebunden.¹³² So können auch Beschäftigte kleiner Betriebe ab dem ersten Arbeitstag eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung geltend machen.

5.1.2 Pflegezeit

Während der Inanspruchnahme der Pflegezeit besteht Kündigungsschutz nach § 5 PflegeZG. Dieser Sonderkündigungsschutz erfasst alle Beschäftigten i.S.d. § 7 PflegeZG. Dabei ist es unerheblich, ob eine vollständige

¹³⁰ Vgl. Linck, in Schaub, 2009, § 107 Rn. 70.

¹³¹ Vgl. Müller, BB 2008, 1058, S. 1060.

¹³² Vgl. Linck, in Schaub, 2009, § 107 Rn. 65, 67.

oder eine teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen wird.¹³³

Der Kündigungsschutz besteht ab Ankündigung der Pflegezeit bis zu deren Ende. Die Ankündigung der Pflegezeit muss wirksam sein, d.h. sie muss dem Arbeitgeber form- und fristgerecht zugehen. Endet die Pflegezeit vorzeitig, so endet auch der Kündigungsschutz am Tag der vorzeitigen Beendigung.¹³⁴ Wird die Pflegezeit bis zur Höchstdauer verlängert, so verlängert sich der Kündigungsschutz gleichermaßen. Da Pflegezeit nur gegenüber Arbeitgebern mit i.d.R. mehr als 15 Beschäftigten geltend gemacht werden kann, muss diese Voraussetzung auch für den Sonderkündigungsschutz erfüllt sein.¹³⁵

Die Ankündigungsfrist für die Pflegezeit von 10 Arbeitstagen ist eine Mindestfrist. Der Beschäftigte kann die Pflegezeit aber auch früher ankündigen.¹³⁶ Ab Zugang der frühen Ankündigung besteht bereits Sonderkündigungsschutz. Dadurch könnte der Zeitraum, in dem Sonderkündigungsschutz besteht, durch den Beschäftigten beliebig weit ausgedehnt werden.

Der Kündigungsschutz im PflegeZG ist ein Kündigungsverbot mit Erlaubnisvorbehalt. Das bedeutet, dass Kündigungen während des Schutzzeitraumes nicht zulässig sind. Innerhalb dieses Zeitraumes kann demnach vom Arbeitgeber nicht wirksam gekündigt werden. In besonderen Ausnahmefällen kann die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde eine Kündigung für zulässig erklären.¹³⁷ Ein derartiger Fall ist z.B. eine Betriebsstilllegung. Die Zulässigkeitsklärung der obersten Landesbehörde muss vor Ausspruch der Kündigung vorliegen.¹³⁸

Das Kündigungsverbot im PflegeZG richtet sich gegen alle Arten der Kündigung, die ordentliche sowie die außerordentliche Beendigungs- oder Änderungskündigung. Allen anderen Arten der Beendigung eines Arbeits-

¹³³ Vgl. Kossens, 2009, § 5 PflegeZG Rn 13.

¹³⁴ Vgl. ebenda, § 5 PflegeZG Rn 19.

¹³⁵ Vgl. Linck, in Schaub, 2009, § 107 Rn. 65.

¹³⁶ Vgl. Kossens, 2009, § 5 PflegeZG Rn 16.

¹³⁷ Vgl. Linck, in Schaub, 2009, § 107 Rn. 64.

¹³⁸ Vgl. Kossens, 2009, § 5 PflegeZG Rn 42.

verhältnisses steht § 5 PflegeZG nicht entgegen. Dazu zählen u.a. die Anfechtung, die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf einer Befristung.¹³⁹ Das Kündigungsverbot gilt nur für den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis während der Pflegezeit jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglichen Kündigungsfristen kündigen.¹⁴⁰

Wird ein Beschäftigter auf Grund eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung für die Pflege eines nahen Angehörigen freigestellt, gilt der Kündigungsschutz des PflegeZG nicht.¹⁴¹

Kündigungen die dem Beschäftigten nach dem Zugang der Ankündigung beim Arbeitgeber zugehen, sind nichtig (§134 BGB). Der Ausspruch einer Kündigung während des Schutzzeitraumes ist unzulässig. Dies gilt selbst dann, wenn eine während dieses Schutzzeitraumes ausgesprochene Kündigung erst nach Ende des Schutzzeitraumes wirksam wird. Eine solche Kündigung muss nach Ende des Kündigungsschutzes erneut ausgesprochen werden. Die Kündigungsgründe müssen zu diesem Zeitpunkt noch bestehen.¹⁴² Etwas anderes gilt, wenn die Kündigung dem Beschäftigten vor Beginn des Sonderkündigungsschutzes zugeht und das Arbeitsverhältnis erst in diesem Schutzzeitraum beendet werden soll.¹⁴³ Solche Kündigungen sind zulässig.

Andere Kündigungsschutzvorschriften bleiben neben dem Kündigungsschutz aus § 5 PflegeZG bestehen.¹⁴⁴ Für diesen Kündigungsschutz gibt es keine Wartezeit, d.h. keine Mindestbetriebszugehörigkeit.¹⁴⁵

¹³⁹ Vgl. Kossens, 2009, § 5 PflegeZG Rn 9.

¹⁴⁰ Vgl. ebenda, § 5 PflegeZG Rn 6.

¹⁴¹ Vgl. ebenda, § 5 PflegeZG Rn 18.

¹⁴² Vgl. ebenda, § 5 PflegeZG Rn 23 f.

¹⁴³ Vgl. Preis/Nehring, NZA 2008, 729 S. 735.

¹⁴⁴ Vgl. Kossens, 2009, § 5 PflegeZG Rn.3.

¹⁴⁵ Vgl. ebenda, § 5 PflegeZG Rn 13.

Ein vorheriger Verzicht auf den Sonderkündigungsschutz ist nicht möglich. Ein Verzicht des Beschäftigten nach Ausspruch der Kündigung durch den Arbeitgeber ist nicht zu beanstanden.¹⁴⁶

Wird die Schriftform der Ankündigung nicht eingehalten, so ist die Ankündigung unwirksam.¹⁴⁷ Eine wirksame Geltendmachung der Pflegezeit ist somit nicht gegeben. Der Beschäftigte bleibt dann ohne Rechtsgrund der Arbeit fern. Somit besteht bis zur formgerechten Nachholung der Ankündigung kein Kündigungsschutz.¹⁴⁸ In der Zwischenzeit könnte also eine Kündigung des Beschäftigten wirksam erfolgen.

Hält der Beschäftigte die Frist zur Ankündigung der Pflegezeit nicht ein, so verschiebt sich lediglich der Beginn der Pflegezeit.¹⁴⁹ Bis zum Ablauf der Frist muss der Beschäftigte weiterhin seine Arbeitsleistung erbringen.

Falls eine Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird, gilt der Sonderkündigungsschutz nur bei dem Arbeitgeber, gegenüber dem Pflegezeit geltend gemacht wurde.¹⁵⁰

5.1.3 Elternzeit

Der Kündigungsschutz im BEEG ist ebenfalls ein Kündigungsverbot mit Erlaubnisvorbehalt. Wie bei der Pflegezeit kann die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde eine Kündigung für zulässig erklären. Die Bundesregierung hat, mit Zustimmung des Bundesrates, allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Zustimmungsverfahrens erlassen. Diese sind am 01.01.2007 in Kraft getreten.

Das Kündigungsverbot des BEEG gilt für alle Beschäftigten i.S.d. §§ 15, 20 BEEG, wenn Elternzeit wirksam verlangt wurde.¹⁵¹ Somit unterliegt auch die Großelternzeit dem Kündigungsschutz.¹⁵²

¹⁴⁶ Vgl. Kossens, 2009, § 5 PflegeZG Rn 5.

¹⁴⁷ Vgl. Müller, BB 2008, 1058, S. 1063.

¹⁴⁸ Vgl. ebenda, S. 1061.

¹⁴⁹ Vgl. Gallner, in Müller-Glöge/Preis/Schmidt, 2010, § 3 PflegeZG Rn. 2.

¹⁵⁰ Vgl. Kossens, 2009, § 5 PflegeZG Rn 21.

¹⁵¹ Vgl. Linck, in Schaub, 2009, § 172 Rn. 51, 55.

¹⁵² Vgl. Gallner, in Müller-Glöge/Preis/Schmidt, 2010, § 18 BEEG Rn. 3.

Ab dem Tag des wirksamen Verlangens der Elternzeit besteht Kündigungsschutz nach § 18 BEEG. Das ist der Tag des Zugangs der schriftlichen Erklärung des Arbeitnehmers i.S.d. § 16 (1) S. 1 BEEG beim Arbeitgeber (§ 130 BGB).¹⁵³ Der Kündigungsschutz beginnt jedoch frühestens 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit.¹⁵⁴ Er besteht für die Dauer der Elternzeit bis zu deren Ende. Wird die Elternzeit wirksam verlängert/verkürzt (§16 (3) BEEG), so verlängert/verkürzt sich in gleichem Maße der Sonderkündigungsschutz bis zum neuen Ende der Elternzeit.¹⁵⁵ Stirbt das Kind, endet die Elternzeit und somit auch der Kündigungsschutz 3 Wochen danach.

Wird die Mitteilungsfrist des § 16 (1) S. 1 BEEG nicht eingehalten, so verschiebt sich lediglich der Beginn der Elternzeit. Der Kündigungsschutz bleibt von der verspäteten Mitteilung unberührt.¹⁵⁶

Das Kündigungsverbot gilt sowohl, wenn während der Elternzeit keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird (§ 18 (1) BEEG), als auch bei einer Teilzeittätigkeit während der Elternzeit beim gleichen Arbeitgeber (§ 18 (2) Nr.1 BEEG). Die Teilzeittätigkeit darf dabei 30 Std. pro Woche nicht übersteigen.¹⁵⁷ Der Kündigungsschutz besteht nicht für die Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber.¹⁵⁸

Auch für den nach § 15 (2) S. 4 BEEG übertragenen Teil der Elternzeit besteht Kündigungsschutz nach dem BEEG.¹⁵⁹

Der Kündigungsschutz im BEEG ist zwingendes Recht.¹⁶⁰ Ein vorheriger Verzicht des Arbeitnehmers ist unwirksam. Ein nachträglicher Verzicht ist dagegen rechtlich nicht zu beanstanden.¹⁶¹

¹⁵³ Vgl. Reinecke, in Däubler u.a., 2008, § 18 BEEG Rn. 6.

¹⁵⁴ Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 18 BEEG Rn 10 f.

¹⁵⁵ Vgl. Bruns, 2008, S. 102, 107.

¹⁵⁶ BAG, Urteil v. 17.02.1994 – 2 AZR 616/93, NZA 1994, 656-658.

¹⁵⁷ Vgl. Sowka, in Sowka/Schiefer/Metall NRW, 2009, S. 54 f.

¹⁵⁸ BAG, Urteil v. 02.02.2006 – 2 AZR 596/04, NZA 2006, 678-679.

¹⁵⁹ Vgl. Reinecke, in Däubler u.a., 2008, § 18 BEEG Rn. 8.

¹⁶⁰ Vgl. Bruns, 2008, S.104.

¹⁶¹ Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 18 BEEG Rn. 21.

§ 18 BEEG gilt nur für Kündigungen durch den Arbeitgeber.¹⁶² Vom Kündigungsverbot erfasst werden, wie beim PflegeZG alle Kündigungsarten. Einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag, Fristablauf, Anfechtung oder Kündigung durch den Arbeitnehmer steht § 18 BEEG nicht entgegen.¹⁶³

Der Kündigungsschutz des § 18 BEEG besteht neben dem allgemeinen Kündigungsschutz und auch neben einem u.U. anwendbaren besonderen Kündigungsschutz (z.B. für Schwerbehinderte).¹⁶⁴ Somit ist auch das Kündigungsverbot des § 9 MuSchG neben § 18 BEEG anwendbar. Für eine wirksame Kündigung müssten, bei Elternzeit der Mutter während der Mutterschutzfristen, dann 2 Zustimmungserklärungen vor Ausspruch der Kündigung vorliegen.¹⁶⁵

Erfolgt die Freistellung zur Betreuung eines Kindes auf Grundlage eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung gilt der Kündigungsschutz des BEEG nicht.¹⁶⁶

Wird die Elternzeit in mehrere Abschnitte aufgeteilt, besteht zwischen den einzelnen Abschnitten kein Kündigungsschutz.¹⁶⁷

Eine während des Schutzzeitraumes ausgesprochene Kündigung ist nichtig (§ 134 BGB).¹⁶⁸ Zur Feststellung der Unwirksamkeit muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung, Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen (§ 4 KSchG).¹⁶⁹ Wird die Kündigungsschutzklage nicht innerhalb der Frist erhoben oder wird darauf verzichtet, wird die eigentlich unwirksame Kündigung rechtswirksam.¹⁷⁰

¹⁶² Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 18 BEEG Rn. 6.

¹⁶³ Vgl. BMFSFJ, Richtlinien zum BEEG, 2006, S. 120.

¹⁶⁴ Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 18 BEEG Rn. 7.

¹⁶⁵ BAG, Urteil v. 31.03.1993 – 2 AZR 595/92, DB 1993, 1783-1784.

¹⁶⁶ Vgl. Böttcher, 2010, § 18 BEEG Rn. 7.

¹⁶⁷ Vgl. BMFSFJ, Richtlinien zum BEEG, 2006, S. 120.

¹⁶⁸ Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 18 BEEG Rn. 17.

¹⁶⁹ Vgl. Sowka, in Sowka/Schiefer/Metall NRW, 2009, S. 57.

¹⁷⁰ Vgl. Zetl/Zwosta/Schiering, 2008, S. 251.

Eine Kündigung während des Schutzzeitraumes darf nur erfolgen, wenn vor Ausspruch der Kündigung die Zulässigkeitserklärung vorliegt.¹⁷¹

Während des Schutzzeitraumes darf dem Arbeitnehmer gegenüber keine Kündigung ausgesprochen werden oder zugehen.¹⁷² Dabei ist es unerheblich wann die Kündigungsfrist ausläuft. Demnach ist eine Kündigung auch nichtig, wenn sie dem Arbeitnehmer innerhalb des Schutzzeitraumes zugeht, der Kündigungstermin (Ablauf der Kündigungsfrist) aber nach Ablauf dieses Zeitraumes liegt. Eine Kündigung die dem Arbeitnehmer vor Beginn des Kündigungsschutzes zugeht und bei der der Kündigungstermin innerhalb des Schutzzeitraumes liegen würde, ist dagegen nicht zu beanstanden.¹⁷³

5.1.4 Elterngeld

Für Zeiten, in denen Anspruch auf Elterngeld besteht, gilt der Kündigungsschutz auch, wenn keine Elternzeit in Anspruch genommen und Teilzeitarbeit geleistet wird. Ein Kündigungsschutz für 28 Monate wegen einer verlängerten Auszahlung des Elterngeldes nach § 6 BEEG kommt nicht in Betracht, da § 18 (2) Nr. 2 BEEG nur auf § 4 (1) BEEG Bezug nimmt.¹⁷⁴

5.2 Urlaubsanspruch

Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung und der Bezug von Elterngeld haben keine Auswirkungen auf den Urlaubsanspruch.

5.2.1 Pflegezeit

Während der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen der Pflegezeit ruht das Arbeitsverhältnis.¹⁷⁵ Ein ruhendes Arbeitsverhältnis wirkt sich jedoch nicht auf die Entstehung des Urlaubsanspruchs aus. Der Anspruch des Urlaubs ist nicht von einer erbrachten Arbeitsleistung

¹⁷¹ Vgl. Bruns, 2008, S.111; ebenso BAG, Urteil v. 17.06.2003 – 2 AZR 245/02 (zu § 9 MuSchG), NZA 2003, 1329-1332.

¹⁷² Vgl. Böttcher, 2010, § 18 BEEG Rn 10.

¹⁷³ Vgl. Sowka, in Sowka/Schiefer/Metall NRW, 2009, S. 53 f.

¹⁷⁴ Vgl. Bruns, 2008, S.106.

¹⁷⁵ Vgl. Link, in Schaub, 2009, § 107 Rn. 57.

tung sondern nur vom Bestand des Arbeitsverhältnisses und der Erfüllung der 6-monatigen Wartezeit (§ 4 BUrlG) abhängig.¹⁷⁶ Somit entsteht auch während der Pflegezeit ein Anspruch auf Urlaub, wenn die weiteren Voraussetzungen des Bundesurlaubsgesetzes erfüllt sind. Da aber während der Pflegezeit die Arbeitspflicht ruht, kann für diese Zeit kein Urlaub gewährt werden.¹⁷⁷ Durch die Gewährung des Urlaubs kann in einem solchen Fall keine Freistellung von der Arbeitsleistung mehr erreicht werden, da diese bereits durch das PflegeZG erfolgt.

Das Pflegezeitgesetz selbst sieht keine besonderen Regelungen zum gesetzlichen Urlaubsanspruch vor. Eine Übertragung der Regelungen der Elternzeit (§17 ff. BEEG) auf die Pflegezeit ist nicht möglich, da der Gesetzgeber nach seiner eigenen Aussage die Pflegezeit in Anlehnung an die Regelungen der Elternzeit gestaltet hat.¹⁷⁸ Deshalb kann eine Regelung zum Urlaubsanspruch nicht aus Versehen fehlen.¹⁷⁹ Der Gesetzgeber hat vielmehr trotz der Regelung im BEEG keine Regelung zum Urlaubsanspruch in das PflegeZG aufgenommen. Eine anteilige Kürzung für volle Kalendermonate der Inanspruchnahme von Pflegezeit, wie es bei der Elternzeit durch § 17 (1) BEEG möglich ist, kommt deshalb nicht in Betracht.¹⁸⁰ Genauso wenig ist eine Übertragung des vor Beginn der Pflegezeit nicht in Anspruch genommenen Urlaubs auf Zeiten nach deren Ende möglich. Demnach verfällt ein nach § 7 (4) BUrlG auf das folgende Kalenderjahr übertragener Urlaubsanspruch mit dem 31.03. des Folgejahres, wenn dieser auf Grund einer Pflegezeit in diesem Zeitraum nicht in Anspruch genommen werden kann.

Um ein Verfallen des nach § 7 (4) BUrlG übertragenen Urlaubsanspruchs zu vermeiden, könnte der Beschäftigte, der eigentlich Pflegezeit geltend machen möchte, diese ankündigen und sogleich seinen Urlaub in Anspruch nehmen. Bei der Ankündigung der Pflegezeit kann er als Beginn

¹⁷⁶ Vgl. Link, in Schaub, 2009, § 107 Rn. 58.

¹⁷⁷ Vgl. Reinecke, in Däubler u.a., 2008, § 17 BEEG Rn. 1 (zum gleichen Problem bei Elternzeit).

¹⁷⁸ Vgl. BT-Drs 16/7439, S. 91.

¹⁷⁹ Vgl. Haas, BC 2008, 211, S. 215.

¹⁸⁰ Vgl. Kossens, 2009, § 3 PflegeZG Rn. 32.

der Pflegezeit den 1. Arbeitstag nach Ende seines Urlaubs benennen und zwar als konkretes Datum. Somit besteht ab Ankündigung bereits Sonderkündigungsschutz, der Urlaubsanspruch verfällt nicht und die Pflege der pflegebedürftigen Person ist ebenfalls sichergestellt.

Hat der Beschäftigte Urlaub in Anspruch genommen und treten währenddessen Umstände ein, auf Grund derer er Pflegezeit beanspruchen möchte, kann eine Unterbrechung des bereits gewährten Urlaubs nicht verlangt werden. Ein gewährter Urlaub ist bezüglich des Zeitpunkts und der Dauer sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer bindend. Etwas anderes gilt nur bei Krankheitstagen. Diese werden gemäß § 9 BUrlG nicht auf die Urlaubstage angerechnet. Eine vergleichbare Regelung ist im PflegeZG nicht zu finden.¹⁸¹ Deshalb kann der Beschäftigte seinen Urlaub nur mit Genehmigung des Arbeitgebers für eine Pflegezeit unterbrechen.

5.2.2 Elternzeit

Für die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach § 1 BUrlG ist eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers während des Kalenderjahres nicht erforderlich. Der Anspruch auf den gesetzlichen Urlaub setzt lediglich ein bestehendes Arbeitsverhältnis voraus. Während der Elternzeit ruhen zwar die Hauptpflichten, das Arbeitsverhältnis besteht jedoch weiterhin.¹⁸² Der Urlaubsanspruch entsteht demnach auch während der Elternzeit nach Ablauf einer 6-monatigen Wartezeit in voller Höhe zu Beginn eines jeden Kalenderjahres. Während der Elternzeit kann aber kein Urlaub gewährt werden, da die Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung ruht.¹⁸³ § 17 BEEG regelt deshalb, als Spezialregelung zum Bundesurlaubsgesetz, unter anderem die Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Elternzeit und die Übertragung des vor der Elternzeit nicht in Anspruch genommenen Urlaubs.

¹⁸¹ Vgl. Haas, BC 2008, 211, S. 215.

¹⁸² Vgl. Bruns, 2008, S. 95.

¹⁸³ Vgl. Reinecke, in Däubler u.a., 2008, § 17 BEEG Rn. 1.

§ 17 BEEG erfasst jeden Urlaubsanspruch unabhängig davon, auf welcher rechtlichen Grundlage dieser beruht. Demnach werden von § 17 BEEG sowohl der gesetzliche Urlaubsanspruch des § 1 BUrlG, der zusätzliche Urlaubsanspruch nach dem SGB IX (Schwerbehinderte) oder nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz als auch ein Urlaubsanspruch aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag erfasst.¹⁸⁴

§ 17 BEEG ist außerdem nur bei einer Elternzeit ohne Teilzeittätigkeit beim eigenen Arbeitgeber anwendbar. Wird während der Elternzeit beim eigenen Arbeitgeber eine zulässige Teilzeittätigkeit ausgeübt, entsteht für diese ein eigenständiger Urlaubsanspruch auf den nicht § 17 BEEG, sondern die allgemeinen Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes anwendbar sind.¹⁸⁵

Gemäß § 17 (1) BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, um 1/12 kürzen und zwar für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit.¹⁸⁶ Somit ist eine Kürzung für Monate in deren Verlauf die Elternzeit beginnt oder endet unzulässig.¹⁸⁷ Ein Kürzungsrecht des Arbeitgebers kann deshalb erst entstehen wenn ein voller Kalendermonat Elternzeit in Anspruch genommen wurde.¹⁸⁸

Die Kürzungserklärung ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung und kann vor, während oder nach der Elternzeit ausgesprochen werden.¹⁸⁹ Die Kürzungserklärung kann formlos erfolgen. Auch eine konkludente Kürzungserklärung durch die Gewährung des gekürzten Urlaubs ist möglich.¹⁹⁰ Die Kürzung kann ohne Ankündigung des Arbeitgebers erfolgen.¹⁹¹ Der Arbeitgeber kann kürzen. Demnach bewirkt § 17 (1) BEEG keine Kürzung kraft Gesetzes. Der Arbeitgeber kann vertraglich vereinbaren oder

¹⁸⁴ Vgl. Sowka, in Sowka/Schiefer/Metall NRW, 2009, S. 73.

¹⁸⁵ Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 17 BEEG Rn. 18.

¹⁸⁶ Vgl. BMFSFJ, Richtlinien zum BEEG, 2006, S. 118 f.

¹⁸⁷ Vgl. Gaul, in Henssler/Willemsen/Kalb, 2008, § 17 BEEG Rn. 2.

¹⁸⁸ Vgl. Dörner, in Müller-Glöge/Preis/Schmidt, 2010, § 17 BEEG Rn. 3.

¹⁸⁹ Vgl. Gaul, in Henssler/Willemsen/Kalb, 2008, § 17 BEEG Rn. 5; BAG, Urteil v. 28.07.1992 – 9 AZR 340/91 NZA 1994, 27, 28.

¹⁹⁰ Vgl. Gaul, in Henssler/Willemsen/Kalb, 2008, § 17 BEEG Rn. 5.

¹⁹¹ Vgl. ebenda, § 17 BEEG Rn. 2.

durch Tarifvertrag oder durch eine Betriebsvereinbarung dazu verpflichtet werden eine Kürzung des Urlaubsanspruchs nicht oder nur in geringerem Umfang vorzunehmen.¹⁹²

§ 17 (2) BEEG ist eine Sonderregelung zu § 7 (3) BUrlG. Danach erlischt der gesetzliche Erholungsurlaub spätestens mit dem 31.03. des Jahres, das auf das Urlaubsjahr folgt.¹⁹³ Die Regelungen des § 17 (2) BEEG weichen davon zu Gunsten des Arbeitnehmers in Elternzeit ab.¹⁹⁴ § 17 (2) BEEG findet nur Anwendung, wenn während der Elternzeit keine Teilzeit beim eigenen Arbeitgeber ausgeübt wird.¹⁹⁵ Durch eine zulässige Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber wird die Übertragungsregelung des § 17 (2) BEEG beim eigenen Arbeitgeber nicht berührt.

Hat der Arbeitnehmer vor Beginn der Elternzeit den Urlaub nicht oder nicht vollständig erhalten, so ist dieser im Jahr der Beendigung der Elternzeit oder im Folgejahr zu gewähren.¹⁹⁶ Durch die Inanspruchnahme von Elternzeit soll der Erholungsurlaub nicht verfallen.¹⁹⁷ Dabei ist es unerheblich, aus welchen Gründen der zu übertragende Urlaub nicht in Anspruch genommen wurde.¹⁹⁸ Übertragen wird nur der Urlaubsanspruch der auch ohne die Elternzeit hätte in Anspruch genommen werden können. Urlaub der auch ohne Inanspruchnahme der Elternzeit verfallen wäre, wird von einer Übertragung nach § 17 (2) BEEG nicht erfasst. Der nach § 7 (3) BUrlG übertragene Urlaub wird nur insoweit nach § 17 (2) BEEG auf das Ende der Elternzeit übertragen, als er von Beginn der Elternzeit bis zum 31.03. noch hätte beansprucht werden können.¹⁹⁹ Die Übertragung des Urlaubsanspruchs erfolgt automatisch, d.h. kraft Gesetzes.²⁰⁰

Schließt sich an die Elternzeit unmittelbar eine weitere Elternzeit an, so wird der vor der Elternzeit entstandene und auf das Ende der Elternzeit

¹⁹² Vgl. Böttcher, 2010, § 17 BEEG Rn. 3.

¹⁹³ Vgl. ebenda, § 17 BEEG Rn. 13.

¹⁹⁴ Vgl. Gaul, in Henssler/Willemsen/Kalb, 2008, § 17 BEEG Rn. 6.

¹⁹⁵ Vgl. BMFSFJ, Richtlinien zum BEEG, 2006, S. 119.

¹⁹⁶ Vgl. Böttcher, 2010, § 17 BEEG Rn. 11.

¹⁹⁷ Vgl. BMFSFJ, Richtlinien zum BEEG, 2006, S. 119.

¹⁹⁸ Vgl. Böttcher, 2010, § 17 BEEG Rn. 11.

¹⁹⁹ BAG, Urteil v. 01.10.1991 – 9 AZR 365/90; NZA 1992, 419 f.

²⁰⁰ Vgl. Sowka, in Sowka/Schiefer/Metall NRW, 2009, S. 78.

nach § 17 (2) BEEG übertragene Urlaubsanspruch auf das Ende der weiteren Elternzeit übertragen.²⁰¹

Endet das Arbeitsverhältnis während oder mit der Elternzeit, ist eine Übertragung und Nachgewährung des Resturlaubs nach § 17 (2) BEEG nicht mehr möglich.²⁰² Der Resturlaub muss daher gemäß § 17 (3) BEEG finanziell abgegolten werden.²⁰³ Dabei ist es unerheblich ob das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer beendet wird.²⁰⁴ Wird das Arbeitsverhältnis während oder mit einer sich unmittelbar an die Elternzeit anschließenden weiteren Elternzeit beendet, wandelt sich der übertragene Urlaubsanspruch auch in diesem Fall in einen Abgeltungsanspruch nach § 17 (3) BEEG um.²⁰⁵

Der Abgeltungsanspruch ist ein Anspruch auf Zahlung von Geld. Die Höhe des Abgeltungsanspruchs richtet sich nach der Höhe des Urlaubsentgeltes, das der Arbeitgeber bei Inanspruchnahme des Urlaubs hätte zahlen müssen.²⁰⁶ Der Abgeltungsanspruch kann durch entsprechende Anwendung des § 17 (1) BEEG im gleichen Umfang gekürzt werden wie der Arbeitgeber auch bei einem nach der Elternzeit weiterbestehenden Arbeitsverhältnis zur Kürzung des Urlaubsanspruches berechtigt wäre.²⁰⁷ Es wird nur der Teil des Urlaubsanspruchs abgegolten, der bei einem nach der Elternzeit fortgeführten Arbeitsverhältnis auch in Anspruch genommen werden könnte.²⁰⁸

Wurde vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub in Anspruch genommen als nach der Kürzung des § 17 (1) BEEG für das Urlaubsjahr zusteht, wird der nach der Elternzeit zustehende Urlaubsanspruch um die zu viel gewährten Urlaubstage gekürzt.²⁰⁹ Reichen die Urlaubstage des Jahres in dem die Elternzeit endet, zum Ausgleich der zu viel gewährten Urlaubstage nicht

²⁰¹ BAG, Urteil v. 20.05.2008 - 9 AZR 219/07, NZA 2008, 1237-1241.

²⁰² Vgl. Bruns, BB 2008, 386, S. 387.

²⁰³ Vgl. BMFSFJ; Richtlinien zum BEEG, 2006, S. 119.

²⁰⁴ Vgl. Böttcher, 2010, § 17 BEEG Rn. 15.

²⁰⁵ BAG, Urteil v. 20.05.2008 - 9 AZR 219/07, NZA 2009, 1237-1241.

²⁰⁶ Vgl. Sowka, in Sowka/Schiefer/Metall NRW, 2008, S. 83.

²⁰⁷ Vgl. Gaul, in Henssler/Willemsen/Kalb, 2008 § 17 BEEG Rn. 9.

²⁰⁸ Vgl. Dörner, in Müller-Glöge/Preis/Schmidt, 2010, § 17 BEEG Rn. 12.

²⁰⁹ Vgl. BMFSFJ, Richtlinien zum BEEG, 2009, S. 119.

aus, kann nicht der Urlaubsanspruch für das Folgejahr herangezogen werden. Der Urlaubsanspruch für das Folgejahr besteht zum Ende der Elternzeit noch nicht. Er entsteht erst zum 01. Januar wieder in voller Höhe.²¹⁰

§ 17 (4) BEEG findet keine Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis nach Ende der Elternzeit nicht fortgeführt wird. Der Arbeitgeber hat mangels gesetzlicher Regelung keine Möglichkeit den zu viel gewährten Urlaub zurückzufordern.²¹¹

²¹⁰ Vgl. Reinecke, in Däubler u.a. 2008, § 17 BEEG Rn. 7; a.A. Buchner/Becker, 2008, § 17 BEEG Rn. 27.

²¹¹ Vgl. Zetl/Zwosta/Schiering, 2008, S. 232, 236.

6 Vergleich von PflegeZG und BEEG

Das PflegeZG wurde in vielen Punkten an die Regelungen des BEEG angelehnt. Nachfolgend werden die wichtigsten Regelungen gegenübergestellt und eine Bewertung vorgenommen.²¹²

6.1 Sozialrechtlich

6.1.1 Rentenversicherung

	PflegeZG	BEEG
Rentenversicherung	<p>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung: VP als gegen Entgelt Beschäftigter bleibt unberührt</p> <p>Pflegezeit: VP als Pflegeperson unter zusätzlichen Voraussetzungen</p> <p>Pflegeteilzeit: VP als Pflegeperson unter zusätzlichen Voraussetzungen</p> <p>zusätzlich VP als gegen Entgelt Beschäftigter (außer bei geringfügiger Teilzeittätigkeit)</p> <p>Besonderheiten: Beitragszahlung durch Leistungsträger der Pflegekasse des Pflegebedürftigen</p> <p>VP gleichzeitig für mehrere Pflegepersonen des Pflegebedürftigen möglich</p> <p>Umfang der Teilzeittätigkeit max. 30 Std./Woche</p> <p>Mindestzeitaufwand für Pflege 14 Std./Woche</p>	<p>Elternzeit: VP als Erziehender unter zusätzlichen Voraussetzungen</p> <p>Elternteilzeit: VP als Erziehender unter zusätzlichen Voraussetzungen</p> <p>zusätzlich VP als gegen Entgelt Beschäftigter (außer bei geringfügiger Teilzeittätigkeit)</p> <p>Besonderheiten: Beitragszahlung durch Bund</p> <p>VP nur für einen Elternteil gleichzeitig möglich</p> <p>Umfang der Teilzeittätigkeit max. 30 Std./Woche</p>

Tabelle 1: Vergleich PflegeZG u. BEEG in der Rentenversicherung

Wenn die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind, besteht für Pflegepersonen und Erziehende Versicherungspflicht. Sowohl die Pflege als auch die Kindererziehung sind als gesamtgesellschaftliche Aufgaben zu sehen. Daher wäre es konsequent, wenn die Beitragszahlung für die Pflegepersonen ebenfalls durch den Bund erfolgen würde.

²¹² Tabellen in Kapitel 6 eigene Berechnungen und Darstellung.

Für die Versicherungspflicht als Pflegeperson darf die Teilzeittätigkeit einen Umfang von 30 Std. pro Woche nicht übersteigen. Zusätzlich muss die Pflege(-tätigkeit) mindestens 14 Std. pro Woche ausgeübt werden. Vergleichbare Einschränkungen für eine Versicherungspflicht als Erziehender bestehen nicht. Während der Elternzeit darf allerdings nur eine Teilzeittätigkeit mit höchstens 30 Std. pro Woche ausgeübt werden.

Versicherungspflicht kann auch gleichzeitig für mehrere Pflegepersonen eines Pflegebedürftigen bestehen, wenn diese jeweils die Voraussetzungen erfüllen. Versicherungspflicht als Erziehender ist dagegen nur für einen Elternteil gleichzeitig möglich.

An dieser Stelle wird dargestellt, wie sich Kindererziehungszeiten und Zeiten der Versicherungspflicht als Pflegeperson auf die Höhe einer Altersrente auswirken.

Die Berechnung des monatlichen Rentenbetrages erfolgt nach der Formel:

$$\text{mtl. Rentenbetrag} = \text{PEP} \times \text{RAF} \times \text{aRw} \quad (\S 64 \text{ SGB VI})$$

PEP = persönliche Entgeltpunkte,

RAF = Rentenartfaktor,

aRw = aktueller Rentenwert.

Die Berechnung der persönlichen Entgeltpunkte wird nach folgender Formel vorgenommen:

$$\text{PEP} = \sum \text{EP} \times \text{ZF} \quad (\S 66 \text{ SGB VI})$$

$\sum \text{EP}$ = Summe aller Entgeltpunkte

ZF = Zugangsfaktor.

Der Zugangsfaktor wird mit 1,0 angesetzt. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass die Rente nicht vorzeitig in Anspruch genommen wird (§ 77 SGB VI). Da der Zugangsfaktor 1,0 ist, entspricht die \sum der Entgeltpunkte den persönlichen Entgeltpunkten. Der Rentenartfaktor ist bei Altersrenten immer 1,0 (§ 67 SGB VI). Somit kann dieser bei der Berechnung vernachlässigt werden.

Die Berechnung der Rentenbeträge erfolgt deshalb nach folgender verkürzter Formel:

$$\boxed{\text{mtl. Rentenbetrag} = \text{PEP} \times \text{aRw.}}$$

Für die Berechnung werden folgende Werte für das Jahr 2010 zu Grunde gelegt:

mtl. Bezugsgröße = 2555 €; aRw = 27,20 €; jährl. vorläufiges Durchschnittsentgelt = 32.003 € (alte Bundesländer).

Die EP-Werte werden auf 4 Dezimalstellen gerundet (§ 121 (1), (2) SGB VI). Die Geldbeträge werden auf 2 Dezimalstellen gerundet (§ 123 (1), (2) SGB VI).

Zeiten der Versicherungspflicht als Pflegeperson sind Beitragszeiten. Die Ermittlung der Entgeltpunkte erfolgt deshalb nach § 70 (1) SGB VI. Hierfür wird die Beitragsbemessungsgrundlage durch das Durchschnittsentgelt des gleichen Kalenderjahres dividiert. Die Beitragsbemessungsgrundlage für Versicherungspflichtige sind die beitragspflichtigen Einnahmen (§ 161 (1) SGB VI). Bei versicherungspflichtigen Pflegepersonen sind diese von der Pflegestufe und dem Pflegeaufwand abhängig. Die Werte hierfür ergeben sich aus § 166 (2) SGB VI.

Schwerstpflegebedürftige (Pflegestufe III) §15 (1) Nr.3 SGB XI mindestens

- a) 28 Std./Woche Pflege = 80% der mtl. Bezugsgröße = 2044 €
- b) 21 Std./Woche Pflege = 60% der mtl. Bezugsgröße = 1533 €
- c) 14 Std./Woche Pflege = 40% der mtl. Bezugsgröße = 1022 €

Schwerpflegebedürftige (Pflegestufe II) § 15 (1) Nr.2 SGB XI mindestens

- a) 21Std./Woche Pflege = 53,3333% der mtl. Bezugsgröße = 1362,67 €
- b) 14 Std./Woche Pflege = 35,5555% der mtl. Bezugsgröße = 908,44 €

Erheblich Pflegebedürftige (Pflegestufe I) § 15 (1) Nr.1 SGB XI mindestens 14 Std./Woche²¹³

26,6667% der mtl. Bezugsgröße = 681,33 €.

Nach der Division durch das Durchschnittsentgelt ergeben sich jeweils für 6 Monate, 12 Monate und 3 Jahre Versicherungspflicht als Pflegeperson folgende EP-Werte:

	6 Monate	12 Monate	3 Jahre ²¹⁴
Pflegestufe III mind. 28 Std./Woche	$\frac{2044 \text{ €} \times 6 \text{ KM}}{32.003 \text{ €}}$ = 0,3832 EP	$\frac{2044 \text{ €} \times 12 \text{ KM}}{32.003 \text{ €}}$ = 0,7664 EP	0,7664 EP x 3 = 2,2932 EP
Pflegestufe III mind. 21 Std./Woche	$\frac{1533 \text{ €} \times 6 \text{ KM}}{32.003 \text{ €}}$ = 0,2874 EP	$\frac{1533 \text{ €} \times 12 \text{ KM}}{32.003 \text{ €}}$ = 0,5748 EP	0,5748 EP x 3 = 1,7244 EP
Pflegestufe III mind. 14 Std./Woche	$\frac{1022 \text{ €} \times 6 \text{ KM}}{32.003 \text{ €}}$ = 0,1916 EP	$\frac{1022 \text{ €} \times 12 \text{ KM}}{32.003 \text{ €}}$ = 0,3832 EP	0,3832 EP x 3 = 1,1496 EP
Pflegestufe II mind. 21 Std./Woche	$\frac{1362,67 \text{ €} \times 6 \text{ KM}}{32.003 \text{ €}}$ = 0,2555 EP	$\frac{1362,67 \text{ €} \times 12 \text{ KM}}{32.003 \text{ €}}$ = 0,5110 EP	0,5110 EP x 3 = 1,5330 EP
Pflegestufe II mind. 14 Std./Woche	$\frac{908,44 \text{ €} \times 6 \text{ KM}}{32.003 \text{ €}}$ = 0,1703 EP	$\frac{908,44 \text{ €} \times 12 \text{ KM}}{32.003 \text{ €}}$ = 0,3406 EP	0,3406 EP x 3 = 1,0218 EP
Pflegestufe I mind. 14 Std./Woche	$\frac{681,33 \text{ €} \times 6 \text{ KM}}{32.003 \text{ €}}$ = 0,1277 EP	$\frac{681,33 \text{ €} \times 12 \text{ KM}}{32.003 \text{ €}}$ = 0,2555 EP	0,2555 EP x 3 = 0,7665 EP

Tabelle 2: Ermittlung EP für Pflegepersonen

Nach der o.g. verkürzten Formel werden die Werte aus Tabelle 2 direkt mit dem aktuellen Rentenwert multipliziert. Dabei ergeben sich folgende zusätzliche Rentenbeträge für 6 Monate, 12 Monate und 3 Jahre der Versicherungspflicht als Pflegeperson:

²¹³ Vgl. Reinhardt, in Reinhardt, 2006, § 166 SGB VI Rn. 10.

²¹⁴ Die Berechnung des Wertes für 3 Jahre erfolgt unter der Annahme, dass die Bezugsgröße und das Durchschnittsentgelt unverändert bleiben.

	6 Monate	12 Monate	3 Jahre
Pflegestufe III mind. 28 Std./ Woche	0,3832 EP x 27,20 € = 10,42 €	0,7664 EP x 27,20 € = 20,85 €	2,2932 EP x 27,20 € = 62,38 €
Pflegestufe III mind. 21 Std./ Woche	0,2874 EP x 27,20 € = 7,82 €	0,5748 EP x 27,20 € = 15,63 €	1,7244 EP x 27,20 € = 46,90 €
Pflegestufe III mind. 14 Std./ Woche	0,1916 EP x 27,20 € = 5,21 €	0,3832 EP x 27,20 € = 10,42 €	1,1496 EP x 27,20 € = 31,27 €
Pflegestufe II mind. 21 Std./ Woche	0,2555 EP x 27,20 € = 6,95 €	0,5110 EP x 27,20 € = 13,90 €	1,5330 EP x 27,20 € = 41,70 €
Pflegestufe II mind. 14 Std./ Woche	0,1703 EP x 27,20 € = 4,63 €	0,3406 EP x 27,20 € = 9,26 €	1,0218 EP x 27,20 € = 27,79 €
Pflegestufe I mind. 14 Std./ Woche	0,1277 EP x 27,20 € = 3,47 €	0,2555 EP x 27,20 € = 6,95 €	0,7665 EP x 27,20 € = 20,85 €

Tabelle 3: Ermittlung mtl. Rentenbeträge für Pflegepersonen

Kindererziehungszeiten sind ebenfalls Beitragszeiten. Entgeltpunkte werden allerdings nach § 70 (2) SGB VI ermittelt.

Jeder Kalendermonat mit Kindererziehungszeiten erhält 0,0833 EP. Dieser Wert wird dann mit der Anzahl der jeweiligen Kalendermonate mit Kindererziehungszeiten multipliziert. Dieses Ergebnis wird nach der verkürzten Formel direkt mit dem aktuellen Rentenwert multipliziert.

Dabei ergeben sich folgende zusätzliche Monatsbeträge für die Rente:

Für 3 Jahre Kindererziehung:

$$0,0833 \text{ EP} \times 36 \text{ KM} = 2,9988 \text{ EP}$$

$$2,9988 \text{ EP} \times 27,20 \text{ €} = 81,57 \text{ €}$$

Für 12 Monate:

$$0,0833 \text{ EP} \times 12 \text{ KM} = 0,9996 \text{ EP}$$

$$0,9996 \text{ EP} \times 27,20 \text{ €} = 27,19 \text{ €}$$

Für 6 Monate:

$$0,0833 \text{ EP} \times 6 \text{ KM} = 0,4998 \text{ EP}$$

$$0,4998 \text{ EP} \times 27,20 \text{ €} = 13,59 \text{ €}.$$

Die Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung und die Anrechnungszeiten wegen Schwangerschaft/ Mutterschutz können hier nicht bewertet werden, da diese nur im Zusammenhang mit allen rentenrechtlichen Zeiten abschließend bewertet werden können. Diese Zeiten werden sich aber i.d.R. rentensteigernd auswirken.

Wird während der Kindererziehungszeit eine Erwerbstätigkeit ausgeübt, erfolgt eine additive Bewertung. Dies bedeutet, dass die Bewertung der Beitragszeiten aus der Erwerbstätigkeit unverändert erfolgt und zusätzlich, bis zum Grenzwert der Anlage 2b SGB VI, die Kindererziehungszeiten berücksichtigt werden.

Diese beiden Berechnungen verdeutlichen, dass die Kindererziehung für 3 Jahre (81,57 €) wesentlich besser bewertet wird, als eine Pflegetätigkeit für den gleichen Zeitraum (maximal 62,38 €). Wenn man bedenkt, dass die Pflege besonders in Pflegestufe III mit erheblichen physischen und psychischen Belastungen verbunden ist, erscheint diese unterschiedliche Bewertung von Pflege und Erziehung als nicht angemessen. Zudem sind nur 6 Monate der Pflege durch das PflegeZG abgedeckt.

6.1.2 Kranken- und Pflegeversicherung

	PflegeZG	BEEG
Kranken- ver- sicherung/ Pflegever- sicherung	<p><u>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:</u> VP als gegen Entgelt Beschäftigter bleibt unberührt</p> <p><u>Pflegezeit:</u> Familienversicherung, freiwillige Weiterversicherung, private Krankenversicherung oder VP nach § 5 (1) Nr. 13 SGB V (Rangfolge)</p> <p><u>Pflegeteilzeit:</u> VP als gegen Entgelt Beschäftigter bei geringfügiger Teilzeittätigkeit gleiche Möglichkeiten der Absicherung wie bei Pflegezeit</p> <p><u>Besonderheiten:</u> finanzielle Anerkennung des Pflegebedürftigen für die Pflegeperson bis zu einem dem Pflegegeld entsprechenden Betrag, ist keine beitragspflichtige Einnahme, somit dafür Beitragsfreiheit</p> <p>Beitragszuschuss auf Antrag für freiwillige oder eine VP nach § 5 (1) Nr. 13 SGB V und für die damit in Zusammenhang stehende Pflegeversicherung (bei Pflegezeit und bei geringfügiger Teilzeittätigkeit während Pflegezeit)</p>	<p><u>Elternzeit:</u> Mitgliedschaft besteht beitragsfrei fort</p> <p><u>Elternteilzeit:</u> VP als gegen Entgelt Beschäftigter (bei geringfügiger Teilzeittätigkeit besteht Mitgliedschaft beitragsfrei fort</p> <p><u>Elterngeld:</u> während der Bezugsdauer besteht Mitgliedschaft fort</p> <p><u>Besonderheiten:</u> Elterngeld ist beitragsfrei</p>

Tabelle 4: Vergleich PflegeZG u. BEEG in der Kranken- u. Pflegeversicherung

Bei der Pflegezeit muss sich die Pflegeperson selbst um die Absicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung kümmern. Dabei muss sie die Beiträge, außer bei einer Familienversicherung, alleine tragen. Für eine Pflegezeit oder geringfügige Teilzeittätigkeit während der Pflegezeit werden auf Antrag Beitragszuschüsse gewährt. Da für die Berechnung der Beiträge auch anderweitige Einnahmen z.B. aus Vermietung und Verpachtung herangezogen werden, können die zu zahlenden Beiträge den Beitragszuschuss übersteigen. Bei der Beitragsberechnung bleibt eine finanzielle Anerkennung durch den Pflegebedürftigen an die Pflegeperson bis zur Höhe des Pflegegeldes außer Betracht.

Während der Elternzeit besteht die Mitgliedschaft, soweit kein Arbeitsentgelt erzielt wird, beitragsfrei fort. Gleiches gilt für eine geringfügige Teilzeittätigkeit während der Elternzeit. Das Fortbestehen der Mitgliedschaft muss nicht beantragt werden. Sogar anderweitige Einnahmen und auch das Elterngeld sind beitragsfrei. Diese Regelungen gelten auch für den alleinigen Bezug von Elterngeld ohne Elternzeit.

Abgesehen von der Tatsache, dass die Pflegeperson teilweise oder ganz auf Arbeitsentgelt verzichtet, entstehen ihr u.U. sogar noch zusätzliche Beitragskosten für ihren Versicherungsschutz. Auch diese Regelung entspricht nicht dem Stellenwert, den die Pflege in der Gesellschaft haben sollte.

6.1.3 Arbeitslosenversicherung

	PflegeZG	BEEG
Arbeitslosenversicherung	<p><u>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:</u> VP als gegen Entgelt Beschäftigter bleibt unberührt</p> <p><u>Pflegezeit:</u> VP als Pflegeperson unter zusätzl. Voraussetzungen</p> <p><u>Pflegeteilzeit:</u> VP als gegen Entgelt Beschäftigter ist vorrangig bei geringfügiger Teilzeittätigkeit VP als Pflegeperson bei Erfüllung der zusätzlichen Voraussetzungen</p> <p><u>Besonderheiten:</u> Beitragszahlung durch Leistungsträger der Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen Zeiträume der Pflegezeit oder der Pflegeteilzeit bleiben bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums für die Berechnung des Arbeitslosengeldes außer Betracht</p>	<p><u>Elternzeit:</u> VP als Erziehender unter zusätzl. Voraussetzungen</p> <p><u>Elternteilzeit:</u> VP als gegen Entgelt Beschäftigter ist vorrangig bei geringfügiger Teilzeittätigkeit VP als Erziehender bei Erfüllung der zusätzlichen Voraussetzungen</p> <p><u>Besonderheiten:</u> Beitragsfreiheit Zeiträume der Erziehung des Kindes in dessen ersten 3 Lebensjahren sowie Zeiträume mit Bezug von Elterngeld bleiben bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums für die Berechnung des Arbeitslosengeldes außer Betracht nur für einen Elternteil gleichzeitig möglich</p>

Tabelle 5: Vergleich PflegeZG u. BEEG in der Arbeitslosenversicherung

Für die Pflegeperson besteht während der Pflegezeit Versicherungspflicht. Die Beiträge zahlt der Leistungsträger der Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen. Bei mehr als geringfügiger Teilzeittätigkeit während der Pflegezeit, ist die Versicherungspflicht für die Teilzeittätigkeit vorrangig. Für den Fall, dass die Pflegeperson nach der Pflegezeit/ Pflegezeit arbeitslos wird, hat sie keinen Nachteil. Die Zeiten ohne oder mit vermindertem Arbeitsentgelt bleiben, wie bei der Elternzeit/Elternteilzeit, bei der Ermittlung des Bemessungszeitraumes für die Berechnung des Arbeitslosengeldes außer Betracht.

Bei Erziehenden besteht in den ersten 3 Lebensjahren des Kindes Versicherungspflicht. Für diese Versicherungspflicht besteht Beitragsfreiheit. Bei Erziehenden mit Teilzeitbeschäftigung ist die Versicherungspflicht wie bei der Pflegezeit geregelt. Die Zeiten ohne oder mit vermindertem Arbeitsentgelt wegen der Betreuung und Erziehung eines Kindes in dessen ersten 3 Lebensjahren bleiben bei der Ermittlung des Bemessungszeitraumes für die Berechnung des Arbeitslosengeldes außer Betracht. Gleiches gilt für Zeiten des Bezuges von Elterngeld.²¹⁵

Hinsichtlich der Absicherung in der Arbeitslosenversicherung bestehen bei der Pflegezeit/ Pflegezeit und den Zeiten für die Erziehung weitgehend gleiche Regelungen.

²¹⁵ Vgl. Buchner/Becker, 2008, Vorbemerkung zu §§ 15-21 BEEG Rn. 64.

6.1.4 Unfallversicherung

	PflegeZG	BEEG
Unfallversicherung	<p><u>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:</u> VP als gegen Entgelt Beschäftigter bleibt unberührt</p> <p>daneben VP als Pflegeperson unter zusätzlichen Voraussetzungen</p> <p><u>Pflegezeit:</u> VP als Pflegeperson unter zusätzlichen Voraussetzungen</p> <p><u>Pflegezeit:</u> VP als Pflegeperson bei Erfüllung der zusätzl. Voraussetzungen</p> <p>daneben VP als gegen Entgelt Beschäftigter (<u>auch</u> bei geringfügiger Teilzeittätigkeit)</p>	<p><u>Elternzeit:</u> <u>keine</u> VP als Erziehender möglich</p> <p><u>Elternteilzeit:</u> VP als gegen Entgelt Beschäftigter (auch bei geringfügiger Teilzeittätigkeit)</p>

Tabelle 6: Vergleich PflegeZG u. BEEG in der Unfallversicherung

Für Zeiten der Pflege eines Pflegebedürftigen besteht Versicherungsschutz für die Pflegeperson in der gesetzlichen Unfallversicherung. Beiträge werden hierfür nicht erhoben. Für Zeiten der Erziehung eines Kindes besteht dagegen kein Versicherungsschutz.

6.2 Arbeitsrechtlich

6.2.1 Ankündigungsfrist und Kündigungsschutz

	PflegeZG	BEEG
Ankündigungsfrist	<p><u>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:</u> nein, aber unverzügliche Mitteilung</p> <p><u>Pflegezeit / Pflegezeit:</u> mindestens 10 Arbeitstage vor Beginn</p>	<p><u>Elternzeit / Elternteilzeit:</u> mindestens 7 Wochen vor Beginn</p>
Kündigungsschutz	<p><u>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:</u> ab Mitteilung bis zum Ende</p> <p><u>Pflegezeit:</u> ab Ankündigung der Pflegezeit bis zu deren Ende</p> <p><u>Pflegezeit:</u> ab Ankündigung der Pflegezeit mit Teilzeittätigkeit bis zu deren Ende (nur bei Teilzeittätigkeit beim gleichen Arbeitgeber)</p> <p><u>Besonderheiten:</u> Kein Kündigungsschutz für Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber</p> <p>keine Höchstfrist für eine Ankündigung der Pflegezeit/ Pflegezeit</p>	<p><u>Elternzeit:</u> ab Ankündigung der Elternzeit bis zu deren Ende</p> <p><u>Elternteilzeit:</u> es gilt das Gleiche wie bei der Elternzeit</p> <p><u>Besonderheiten:</u> Kein Kündigungsschutz für Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber</p> <p>Kündigungsschutz frühestens 8 Wochen vor Beginn</p>

Tabelle 7: Ankündigungsfristen u. Kündigungsschutz im PflegeZG u. BEEG

Die längere Ankündigungsfrist für eine Elternzeit lässt sich mit einer besseren Planbarkeit erklären. Den werdenden Eltern ist bereits frühzeitig ein voraussichtlicher Geburtstermin bekannt. Die Mutterschutzfrist nach der Geburt beträgt i.d.R. 8 Wochen nach der Geburt. Somit kann die Mutter auch nach der Geburt noch wirksam Elternzeit, für die Zeit im Anschluss an die Schutzfristen, geltend machen. Pflegebedürftigkeit dagegen tritt häufig unvermittelt ein. Die Angehörigen müssen auf die neue Situation schnell reagieren können, damit die Versorgung des Pflegebedürftigen sichergestellt werden kann. Dazu trägt auch die Regelung des § 2 PflegeZG bei. Durch eine gleichzeitige Geltendmachung der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG kann auch nach Ablauf der 10 Arbeitstage eine lückenlose Versorgung des Pflegebedürftigen sichergestellt werden.

Da für die Ankündigung lediglich eine Mindestfrist von 10 Arbeitstagen vorgesehen ist, besteht hier eine Missbrauchsmöglichkeit. Der Beschäftig-

te könnte den Kündigungsschutz fast beliebig ausdehnen, in dem er bereits Monate oder Jahre im Voraus ankündigt, zu einem bestimmten Datum einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegen zu wollen. Dem Beschäftigten könnte dieses Verhalten als rechtsmissbräuchlich ausgelegt werden. Er könnte dieses Vorgehen allerdings damit begründen, dass er dem Arbeitgeber ausreichend Zeit geben will, sich auf seine Abwesenheit einzustellen und ggf. eine Ersatzkraft zu beschaffen.²¹⁶

§ 18 (1) BEEG schließt ein derartiges Verhalten aus. Zwar besteht auch bei Elternzeit ab wirksamer Ankündigung Sonderkündigungsschutz, dieser kann jedoch frühestens 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit greifen. Eine vergleichbare Regelung wäre auch im Pflegezeitgesetz notwendig, um die Missbrauchsgefahr auszuschließen.

6.2.2 Urlaubskürzung und -übertragung

	PflegeZG	BEEG
Urlaubskürzung	<p><u>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:</u> Nein</p> <p><u>Pflegezeit:</u> Nein</p> <p><u>Pflegeteilzeit:</u> nein; eigenständiger Urlaubsanspruch aus Teilzeittätigkeit</p>	<p><u>Elternzeit:</u> Urlaubsanspruch <u>kann</u> um 1/12 je vollen Kalendermonat in diesem Urlaubsjahr gekürzt werden</p> <p><u>Elternteilzeit:</u> nein; eigenständiger Urlaubsanspruch aus der Teilzeittätigkeit</p>
Urlaubsübertragung	<p><u>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:</u> nein</p> <p><u>Pflegezeit:</u> nein</p> <p><u>Pflegeteilzeit:</u> nein</p>	<p><u>Elternzeit:</u> Übertragung des Urlaubsanspruchs der wegen der Elternzeit nicht vollständig in Anspruch genommen wurde, <u>wird</u> auf die Zeit nach Ende der Elternzeit übertragen</p> <p><u>Elternteilzeit:</u> nein</p>

Tabelle 8: Urlaubskürzung u. -übertragung im PflegeZG u. BEEG

Der im Urlaubsjahr zustehende Urlaubsanspruch kann für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 gekürzt werden. Mangels einer vergleichbaren Regelung im PflegeZG kann diese Kürzung bei einer

²¹⁶ Vgl. Preis/Nehring, NZA 2008, 729, S. 735.

Pflegezeit nicht erfolgen. Urlaub, der vor Beginn der Elternzeit nicht in Anspruch genommen wurde, wird auf die Zeit nach deren Ende übertragen. Eine entsprechende Regelung fehlt im PflegeZG. Konnte der zustehende Urlaub wegen einer Pflegezeit nicht in Anspruch genommen werden, erfolgt keine Übertragung auf die Zeit nach Ende der Pflegezeit und der Urlaub verfällt.

Eine Benachteiligung der Pflegeperson ist hierdurch nicht zu erwarten, da sie in den meisten Fällen ihren Urlaub noch vor Beginn der Pflegezeit in Anspruch nehmen kann (siehe Kapitel 5.2.1).

Ob die fehlenden Regelungen zum Urlaub zum Vor- oder Nachteil der Pflegeperson sind, hängt vom Einzelfall ab. Um eine Gleichbehandlung der Pflegepersonen zu erreichen, wäre eine gesetzliche Regelung zur Behandlung von Urlaubsansprüchen im PflegeZG sinnvoll.

6.2.3 Mindestbetriebsgröße

	PflegeZG	BEEG
Mindestbetriebsgröße	<p><u>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:</u> nein</p> <p><u>Pflegezeit / Pflegezeitzeit:</u> nur bei Arbeitgebern mit i.d.R. mehr als 15 Beschäftigten</p>	<p><u>Elternzeit:</u> nein</p> <p><u>Elternteilzeit:</u> nur bei Arbeitgebern mit i.d.R. mehr als 15 Arbeitnehmern</p> <p><u>Elterngeld:</u> nein</p>

Tabelle 9: Mindestbetriebsgröße im PflegeZG u. BEEG

Pflegezeit kann nur gegenüber Arbeitgebern mit i.d.R. mehr als 15 Beschäftigten geltend gemacht werden. Durch diese Regelung werden alleine mehr als 4,5 Millionen Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von den Regelungen des Pflegezeitgesetzes ausgeschlossen.²¹⁷ Diese Einschränkung ist aus Arbeitnehmersicht zumindest fragwürdig, zumal für die wesentlich längere Elternzeit eine solche Einschränkung im BEEG nicht besteht. Im BEEG ist

²¹⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 2009, Wiesbaden 2009, S.495.

eine Betriebsgröße von mindestens 15 Arbeitnehmern nur für den Anspruch auf Teilzeit während der Elternzeit Voraussetzung.

6.2.4 Teilzeit und Wartezeit

	PflegeZG	BEEG
Teilzeit	<p>Pflegezeit entweder als vollständige oder als teilweise (Pflegeteilzeit) Freistellung von der Arbeitsleistung möglich</p> <p>Umfang: keine Beschränkungen ggf. besondere Regelungen bei Sozialversicherung</p>	<p>Anspruch auf Elternzeit und Anspruch auf Teilzeittätigkeit während der Elternzeit beim eigenen Arbeitgeber bestehen getrennt voneinander; bei Elternteilzeit muss beides geltend gemacht werden</p> <p>Umfang: maximal 30 Std./Woche</p>
Wartezeit	keine	<p>Elternzeit: keine</p> <p>Elternteilzeit: mindestens 6 Monate ununterbrochenes Arbeitsverhältnis</p> <p>Elterngeld: keine</p>

Tabelle 10: Teilzeit u. Wartezeit im PflegeZG u. BEEG

Bei der Pflegezeit kann von vornherein zwischen einer vollständigen oder einer teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung gewählt werden. § 15 (1) BEEG dagegen bewirkt eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung. Der Anspruch auf eine Teilzeittätigkeit muss gesondert geltend gemacht werden. Es besteht dabei die Gefahr, dass die Elternzeit angetreten werden muss und über die beantragte Teilzeittätigkeit mit dem Arbeitgeber keine Einigung erzielt werden kann. Der Arbeitnehmer kann eine Verringerung der Arbeitszeit dann nur unter erschwerten Bedingungen (Mindestbetriebsgröße und Wartezeit) beanspruchen.

Während der Elternzeit darf die Erwerbstätigkeit 30 Stunden pro Woche nicht übersteigen. Eine solche Beschränkung ist zwar im PflegeZG nicht zu finden, allerdings ist die Einhaltung dieser Grenze für eine sozialrechtliche Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung maßgeblich.

Durch diese zeitliche Grenze soll die Versorgung und Betreuung des Kindes bzw. des Pflegebedürftigen gewährleistet werden.

Für die Anwendbarkeit des PflegeZG besteht keine Wartezeit. Gleiches gilt für das BEEG mit der Einschränkung, dass für den Anspruch auf

Teilzeittätigkeit während der Elternzeit das Arbeitsverhältnis mindestens 6 Monate ununterbrochen bestehen muss.

6.2.5 Anspruchsdauer

	PflegeZG	BEEG
An- spruchs- dauer	<p><u>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:</u> maximal 10 Arbeitstage</p> <p><u>Pflegezeit / Pflegezeit:</u> maximal 6 Monate</p>	<p><u>Elternzeit / Elternteilzeit:</u> erste 3 Lebensjahre des Kindes</p> <p><u>Elterngeld:</u> höchstens 12 bzw. 24 Monatsbeträge für einen Elternteil</p>

Tabelle 11: Anspruchsdauer im PflegeZG u. BEEG

Die Dauer der Elternzeit ist auf 3 Jahre beschränkt. Elterngeld wird höchstens 12 Monate, bei Inanspruchnahme beider Elternteile, für 14 Monate gezahlt. Dieses kann unter Halbierung des Auszahlungsbetrages für maximal 24/28 Monate in Anspruch genommen werden. Spätestens nach Ende der 3-jährigen Elternzeit kann die Betreuung des Kindes zumindest zeitweise im Kindergarten erfolgen. Dem betreuenden Elternteil ermöglicht dies die Wiederaufnahme oder Ausweitung der Erwerbstätigkeit. Die gesamte Anspruchsdauer für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung beträgt maximal 10 Arbeitstage. Die Pflegezeit ist auf 6 Monate beschränkt. Da die durchschnittliche Pflegedauer (etwa 8 Jahre)²¹⁸ aber wesentlich darüber liegt, sollte über eine Ausweitung der Höchstdauer für die Pflegezeit nachgedacht werden. Dadurch würden die Pflegepersonen nicht bereits nach dieser relativ kurzen Zeit vor die Entscheidung gestellt, ggf. ihr Arbeitsverhältnis aufgeben zu müssen.

²¹⁸ Vgl. DGB Bundesvorstand (Hrsg.), Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – ein Handlungsfeld für Betriebsräte, Berlin 2008, S. 3;

6.2.6 Flexibilität

	PflegeZG	BEEG
Flexibilität	<p><u>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:</u> i.d.R. keine Aufteilung</p> <p><u>Pflegezeit / Pflegezeit:</u> keine Aufteilung möglich</p> <p><u>Besonderheiten:</u> Verlängerung/ vorzeitige Beendigung nur in besonderen Fällen ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich</p>	<p><u>Elternzeit:</u> Aufteilung auf 2 Zeitabschnitte möglich Übertragung von maximal 12 Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres</p> <p><u>Elternzeit:</u> Anspruch auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit</p> <p><u>Elterngeld:</u> Verdopplung der Bezugsdauer mit Halbierung der Zahlungsbeträge möglich</p> <p><u>Besonderheiten:</u> Verlängerung/ vorzeitige Beendigung nur in besonderen Fällen ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich</p>

Tabelle 12: Flexibilität im PflegeZG u. BEEG

Die Elternzeit kann auf 2 Zeitabschnitte und mit Zustimmung des Arbeitgebers auf weitere Zeitabschnitte verteilt werden. Darüber hinaus besteht eine Übertragungsmöglichkeit für maximal 12 Monate auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes. Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung ist eine sehr flexible Möglichkeit, um auf Pflegeanforderungen schnell reagieren zu können. Die Möglichkeit einer Aufteilung der Pflegezeit war in der Literatur umstritten. Nach neuester Rechtsprechung ist eine Aufteilung der Pflegezeit nicht möglich. Die Pflegezeit muss an einem Stück beansprucht werden.²¹⁹ Dadurch ist die Pflegezeit unflexibler. Andererseits verhindert dies einen ausufernden Kündigungsschutz, der durch eine Aufteilung der Pflegezeit auf mehrere Zeitabschnitte entstehen könnte. Der Beschäftigte könnte immer nur für einzelne Tage Pflegezeit geltend machen und so den Kündigungsschutz fast unbegrenzt ausdehnen.

Auf der einen Seite gibt diese Regelung im PflegeZG dem Arbeitgeber Planungssicherheit, auf der anderen Seite wird sie einer Reihe von

²¹⁹ ArbG Stuttgart, Urteil v. 24.09.2009 - 12 Ca 1792/09, BB 2009, S. 2477 f.

Pflegesituationen nicht gerecht. Zumindest eine Aufteilung auf 2 Zeitschnitte sollte im Bedarfsfall möglich sein.

6.2.7 Entgeltfortzahlung und finanzielle Absicherung

	PflegeZG	BEEG
Entgeltfortzahlung	<p><u>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:</u> ggf. auf Grund anderer Vorschriften</p> <p><u>Pflegezeit:</u> nein</p> <p><u>Pflegeteilzeit:</u> nein, aber Anspruch auf Arbeitsentgelt aus der Teilzeittätigkeit</p>	<p><u>Elternzeit:</u> nein</p> <p><u>Elternteilzeit:</u> nein, aber Anspruch auf Arbeitsentgelt aus der Teilzeittätigkeit</p>
Finanzielle Absicherung	<p><u>Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:</u> nicht vorgesehen</p> <p><u>Pflegezeit:</u> keine; evtl. finanzielle Anerkennung durch den Pflegebedürftigen</p> <p><u>Pflegeteilzeit:</u> durch Arbeitsentgelt aus Teilzeittätigkeit; zusätzlich evtl. durch finanzielle Anerkennung durch den Pflegebedürftigen</p>	<p><u>Elternzeit:</u> in den ersten 12 bzw. 24 Lebensmonaten des Kindes durch den Bezug von Elterngeld</p> <p><u>Elternteilzeit:</u> durch das Arbeitsentgelt aus der Teilzeittätigkeit; zusätzlich in den ersten 12 bzw. 24 Lebensmonaten des Kindes durch ein auf Grund der Teilzeittätigkeit vermindertes Elterngeld</p>

Tabelle 13: Entgeltfortzahlung/finanzielle Absicherung im PflegeZG u. BEEG

Weder für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung noch für die Pflegezeit besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch aus dem PflegeZG. Entgeltfortzahlungsansprüche können sich für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung aus anderen gesetzlichen Regelungen oder vertraglichen Vereinbarungen ergeben. Auch im BEEG ist eine Entgeltfortzahlung nicht vorgesehen.

Wird während der Elternzeit Elterngeld bezogen, besteht zumindest für dessen Bezugsdauer eine finanzielle Absicherung. I.d.R. hat jeder der sich in Elternzeit befindet, auch einen Anspruch auf Elterngeld. Während einer Pflegezeit besteht kein Anspruch auf eine vergleichbare Leistung. Die Pflegeperson hat auch keinen Anspruch auf das Pflegegeld. Dieses steht dem Pflegebedürftigen zu. Die Pflegeperson ist deshalb auf eine freiwillige finanzielle Anerkennung durch den Pflegebedürftigen angewiesen oder muss den eigenen Lebensunterhalt ggf. aus Rücklagen finanzieren. Für

Pflegepersonen, die ihre Erwerbstätigkeit wegen der Pflege wesentlich einschränken oder sogar vollständig aufgeben müssen, sollte eine entsprechend dem Elterngeld gestaltete Regelung eingeführt werden.

7 Fazit und Ausblick

PflegeZG und BEEG sind Gesetze, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigte absichern, wenn diese die Pflege von nahen Angehörigen bzw. die Erziehung von Kindern übernehmen. Die Absicherung erfolgt in den Systemen der Sozialversicherung und im Bezug auf den Arbeitsplatz. Für die Beschäftigten hat dies eine hohe Bedeutung.

Durch die Kündigungsverbote ist der Schutz des Arbeitsplatzes sehr weitgehend und in beiden Gesetzen als nahezu gleichwertig anzusehen.

Obwohl das PflegeZG mit seinen Regelungen an das BEEG angelehnt wurde, bleibt es, bezogen auf die Absicherung in der Sozialversicherung, hinter den Regelungen des BEEG zurück. Dies gilt in besonderem Maße sowohl für die Dauer der Pflegezeit, als auch für die finanzielle Absicherung während der Pflegezeit. Der vollkommene Ausschluss der Beschäftigten in Betrieben mit 15 und weniger Beschäftigten bei der Pflegezeit, scheint nicht akzeptabel. Die schlechtere Bewertung der Pflege in der Rentenversicherung und die mögliche Schlechterstellung in der Krankenversicherung sollten beseitigt werden.

Es erscheint daher notwendig das PflegeZG ebenso weiterzuentwickeln, wie es beim BEEG (mit seinen Vorstufen) der Fall ist. So gibt es Absichtserklärungen der Politik im Koalitionsvertrag 2009, Verbesserungen beim PflegeZG²²⁰ und BEEG (Teilelterngeld)²²¹ umsetzen zu wollen. Welche Gesetzesänderungen sich tatsächlich ergeben werden, bleibt aber, vor allem in Zeiten leerer Kassen, abzuwarten.

²²⁰ Vgl. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP, beschlossen und unterzeichnet am 26.10.2009, S. 92.

²²¹ Vgl. ebenda, S. 69.

Anhang

Anlage 1: Frauendomäne Teilzeitarbeit – Wunsch oder Notlösung?

Statistisches Bundesamt
Deutschland

STATIS
wissen. nutzen.

STATmagazin

 **Arbeitsmarkt**

FRAUENDOMÄNE TEILZEITARBEIT – WUNSCH ODER NOTLÖSUNG?

Destatis, 28. April 2009

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland steigt seit Anfang der neunziger Jahre kontinuierlich an. In der öffentlichen Diskussion wird diese Entwicklung häufig unterschiedlich bewertet. Einerseits gilt Teilzeitarbeit als flexible Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen und wird daher gefördert. Andererseits wird in der Diskussion betont, dass es zu Nachteilen aufgrund der verminderten Einkommen und der geringeren Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme kommen kann. Der Mikrozensus ermöglicht einen differenzierten Blick auf die Gründe, die zur Entscheidung für eine Teilzeittätigkeit führen und somit eine Einschätzung, ob diese Beschäftigungsform den Wünschen der Betroffenen entspricht.

Der folgende Beitrag bezieht sich auf Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 21 Stunden. Ausgenommen wurden Personen in Bildung oder (Berufs-) Ausbildung und Personen in Altersteilzeit. Diese Abgrenzung wurde gewählt, weil in dieser Gruppe die Nachteile von Teilzeittätigkeiten hinsichtlich des Einkommens und der sozialen Absicherung besonders zum Tragen kommen. Im Vergleich zu anderen gebräuchlichen Abgrenzungen von Teilzeitbeschäftigung (z. B. mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden) bestehen keine bedeutenden Unterschiede zu den hier dargestellten Strukturen und Veränderungen.

Entwicklung der Teilzeitarbeit

Im Jahr 2008 gingen 4,9 Millionen Personen als Haupttätigkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 21 Stunden Wochenarbeitszeit nach. Damit hat die Zahl der Personen in Teilzeit seit 1998 von 3,5 Millionen um 39% zugenommen. Seit den neunziger Jahren nahm die Zahl der Teilzeitbeschäftigten stetig zu. Erst ab dem Jahr 2006 stagnierte diese Entwicklung bei einem Anteil von 16% aller abhängig Beschäftigten.

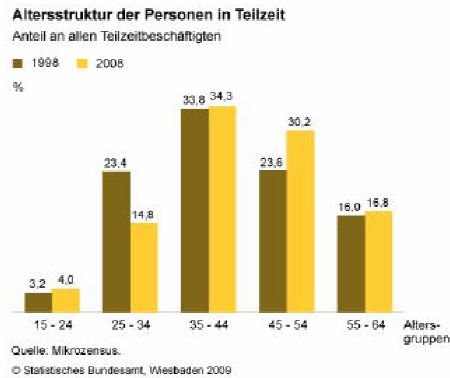
Hintergründe für den Anstieg sind u. a. der im Jahr 2001 eingeführte Rechtsanspruch von Arbeitnehmern auf Teilzeitarbeit, allgemein Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die verschiedenen gesetzlichen Änderungen zur geringfügigen Beschäftigung, die zu einer deutlichen Zunahme dieser Beschäftigungsform geführt haben. Dabei ist die Teilzeitbeschäftigung noch immer eine Domäne der Frauen. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer wächst nur langsam: Im Zeitraum von 10 Jahren war ein Anstieg von 10% (1998) auf 13% (2008) zu verzeichnen.



Mittlere Altersgruppen dominieren

Der Trend zur Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zeigt sich bei allen Altersgruppen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den abhängig Beschäftigten der jeweiligen Altersgruppe steigt im Zehnjahresvergleich in allen Altersgruppen an. Am stärksten ist der Anstieg in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen, am geringsten ist der Anstieg bei den 25- bis 34-Jährigen.

Betrachtet man nur die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten und ihre Altersstruktur, so zeigen sich deutliche Veränderungen. Am stärksten ist die Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen vertreten, die insgesamt über 60% aller Teilzeitbeschäftigten stellt. Dies sind in der überwiegenden Mehrzahl Frauen. Der Anteil der 45- bis 54-Jährigen an allen Teilzeitbeschäftigten hat in den vergangenen zehn Jahren um sechs Prozentpunkte zugenommen, während der Anteil der 25- bis 34-Jährigen dagegen seit 1998 stark gesunken ist (-8 Prozentpunkte). Diese Veränderungen gelten in nahezu gleichem Umfang für Männer und Frauen.



Niedrige Bildung = reduzierte Arbeitszeit?

Teilzeitbeschäftigte haben ein niedrigeres Bildungsniveau als die Gesamtheit der abhängig Beschäftigten. So haben 22% der Teilzeitbeschäftigten keinen beruflichen Bildungsabschluss, bei den abhängig Beschäftigten insgesamt sind dies rund 13%. Im Fall der höheren Bildungsabschlüsse ist der Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten etwas geringer: 10% der Teilzeitbeschäftigten und 17% aller abhängig Beschäftigten haben einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss. Dieser Unterschied ist möglicherweise auch dadurch bedingt, dass fast die Hälfte aller Teilzeitbeschäftigten geringfügig beschäftigt ist (Mini-Job oder 400-Euro-Job) und diese Beschäftigungsform den höchsten Anteil an Personen ohne berufliche Bildungsabschlüsse aufweist.

Hauptgrund sind Familienpflichten

Für die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten ist der Hauptgrund für die Ausübung einer Tätigkeit mit reduzierter Arbeitszeit, Zeit für familiäre Verpflichtungen zu gewinnen: Über 50% der Teilzeitbeschäftigten üben eine Teilzeittätigkeit aus, weil sie Kinder oder pflegebedürftige Personen betreuen oder anderen familiären Verpflichtungen nachgehen.

Eine wesentlich geringere Bedeutung haben Familienpflichten als Motiv für die Ausübung von Teilzeitbeschäftigungen in den neuen Ländern, wo sich ein grundlegend anderes Bild als im früheren Bundesgebiet zeigt: Betreuungs- und Familienpflichten als Hauptgrund geben nur etwa 14% an.

Für 23% der Teilzeitbeschäftigten gilt als Hauptgrund, keine Vollzeittätigkeit gefunden zu haben. Im Vergleich zu 1998 (13%) hat sich dieser Anteil nahezu verdoppelt. Offenbar ist die Teilzeitarbeit für einen wachsenden Anteil der Teilzeitbeschäftigten eine Notlösung, da diese Teilzeitbeschäftigten eigentlich eine Vollzeittätigkeit anstreben.

In den neuen Ländern weichen die Ergebnisse auch in diesem Punkt deutlich vom Bundesergebnis ab. Hier gehen rund 65% der Teilzeitbeschäftigten einer solchen Beschäftigung hauptsächlich deshalb nach, weil sie keine Vollzeitstätigkeit gefunden haben. Auffällig ist zudem, dass in Ost und West auch über die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Männer (52%) als Hauptgrund angibt, keine Vollzeitstätigkeit gefunden zu haben. Gründe wie Krankheit, Unfallfolgen, Aus- oder Fortbildung führen nur in relativ wenigen Fällen zur Teilzeitarbeit. Aus anderen als den genannten Gründen wünscht sich ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Teilzeitbeschäftigten von beinahe 20% keine Vollzeitstätigkeit.



Teilzeitbeschäftigung - nur ein Hinzuverdienst?

Knapp 50% der Teilzeitbeschäftigten sind weder geringfügig noch befristet beschäftigt. Diese Gruppe dürfte vollständig in die sozialen Sozialsicherungssysteme integriert sein. Zu beachten ist allerdings, dass auch diesen Personen durch das geringere Einkommen beispielsweise Nachteile hinsichtlich der Altersvorsorge entstehen können. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn die Teilzeittätigkeit nicht nur vorübergehend, sondern auf Dauer ausgeübt wird. Auch bestreitet über 60% den überwiegenden Lebensunterhalt aus der eigenen Erwerbstätigkeit. Gut ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten wird durch den Partner bzw. die Partnerin unterstützt. Etwa 10% der Teilzeitbeschäftigten gibt an, Leistungen nach Hartz IV zu beziehen.

Fazit

Für die meisten Teilzeitbeschäftigten ist eine Tätigkeit mit einer geringen Wochenstundenzahl weder eindeutig Wunsch noch Notlösung, sondern Ausdruck familiärer oder persönlicher Verpflichtungen: Über 50% aller Teilzeitkräfte gehen einer solchen Tätigkeit hauptsächlich wegen familiärer Verpflichtungen nach. In den neuen Ländern sind jedoch Unterschiede festzustellen. Für 63% der Teilzeiterwerbstätigen dort ist die Teilzeitarbeit offenbar eine Notlösung, da sie keine Vollzeitstelle gefunden haben.

Literaturverzeichnis

Beckerath, Hans-Jochen, in Kirchhof, Paul (Hrsg.): EStG
KompaktKommentar, 8. Aufl., Heidelberg, 2008

Buchner, Herbert/Becker, Ulrich: Mutterschutzgesetz und
Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 8. Aufl., München, 2008

Böhm, Annett, in Klie, Thomas/Krahmer, Utz (Hrsg.): Soziale
Pflegeversicherung/Lehr- und Praxiskommentar, 3. Aufl., Baden-Baden,
2009

Böttcher, Inge: Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz/Basiskommentar,
3. Aufl., Frankfurt a.M., 2010

Bruns, Patrick: Elternzeit, Schriftenreihe „Das Recht der Wirtschaft“,
Band 237, Stuttgart u.a., 2008

Bruns, Patrick: Zweifelsfragen zum Recht der Elternzeit/2. Teil, in
Betriebs-Berater (BB) 2008, S. 386-390

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
(BMFSFJ)**: Richtlinien zum BEEG (vom 18.12.2006), 2006

Dörner, Hans-Jürgen, in Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid
(Hrsg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Beck'sche Kurz-
Kommentare, Band 51, 10. Aufl., München, 2010

Franke, Edgar, in Franke, Edgar/Molkentin, Thomas (Hrsg.): Gesetzliche
Unfallversicherung/Lehr- und Praxiskommentar, 2. Aufl., Baden-Baden,
2007

Gallner, Inken, in Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.):
Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Beck'sche Kurz-Kommentare,
Band 51, 10. Aufl., München, 2010

Gallon, Thomas-Peter, in Klie, Thomas/Krahmer, Utz (Hrsg.): Soziale
Pflegeversicherung/Lehr- und Praxiskommentar, 3. Aufl., Baden-Baden,
2009

Gaul, Björn, in Henssler, Martin/Willemsen, Josef/Kalb, Heinz-Jürgen (Hrsg.): Arbeitsrecht Kommentar, 3. Aufl., Köln, 2008

Gemeinsame Rundschreiben der Sozialversicherungen: Soziale Sicherung von Pflegepersonen während der Pflegezeit in der Arbeitslosenversicherung (vom 01.07.2008), 2008, (zit. 2008 a)

Gemeinsame Rundschreiben der Sozialversicherungen: Niederschrift über die Besprechung des Arbeitskreises Versicherung und Beiträge der Spitzenverbände der Krankenkassen am 12.06.2008, 2008, (zit. 2008 b)

Grintsch, Ulrich, in Kreikebohm, Ralf (Hrsg.): Sozialgesetzbuch Gesetzliche Rentenversicherung/Kommentar, 3. Aufl., München, 2008

Gürtner, Klaus, in Leitherer, Stephan (Hrsg.): Kasseler Kommentar/ Sozialversicherungsrecht, 60. Lieferung, Stand Januar 2009, München, 2009

Haas, Thomas: Arbeitsrechtliche Konsequenzen der Pflegereform, in Bilanzbuchhalter und Controller (BC) 2008, S. 211-215

Hänlein, Andreas, in Kruse, Jürgen/Hänlein, Andreas (Hrsg.): Gesetzliche Krankenversicherung/Lehr- und Praxiskommentar, 3. Aufl., Baden-Baden, 2009

Hirsch, Stefan, in Reinhardt, Helmut (Hrsg.): Gesetzliche Rentenversicherung/Lehr- und Praxiskommentar, Baden-Baden, 2006

Höfer, Sven, in Klie, Thomas/Krahmer, Utz (Hrsg.): Soziale Pflegeversicherung/Lehr- und Praxiskommentar, 3. Aufl., Baden-Baden, 2009

Kossens, Michael: Pflegezeitgesetz/Basiskommentar, Frankfurt a.M., 2009

Kruse, Jürgen, in Kruse, Jürgen/Hänlein, Andreas (Hrsg.): Gesetzliche Krankenversicherung/Lehr- und Praxiskommentar, 3. Aufl., Baden-Baden, 2009

- Linck, Rüdiger**, in Schaub, Günter (Hrsg.): Arbeitsrechts-Handbuch, 13. Aufl., München, 2009
- Linke, Tobias**, in Wagner, Regine/Knittel, Stefan (Hrsg.): Soziale Krankenversicherung/Pflegeversicherung, 60. Lieferung, Stand Januar 2008, München, 2009
- Löns, Martin**, in Kreikebohm, Ralf (Hrsg.): Sozialgesetzbuch Gesetzliche Rentenversicherung/Kommentar, 3. Aufl., München, 2008
- Lüdtke, Peter-Bernd**, in Kruse, Jürgen u.a. (Hrsg.): Arbeitsförderung/Lehr- und Praxiskommentar, Baden-Baden, 2008
- Marschner, Andreas**, in Kreikebohm, Ralf (Hrsg.): Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung/Kommentar, München, 2008
- Müller, Olaf/Stuhlmann, Wolfgang**: Das neue Pflegezeitgesetz, in Zeitschrift für Tarifrecht (ZTR) 2008, S. 290-295
- Müller, Stefan**: Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und seine Folgen für die arbeitsrechtliche Praxis, in Betriebs-Berater (BB) 2008, S. 1058-1064
- Neumann, Michael**, in Plagemann, Hermann (Hrsg.): Münchner Anwaltshandbuch/Sozialrecht, 3. Aufl., München, 2009
- Peters, Karl**, in Leitherer, Stephan (Hrsg.): Kasseler Kommentar/ Sozialversicherungsrecht, 62. Lieferung, Stand Juli 2009, München, 2009
- Preis, Ulrich/Nehring, Linda**: Das Pflegezeitgesetz, in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 2008, S. 729-736
- Reinecke, Birgit**, in Däubler, Wolfgang u.a. (Hrsg.): Arbeitsrecht, Baden-Baden, 2008
- Reinhard, Hans-Joachim**, in Kruse, Jürgen u.a. (Hrsg.): Arbeitsförderung/ Lehr- und Praxiskommentar, Baden-Baden, 2008
- Reinhardt, Helmut**, in Reinhardt, Helmut (Hrsg.): Gesetzliche Rentenversicherung/Lehr- und Praxiskommentar, Baden-Baden, 2006
- Rixen, Stephan**, in Becker, Ulrich/Kingreen, Thorsten (Hrsg.): Gesetzliche Krankenversicherung/Kommentar, München, 2008

- Schiefer, Bernd/Hilgenfeld, Marc/Krogull, Jutta**, in Sowka, Hans-Harald/Schiefer, Bernd/Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. (Hrsg.): Das Pflegezeitgesetz in der Praxis, Schriftenreihe „Düsseldorfer“, Düsseldorf, 2009
- Schiffer-Werneburg, Marie-Luise**, in Klie, Thomas/Krahmer, Utz (Hrsg.): Soziale Pflegeversicherung/Lehr- und Praxiskommentar, 3. Aufl., Baden-Baden, 2009
- Sowka, Hans-Harald**, in Sowka, Hans-Harald/ Schiefer, Bernd/Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. (Hrsg.): Elternzeit, Schriftenreihe „Düsseldorfer“, 5. Aufl., Düsseldorf, 2009
- Ulmer, Mathias**, in Rolfs, Christian u.a. (Hrsg.): Beck'scher Online-Kommentar/Sozialrecht, Edition: 16, Stand Dezember 2009, München, 2009
- Von Koch, Friedrich**, in Rolfs, Christian u.a. (Hrsg.): Beck'scher Online-Kommentar/Sozialrecht, Edition: 16, Stand Dezember 2009, München, 2009
- Weiß, Axel**, in Franke, Edgar/Molkentin, Thomas (Hrsg.): Gesetzliche Unfallversicherung/Lehr- und Praxiskommentar, 2. Aufl., Baden-Baden, 2007
- Zetl, Hans-Peter/Zwosta, Ulrich/Schiering, Wolfram**: Mutterschutz/ Elterngeld/Elternzeit, Köln, 2008

Erklärung nach § 26 APrORv gD

Erklärung

„Ich versichere, dass ich diese Diplomarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe.“

Lampertheim, den 01.03.2010

Martina Meurer