Newsletter

ZWK Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.

Aus: Ausgabe der AGZWK-Fachkreise für das 1. Quartal 2011 (April 2011)

Familienpflegezeitgesetz-Entwurf: Die administrativen Herausforderungen durch das geplante Familienpflegezeitgesetz. Ist die Verwaltung mit dem Lohn- & Gehaltssystem möglich oder bedarf es gesonderter Administrationslösungen?

Hintergrund:

Am 23.03.2011 wurde durch Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dem Kabinett der Entwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vorgelegt und von diesem beschlossen.

Mit dem Gesetzesentwurf sollen die rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit auf Grundlage einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem zum Zweck der Pflege und Betreuung eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen reduzieren können.

Arbeitgeber und Beschäftigte können eine Vereinbarung über die Durchführung einer Familienpflegezeit von bis zu 24 Monaten treffen. Die Arbeitszeit kann dabei auf bis zu 15 Stunden wöchentlich reduziert werden. Das Arbeitsentgelt ist während der Dauer der Familienpflegezeit um die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen und dem verringerten Entgelt aufzustocken. Die Aufstockung erfolgt zulasten eines bestehenden Wertguthabens des Beschäftigten oder, wenn ein solches nicht oder in nicht ausreichender Höhe besteht, durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann dabei ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen (§3 FamPflegeZG). In der sogenannten Nachpflegephase erhöht der Beschäftigte seine Arbeitszeit wieder auf 100 %, das Arbeitsentgelt wird indes weiter im reduzierten Umfang gezahlt. Durch Einbehalt der Differenz kann der Arbeitgeber das Darlehen zurückzahlen. Gegen das Risiko des Todes sowie der Erwerbs- und Berufsunfähigkeit soll der Beschäftigte eine Familienpflegezeitversicherung abschließen (§ 4 FamPflegeZG).

Herausforderungen für Arbeitgeber:

Für Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Gesetz gewähren wollen, stellen sich (unter anderem) nachstehende Fragen:

1. Abschluss eines Rahmenvertrages zur Familienpflegezeitversicherung und Administration über den Betrieb oder Individualabschluss der Versicherung durch den jeweiligen Arbeitnehmer?

2. Kombination mit einem vorhandenen Zeitwertkontenmodell oder mit einem neuen ZWK-Modell, alternativ Bereitstellung eines eigenständigen Familienpflegezeitmodells?

3. Wie erfolgt die Verwaltung und wird ein gesondertes Verwaltungssystem benötigt (wie bei den meisten Zeitwertkontenmodellen)?

Erste Einschätzungen zu den aufgeworfenen Fragestellungen:

Zu 1.:

Der Gesetzgeber lässt zwei Möglichkeiten zu:

a) der Arbeitnehmer ist Versicherungsnehmer und Beitragszahler, der Arbeitgeber ist bezugsberechtigt im Leistungsfall

b) der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer sowie Bezugsberechtigter und führt für den Arbeitnehmer die Beiträge an die Versicherung ab

Für a)
spricht, dass der Arbeitgeber weder für die Beschaffung des Versicherungsschutzes noch für die Beitragszahlung verantwortlich ist. Dagegen spricht der individuelle Verwaltungs- und Nachverfolgungsaufwand beim Arbeitgeber, da der Arbeitgeber im Leistungsfall (Tod, Berufsunfähigkeit) bezugsberechtigt ist, um das nach § 3 FamPflegeZG gewährte Darlehen abzulösen, und der Gesetzgeber dem Versicherungsunternehmen bei der Konstellation Arbeitnehmer = Versicherungsnehmer eine schriftliche Informationspflicht über etwaige Beitragsrückstände auferlegt. Diese gilt es zu verwalten und bei Zahlungsrückständen des Arbeitnehmers aktiv zu werden. Ferner ist eine Bescheinigung des Versicherungsunternehmens notwendige Voraussetzung zur Darlehensgewährung; diese müssen von den unterschiedlichen Versicherungsunternehmen eingefordert und verwaltet werden.

Für b)
spricht, dass sich durch den Abschluss eines Kollektivrahmenvertrages einige administrative Vorteile für den Arbeitgeber und wirtschaftliche Vorteile für den Arbeitnehmer ergeben können. Mittels eines Rahmenvertrages kann der Arbeitgeber die Melde- und Informationspflichten direkt mit dem Versicherungsunternehmen vertraglich fixieren. In der Regel ergeben sich günstigere Beitragsgestaltungen bei Kollektivverträgen, die dem Beschäftigtem zugutekommen. Des Weiteren ist davon auszugehen, dass die Beitragszahlung durch den Arbeitgeber nicht zu steuerlichem und sozialversicherungsrechtlichem Zufluss beim Beschäftigten führt. Dies begründet sich darin, dass die Beiträge direkt dem Wertguthaben entnommen werden und somit (vereinfacht dargestellt) den Beschäftigten nur ca. 50 % im Gegensatz zum Beispiel a) kostet. Zahlt der Beschäftigte die Beiträge selbst, erfolgt dies aus versteuertem und verbeitragtem Entgelt (Nettogehalt). Gegen b) spricht, dass der Arbeitgeber sich einmalig mit der Auswahl des richtigen Versicherungsunternehmens beschäftigen und die Verträge verhandeln muss.

Die Verfasser sind der Auffassung, dass die Implementierung eines Kollektivrahmenvertrages für alle Beteiligten langfristig die wirtschaftlich und administrativ sinnvollere Variante ist. Der initiale Aufwand beim Abschluss des Vertrages steht dem nicht entgegen.

Zu 2.:

Sollte bereits ein Zeitwertkontenmodell im Unternehmen implementiert sein oder die Implementierung unmittelbar bevorstehen, ist im Einzelfall genau zu prüfen, ob das Modell den Anforderungen der Familienpflegezeit gerecht werden kann. Dies kann nur dann der Fall sein, wenn das Modell befristete Freistellungen vorsieht und die entsprechenden Kapitalanlageinstrumente ausgewählt werden/wurden. Da der Eintritt eines Pflegefalls ein stark zufallsgeprägtes Ereignis ist, sollte die Wertguthabenvereinbarung die Möglichkeit des negativen Wertkontos vorsehen. In diesem Fall würde die Refinanzierung über das zinslose Darlehen gemäß § 3 FamPfegeZG erfolgen. Es ist anzunehmen, dass der Anpassungsaufwand – insbesondere bei bestehenden ZWK-Modellen – deutlich höher ist als die Einrichtung eines eigenständigen Familienpflegezeitmodells. Insofern ist in der Regel davon auszugehen, dass ein eigenständiges Familienpflegezeitmodell, ggf. mit Öffnungsklausel zur Gegenfinanzierung aus bestehenden Zeitwertkonten, die einfachere Lösung darstellt. Wie oben ausgeführt, ist eine individuelle Einzelfallprüfung unerlässlich.

Zu 3.:

Die Verwaltung eines Familienpflegezeitmodells sollte grundsätzlich einfach und ähnlich einem Altersteilzeitmodell (nur umgekehrt, da negative Wertguthaben) erfolgen. Sie ist entweder über einen externen Verwalter oder über die eigene Lohn- und Gehaltsabrechnung durchzuführen.

Aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung der neuen gesetzlichen Regelung ist davon auszugehen, dass die

großen Anbieter von Lohn- & Gehaltsprogrammen entsprechende Updates anbieten werden. Aufgrund der Tatsache, dass das Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf die parlamentarischen Hürden noch nicht genommen hat und gemäß Artikel 4 erst zum 1. Januar 2012 in Kraft treten soll, liegen noch keine Programmänderungen oder Detailregelungen vor.

Ausgehend vom Grundmuster, dass Beschäftigte aufgrund einer erforderlichen Familienpflegezeit den bisherigen Beschäftigungsumfang reduzieren und in dieser Zeit z.B. 75 v. H. der Vergütung erhalten, wird ein entsprechendes negatives Wertguthaben im Lohnkonto abgebildet. Dies ist schon allein aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen heraus zwingend erforderlich.

Dieses „negative“ Wertguthaben ist dabei in gleicher Weise zu bilden, wie ein positives Wertguthaben im Falle einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Altersteilzeitgesetz.

Es sind also im Lohnkonto Monat für Monat die relevanten Werte, insbesondere die sozialversicherungsrechtlichen Wertigkeiten (inkl. Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung) zu dokumentieren. Diese dienen dann später neben dem Nachweis auch der Gegenrechnung.

Nähere oder weitergehende Ausführungen können aktuell noch nicht gemacht werden, da noch unklar ist, wie die Softwareanbieter dies tatsächlich umsetzen werden. Es ist aber nach Einschätzung der Autoren voraussichtlich möglich, die vollständige Administration über ein Lohn- & Gehaltssystem abzuwickeln. Die flankierenden Beantragungs-/ Dokumentations- und Umsetzungsprozesse sind unternehmensintern aufzulegen und ggf. technisch zu unterstützen.

Fazit:

Arbeitgeber sollten sich rechtzeitig Gedanken darüber machen, ob sie aus personalpolitischen Gründen die Einführung des Familienpflegezeitgesetzes dazu nutzen, um auf die demografische Entwicklung mit einem Zeitwertkontensystem zu reagieren. Damit wird die Attraktivität des Modells Zeitwertkonto um einen weiteren Aspekt gesteigert.

Neben dem Angebot eines Sabbaticals und/oder einer ruhestandsnahen Freistellung ist eine Integration bzw. Flankierung der Familienpflegezeit möglich. Beschäftigte können Geldwerte in ein Zeitwertkonto einbringen, das nicht zwingend für eine Familienpflegezeit entnommen werden muss. Sollte eine Entnahme für die Familienpflegezeit - aus welchen Gründen auch immer - nicht erfolgen, sei es dadurch, dass die Pflege anderweitig geregelt werden kann, oder durch ein Vorversterben der zu pflegenden Person, kann das Kapital für einen anderen Tatbestand, bspw. ein Sabbatical oder eine ruhestandsnahe Freistellung, zur Verfügung stehen.

Die administrativen Herausforderungen, die bei der Einrichtung eines eigenständigen Familienpflegezeitmodells über das Unternehmen entstehen, halten sich nach Sicht der Autoren in einem vertretbaren Rahmen, insbesondere dann, wenn die Familienpflegezeitversicherung über das Unternehmen abgeschlossen wird, die Prozesse um das Meldeverfahren organisiert werden und die Administration über das Abrechnungssystem des Unternehmens erfolgt.

Uwe Wild, Fachkreis Administration
Michael Ries, stv. Fachkreisleiter Administration

Diese Ausarbeitungen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt nach aktuellem Recht erstellt. Eine Haftung kann nicht übernommen werden.