



Pflegezeit – Kurzzeitige Arbeitsverhinderung Antrag auf Pflegeunterstützungsgeld

Vorname Name	
KVNR	

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung gemäß § 2 Pflegezeitgesetz	
Hiermit teile ich meine kurzzeitige Arbeitsverhinderung mit und beantrage die Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld. Ich bestätige, dass die Voraussetzungen für die Gewährung der Freistellung vorliegen:	
<input type="checkbox"/> Für den nahen Angehörigen: (Angabe des Angehörigenverhältnisses und Name des Angehörigen)	
<input type="checkbox"/> Akute Pflegesituation ab dem	
bis zum (max. 10 Arbeitstage)	
<p>Eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der kurzzeitigen Freistellung habe ich beigefügt / reiche ich unverzüglich nach.</p> <p>Die Bescheinigung meines Arbeitgebers über den Entgeltausfall habe ich beigefügt / reiche ich unverzüglich nach.</p> <p>Meine Bankverbindung, auf die das Pflegeunterstützungsgeld gezahlt werden soll:</p> <p>IBAN _____</p> <p>BIC _____</p>	
<p>Ort, Datum</p>	
<p>Unterschrift</p>	

Antwort:

BKK exklusiv
31273 Lehrte

Entgeltbescheinigung

zur Berechnung von Pflegeunterstützungsgeld
bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung nach
§ 2 Abs. 1 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Vom Antragsteller anzugeben	
Name, Vorname des Angehörigen	Versicherungsnummer
Beschäftigter - Name, Vorname	RV-Versicherungsnummer
Name der Versicherung	Beitragsgruppenschlüssel
Aktenzeichen Beschäftigter (z. B. Personal-Nr.)	
1 Angaben zum Arbeitsverhältnis	
Das Arbeitsverhältnis wurde beendet zum _____	
2 Angaben zur Freistellung	
2.1 Wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung von der Arbeit freigestellt vom _____ bis _____	
2.2 Wurde am ersten Tag der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung teilweise gearbeitet, aber für den gesamten Tag Arbeitsentgelt gezahlt? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
2.3* Anzahl der Arbeitstage im Freistellungszeitraum _____	
2.4* Für den unter 2.1 genannten Zeitraum ist der Anspruch auf bezahlte Freistellung <input type="checkbox"/> ausgeschlossen durch <input type="checkbox"/> Tarifvertrag <input type="checkbox"/> Betriebsvereinbarung <input type="checkbox"/> Arbeitsvertrag <input type="checkbox"/> sonstige Entgeltersatzleistung <input type="checkbox"/> gegeben für _____ Arbeitstage	
2.5* Der unter 2.4 angegebene Anspruch auf bezahlte Freistellung bestand vom _____ bis _____	
3 Arbeitsentgelt	
3.1* Höhe des/der während der Freistellung ausgefallenen beitragspflichtigen Arbeitsentgelts/Heuer einschließlich ausgefallener Sachbezüge und lohnsteuerfreier, aber sozialversicherungspflichtiger Zuschläge nach Durchführung der Entgeltumwandlung. Dabei werden einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, Kindergeld sowie die Gleitzone Regelung nicht berücksichtigt. brutto: _____ netto: _____	
3.2* Wurden in den letzten 12 Kalendermonaten vor Beginn der Freistellung beitragspflichtige Einmalzahlungen gewährt? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
3.3 Bei privat krankenversicherten Beschäftigten wurde der Zuschuss nach § 257 Abs. 2 SGB V anteilig gekürzt? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	

Die mit einem * gekennzeichneten Positionen sind auf den Folgeseiten erläutert.

Datum, Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers, Telefon

Die Erhebung der Daten beruht auf § 284 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB V, § 98 SGB X und weiteren Vorschriften aus dem Sozialgesetzbuch.

Erläuterungen

Zu 2.3 Hier ist ausschließlich die Zahl der **Arbeitstage** anzugeben, **an denen** wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung in dem unter 2.1. gemeldeten Zeitraum nicht gearbeitet wurde, ansonsten aber **hätte gearbeitet werden müssen**. Wenn die Frage 2.2 mit „Ja“ beantwortet wurde, ist dieser Tag nicht als Arbeitstag mit anzugeben.

Zu 2.4 Sofern für den Freistellungszeitraum kein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht, ist hier zu melden, ob und ggf. wodurch der Anspruch ausgeschlossen ist. Besteht hingegen ein Anspruch auf bezahlte Freistellung, ist die Anzahl dieser Arbeitstage – bezogen auf den Freistellungszeitraum gemäß 2.1 – anzugeben.

Nach § 19 Abs. 1 Nr. 2b Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist Auszubildenden die Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen zu zahlen, wenn sie aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen. Der bestehende Entgeltfortzahlungsanspruch durch den Arbeitgeber kann nicht abgedungen werden; ist also vorrangig vor dem Krankengeld nach § 45 SGB V zu erfüllen. Für die Ausbildung im Gesundheitswesen findet jedoch das BBiG keine Anwendung (vgl. § 22 KrPflG, § 26 HebG, § 28 AltPflG), so dass hier die allgemeinen Voraussetzungen zum Entgeltfortzahlungsanspruch (Ausschluss bzw. Begrenzung) bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung gelten.

Voraussetzungen zum Entgeltfortzahlungsanspruch (Ausschluss bzw. Begrenzung) bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung gelten.

Zu 2.5 Hier ist der **Zeitraum** anzugeben für den eine **bezahlte Freistellung** gemäß 2.3 gewährt wurde.

Zu 3.1 **Brutto:**

Hier ist das während der Freistellung **ausgefallene laufende, dem Grunde nach beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt ohne Begrenzung auf eine Beitragsbemessungsgrenze** zu melden.

Als ausgefallenes Bruttoarbeitsentgelt in diesem Sinne gilt grundsätzlich das laufende Sozialversicherungsbruttoentgelt (SV-Brutto) laut Entgeltbescheinigungsverordnung (EBV), welches dem Arbeitnehmer ohne Freistellung zugestanden hätte (Brutto 1), abzüglich des ggf. tatsächlich weitergewährten Arbeitsentgelts (Brutto 2) für den Zeitraum der Freistellung.

Es ist das Bruttoarbeitsentgelt zu melden, das **nach Durchführung (Abzug) einer Entgeltumwandlung** zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung erzielt worden wäre.

Eine **Nachzahlung** aufgrund einer rückwirkenden Entgelterhöhung wird nur dann berücksichtigt, wenn der Zeitpunkt der Begründung des Anspruchs (z. B. der Tag des Tarifabschlusses) vor dem Beginn der Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung liegt. Die Nachzahlung wird in diesem Fall mitbescheinigt, wenn sie sich auf den maßgebenden Freistellungszeitraum (2.1) bezieht. Dies gilt auch dann, wenn die Nachzahlung für die Berechnung der Beiträge aus Vereinfachungsgründen wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt behandelt worden ist.

Bei Arbeitsentgelten innerhalb der **Gleitzone** (§ 20 Abs. 2 SGB IV) ist das tatsächliche (nicht das beitragspflichtige) Bruttoarbeitsentgelt zu melden.

Bei **Seeleuten** ist die während der Freistellung ausgefallene Heuer zu melden.

Grundlage für die Ermittlung der Brutto 1 (ausgefallenes beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt für den Zeitraum der Freistellung) ist:

- bei **gleichbleibendem Monatsentgelt** (ohne variable Entgeltbestandteile) das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt.
- bei **Stundenlohn** (ohne variable Entgeltbestandteile) das **vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt für die tatsächlich ausgefallenen Arbeitsstunden** im Freistellungszeitraum.
- bei **gleichbleibendem Monatsentgelt oder Stundenlohn mit zusätzlichen variablen Entgeltbestandteilen** (z. B. Mehrarbeits- und Überstundenvergütung, Leistungszulagen, Provisionen) das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt zuzüglich des Durchschnittsbetrages der variablen Entgeltbestandteile der letzten drei vor der Freistellung abgerechneten Kalendermonate. Auch Kalendermonate ohne variable Entgeltbestandteile sind bei der Durchschnittsberechnung zu berücksichtigen. Grund hierfür ist, dass aufgrund der Unregelmäßigkeit von variablen Entgeltbestandteilen eine Ermittlung des tatsächlich ausgefallenen Arbeitsentgelts nicht möglich ist.

Sofern bei Beginn der Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung noch nicht drei Kalendermonate abgerechnet sind, sind die durchschnittlichen variablen Entgeltbestandteile der abgerechneten Kalendermonate für die Bestimmung des Brutto 1 heranzuziehen. Liegt noch kein abgerechneter Kalendermonat vor Eintritt der Freistellung vor, so sind die vom Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an bis zum Tage vor Eintritt der Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung erzielten durchschnittlichen variablen Entgeltbestandteile zur Bestimmung des Brutto 1 zugrunde zu legen.

Bei der Bestimmung der Kalendermonate ist zu beachten, dass der **Wechsel von einem Ausbildungs- in ein Arbeitsverhältnis** ein neues Beschäftigungsverhältnis begründet.

Sofern in den Kalendermonaten unbezahlte **Fehlzeiten** vorliegen, sind diese bei der Bestimmung der durchschnittlichen variablen Entgeltbestandteile mindernd zu berücksichtigen. Dies gilt auch dann, wenn komplette Kalendermonate mit Fehlzeiten belegt sind.

- bei **schwankendem Monatsentgelt** (z. B. Stück- oder Akkordlohn) der Durchschnittsbetrag der Arbeitsentgelte der letzten drei Kalendermonate vor der Freistellung.

Nettoarbeitsentgelt:

Hier ist das während der Freistellung ausgefallene laufende Nettoarbeitsentgelt zu melden. Bei weitergewährtem Arbeitsentgelt ist das ausgefallene Nettoarbeitsentgelt in diesem Sinne die Differenz vom Nettoarbeitsentgelt aus Brutto 1 abzüglich des Nettoarbeitsentgelts aus Brutto 2. Bei freiwilligen Versicherten sind dabei die Beiträge der Arbeitnehmer zur Kranken- und Pflegeversicherung (vermindert um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers) vom Bruttoarbeitsentgelt abzuziehen.

Bei Arbeitsentgelten innerhalb der **Gleitzone** (§ 20 Abs. 2 SGB IV) ist aus dem tatsächlichen (nicht dem beitragspflichtigen) Bruttoarbeitsentgelt ein fiktives Nettoarbeitsentgelt auf der Basis der allgemeinen Beitragsermittlungsgrundsätze – also ohne Berücksichtigung der besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für die Gleitzone – zu ermitteln.

Bei Anspruch auf **Kurzarbeitergeld**, **Saison-Kurzarbeitergeld** oder **Transfer-Kurzarbeitergeld** während der Freistellung ist das ausgefallene Kurzarbeitergeld, das ggf. tatsächlich ausgefallene Nettoarbeitsentgelt und der ggf. ausgefallene Aufstockungsbetrag zu melden.

Zu 3.2 Es ist zu bescheinigen, ob **in den letzten 12 Kalendermonaten** vor Beginn der Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung dem Grunde nach **beitragspflichtige Einmalzahlungen** (§ 23a SGB IV) gewährt wurden.