

Inhaltsübersicht

1. Arbeitsrechtlicher Rahmen
 - 1.1 Anspruch auf Freistellung
 - 1.2 Voraussetzungen
 - 1.3 Antrag und Dauer
 - 1.4 Sicherung des Lebensunterhalts
 - 1.5 Kündigungsschutz/Beamte
 - 1.6 Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung

2. Versicherungsrechtliche Auswirkungen
 - 2.1 Allgemeines
 - 2.2 Krankenversicherung
 - 2.3 Pflegeversicherung
 - 2.4 Arbeitslosenversicherung
 - 2.5 Rentenversicherung

3. Beiträge
 - 3.1 Allgemeines
 - 3.2 Unfallversicherung

4. Leistungen
 - 4.1 Allgemeines
 - 4.2 Krankengeld

1. Arbeitsrechtlicher Rahmen

1.1 Anspruch auf Freistellung

Durch das "Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf - Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)" soll die Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger für Beschäftigte erleichtert werden. Arbeitnehmer, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen (wie z.B. Heimarbeiter) haben die Möglichkeit, sich bis zu 24 Monate für die Pflege eines nahen Angehörigen teilweise von der Arbeitsleistung freistellen zu lassen (§ 2 FPfZG).

1.2 Voraussetzungen

Die verringerte Arbeitszeit muss mindestens 15 Stunden wöchentlich betragen. Bei schwankender Arbeitszeit muss die Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraumes von bis zu einem Jahr diesen Wert erreichen. Die Familienpflegezeit kann von dem Beschäftigten nur einmal für den gleichen nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden.

Durch das Zweite Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite wurde § 16 FPfZG eingefügt. Danach darf die wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden vorübergehend unterschritten werden, längstens jedoch für einen Monat. Damit ist auch eine vollständige Freistellung möglich. Die Regelung zielt darauf ab, vorübergehende Engpässe in der Versorgung, die vermehrt durch die Corona-Pandemie auftreten, zu kompensieren. Neben der Familienpflegezeit besteht auch der Anspruch auf die Pflegezeit nach dem PflegeZG. Beide Ansprüche sind verzahnt und müssen daher

zusammen betrachtet werden: Insbesondere darf die Freistellung insgesamt 24 Monate nicht überschreiten.

Es besteht ein unabdingbarer Rechtsanspruch auf die Freistellung. Dies gilt allerdings nicht für Arbeitgeber mit i.d.R. 25 oder weniger Beschäftigten. Dabei zählen zur Berufsbildung Beschäftigte nicht mit (§ 2 Abs. 1 FPfZG). Für die Berechnung der Mitarbeiterzahl gelten folgende Kriterien:

- "Arbeitgeber" ist derjenige, der Partner des Arbeitsvertrages ist. Nach dem durch gesetzliche Verweisung anwendbaren § 7 Abs. 2 PflegeZG sind Arbeitgeber natürliche oder juristische Personen oder Personengesellschaften. Das Gesetz stellt ausdrücklich nicht auf die im Unternehmen oder im Betrieb tätigen Beschäftigten ab: Hat ein Arbeitgeber mehrere Betriebe, werden die Beschäftigten zusammengerechnet. Dies gilt allerdings nur, soweit die Unternehmen in der gleichen Rechtsform betrieben werden.
- "Beschäftigte" sind nach der Legaldefinition in § 7 Abs. 1 PflegeZG neben den Arbeitnehmern auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; dazu zählen auch Beschäftigte in Heimarbeit und ihnen Gleichgestellte.
- Gerechnet wird "über Köpfe", d.h., außer den Beschäftigten zur Berufsbildung werden alle Mitarbeiter mitgezählt, auch geringfügig Beschäftigte, Teilzeitmitarbeiter und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht (z.B. wegen Arbeitsunfähigkeit oder unbezahltem Urlaub). Für Beschäftigte in Elternzeit ist § 21 Abs. 7 BEEG zu beachten.

Mitarbeiter in Betrieben, die i.d.R. nicht mehr als 25 Beschäftigte haben, können ebenfalls die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen. Dafür ist allerdings eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber erforderlich.

Wer als "naher Angehöriger" gilt, ergibt sich aus § 2 Abs. 3 FPfZG i.V.m. § 7 PflegeZG . Durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wurden auch Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften sowie Schwägerinnen und Schwäger einbezogen. Durch Art. 7 des Pflegestärkungsgesetzes II wurde die Formulierung "Schwägerinnen und Schwäger" ersetzt durch "Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner". Nach der Begründung dient dies der Klarstellung, wer zum anspruchsberechtigten Personenkreis gehört (BT-Drs. 18/5926, S. 151).

Das Gesetz hat außerdem auch die Möglichkeit geschaffen, dass sich Eltern oder sonstige Berechtigte freistellen lassen, um einen minderjährigen, pflegebedürftigen Angehörigen zuhause oder außerhalb des Haushalts in einer Einrichtung (z.B. als Begleitung bei einem sehr langen Krankenhausaufenthalt oder in einem Hospiz) zu betreuen. Gegenüber der Möglichkeit der Freistellung nach § 45 Abs. 4 SGB V besteht der Anspruch auf Familienpflegezeit nicht nur für die Eltern, sondern auch für die anderen Berechtigten, wie z.B. für Großeltern.

Der Angehörige muss pflegebedürftig i.S.d. Pflegeversicherung sein (§ 2 Abs. 1 FPfZG); dies ist durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des MD nachzuweisen (§ 2a Abs. 4 FPfZG). Für die Definition der Pflegebedürftigkeit sind §§ 14 , 15 SGB XI heranzuziehen (§ 2 Abs. 3 FPfZG i.V.m. § 7 Abs. 4 PflegeZG). Nach dem bis 31.12.2016 geltenden Recht gehörten hierzu die Pflegestufen 1 – 3. Die Pflegestufe 0, die für Personen mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz in Frage kam, begründete keinen Anspruch auf Familienpflegezeit, weil keine Pflegebedürftigkeit i.S.v. §§ 14 und 15 SGB XI vorlag. Seit 01.01.2017 gibt es aufgrund § 15 SGB XI fünf Pflegegrade. Eine Anpassung der Regelungen des FPfZG und des PflegeZG ist nicht erfolgt. Daher besteht nach dem Wortlaut der Regelung auch Anspruch auf Pflege- und Familienpflegezeit bei dem Pflegegrad 1. Dabei bestehen geringe Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten (§ 15 Abs. 3 SGB XI). Deshalb werden die Leistungen der Pflegeversicherung grundsätzlich für die Pflegegrade 2 bis 5 gewährt. § 28a SGB XI gibt einen Überblick, welche Leistungen auch für Personen mit Pflegegrad 1 in Frage kommen. Insbesondere sind weder Pflegesachleistungen noch Pflegegeld vorgesehen. In der Begründung des Gesetzes heißt es hierzu: "Die Beeinträchtigungen von Personen im Pflegegrad 1 sind gering und liegen vorrangig im somatischen Bereich. Sie erfordern Teilhilfen bei der Selbstversorgung, beim Verlassen der Wohnung und bei der Haushaltsführung. Daneben sind beratende und edukative Unterstützungsangebote von Bedeutung. Insgesamt stehen Leistungen im Vordergrund, die den Verbleib in der häuslichen Umgebung sicherstellen, ohne dass bereits voller Zugang zu den Leistungen der Pflegeversicherung angezeigt ist" (BT-Drs.18/5926, S. 118). Daher ist – trotz dem eindeutigen Wortlaut der gesetzlichen Regelungen – fraglich, ob bei Pflegegrad 1 ein Anspruch auf

Familienpflegezeit besteht. Andererseits sind bei Pflegezeit und kurzzeitiger Arbeitsverhinderung i.S.d. PflegeZG ausdrücklich auch bei Pflegegrad 1 Leistungen vorgesehen (§ 28a Abs. 1 Nr. 7 SGB XI).

1.3 Antrag und Dauer

Die Familienpflegezeit muss dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich angekündigt werden. Dabei muss gleichzeitig erklärt werden, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der maximal möglichen Dauer die Freistellung in Anspruch genommen werden soll. Außerdem ist die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Über die Verteilung der Arbeitszeit müssen die Parteien des Arbeitsvertrages eine Vereinbarung treffen. Der Arbeitgeber ist nach den gesetzlichen Regelungen verpflichtet, den Wünschen des Mitarbeiters zu entsprechen, soweit nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Durch das Zweite Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite wurde § 16 FPfZG eingefügt. Danach gilt für eine Familienpflegezeit, die spätestens am 01.09.2020 beginnt, eine verkürzte Ankündigungsfrist. Die Anzeige an den Arbeitgeber muss spätestens zehn Arbeitstage vor dem gewünschten Beginn erfolgen. Durch das Gesetz für ein Zukunftsprogramm Krankenhäuser (Krankenhauszukunftsgesetz – KHZG) vom 23.10.2020 (BGBl. I Nr. 48 S. 2208) wurde die Regelung verlängert für Familienpflegezeiten, die spätestens am 01.12.2020 begonnen haben. Aktuell gilt für eine Familienpflegezeit, die spätestens am 01.12.2021 beginnt, die verkürzte Ankündigungsfrist

Ausreichend ist darüber hinaus für die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit, die spätestens am 01.12.2021 beginnt, auch eine Mitteilung in Textform, also auch per Email, Fax oder SMS. Mit diesen Regelungen soll einerseits eine schnelle Reaktion auf Umstände möglich sein, die sich infolge der Corona-Pandemie ergeben; andererseits soll die Inanspruchnahme durch den Verzicht auf die Schriftform erleichtert werden (vgl. BT-Drs. 19/19216 S. 108).

Verlangt der Mitarbeiter die Familienpflegezeit für eine kürzere Dauer als 24 Monate, ist er daran gebunden. Eine Verlängerung ist i.d.R. nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Auch eine vorzeitige Beendigung ist nur mit Zustimmung des Betriebes möglich, es sei denn, der Angehörige ist nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege ist unmöglich oder unzumutbar. Dann endet die Familienpflegezeit nach vier Wochen; der Arbeitgeber ist unverzüglich zu informieren.

Zuletzt durch das Gesetz für ein Zukunftsprogramm Krankenhäuser vom 23.10.2020 wurde § 2b Abs. 1 FPfZG eingefügt. Danach können Beschäftigte davon abweichend einmalig nach einer beendeten Familienpflegezeit die Freistellung erneut, maximal aber bis zur Höchstdauer von 24 Monaten in Anspruch nehmen. Voraussetzung ist, dass dies auf der Grundlage der Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie in § 16 erfolgte (§§ 2b Abs. 1 FPfZG). Die Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich. . Darüber hinaus können Beschäftigte mit Zustimmung des Arbeitgebers nach einer beendeten Familienpflegezeit zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen Familienpflegezeit erneut, jedoch insgesamt bis zur Höchstdauer in Anspruch nehmen, wenn die Familienpflegezeit spätestens mit Ablauf des 31.12.2021 endet (§ 16 Abs. 6 FPfZG i.d.F. durch Art. 4 des Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über Finanzhilfen des Bundes zum Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder und zur Änderung weiterer Gesetze) Das Gesetz wurde am 11.06.2021 vom Bundestag beschlossen. Der Bundesrat beschäftigt sich am 25.06.2021 mit dem Gesetz.

Wird zunächst Pflegezeit nach dem PflegeZG in Anspruch genommen, kann eine Freistellung i.R.d. Familienpflegezeit nur im direkten Anschluss daran erfolgen.

Durch das Zweite Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite wurde § 16 FPfZG eingefügt. Danach muss sich die Familienpflegezeit vorübergehend nicht unmittelbar an eine Pflegezeit anschließen, wenn der Arbeitgeber zustimmt und die Gesamtdauer von 24 Monaten nicht überschritten wird. . Die Ankündigungsfrist beträgt für die Dauer dieser Sonderregelung zehn Tage. Ähnlich sind die Bedingungen für den Fall gelockert, dass sich eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz an die Familienpflegezeit anschließen soll. Aktuell gelten diese Regelungen für Familienpflegezeiten, die spätestens mit dem 31.12.2021 enden (§ 16 FPfZG i.d.F. durch Art. 4 des Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über Finanzhilfen des Bundes zum Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder und zur Änderung weiterer Gesetze) Das Gesetz wurde am 11.06.2021 vom Bundestag beschlossen. Der Bundesrat beschäftigt sich am

1.4 Sicherung des Lebensunterhalts

Die wirtschaftlichen Folgen für den Mitarbeiter werden abgefedert, indem er einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehn hat. Zuständig für Antragstellung und Auszahlung ist das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Das Darlehn gleicht die Hälfte der Differenz zwischen der Nettovergütung vor und während der Freistellung aus. Die Nettovergütung wird dabei auf Basis des durchschnittlichen regelmäßigen Bruttoentgelts der letzten zwölf Monate nach der Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld (PauschNEntgV) ermittelt. Die Auszahlung erfolgt während der Familienpflegezeit in monatlichen Raten. Ist die Freistellung abgelaufen, muss der Arbeitnehmer das Darlehn in monatlichen Raten zurückzahlen.

Alternativ ist es auch zulässig, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Aufstockung der während der Familienpflegezeit tatsächlich erarbeiteten Vergütung durch Entnahme aus einem Wertguthaben finanzieren.

1.5 Kündigungsschutz/Beamte

Von der Ankündigung der Familienpflegezeit bis zu deren Ende darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur mit Zustimmung der zuständigen Behörde kündigen (§ 2 Abs. 3 FPfZG i.V.m. § 5 PflegeZG). Das Kündigungsverbot vor der Familienpflegezeit läuft frühestens ab zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn.

Durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes und Soldatinnen und Soldaten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften wurde die Familienpflegezeit auf die genannten Personengruppen ausgedehnt (siehe u.a. § 92a BBG und § 7 BBesG sowie die Beamten-Pflegezeitvorschuss-Verordnung).

1.6 Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung

Die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit berührt grundsätzlich den einzelnen Mitarbeiter und den Arbeitgeber; daher ist die Mitarbeitervertretung außen vor. Allerdings werden die Mitbestimmungsrechte bei der Organisation der Freistellung meistens berührt (z.B. bei der Festlegung der Arbeitszeit, bei der ggf. notwendigen Planung des personellen Ausgleichs).

2. Versicherungsrechtliche Auswirkungen

2.1 Allgemeines

Da der Arbeitnehmer während der Familienpflegezeit seine Berufstätigkeit in Teilzeit beibehält, bleibt grundsätzlich auch die **Versicherungspflicht** bestehen. Im Hinblick auf die für die teilweise Freistellung vorgeschriebene Mindestarbeitszeit von 15 Stunden wöchentlich in Verbindung mit dem gesetzlichen Mindestlohn kann davon ausgegangen werden, dass das fällige Arbeitsentgelt 450,00 EUR übersteigt. Dadurch wird verhindert, dass die Beschäftigung wegen Geringfügigkeit versicherungsfrei wird (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). Soweit die Vergütung 450,01 EUR, aber nicht 1.300 EUR übersteigt, gilt die besondere Bemessungsgrundlage des Übergangsbereichs.

2.2 Krankenversicherung

Bei Übergrenzen kann infolge der Reduzierung der Arbeitszeit während der Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG der regelmäßige Jahresverdienst unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze sinken. Dies bewirkt, dass sofort Versicherungspflicht eintritt (Ausnahme: § 6 Abs. 3a SGB V). Die betroffenen Versicherten können jedoch nach § 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V die Befreiung von der Versicherungspflicht beantragen.

Der Antrag muss innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse gestellt werden (§ 8 Abs. 2 SGB V). Infrage dafür kommt jede nach § 173 Abs. 2 SGB V wählbare Krankenkasse. Soweit aufgrund der eintretenden Versicherungspflicht bereits eine Mitgliedschaft begründet wurde, ist diese Krankenkasse für die Befreiung zuständig. Die Befreiung ist unwiderruflich (§ 8 Abs. 2

Satz 3 SGB V). Allerdings erstreckt sie sich nur auf die Dauer der Familienpflegezeit (§ 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2a SGB V). Liegt das Arbeitsentgelt danach immer noch unter der Grenze, tritt Versicherungspflicht ein.

Ein Befreiungsrecht haben auch Arbeitnehmer, die im unmittelbaren Anschluss an eine Freistellung nach § 2 des FPfZG eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen, die bei Vollbeschäftigung zur Versicherungsfreiheit wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze führen würde. Voraussetzung ist, dass der Beschäftigte zuvor seit mindestens fünf Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei war.

Die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an. Sind jedoch bereits Leistungen der Krankenkasse in Anspruch genommen worden, tritt die Wirkung mit Beginn des Kalendermonats, der auf den Antrag folgt, ein.

Zu beachten ist außerdem die Rechtsprechung zur Fortdauer der Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB V . Danach wirkt eine Befreiung nicht über das Ende des Versicherungspflichttatbestandes, für den sie ausgesprochen worden ist, hinaus, wenn danach Versicherungspflicht aufgrund eines anderen Tatbestandes (wie z.B. durch Bezug von Arbeitslosengeld) eintritt (BSG, 25.05.2011 - B 12 KR 9/09 R). Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger (TOP 05 BE vom 23.11.2011) haben sich der Auffassung des BSG angeschlossen (zur Auswirkung auf zeitgleich eintretende, grundsätzlich zur Versicherungspflicht führende Tatbestände siehe TOP 3 Besprechungsergebnis der Fachkonferenz Beiträge vom 17.06.2015). Danach ist die Regelung des § 6 Abs. 3 Satz 1 SGB V hinsichtlich der Folgen für die von der Versicherungspflicht befreiten Personen in dem Sinne eingeschränkt zu verstehen, als eine Befreiung von der Krankenversicherungspflicht nur auf andere (zeitgleich vorliegende) zur Versicherungspflicht führende Tatbestände wirkt, die gegenüber dem zur Befreiung führenden Tatbestand als nachrangig oder gleichrangig anzusehen sind.

2.3 Pflegeversicherung

Führt die Verringerung der Arbeitszeit zur Versicherungspflicht in der Krankenversicherung (siehe oben 2.2.), gilt dies auch für die Pflegeversicherung. Wird der Arbeitnehmer von der Krankenversicherungspflicht befreit, kommt in der Pflegeversicherung ebenfalls keine Versicherungspflicht zustande (§ 20 Abs. 1 S. 1 SGB XI).

2.4 Arbeitslosenversicherung

Die Verminderung der Arbeitszeit wirkt sich bei der Arbeitslosenversicherung nicht aus (siehe Abschnitt 2.1).

2.5 Rentenversicherung

Auch in der Rentenversicherung bleibt es bei der Versicherungspflicht. Der verminderte Verdienst bewirkt allerdings, dass für die spätere Rente weniger Entgeltpunkte angerechnet werden können. Diese Lücke wird jedoch dadurch kompensiert, dass nach § 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI infolge der Pflege des nahen Angehörigen zusätzlich Versicherungspflicht eintritt, soweit diese Pflege an wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, ausgeübt wird. Werden zeitgleich mehrere Personen gepflegt, sind die Pflegezeiten zu addieren. Weitere Voraussetzung ist, dass die Pflegeperson regelmäßig nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich erwerbstätig ist (§ 44 Abs. 1 SGB XI).

Die Höhe der Beiträge ist nach der Pflegestufe und der zeitlichen Inanspruchnahme des Pflegenden gestaffelt (§ 166 Abs. 2 SGB VI). Die Kosten werden von der Pflegeversicherung übernommen.

3. Beiträge

3.1 Allgemeines

Die Beiträge zur Sozialversicherung sind aus dem verminderten Arbeitsentgelt nach den allgemein geltenden Regelungen zu bemessen.

Falls die Berechnungsgrundlage für die Beiträge zwischen 450,01 und 1.300 EUR liegt, ist der Übergangsbereich (§ 20 Abs. 2 SGB IV) anzuwenden.

3.2 Unfallversicherung

Die Berechnung der Beiträge erfolgt in der Unfallversicherung grundsätzlich nach dem entstandenen Arbeitsentgeltanspruch.

4. Leistungen

4.1 Allgemeines

Während der Familienpflegezeit stehen dem Arbeitnehmer uneingeschränkt alle Leistungen der GKV zu.

4.2 Krankengeld

Für die Berechnung des Krankengeldes sind die allgemeinen Vorschriften anzuwenden. Erkrankt der Arbeitnehmer zu Beginn der Freistellung, hat er evtl. in dem maßgebenden Entgeltabrechnungszeitraum noch voll gearbeitet. Beansprucht der Arbeitnehmer während der Pflegephase ein zinsloses Darlehen, wird dieses grundsätzlich auch während der Zeit der Erkrankung weiter gezahlt. Das Krankengeld ist daher nur aus dem ausgefallenen Arbeitsentgelt zu berechnen (Tit. 4.1.5.1 Gemeinsames Rundschreiben zum Krankengeld nach § 44 SGB V und zum Verletztengeld nach § 45 SGB VII vom 18.06.2019). Um der Veränderung Rechnung zu tragen, kann bei der Berechnung beim Zeitfaktor die i.R.d. Familienpflegezeit vereinbarte, verminderte wöchentliche Arbeitszeit angesetzt werden). Vereinbart der Versicherte mit seinem Arbeitgeber die Inanspruchnahme eines Wertguthabens, wird in der eigentlichen Pflegephase Arbeitsentgelt gezahlt, welches jedoch teilweise noch nicht erarbeitet wurde. Dieses nur darlehensweise als negatives Wertguthaben gewährte Arbeitsentgelt unterliegt der Beitragspflicht und ist daher bei der Ermittlung des Regelentgelts zu berücksichtigen. Das Krankengeld ruht jedoch für die Zeit der Freistellung ggf. in Höhe des Wertguthabens (siehe Gemeinsames Rundschreiben zum Krankengeld nach § 44 SGB V und zum Verletztengeld nach § 45 SGB VII vom 18.06.2019). Im Anschluss an die Pflegephase darf Krankengeld entsprechend nur aus dem tatsächlich gezahlten Entgelt berechnet werden (Tit. 4.1.5.2 und 6.6 1 Gemeinsames Rundschreiben zum Krankengeld nach § 44 SGB V und zum Verletztengeld nach § 45 SGB VII vom 18.06.2019).