

## !! Info – Das neue Familienpflegezeitgesetz ab 01.01.2012 !!

### Grundsätzliche gesetzgeberische Intention und Regelung

→ **Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit** eines **Beschäftigten** bis zu einem Mindestumfang von 15 Stunden für die Dauer von **längstens 24 Monaten** zur **häuslichen Pflege** eines **pflegebedürftigen nahen Angehörigen**.

→ gleichzeitige **Aufstockung des Arbeitsentgelts** durch den Arbeitgeber „um die Hälfte des Produkts aus monatlicher Arbeitszeitverringerung in Stunden und dem durchschnittlichen Entgelt pro Arbeitsstunde“ (§ 3 FPfZG). Das sind rechnerisch 75 % des ursprünglichen Bruttoeinkommens

Die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit muss mit einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen. In dieser muss geregelt werden:

- Der Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Pflegezeit
- Daten der zu pflegenden Person (auch Verwandtschaftsgrad)
- Dauer der Familienpflegezeit
- Rückkehr nach Ende der Pflegezeit zu der vor Eintritt in die Pflegezeit geltenden oder einer höheren Wochenarbeitszeit
- Aufstockung des monatlichen Arbeitsentgelts während der Pflegezeit
  - a.) durch Entnahme von Arbeitsentgelt aus einem nicht ausgeglichenen Wertguthaben („Flexi-II-Gesetz“, § 7b SGB IV) oder Arbeitszeitkonto
  - b.) oder zu Lasten eines sog. **negativen Wertguthabens**.

Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben gewährt dem Arbeitgeber auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen wenn eine Familienpflegezeitvereinbarung und eine FamPflegeZ-Versicherung (§ 4 FPfZG) für den Fall des Todes oder der Berufsunfähigkeit des Arbeitnehmers abgeschlossen wurde, sowie eine Bescheinigung des MDK über die Pflegebedürftigkeit vorliegt (§§ 3,12 FPfZG).

### **Rückerstattung des Aufstockungsbetrags durch den Arbeitnehmer**

Wenn kein sonstiges anrechenbares Wertguthaben (z.B. Arbeitszeitkonto) vorhanden ist muss der Arbeitnehmer das **negative Wertguthaben** (also den Aufstockungsbetrag) in der sog. Nachpflegephase ausgleichen (also zurückzahlen). Bis zum Ausgleich des Wertguthabens wird bei jeder Entgeltabrechnung der monatliche Aufstockungsbetrag vom Arbeitgeber einbehalten.

Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer während einer hälftigen Arbeitszeitreduzierung in der Pflegezeit 75 % des Entgelts erhält, nach Rückkehr in die Vollzeitarbeit aber solange auch nur 75 % Entgelt erhält, bis der Aufstockungsbetrag an den Arbeitgeber zurückgezahlt ist.

### **Bußgeld bei Verletzung der Unterrichtungspflicht des Arbeitnehmers**

Es besteht die zwingende Verpflichtung des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber über die Beendigung der häuslichen Pflege sofort in Kenntnis zu setzen. (§§ 5, 14 FPfZG). Bei Verstoß können bis zu 1.000 € Geldbuße als Ordnungswidrigkeit verhängt werden.

### **Rechtsanspruch?**

Es besteht **kein verbindlicher Rechtsanspruch** des Beschäftigten auf die Familienpflegezeit. Der Arbeitgeber kann nach sog. billigem Ermessen entscheiden. In die Entscheidung kann die Abwägung der betrieblichen Interessen (z.B. Beeinträchtigung des Betriebsablaufs, unverhältnismäßige Kosten) mit dem Interesse des Beschäftigten an der häuslichen Pflege einfließen. Letztlich steht es dem Arbeitgeber frei, der Pflegezeit zuzustimmen oder nicht.

### **Rechenbeispiel Aufstockungsbetrag und Rückzahlung durch den Arbeitnehmer**

Der Arbeitnehmer arbeitete bisher 40 Std/Wo und verdiente im Schnitt in letzten 12 Monate 2.000,- € brutto/Monat. Er reduziert die Arbeitszeit um die Hälfte auf 20 Std/Wo.

Im 12-monatigen Bemessungszeitraum arbeitet der Beschäftigte 52 Wochen à 40 Std. Das entspricht 2.080 Std.

Das Bruttoeinkommen beträgt bei 12 Monaten à 2.000,- € im Jahr 24.000,- €. Daraus ergibt sich ein durchschnittliches Stundenentgelt von 24.000,- € für 2.080 geleistete Stunden in Höhe von 11,54 €.

Die monatliche Arbeitszeitverringerung beträgt bei hälftiger Reduzierung der Arbeitszeit: 20 Std \* 4,333 Wo = 86,66 Std

Das monatliche Entgelt ist um die Hälfte des wegfallenden Einkommens aufzustocken: Es entfallen somit 86,66 Std x 11,54 € was einer Gesamtsumme von 1.000,06 € entspricht. Die Hälfte hiervon ist ein Betrag von 500,03 €.

**Das Monatsentgelt während Familienpflegezeit** setzt sich somit aus dem Teilzeitentgelt in Höhe von 1.000,- € und dem Aufstockungsbetrag von gerundet 500,- € zusammen. Insgesamt 1.500,- €.

### **Störungen in der Nachpflegephase**

Bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer in der Nachpflegephase erfolgt eine Aufrechnung (z.B. gegen Lohn, Urlaubsabgeltung, Abfindung) oder es entsteht ein Rückzahlungsanspruch in monatlichen Raten gegen den Arbeitnehmer.

Ausgenommen hiervon sind betriebs-, personenbedingte Kündigungen, hier erlischt der Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers sofern keine anderweitigen gegen den Arbeitnehmer aufrechenbare Forderungen vorliegen.

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich bis Ende der Nachpflegephase ausgeschlossen und nur mit Zustimmung der obersten Landesbehörde für Arbeitsschutz zulässig. Dabei werden verhaltensbedingte Kündigungen wie Kündigungen des Arbeitnehmers gewertet.