

Arbeitsrecht: Beruf und Familie verbinden

Familienpflegezeit: Risiko oder Chance?

Arbeitnehmer können die Arbeitszeit für die Dauer von maximal zwei Jahren auf mindestens 15 Stunden reduzieren

Das neue Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) eröffnet Arbeitnehmern neben dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) weitere Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren. Betreiber ambulanter Pflegedienste sollten diese kennen, um auch gute Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden, die einen Pflegefall in der Familie haben.

Von Henning Sauer



Henning Sauer,
Rechtsanwalt
und Fachanwalt
für Sozialrecht
in der Kanzlei
Iffland & Wisch-
newski, Darm-
stadt, E-Mail:
info@iffland-
wischnewski.de

Die bisherigen und bekannten Regelungen zur Pflegezeit bestehen im Wesentlichen aus zwei Elementen. Zum einen haben Beschäftigte das Recht, bei unerwartetem Eintritt einer besonderen Pflegesituation bis zu zehn Arbeitstage freigestellt zu werden, um die sofortige Pflege eines nahen Angehörigen zu organisieren. Ist eine längere Dauer notwendig, können sie zum anderen für die Dauer von bis zu sechs Monaten eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit verlangen. Der Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf unbezahlte Freistellung. Da die Häusliche Pflege jedoch fast immer länger als sechs Monate notwendig ist, reicht der auf diesen Zeitraum

begrenzte Freistellungsanspruch oft nicht aus.

Damit die Angehörigenpflege auch darüber hinaus geleistet werden kann, wurde zum 1. Januar 2012 die Familienpflegezeit eingeführt. Das Ziel, die Versorgung eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu ermöglichen, ist das gleiche, der Weg jedoch ein anderer. Die Familienpflegezeit bietet den Arbeitnehmern die Möglichkeit, die Arbeitszeit für die Dauer von maximal zwei Jahren auf mindestens 15 Stunden zu reduzieren. Im Gegensatz zur Pflegezeit wird das Gehalt jedoch während dieser Zeit aufgestockt. Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich die Hälfte der Differenz aus normaler und reduzierter

Vergütung. Wird die Arbeitszeit beispielsweise auf 50 Prozent reduziert, erhält der Arbeitnehmer 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens.

Kein gesetzlicher Anspruch auf Familienpflegezeit

Die Familienpflegezeit gliedert sich in drei Phasen (Vorpflegephase, Pflegephase, Nachpflegephase) und bietet wie die Altersteilzeit die Möglichkeit, über ein Arbeitszeitkonto in der Vorpflegephase ein Wertguthaben aufzubauen, welches während der Pflegephase in Anspruch genommen wird. Die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen tritt jedoch oft unerwartet ein. Ein ausreichendes Guthaben kann dann nicht gebildet werden. Der Arbeitnehmer erhält auch in diesen Fällen während der Pflegephase die Aufstockungsbeträge, muss diese jedoch dann in der Nachpflegephase zurückzahlen. Er erhält weiterhin ein reduziertes Gehalt und die einbehaltene Vergütung wird zum Ausgleich des Wertguthabens verwendet. Der Arbeitnehmer erhält dabei also eine Art Darlehen. Rückzahlungszeitraum und Ratenhöhe zum Ausgleich des „negativen“ Wertguthabens verändern sich im Übrigen – außer bei der Einführung von Kurzarbeit – auch dann nicht, wenn die Arbeitszeit in der Nachpflegephase aufgrund anderer Vorschriften weiter reduziert wird.

Die Arbeitgeber sollen durch die Familienpflegezeit nicht belastet werden, damit sie motiviert werden, ihren Beschäftigten die Pflege-

pause überhaupt zu ermöglichen. Auf die Vereinbarung einer Familienpflegezeit besteht nämlich im Gegensatz zur Pflegezeit nach dem PflegeZG kein Rechtsanspruch. Der Arbeitgeber muss damit einverstanden sein. Er trägt jedoch im Wesentlichen zwei Risiken, welche ihn davon abhalten könnten, die Familienpflegezeit mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Einerseits können durch Lohnvorauszahlungen in der Pflegephase Liquiditätsnachteile entstehen, andererseits hat der Arbeitgeber das Risiko, dass der Arbeitnehmer die Lohnvorauszahlungen nicht zurückzahlen kann, wenn er beispielsweise vor Ausgleich des Wertguthabens berufsunfähig wird, selbst kündigt, gekündigt werden muss oder gar verstirbt.

Risiken des Arbeitgebers lassen sich begrenzen

Beide Risiken lassen sich bei der Familienpflegezeit begrenzen. Denn der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Lohnvorauszahlungen durch ein zinsloses Bundesdarlehen zu refinanzieren. Die Rückzahlung erfolgt dann im Anschluss an die Pflegephase, wenn der Arbeitnehmer bei weiterhin reduziertem Gehalt wieder in vollem Umfang arbeitet. Das Darlehen wird beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragt. Dabei ist die schriftliche Vereinbarung vorzulegen, in der sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter anderem über die Höhe und Dauer der Arbeitszeitabsenkung und der

Praxis-Tipp

- Reichen Sie den **Entwurf der Vereinbarung** mit dem Arbeitnehmer beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein.
- Lassen Sie sich bestätigen, dass die Voraussetzungen der **Förderung erfüllt** sind.
- Nehmen Sie das **zinslose Darlehen** in Anspruch, wenn der Arbeitnehmer vor der Pflegephase noch kein ausreichendes Guthaben angespart hat.

Wirtschaftliche Pflege

Vergütung sowie über den Ausgleich des Wertguthabens geeinigt haben.

Zur Absicherung des Ausfallrisikos wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit des Arbeitnehmers wird mit Beginn der Familienpflegezeit auf dessen Namen eine zertifizierte Versicherung abgeschlossen. Der Arbeitgeber hat jedoch auch in den übrigen Fällen Anspruch auf Ausgleich des „negativen“ Wertguthabens. Bei Eigenkündigung, Aufhebungsvertrag oder verhaltensbedingter Arbeitgeberkündigung wird entweder das Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber übertragen oder der Arbeitnehmer hat es in Höhe der vereinbarten Raten zurückzuzahlen. Gerät der Arbeitnehmer nach erfolgloser Mahnung unter Fristsetzung von zwei Wochen mit der Rückzahlung in Verzug, hat der Arbeitgeber gegenüber dem Bundesamt für

Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben einen Anspruch auf Erlass der Rückzahlungsforderungen aus dem Darlehen oder auf Übernahme der Rückzahlungsverpflichtung, wenn er trotz Vorliegens der Voraussetzungen das Darlehen nicht in Anspruch genommen hat. Die Rückzahlungsforderungen des Arbeitgebers gehen dann auf das Bundesamt über.

Familienpflegezeit kann beliebig oft vereinbart werden

Wie bei der Pflegezeit genießen die Arbeitnehmer auch bei der Familienpflegezeit einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser beginnt jedoch nicht bereits mit der Ankündigung, sondern erst mit Beginn der Familienpflegezeit. Er schließt jedoch die Dauer der Nachpflegephase mit ein.

Die Pflegezeit nach § 4 PflegeZG kann für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate in Anspruch genommen werden. Sie kann nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15. November 2011 (Az. 9 AZR 348/10) auch nicht in mehrere Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Die Familienpflegezeit hingegen kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch für dieselbe pflegebedürftige Person beliebig oft vereinbart werden; die Förderung und Absicherung durch das Bundesamt ist jedoch davon abhängig, dass die neue Familienpflegezeit erst nach dem Ausgleich des alten Wertguthabens, also dem Ende der Nachpflegephase beginnt.

Fazit: Mit der Familienpflegezeit haben Arbeitnehmer neue Möglichkeiten, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Die Gehaltseinbußen sind nicht so gravierend, dauern jedoch länger an. Es bleibt abzuwarten, ob die Familienpflegezeit in der Praxis besser und öfter angenommen wird als die Pflegezeit. Schließlich ist das Ganze freiwillig und die Arbeitgeber müssen damit einverstanden sein. Nimmt man den bürokratischen Aufwand in Kauf, sind die Risiken für Arbeitgeber gering und werden durch die Chance, den Arbeitnehmer zu binden, bei Weitem aufgewogen. In Zeiten des Fachkräftemangels nicht die schlechteste Aussicht. ■



Buchtipps

„Mit Recht: Gründen, Betreiben, Optimieren“, von Sylvia Hacke, Reihe Management, Band 6, Vincentz Network 2011, ISBN: 978-3-86630-142-9