

## **Neu! Das Gesetz über die Familienpflegezeit - Familienpflegezeitgesetz – FPfZG -**

Das neue **Gesetz über die Familienpflegezeit** ist am 1. Januar 2012 in Kraft getreten. Danach können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>1</sup> für die Dauer bis zu maximal 2 Jahren ihre Arbeitszeit reduzieren, um einen nahen Angehörigen bzw. eine nahe Angehörige zu pflegen. Einen Rechtsanspruch auf Abschluss eines solchen Vertrages gegenüber dem Arbeitgeber hat die Mitarbeiterinnen bzw. der Mitarbeiter im Einzelfall aus diesem Gesetz nicht.

Das Familienpflegezeitgesetz ergänzt das **Pflegezeitgesetz**, wonach Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Recht haben,

- bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (§ 2 Abs. 1 PflegeZG9

bzw.

- von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen sind, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen.

Allerdings ergibt sich aus dem **Pflegezeitgesetz** selbst für diese Tage **keine Fortzahlung des Entgelts** und auch die AVR-Württemberg – Erstes Buch – sieht dies bislang noch nicht vor.

### **I. Inhalt des Familienpflegezeitgesetzes und dessen Möglichkeiten**

Auf der Grundlage des Familienpflegezeitgesetzes kann daher die **Verringerung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche** vereinbart werden für die Dauer von **maximal 2 Jahren**. Bei wöchentlich unterschiedlichen Arbeitszeiten ist der jährliche Durchschnitt der wöchentlichen Arbeitszeit maßgebend.

Die Reduzierung der Arbeitszeit erfolgt zu dem Zweck der Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Nahe Angehörige sind insbesondere, Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner in eheähnlicher Gemeinschaft, Geschwister sowie Kinder und Enkelkinder.

Während der Familienpflegezeit erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nicht lediglich das entsprechende verringerte Teilzeitentgelt, sondern zusätzlich einen Aufstockungsbetrag. Dieser beträgt die Hälfte der Differenz zwischen Vollzeit- und Teilzeitentgelt (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b FPfZG). Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter, der bislang vollbeschäftigt war und nun ihre Arbeitszeit auf 50 % verringert, erhält somit während der Familienpflegezeit 75 % ihres bzw. seines monatlichen Bruttoeinkommens.

Nach der Familienpflegezeit beginnt die sog. Nachpflegephase. Zum Ausgleich für die Aufstockung des Entgelts während der Familienpflegezeit arbeitet die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter zumindest wieder in dem ursprünglich vereinbarten Umfang, erhält aber weiterhin das reduzierte Entgelt wie in der Familienpflegezeit – und zwar so lange, bis die durch den Vorschuss vorab vergütete Arbeitszeit nachgearbeitet ist.

<sup>1</sup> auch Auszubildende, Schülerinnen und Schüler sowie Praktikantinnen und Praktikanten

Zur Finanzierung dieser Aufstockung erhält der Arbeitgeber vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen in Höhe des Aufstockungsbetrages. Hierzu muss der Arbeitgeber die schriftliche Vereinbarung über die Familienpflegezeit zwischen ihm und der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter mit den oben genannten Bedingungen vorlegen. Sie muss weiterhin einen ausdrücklichen Hinweis darauf enthalten, dass nach dem Ende der Familienpflegezeit die Rückkehr zur ursprünglichen – oder einer höheren – Wochenarbeitszeit erfolgt.

Die Entgeltaufstockung erfolgt zu Lasten eines Wertguthabens (§§ 7b SGB IV). Wertguthaben sind Zeitwertkonten, die grundsätzlich in Entgelt zu führen sind. Darin wird einerseits der durch den Vorschuss (die Aufstockung) aufwachsende negative Saldo während der Pflegephase, andererseits der Ausgleich durch den Einbehalt von Arbeitsentgelt nach der Pflegephase erfasst. Der Arbeitgeber führt die in der Nachpflegephase einbehaltenen Anteile vom Arbeitsentgelt zur Tilgung des Darlehens an das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zurück.

Die Familienpflegezeit ist an den Abschluss einer Versicherung gebunden. Diese trägt das Ausfallrisiko, das zum Beispiel dadurch entstehen kann, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aufgrund von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder gar Tod nach der Familienzeit nicht an den Arbeitsplatz zurückkehrt und das Wertkonto nicht ausgleichen kann.

Darüber hinaus besteht ein besonderer Kündigungsschutz für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter: Das Arbeitsverhältnis darf grundsätzlich nicht wegen der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit gekündigt werden. Eine Kündigung ist in besonderen Einzelfällen nur möglich, wenn die zuständige Behörde dies für zulässig erklärt.

## **II. Verringerung der Arbeitszeit zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen**

### **1. nach § 11 Abs. 1 Satz 1 Nr. b) Teil 2 AVR-Wü/I**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Arbeitsvertrag auf der Grundlage der AVR-Württemberg – Erstes Buch – (TVöD) haben daneben einen vertraglichen Anspruch auf Verringerung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit, wenn sie einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitarbeit kann zunächst auf bis zu 5 Jahre befristet werden und kann ggf. auch verlängert werden.

In diesem Fall erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allerdings nur das Entgelt entsprechend ihrer für diese Zeit vereinbarte Arbeitszeit nach § 24 Abs. 2 Teil 2 AVR-Wü/I. Eine Aufstockung ist im Unterschied zu den Regelungen im Rahmen der Familienpflegezeit nicht vorgesehen.

### **2. nach § 29a Abs. 8 in Verbindung mit Absatz 1 AVR DW EKD**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Arbeitsvertrag auf der Grundlage der AVR DW EKD bzw. der AVR-Württemberg – Viertes Buch – haben daneben ebenfalls einen vertraglichen Anspruch auf Verringerung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit, wenn sie einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich pflegen und dringende dienstliche oder betriebliche Verhältnisse dem nicht entgegenstehen. Die Teilzeitarbeit kann zunächst für mindestens sechs Monate, längstens drei Jahre befristet werden und ggf. einmalig längstens um weitere drei Jahre verlängert werden.

Auch in diesem Fall erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur das Entgelt entsprechend der für diese Zeit vereinbarte Arbeitszeit nach § 21 AVR DW EKD. Eine

Aufstockung ist auch hier im Unterschied zu den Regelungen im Rahmen der Familienpflegezeit nicht vorgesehen.

### **III. Mitbestimmung der MAV nach § 42 Buchst. k) MVG**

Die MAV hat ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei **Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen) nach § 42 Buchst. k) MVG:**

Die Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des Familienpflegezeitgesetzes stellt einen solchen „familienpolitischen“ Grund dar. Stellt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit auf der Grundlage des Familienzeitgesetzes (siehe I. ) oder des § 11 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b) Teil 2 AVR-Wü/I (siehe II.1) bzw. § 29a Abs. 8 in Verbindung mit Absatz 1 AVR DW EKD (siehe II.2) und will der Arbeitgeber diesen Antrag **ablehnen**, bedarf dies der Zustimmung der MAV. Will der Arbeitgeber einem solchen Antrag stattgeben, kann er dieses mitbestimmungsfrei tun.

Stand: Juni 2012

*Andrea Unterweger-Rösiger*  
*Geschäftsführerin*

*Jochen Häussermann-Schuler*  
*Referent*

*AGMAV-Mitteilungen 103, 2012*