

Recht für Pflegeeinrichtungen von A-Z - online

Verständliche Rechtserläuterungen, konkrete Handlungsanleitungen, direkt einsetzbare Arbeitshilfen

Bearbeitet von
Hans Böhme, Corinna Schroth

1. Auflage 2015. Onlineprodukt.
ISBN 978 3 8276 1915 0

[Weitere Fachgebiete > Medizin > Pflege > Pflegeforschung, Management](#)

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Familienpflegezeitgesetz

Zusammenfassung



- Problemstellung* Die Bundesregierung hält die Regelungen des Pflegezeitgesetzes aus dem Jahr 2008 für nicht ausreichend, um Berufstätigkeit und familiäre Pflege zu vereinbaren (dazu das Stichwort: Pflegezeitgesetz).
- FPfZG ist am 1. Januar 2012 getreten* In Ergänzung zum Pflegezeitgesetz, das bestehen bleibt, ist am 01. Januar 2012 das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) in Kraft getreten.
- Definition* Eine Familienpflegezeit ist nach der Definition in § 2 Abs. 1 des FPfZG eine Teilzeittätigkeit mit einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden für die Dauer von maximal zwei Jahren zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen.
- Klassische Teilzeit oder Arbeitszeitkonto* Eine Familienpflegezeit kann in Form einer klassischen Teilzeittätigkeit durchgeführt werden, also mit entsprechender Reduzierung des Entgelts. Um die Familienpflegezeit attraktiver zu machen, sieht das Familienpflegezeitgesetz eine Durchführung über ein langfristiges Wertguthaben- oder Arbeitszeitkonto vor.
- Nacharbeit oder Nachbezahlung* Um Familienpflegezeiten auch ohne vorheriges Ansparen von Arbeitszeit zu ermöglichen, kann die reduzierte Arbeitszeit bei Zahlung einer aufgestockten Vergütung nach Beendigung der Familienpflegezeit nachgearbeitet bzw. finanziell ausgeglichen werden.
- Aufstockungsbetrag* Während der Familienpflegezeit soll der Arbeitnehmer zusätzlich zu seinem Teilzeitentgelt einen Aufstockungsbetrag erhalten. Dieser soll die Hälfte der Differenz zwischen Vollzeit- und Teilzeitentgelt betragen (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b FPfZG).
- Finanzierung vom Bundesamt für Familie durch zinsloses Darlehen* Zur Finanzierung wird dem Arbeitgeber vom Bundesamt für Familie ein zinsloses Darlehen in Höhe der Aufstockungsbeträge gewährt.

In Nachpflegephase weniger Entgelt oder Nacharbeit

In der Nachpflegephase erhält der Arbeitnehmer trotz Rückkehr nur das anteilige Arbeitsentgelt zzgl. der Aufstockungsbeträge.

Alternativ kann er auch durch zusätzliche Arbeitszeit, d.h. ohne Entgeltminderung, die Nacharbeit leisten.

In dieser Phase ist auch das Darlehen zurückzuzahlen.

Absicherung des Arbeitgebers durch Versicherung

Zur Absicherung des Arbeitgebers für den Fall, dass der Arbeitnehmer durch Tod oder Berufsunfähigkeit das Arbeitszeitkonto nicht ausgleichen kann, wird eine Familienpflegezeitversicherung mit unwiderruflichem Bezugsrecht des Arbeitgebers geschlossen.

Prämienzahlungen zu Lasten des Arbeitgebers

Die Prämienzahlungen gehen zu Lasten des Arbeitgebers und werden nicht vom Darlehen umfasst. Bei der Rückzahlung des Darlehens muss der Arbeitgeber dem Bundesamt für Familie zusätzlich die Prämienzahlungen an die Familienpflegezeitversicherung erstatten.

Ausgleichsanspruch des Arbeitgebers

Wird das Arbeitsverhältnis vor Beendigung der Nacharbeitsphase beendet und kann das Wertguthaben nicht auf einen anderen Arbeitgeber übertragen werden, kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer einen Ausgleich in Geld verlangen.

Kein Anspruch des Arbeitnehmers

Die Familienpflegezeit ist kein Anspruch des Arbeitnehmers. Zur Einführung ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich, die bestimmte Mindestangaben enthalten muss. Zu dieser Vereinbarung kann der Arbeitgeber nicht gezwungen werden. Der Arbeitgeber hat es somit in der Hand, eine Familienpflegezeit zu verweigern.

Besonderer Kündigungsschutz nach § 9 Abs. 3 FPfZG

Sowohl während der Pflegephase als auch während der Nachpflegephase genießt der Arbeitnehmer besonderen Kündigungsschutz, § 9 Abs. 3 FPfZG. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist nur wirksam, wenn die für Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde der Kündigung zustimmt.

Kündigungsschutz von 48 Monaten

Der Kündigungsschutz besteht generell und nicht nur bei Familienpflegezeiten von bestimmtem Mindestumfang. Ein Arbeitnehmer, der einen pflegebedürftigen nahen Angehöri-

gen hat, könnte daher durch eine Familienpflegezeit mit nur geringer Arbeitszeitverkürzung einen Kündigungsschutz für 24 Monate Familienpflegezeit zuzüglich 24 Monaten in der Nachpflegephase erwerben, ohne große finanzielle Einbußen hinnehmen zu müssen. Allerdings setzt die Gewährung einer Familienpflegezeit neben dem Vorhandensein eines pflegebedürftigen Angehörigen das Einverständnis des Arbeitgebers voraus. Wittert dieser Missbrauch, kann er die Familienpflegezeit ohne Angabe von Gründen ablehnen.