



## MERKBLATT : Familienpflegezeit

1. **Allgemeines**
2. **Inhalt des Gesetzes**
3. **Aufstockung des Arbeitsentgelts**
4. **Möglichkeiten des Arbeitgebers**
5. **Familienpflegezeitversicherung**
6. **Sonderkündigungsschutz**

### 1. Allgemeines

Der Bundestag hat am 20. Oktober 2011 das Familienpflegezeitgesetz beschlossen. Das Gesetz tritt zum 1. Januar 2012 in Kraft. Ziel ist es, den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, neben der häuslichen Pflege in Teilzeit zu arbeiten und durch staatlich geförderte Aufstockungsbeträge trotzdem die Lebensgrundlage zu erhalten.

### 2. Inhalt des Gesetzes

Will ein Arbeitnehmer die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, muss er sich mit dem Arbeitgeber auf Grundlage einer schriftlichen Abrede über Dauer und Lage der Familienpflegezeit einigen. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Familienpflegezeit besteht **nicht!** Das Modell ist im weitesten Sinne der verblockten Altersteilzeit nachempfunden.

Die Familienpflegezeit teilt sich auf in 2 Phasen:

- a) Pflegephase
- b) Nachpflegephase

#### a) Pflegephase

Die Pflegephase kann maximal 24 Monate betragen. In dieser Phase reduziert der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden wöchentlich. Falls die Arbeitszeit unregelmäßig verteilt ist, reicht es aus, wenn im Jahresdurchschnitt 15 Wochenstunden nicht unterschritten werden.

#### b) Nachpflegephase

In der Nachpflegephase kehrt der Arbeitnehmer zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit zurück.

### 3. Aufstockung des Arbeitsentgelts

In der Pflegephase verringert sich das Entgelt des Arbeitnehmers entsprechend seiner Arbeitszeitreduzierung. Um die damit verbundenen wirtschaftlichen Nachteile auszugleichen, sieht das Gesetz, ähnlich wie bei der Altersteilzeit, eine Aufstockung des verringerten Entgelts vor. Die Höhe der Aufstockung beträgt dabei im Grundsatz die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen Entgelt und dem verringerten Entgelt.



Beispiel: Ursprüngliche Situation: 40 Wochenstunden bei 2000 € brutto  
Pflegephase: 20 Wochenstunden bei 1000 € brutto

- Differenz: 1000 €
- davon 50 %: 500 € = **Aufstockungsbetrag**
- Entgelt während der Pflegephase: 1500 € brutto

Die Aufstockung erfolgt durch Entnahme von Entgelt aus einem Wertguthaben.

In der Nachpflegephase erhält der Arbeitnehmer trotz der Rückkehr zu seiner ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit dennoch nur das verminderte (aufgestockte) Entgelt und zwar so lange, bis das Wertguthaben wieder ausgeglichen ist.

#### **4. Möglichkeiten des Arbeitgebers**

Erklärt sich der Arbeitgeber (wie gesetzlich vorgesehen) bereit, die Aufstockungsbeiträge vorzufinanzieren, kann er beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen beantragen. Wenn der Arbeitnehmer dann in der Nachpflegephase zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehrt, kann der Arbeitgeber die monatlichen Rückzahlungsraten vom Lohn des Arbeitnehmers einbehalten und an das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben erstatten.

#### **5. Familienpflegezeitversicherung**

Um den Arbeitgeber vor dem Risiko des Todes und der Berufsunfähigkeit zu schützen, muss der Arbeitnehmer zwingend eine Familienpflegeversicherung abschließen. Das Gesetz sieht vor, dass das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Angelegenheiten eine entsprechende Gruppenunfallversicherung anbieten soll.

#### **6. Sonderkündigungsschutz**

Der Arbeitnehmer erwirbt mit Beginn der Familienpflegezeit einen Sonderkündigungsschutz, der bis zu dem Abschluss anhält. Es besteht aber die Möglichkeit in besonderen Fällen die Zulässigkeit zur Kündigung bei der obersten Landesbehörde für Arbeitsschutz zu beantragen.