

SOZIALVERBAND

VdK

RHEINLAND-PFALZ



November 2012

Die Familienpflegezeit

Impressum

Inhalte: Marlen Holnick

Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz e. V., Kaiserstraße 62, 55116 Mainz

E-Mail: rheinland-pfalz@vdk.de

Internet: www.vdk.de/rheinland-pfalz

© Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz, Oktober 2012

Die Inhalte wurden sorgfältig erarbeitet. Es kann jedoch keine Gewährleistung für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit übernommen werden.

Die in dieser Informationsmappe verwendeten männlichen Bezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit und gelten ausdrücklich für beide Geschlechter. Eine Diskriminierung weiblicher Personen wird damit nicht beabsichtigt.

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung.....	4
B. Was beinhaltet das Familienpflegezeitgesetz?	4
1. Zeitlicher und rechtlicher Anspruch	4
2. Für welche Familienangehörige kann Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden?	5
3. Was bedeutet Nachpflegephase?.....	5
4. Vereinbarung mit dem Arbeitgeber	6
5. Besonderheiten bei befristeten Arbeitsverhältnissen	6
6. Besonderheiten für Mutterschutz und Elternzeit	6
7. Nachweis der Pflegebedürftigkeit	7
8. Versicherungsschutz gegen Berufsunfähigkeit und Tod.....	7
9. Argumente gegenüber dem Arbeitgeber	7
10. Besonderheiten bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8
C. Auswirkung der Familienpflegezeit auf rentenrechtliche Ansprüche	9
D. Auswirkung der Familienpflegezeit auf Arbeitslosengeld-I-Ansprüche	9
E. Weitere Informationen zur Familienpflegezeit.....	10
F. Alternative Entlastungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige.....	10
1. Kurzfristige Arbeitsverhinderung.....	10
2. Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung.....	10
3. Pflegezeit.....	11
4. Ergänzende Maßnahmen	11

A. Einleitung

Die meisten pflegebedürftigen Menschen möchten solange wie möglich in ihrer vertrauten Umgebung bleiben und werden dabei oft von ihren Angehörigen versorgt. Die Pflege eines nahestehenden Menschen ist eine besonders schwierige Aufgabe und eine enorme Doppelbelastung für alle Angehörigen, die berufstätig sind.

Mit dem Familienpflegezeitgesetz, welches am 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist, soll die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtert werden und eine finanzielle Sicherheit für die Dauer der Pflege garantiert werden. Bisher wurde das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie meistens unter dem Blickwinkel der Kindererziehung betrachtet. Infolge der steigenden Lebenserwartung und dem damit verbundenen steigenden Risiko der Pflegebedürftigkeit rückt jedoch zunehmend die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege naher Angehöriger in den Vordergrund. Die Familienpflegezeit gibt Arbeitnehmern die Möglichkeit, trotz Pflege der Angehörigen auf die Erwerbstätigkeit nicht völlig verzichten zu müssen.

B. Was beinhaltet das Familienpflegezeitgesetz?

1. Zeitlicher und rechtlicher Anspruch

Wer einen nahen Angehörigen pflegt, kann seine Arbeitszeit für maximal zwei Jahre auf bis zu 15 Wochenstunden reduzieren. Die Familienpflegezeit kann somit für höchstens 24 Monate beantragt werden.

Die Familienpflegezeit kann auch bei Arbeitszeitmodellen mit einer unregelmäßigen Verteilung der Wochenarbeitszeiten in Anspruch genommen werden, sofern die wöchentliche Arbeitszeit von 15 Stunden nicht unterschritten wird. Entscheidend ist hierbei der Durchschnitt der Wochenstunden innerhalb eines Zeitraumes von bis zu einem Jahr. Lediglich die Unterschreitung der wöchentlichen Mindestarbeitszeit aufgrund von Kurzarbeit ist unschädlich.

Wird die Arbeitszeit etwa von 100 auf 50 Prozent reduziert, werden weiterhin 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens gezahlt. Arbeitet der Beschäftigte anschließend wieder voll, bekommt er auch nur 75 Prozent seines Gehalts. Das reduzierte Gehalt wird solange gezahlt, wie er zuvor den Angehörigen gepflegt hat und bis der Vorschuss abgearbeitet ist. Um den Gehaltsvorschuss schneller nachzuarbeiten, kann der Beschäftigte nach Rückkehr aus der Familienpflegezeit mit einer höheren wö-

chentlichen Stundenzahl als vor der Familienpflegezeit arbeiten. Die Stundenzahl muss jedoch in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt werden.

Einen finanziellen Zuschuss, wie er beispielsweise beim Kindergeld gezahlt wird, gibt es bei der Familienpflegezeit nicht. Die Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber lediglich den Gehaltsvorschuss für die Familienpflegezeit, in der sie verkürzt arbeiten.

Einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit gibt es nicht. Der Beschäftigte kann somit nicht von seinem Arbeitgeber verlangen, dass dieser dem Antrag auf Familienpflegezeit zustimmen muss.

Der Sozialversicherungsschutz bleibt in der Regel während dieser Zeit erhalten.

2. Für welche Familienangehörige kann Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden?

Die Familienpflegezeit kann nur für nahe Angehörige beantragt werden. In Betracht kommen: Ehegatten/Lebenspartner, Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Es besteht die Möglichkeit, für dieselbe pflegebedürftige Person eine weitere Familienpflegezeit zu beantragen. Sie darf jedoch erst nach dem Ende der Nachpflegephase genommen werden. Weitere Personen können jedoch die Pflege unter den Voraussetzungen der Familienpflegezeit nahtlos weiterführen.

3. Was bedeutet Nachpflegephase?

Die Nachpflegephase schließt sich an die Pflegephase an. Der Beschäftigte arbeitet in der Nachpflegephase wieder mit der vor Eintritt in die Pflegezeit geltenden Arbeitszeit. Damit soll das während der Pflegephase entstandene negative Wert- oder Zeitguthaben ausgeglichen werden.

Während der Nachpflegephase bezieht der Beschäftigte nach wie vor ein reduziertes Gehalt, obwohl er den Angehörigen nicht mehr ganztags pflegen kann.

4. Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

Die Familienpflegezeit wird als individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geregelt. In ihrer Handhabung orientiert man sich am Modell der Altersteilzeit. Nach Genehmigung durch den Arbeitgeber besteht während der Familienpflegezeit ein Kündigungsschutz. Dieser gilt sowohl für die Pflegephase als auch für die Nachpflegephase. Eine Kündigung ist dann nur in besonderen Ausnahmefällen möglich, worüber in jedem Einzelfall die jeweils zuständige Landesbehörde für Arbeitsschutz entscheidet.

Damit sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer trotz individueller Absprache auf eine formelle Regelung berufen können und in streitigen Fällen einen Nachweis haben, sollte eine schriftliche Vereinbarung geschlossen werden. In dieser Vereinbarung werden der Umfang der Arbeitszeit vor und während der Familienpflegezeit, Beginn und Dauer der Familienpflegezeit, die Rückkehr zur „alten“ Wochenarbeitszeit sowie Regelungen zur Aufstockung des Gehalts und zum späteren Ausgleich festgehalten.

Nach dem vereinbarten Ende der Familienpflegezeit muss der Arbeitnehmer wieder zum alten Arbeitsumfang zurückkehren. Dasselbe gilt aber auch für eine vorzeitig beendete Pflege, beispielsweise wegen Tod des zu pflegenden Angehörigen, sowie bei Unterschreiten der wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden.

5. Besonderheiten bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist die Dauer der Familienpflegezeit entsprechend anzupassen. Beschäftigte und Auszubildende sollten bei ihrer Planung berücksichtigen, dass die Familienpflegezeit höchstens für die Hälfte der verbleibenden Laufzeit des Beschäftigungsverhältnisses vereinbart wird. Der Gehaltsvorschuss muss noch während der Restlaufzeit des Beschäftigungsverhältnisses ausgeglichen werden können. Bei einer Restlaufzeit von beispielsweise 12 Monaten ist nur eine Familienpflegezeit von maximal 6 Monaten möglich.

6. Besonderheiten für Mutterschutz und Elternzeit

Nach dem Ablauf des Mutterschutzes oder der Elternzeit kann die Familienpflegezeit beantragt werden. Da es sich hierbei um eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer handelt, kann abgeklärt werden, inwieweit die Familienpflegezeit im Anschluss gewährt oder gar kombiniert werden kann.

7. Nachweis der Pflegebedürftigkeit

Um die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen zu können, müssen die Beschäftigten die Pflegebedürftigkeit ihres Angehörigen nachweisen. Eine entsprechende Bescheinigung stellen die Pflegekasse, der Medizinische Dienst der Krankenkassen (MDK) oder bei privat Versicherten der Gutachterdienst Medicproof GmbH aus. Bei den Pflegebedürftigen muss mindestens die Pflegestufe 1 festgestellt worden sein. Das entspricht einem Zeitaufwand von mindestens 90 Minuten pro Tag, wovon mindestens 46 Minuten auf die Grundpflege (Körperpflege, Ernährung und Mobilität) entfallen müssen.

8. Versicherungsschutz gegen Berufsunfähigkeit und Tod

Für die Nutzung der Familienpflegezeit bedarf es eines Versicherungsschutzes, um die Risiken von Berufsunfähigkeit und Tod der Pflegeperson während der Familienpflegezeit abzudecken. Die Familienpflegezeitversicherung ist eine finanzielle Absicherung für den Arbeitgeber aufgrund seiner finanziellen Vorleistung während der Pflegephase. Sie gilt für die Fälle, in denen der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, den Lohnvorschuss nachzuarbeiten.

Die Versicherung endet mit dem letzten Tag der Nachpflegephase. Die Prämien sind eher gering.

Die Versicherung kann sowohl durch den Arbeitnehmer als auch durch den Arbeitgeber beantragt werden:

- die Beschäftigten schließen bei einer selbst gewählten Versicherung einen individuellen Versicherungsvertrag ab
- der Arbeitgeber schließt eine individuelle Versicherung ab
- der Versicherungsschutz erfolgt über eine Gruppenversicherung (beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben – BAFzA).

9. Argumente gegenüber dem Arbeitgeber

Zahlreiche Unternehmen haben Probleme, den Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern zu decken. Aufgrund des demografischen Wandels und dem damit verbundenen Anstieg der Anzahl von Pflegebedürftigen werden auch immer mehr Arbeitnehmer in die Zwangslage geraten, ihren Beruf und die Pflege des Angehörigen gleichzeitig zu bewältigen.

Positive Aspekte für ein Unternehmen, welches den Mitarbeitern die Möglichkeit der Angehörigenpflege einräumt, sind:

- Reduzierung von Fehlzeiten und Kündigungen
- Höhere Mitarbeitermotivation
- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit
- Steigerung der Produktivität
- Mitarbeiterbindung
- Erhalt des betrieblichen Erfahrungswissens.

Bei Bedenken des Arbeitgebers kann entgegnet werden, dass zusätzliche Kosten durch die Familienpflegezeit nicht entstehen. Die Vorleistung in Form einer Lohnvorauszahlung, die während der Pflegephase erfolgt, kann über ein zinsloses Darlehen des BAFzA oder der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) refinanziert werden.

Folgende Unterlagen muss der Arbeitgeber hinsichtlich eines Darlehens für die Lohnvorauszahlung vorlegen:

- die Familienpflegezeitvereinbarung mit dem Arbeitnehmer
- Entgeltbescheinigung des Beschäftigten der letzten 12 Monate vor Beginn der Familienpflegezeit (einschließlich der Wochenstundenzahl)
- Bescheinigung zum Nachweis der Pflegebedürftigkeit des zu pflegenden Angehörigen
- Nachweis über den Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung.

10. Besonderheiten bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Endet das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig und wurde dadurch der Gehaltsvorschuss noch nicht ausgeglichen, gelten unterschiedliche Rechtsfolgen.

Kündigt der Beschäftigte den Arbeitsplatz, ohne dass das Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber übertragen wird, hat der Arbeitgeber einen Ausgleichsanspruch. Dies gilt ebenfalls, wenn der Arbeitgeber aus wichtigen verhaltensbedingten Gründen das Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitnehmer kündigt. Andernfalls besteht kein Ausgleichsanspruch fort.

Arbeitgeber haben zudem einen Anspruch gegenüber dem BAFzA auf Erlass der Darlehensrückzahlung, wenn Beschäftigte trotz Mahnung mit Fristsetzung von zwei Wochen der Rückzahlungspflicht nicht nachkommen.

Wurde hingegen ein Darlehen trotz Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung nicht in Anspruch genommen, kann der Arbeitgeber nach erfolgloser Mahnung

vom BAFzA die Übernahme der von den Beschäftigten zu leistenden Rückzahlung in Raten verlangen.

C. Auswirkung der Familienpflegezeit auf rentenrechtliche Ansprüche

Während der Familienpflegezeit verlieren die pflegenden Angehörigen durch die vorübergehende Reduzierung des Arbeitspensums nicht ihre Rentenansprüche. Vielmehr werden doppelte Rentenansprüche erworben.

Während der Familienpflegezeit und der Nachpflegezeit werden die Beiträge zur Rentenversicherung vom Arbeitgeber weitergezahlt, wenn auch entsprechend des reduzierten Gehalts. Zusätzlich überweist die Pflegekasse für die geleistete Pflege Beiträge an die Rentenversicherung des Beschäftigten. Voraussetzung hierfür ist, dass der Pflegeaufwand mindestens 14 Stunden und die Erwerbstätigkeit höchstens 30 Stunden pro Woche beträgt. Je nach Höhe der Pflegestufe steigen die Ansprüche. Auf diese Weise bleiben die Rentenansprüche der pflegenden Angehörigen nahezu konstant im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung. Arbeitnehmer mit einem geringen Einkommen werden unter Umständen sogar besser gestellt.

Auswirkungen hat die Familienpflegezeit jedoch auf die Rentenhöhe in Form von Entgeltpunkten. Da in der Nachpflegephase kein Angehöriger mehr gepflegt wird, sondern der Arbeitnehmer wieder zu seiner ursprünglichen Wochenarbeitszeit zurückkehrt, entfallen auch die Pflegebeiträge der Pflegekasse. Damit kommt es zu Nachteilen bei den Entgeltpunkten in der Rentenversicherung. In Hinblick auf die Gefahr von Altersarmut ist dies bedenklich, da die Familienpflegezeit in der Regel von Frauen in Anspruch genommen wird, welche ohnehin in vielen Fällen ein geringeres Einkommen haben.

D. Auswirkung der Familienpflegezeit auf Arbeitslosengeld-I-Ansprüche

Bei der Ermittlung des Bemessungszeitraumes für die Berechnung des Anspruches auf Arbeitslosengeld I bleibt sowohl die Familienpflegezeit als auch die Pflegezeit außer Betracht. Es wird somit die reguläre Wochenarbeitszeit als Bemessungszeitraum zugrunde gelegt.

E. Weitere Informationen zur Familienpflegezeit

Bei weiteren Fragen zur Familienpflegezeit bietet das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ein Servicetelefon an unter der Rufnummer: 01801/507090.

F. Alternative Entlastungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige

Um kurzfristig auf unterschiedliche Pflegesituationen zu reagieren und neben dem Beruf einen nahen Angehörigen zu pflegen, gibt es neben der Familienpflegezeit weitere Gestaltungsmöglichkeiten, die im Pflegezeitgesetz geregelt sind. Insbesondere in akuten Pflegesituationen, wie beispielsweise nach einem Unfall oder in den letzten Wochen und Monaten des Lebens, benötigen Angehörige für die Zeit der Versorgung eine Freistellung von ihrer sonstigen Beschäftigung.

1. Kurzfristige Arbeitsverhinderung

In Fällen, in denen Angehörige plötzlich pflegebedürftig werden, haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Tage von der Arbeit freigestellt zu werden. In dieser Zeit soll es den Angehörigen ermöglicht werden, die Versorgung des Pflegebedürftigen zu organisieren und sicherzustellen. Voraussetzung für das Fernbleiben vom Arbeitsplatz ist, dass die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt wird. Eine ärztliche Bescheinigung genügt dabei als Nachweis. Diese Regelung gilt unabhängig von der Zahl der Beschäftigten, sodass auch Arbeitnehmer in kleineren Betrieben einen solchen Anspruch geltend machen können.

2. Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung

Arbeitnehmer können zur Pflege eines Angehörigen auch einen Anspruch auf (zeitlich unbegrenzte) Verkürzung der Arbeitszeit geltend machen. Jeder Arbeitnehmer, der mehr als sechs Monate in einem Betrieb mit mehr als 15 Arbeitnehmern beschäftigt ist, kann nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verlangen, mit kürzerer Arbeitszeit tätig zu sein. Dementsprechend muss der Beschäftigte dann mit einem geringeren Gehalt auskommen.

Die Teilzeitarbeit muss mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn beantragt werden. Der Arbeitgeber kann den Antrag ablehnen, sofern betriebliche Gründe dem entgegenstehen.

3. Pflegezeit

Am 1. Juli 2008 wurde im Rahmen der letzten Pflegereform die Pflegezeit eingeführt. Ist es erforderlich, dass Angehörige über einen längeren Zeitraum in der häuslichen Umgebung gepflegt werden müssen, können sich Arbeitnehmer bis zu sechs Monate ganz oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen. Voraussetzung ist hierbei, dass der Betrieb mindestens 15 Beschäftigte hat. Sowohl der Zeitraum als auch der Umfang der Freistellung sind dem Arbeitgeber spätestens zehn Tage vor Beginn der Pflegezeit anzukündigen. Zudem muss die Pflegebedürftigkeit, d.h. mindestens die Pflegestufe 1, in Form einer Bescheinigung nachgewiesen werden.

Es ist zu beachten, dass die Beschäftigten während der Pflegezeit zwar weiterhin sozialversichert sind und einen Sonderkündigungsschutz genießen, aber kein Gehalt beziehen.

In den meisten Fällen reicht die im Pflegezeitgesetz vorgesehene Höchstdauer von sechs Monaten jedoch nicht aus, da die meisten Pflegebedürftigen über einen längeren Zeitraum versorgt werden müssen. Die Erwerbstätigen geraten hier nicht selten sowohl in zeitlicher als auch in finanzieller Hinsicht in Bedrängnis.

Die Betroffenen sollten bei ihrer Planung der Pflege von Angehörigen berücksichtigen, dass die Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz und die Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz nicht zeitgleich in Anspruch genommen werden können.

4. Ergänzende Maßnahmen

Ergänzend zu den Möglichkeiten der Pflegezeit und der Familienpflegezeit können Betroffene auch weitere Maßnahmen in Erwägung ziehen beziehungsweise einen rechtlichen Anspruch hierauf geltend machen: die Teilnahme an einer Pflegeberatung oder an Pflegekursen, eine Beratung durch die örtlichen Pflegestützpunkte, die Gewährung von Pflegegeld und Pflegesachleistungen, Kurzzeit-, Ersatz- und Verhinderungspflege sowie Tages- und Nachtpflege.

Bei der Reduzierung der Arbeitszeit können Arbeitnehmer unter Umständen zur Aufstockung Arbeitslosengeld-II-Leistungen beantragen. Dies kann erfolgen, weil sie in der Familienpflegezeit oder in der Nachpflegephase die Arbeitszeit reduzieren und

durch das entsprechend geringere Gehalt ihren Lebensunterhalt nicht mehr bestreiten können. Zu beachten ist, dass Arbeitslosengeld II einkommens- und vermögensabhängig ist.