

# ARBEITSRECHT

## Das neue Familienpflegezeitgesetz zum 01.01.2012

Dr. Susanne Adlberger | Adlberger@kaufmannlutz.com

### 1. Ausgangslage

Der Bundestag hat am 20.10.2011 dem Entwurf eines Familienpflegezeitgesetzes zugestimmt, mit dem die bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sichergestellt werden soll. Das Gesetz tritt zum 01.01.2012 in Kraft.

Bisher gab es für einen Arbeitnehmer nach Einführung des Pflegezeitgesetzes (PflfegZG) im Juli 2008 nur zwei Alternativen der Pflegezeit. Bei einer akut eingetretenen Pflegesituation durfte ein Arbeitnehmer kurzfristig bis zu zehn Arbeitstage von der Arbeit fern bleiben, um eine bedarfsgerechte Pflege für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu organisieren oder dessen pflegerische Versorgung sicherzustellen. Das Einverständnis des Arbeitgebers ist hierfür nicht erforderlich. In der zweiten Alternative konnte ein Arbeitnehmer bei Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung eine teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeitsverpflichtung von bis zu sechs Monaten vom Arbeitgeber verlangen. Problem hierbei ist, dass das Pflegezeitgesetz grundsätzlich keine Entgeltfortzahlung für diese Pflegezeiten vorsieht, das heißt der Arbeitnehmer hat zwar einen Freistellungsanspruch, muss aber auf seinen Lohn verzichten, wenn nicht ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine arbeitsvertragliche Regelung die Lohnfortzahlung ausnahmsweise normiert.

Mit dem neuen Familienpflegezeitgesetz ab 01.01.2012 ist es nun als Arbeitnehmer möglich, die Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre zu verringern, ohne vollständig auf den darauf entfallenden Gehaltsanteil verzichten zu müssen. Das Gesetz sieht eine finanzielle Aufstockung vor. Knackpunkt bei diesem Gesetz ist jedoch, dass ein Anspruch auf eine sogenannte Familienpflegezeit gegenüber dem Arbeitgeber nicht besteht. Der Arbeitnehmer ist darauf angewiesen, dass er eine

einvernehmliche Vereinbarung entsprechend den Vorgaben des Familienpflegezeitgesetzes mit dem Arbeitgeber erzielt. Im Einzelnen regelt das neue Gesetz folgende Eckpunkte:

### 2. Gesetzesinhalt

Jeder Arbeitnehmer kann bei entsprechender einvernehmlicher Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber zur Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung seine wöchentliche Arbeitszeit für maximal zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden reduzieren. Sein monatliches Arbeitsentgelt in der Pflegephase wird durch den Arbeitgeber um die Hälfte des Produkts aus monatlicher Arbeitszeitverringerung in Stunden und dem durchschnittlichen Entgelt pro Arbeitsstunde aufgestockt, wobei die Aufstockung durch Entnahme von Arbeitsentgelt aus Wertguthaben oder durch Entnahme von Arbeitszeit aus Arbeitszeitguthaben erfolgt, die in der sogenannten Nachpflegephase wieder auszugleichen ist. Der Arbeitgeber tritt sozusagen in Vorleistung für künftig erbrachte Arbeitsleistungen. In der Nachpflegephase arbeitet der Arbeitnehmer wieder seine volle Arbeitszeit und erhält weiterhin das reduzierte Gehalt, bis der durch den Arbeitgeber geleistete Aufstockungsbetrag ausgeglichen ist. Der Arbeitgeber kann zur Zwischenfinanzierung dieser Aufstockungsbeträge ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie beantragen, das er in der Nachpflegephase zurückzahlen muss. Ferner ist es erforderlich, dass der Arbeitnehmer eine sogenannte Familienpflegezeitversicherung abschließt, mit der das Risiko des Todes sowie der Berufs- und Erwerbsunfähigkeit zugunsten des Arbeitgebers abgesichert wird. Diese Voraussetzung kann auch durch Aufnahme in eine vom Bundesamt für Familie abgeschlossene Gruppenversicherung erfüllt werden. Eine neue Familienpflegezeit für dieselbe pflegebedürftige Person ist erst nach Ende der Nachpflegephase möglich. Wie auch beim Mutterschutz, der Elternzeit und der

Pflegezeit nach Pflegezeitgesetz genießt der Arbeitnehmer während der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase einen Sonderkündigungsschutz.

### **3. Fazit**

Inwieweit diese durchaus von bürokratischen Anforderungen geprägte Familienpflegezeit vom Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden wird, wird sich zeigen. Vor dem Hintergrund, dass es jedoch keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf diese Familienpflegezeit gibt, sondern der Arbeitnehmer darauf

angewiesen ist, hierzu mit seinem Arbeitgeber eine einvernehmliche Vereinbarung zu treffen, bestehen Zweifel, ob diese gesetzliche Neuregelung, die konzeptionell eine Art umgekehrte Altersteilzeit ist, gut angenommen werden wird. Allerdings gilt es auch aus Arbeitgebersicht zu bedenken, dass gute Mitarbeiter nicht selbstverständlich sind, sondern dass es unter Umständen durchaus vorteilhaft sein kann, entsprechendes Entgegenkommen zu zeigen, um die weitere, wenn auch zunächst zeitlich eingeschränkte Mitarbeit eines wertvollen Arbeitnehmers sicherzustellen.