

Seit 2008 das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft getreten ist, können Beschäftigte im Falle der plötzlichen Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger für eine begrenzte Zeit ihre Arbeitszeit reduzieren oder sich sogar ganz freistellen lassen.

Nun ist am 01.01.2012 das **Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)**, als weitere Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege, in Kraft getreten.

Danach haben Beschäftigte die Möglichkeit für einen Zeitraum von längstens 24 Monaten die Arbeitszeit auf bis zu 15 Wochenstunden zu reduzieren, um in dieser Zeit pflegebedürftige nahe Angehörige (z.B. Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwister, Kinder usw.) zu betreuen.

Beschäftigte, die einen Angehörigen pflegen und ihre Arbeitszeit verringern möchten, müssen dazu einen Antrag stellen.

Der Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit setzt voraus, dass der zu betreuende nahe Angehörige mindestens Pflegestufe 1 hat. Dieser Nachweis ist durch eine Bescheinigung der Krankenkasse oder des medizinischen Dienstes zu erbringen.

Für die Dauer der Familienpflegezeit erhalten die Beschäftigten eine Aufstockung ihres Entgelts. Die Höhe der Aufstockung soll die Hälfte der Differenz zwischen Vollzeit- und Teilzeitentgelt betragen (Vollzeittätigkeit auf 50 % reduziert / Aufstockung auf 75 % des bisherigen Arbeitsentgelts).

In der Phase der Nachpflege, das heißt nach Ablauf des Zeitraums der bewilligten Familienpflegezeit, arbeiten die Beschäftigten so lange zu reduzierten Bezügen weiter, bis der während der Pflegezeit erhaltene „Gehaltsvorschuss“ wieder ausgeglichen ist.

Bei befristet Beschäftigten bzw. Auszubildenden ist, damit der „Gehaltsvorschuss“ auch während der Restlaufzeit des Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses ausgeglichen werden kann, darauf zu achten, dass die Familienpflegezeit höchstens für die Hälfte der verbleibenden Laufzeit des Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses vereinbart wird.

Ein wesentlicher Aspekt des Gesetzes darf hier nicht verschwiegen werden. Das Familienpflegezeitgesetz enthält keinen gesetzlich garantierten Anspruch, nach dem Mitarbeiter das Recht haben, Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen.

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Durchführung der Familienpflegezeit eine Vereinbarung im Einzelfall treffen müssen.

Stimmt der Arbeitgeber einem Antrag nicht zu, kann auch keine Familienpflegezeit angetreten werden.

Das soll einen ersten groben Überblick über die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit darstellen.

Im konkreten Einzelfall steht die zuständige Büroleitung bzw. der Personalservice bereit, um detailliert Fragen zu erörtern und zu beantworten.

Zur weiteren Information ist im Anhang das Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG) vom 06.12.2011 sowie eine (Muster-) Vereinbarung zur Familienpflegezeit zu finden.