Achtung:

Die Förderfähigkeit der Familienpflegezeit beläuft sich auf maximal 24 Monate und erlischt, wenn die Fördervoraussetzungen entfallen, etwa weil die wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden unterschritten wird (Kurzarbeit schadet nicht) oder der Pflegebedürftige stirbt.

In der **Nachpflegephase** hat der Arbeitgeber das **Darlehen** an das BAFzA **zurückzuzahlen**. Zu diesem Zweck ist er berechtigt, mit jeder Entgeltabrechnung des Beschäftigten den Aufstockungsbetrag aus der Pflegephase zum Ausgleich des negativen Wertguthabens **einzubehalten**. Die Rückzahlungspflicht des Arbeitgebers beginnt in dem Monat, der auf das Ende der Pflegephase folgt, auf entsprechenden Antrag jedoch spätestens ab dem 25. Monat nach Beginn der Förderung.

E. Rückzahlung des Aufstockungsbetrags im „Störfall“

Um das Risiko abzudecken, dass der Beschäftigte das negative Wertguthaben in der Nachpflegephase wegen **Todes** oder **Berufsunfähigkeit** nicht ausgleichen kann, hat er eine **zertifizierte Familienpflegezeitversicherung** abzuschließen. Diese Versicherung kann auch vom Arbeitgeber oder dem BAFzA auf die Person des Beschäftigten abgeschlossen werden (etwa als Gruppenversicherung); der Beschäftigte hat darauf aber keinen Rechtsanspruch.

Kommt es zur **vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses** während der Familienpflegezeit, kann es für den Arbeitgeber schwierig werden, einen Ausgleich des Wertguthabens herbeizuführen. Greift weder die Familienpflegezeitversicherung ein und übernimmt auch der neue Arbeitgeber des ehemaligen Beschäftigten nicht den Wertausgleich, kann der Arbeitgeber von dem Beschäftigten einen **Ausgleich durch Aufrechnung** gegen etwaige Forderungen aus dem Beschäftigungsverhältnis oder durch **Ratenzahlung** verlangen.

Kommt der Beschäftigte mit seinen **Ratenzahlungen in Verzug**, kann der Arbeitgeber vom BAFzA den **Erlass der Rückzahlungsansprüche** aus dem Darlehen beantragen.

Der **Ausgleichsanspruch erlischt**, wenn der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis mit Zustimmung der zuständigen Stelle aus Gründen, die **nicht im Verhalten des Beschäftigten** liegen, gekündigt hat.

F. Sonderkündigungsschutz

Der Beschäftigte genießt während der Familienpflegezeit – von Beginn der Pflegephase bis zum Ende der Nachpflegephase – **besonderen Kündigungsschutz**. Das heißt, der Arbeitgeber darf dem Beschäftigten in dieser Zeit nur **nach erfolgter Zustimmung** der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle kündigen. Der Sonderkündigungsschutz gilt für alle Kündigungsarten – **auch in Kleinbetrieben**. Er besteht so lange, bis das negative Wertguthaben in der Nachpflegephase ausgeglichen ist, in der Regel also etwa vier Jahre.

Hinweis:

Durch das Kündigungsverbot bleiben **andere Beendigungstatbestände**, wie etwa die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag oder Befristungsablauf, unberührt.

G. Befristete Ersatzeinstellung

Der Arbeitgeber kann zur Vertretung des pflegenden Beschäftigten befristet einen anderen Arbeitnehmer einstellen. Das FPZG sieht in der Familienpflegezeit des pflegenden Beschäftigten einen **sachlichen Befristungsgrund**. Endet die Pflegephase des Beschäftigten vorzeitig, kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis der Ersatzkraft mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Das FPZG weist darauf hin, dass das Kündigungsschutzgesetz dann nicht anwendbar ist.

Tipp:

Die 2-wöchige Kündigungsfrist ist in den **befristeten Arbeitsvertrag** aufzunehmen, da dieser anderenfalls nur außerordentlich kündbar ist. Tarifvertragliche Besonderheiten sind zu beachten.

H. Mehrfache Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

Derselbe Beschäftigte kann für **denselben** pflegebedürftigen nahen **Angehörigen** erneut erst dann wieder in – geförderte – Familienpflegezeit gehen, wenn das negative Wertguthaben der ersten Familienpflegezeit ausgeglichen wurde.

I. Bußgeldvorschriften

Der Arbeitgeber hat den Darlehensgeber **umfassend und unverzüglich** über eine Änderung der Verhältnisse zu unterrichten, insbesondere über ein vorzeitiges Ende der Familienpflegezeit. Anderenfalls handelt er ordnungswidrig (Bußgeld bis zu 5.000 Euro). Der Beschäftigte handelt ordnungswidrig, wenn er den Arbeitgeber über die Beendigung der Familienpflegezeit nicht, nicht richtig, unvollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet (Bußgeld bis zu 1.000 Euro).

überreicht durch:

Verantwortlich:
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 | 10117 Berlin
Telefon: 030/2 06 19-0 | Telefax: 030/2 06 19-460
E-Mail: info@zdh.de
Internet: www.zdh.de und www.handwerk.de

Herstellung/Vertrieb:
© Marketing Handwerk GmbH
Berlin/Aachen
Februar 2012

ZDH
ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Familienpflegezeitgesetz

Überblick, Details und Fallstricke

RATGEBER HANDWERK
Arbeitsrecht

MUSTER

Das Familienpflegezeitgesetz

Zum 1. Januar 2012 ist das Familienpflegezeitgesetz (FPZG) in Kraft getreten. Es soll pflegewilligen Beschäftigten ermöglichen, Beruf und Pflege besser miteinander zu vereinbaren.

A. Inhalt der Familienpflegezeit

Die Familienpflegezeit im Sinne des FPZG bezeichnet die förderfähige Verringerung der Arbeitszeit des Beschäftigten.

Achtung:

Das FPZG sieht **keinen Rechtsanspruch** auf Familienpflegezeit vor. Beschäftigte, die in Familienpflegezeit gehen möchten, benötigen dafür die **Zustimmung des Arbeitgebers.**

Die Familienpflegezeit ermöglicht es den Beschäftigten, die einen nahen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen möchten, die **wöchentliche Arbeitszeit bis zu 15 Stunden** für einen Zeitraum von **bis zu zwei Jahren** zu reduzieren. In dieser **Pflegephase** wird das Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber **aufgestockt**. Die Aufstockungsbeträge werden aus einem bereits erarbeiteten oder neu vereinbarten **Wertguthaben** entnommen. Im Anschluss an die Pflegephase kehrt der Beschäftigte zu seinem ursprünglichen Arbeitsumfang zurück (sogenannte **Nachpflegephase**), erhält aber weiterhin nur ein im Umfang der Entgeltaufstockung reduziertes Gehalt.

Als **Faustregel** gilt, dass ein in Vollzeit Tätiger, der seine Arbeitszeit in der Pflegephase beispielsweise halbiert, ein Gehalt von etwa 75 Prozent seines bisherigen regelmäßigen Bruttoentgelts erhält. Zum Ausgleich muss er in der Nachpflegephase wieder voll arbeiten, bekommt aber weiterhin lediglich 75 Prozent seines Gehalts, bis das Wertkonto wieder ausgeglichen ist. Zur Sicherung der Entgeltaufstockung kann der Arbeitgeber ein **zinsloses Bundesdarlehen** beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen.

Hinweis:

Durch die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit erhält der Beschäftigte für die Dauer der Pflege- und der Nachpflegephase einen **besonderen Kündigungsschutz.**

Die Familienpflegezeit kann von jedem **Beschäftigten** wahrgenommen werden, also etwa auch von Auszubildenden. Der Kreis der **nahen Angehörigen** umfasst Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister, Ehegatte oder Kinder, Lebenspartner, die Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft sowie Adoptiv- und Pflegekinder. Auch die Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners sowie die Enkel- und Schwiegerkinder zählen dazu.

Hinweis:

Die Regelungen des FPZG erfassen alle **Arbeitgeber.** Die Unternehmensgröße spielt keine Rolle.

B. Vereinbarung der Familienpflegezeit

Beabsichtigt der Arbeitgeber für die während der Familienpflegezeit zu leistenden Aufstockungsbeträge ein **Bundesdarlehen des BAFzA** zu beantragen, muss er mit dem Beschäftigten eine **Familienpflegezeitvereinbarung** abschließen, die die detaillierten Mindestvorgaben des FPZG erfüllen muss. Eine entsprechende Mustervereinbarung des BAFzA ist unter *www.familien-pflege-zeit.de* abrufbar. Konkret muss der **schriftliche Vertrag** enthalten:

- Name, Anschrift, Geburtsdatum, Angehörigenstatus der zu pflegenden Person, Nachweis der Pflegebedürftigkeit (mind. Pflegestufe I), etwa durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse,
- Dauer der Familienpflegezeit (max. 24 Monate),
- Umfang und Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit (mind. 15 Wochenstunden, wobei ein Unterschreiten der Mindestarbeitszeit durch Kurzarbeit unschädlich ist),
- Hinweis, dass der Beschäftigte nach dem Ende der Pflegephase zum ursprünglichen Arbeitsumfang zurückkehrt,
- Höhe des Aufstockungsbetrags seitens des Arbeitgebers,
- Ausgleich des Wertguthabens seitens des Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an die Pflegephase durch Lohneinbehalt,
- Abschluss einer zertifizierten Familienpflegezeitversicherung.

C. Vergütung und Entgeltaufstockung

Während der Pflegephase hat der Arbeitgeber das Entgelt des Beschäftigten regelmäßig um die **Hälfte der Differenz** zwischen bisherigem Bruttoentgelt und dem sich aus der Arbeitszeitreduzierung ergebenden Teilzeitentgelt **aufzustocken**. Maßgeblich für diesen Lohnvorschuss ist das bisherige durchschnittliche **Gesamtentgelt** (brutto) des Beschäftigten der letzten 12 Monate vor Beginn der Pflegephase ausschließlich der Sachbezüge und der nicht laufend gezahlten Entgeltbestandteile.

Die Entgeltaufstockung kann erfolgen durch den Abbau eines bereits vor der Pflegephase vom Beschäftigten **erarbeiteten positiven Wertguthabens** (vgl. § 7b ff SGB IV). Sie kann aber auch aus einem finanziell **noch nicht aufgebauten Wertguthaben** geleistet werden, das sich durch das Entnehmen der Aufstockungsbeträge zunächst **„ins Minus“** entwickelt. Hierbei handelt es sich dann um ein speziell für die geförderte Familienpflegezeit eingerichtetes Wertguthaben ohne vorangehende Ansparphase. Da dieses Wertguthaben ausschließlich „ins Minus“ läuft, bedarf es keiner Insolvenzsicherung.

Hinweis:

Wird ein bereits bestehendes positives Wertguthaben genutzt, handelt es sich lediglich bei dem Anteil, den das Wertguthaben „ins Minus“ gerät, um förderfähige Familienpflegezeit.

Das sich **negativ entwickelnde Wertguthaben** muss der Beschäftigte unmittelbar nach dem Ende der Pflegephase **ausgleichen**. In dieser sogenannten **Nachpflegephase** kehrt der Beschäftigte zu seinem ursprünglichen Beschäftigungsumfang vor Beginn der Pflegephase zurück, erhält aber weiterhin nur so lange ein im Umfang der Entgeltaufstockung verminderten Entgelt, bis das Wertguthaben **ausgeglichen** ist. Der **Lohneinbehalt** ist auch dann möglich, wenn sich die Arbeitszeit des Beschäftigten in der Nachpflegezeit verringert. Er reduziert sich jedoch im Fall der Kurzarbeit.

Die **Berechnung des monatlichen Aufstockungsbeitrags** erfolgt nach folgender **Formel**, wobei ein Monat mit 52/12 = 13/3 Wochen zugrunde gelegt wird:

$$\frac{\left(\text{Wochenstunden vor FPfZ} - \text{Wochenstunden während FPfZ}\right) \times \left(\text{Gesamteinkommen der letzten 12 Monate}\right)}{\text{Gesamtstunden in den letzten 12 Monaten}} \times \frac{13}{3} \times \frac{1}{2}$$

Auf der Internetseite des BAFzA unter dem Link *www.familien-pflege-zeit.de* kann unter Eingabe des Bruttogesamteinkommens des Beschäftigten inklusive der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung mithilfe eines **Online-Rechners** der konkrete monatliche Aufstockungsbetrag berechnet werden.

D. Staatliche Förderung durch das BAFzA

Erfüllt die Familienpflegezeitvereinbarung die gesetzlichen Voraussetzungen des FPZG, kann der Arbeitgeber beim BAFzA im Rahmen einer staatlichen Förderung die Refinanzierung des von ihm gewährten **Entgeltvorschusses** zuzüglich der darauf entfallenden **Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag** beantragen. Die Förderung besteht in einem **zinslosen Bundesdarlehen**, das während der Pflegephase des Beschäftigten in monatlichen Raten gewährt wird.

MUSTER