

Familien-Pflegezeitgesetz (FPfZG)

seit 1.1.2012 ist eine 2-jährige „Familien-Pflegezeit „ möglich, allerdings nicht erzwingbar

Zum 1 Januar 2012 wurde, ergänzend zum Pflegezeitgesetz aus dem Jahre 2008, das „Familienpflegezeitgesetz“ (FPfZG) verabschiedet. Die Familienpflegezeit wird in § 2 des FPfZG definiert.

Es gibt nun alternativ zur bisherigen Pflegezeit die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber auf freiwilliger Basis eine Verringerung der persönlichen Arbeitszeit zu vereinbaren.

Dies ist für max. 2 Jahre möglich, man kann seine Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden / Woche reduzieren. Hiermit wird es zumindest vom zeitlichen Faktor her leichter, einen nahem Angehörigen neben der Berufstätigkeit zu pflegen. Als „pflegebedürftig“ gilt ein Angehöriger, der mindestens Pflegestufe 1 hat.

→ <http://www.bmg.bund.de/pflege/wer-ist-pflegebeduerftig/pflegefall-was-tun.html>

Das Entgelt wird während der Pflegezeit entsprechend der Stunden reduziert, aber um die Hälfte der Differenz zwischen dem „normalen“ und dem gekürzten Entgelt aufgestockt. (Wird die Arbeitszeit z. B: halbiert, erhält man 75% seines bisherigen Vollzeitgehaltes).

Nach der Pflegezeit geht man wieder auf die reguläre Arbeitszeit zurück, wobei aber das Entgelt weiter so lange reduziert gezahlt wird, bis der Saldo ausgeglichen ist, (siehe auch „Wertguthaben“): → <http://www.aok-business.de/fachthemen/wirtschaft-und-soziales/familienpflegezeit/wertguthaben-zur-entgeltaufstockung/>

Sollte das Arbeitsverhältnis in der Nachpflegephase gekündigt werden, müssen die Raten dennoch weiter bezahlt werden. (Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, für den evtl. Fall des Arbeitsplatzverlustes aufgrund von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit eine Versicherung abzuschließen). Wird vom Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen, entfällt diese Rückzahlung.

Der Arbeitgeber kann für die Finanzierung der Gehaltsaufstockungen ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BafzA) beantragen.

Während der Familienpflegezeit besteht Kündigungsschutz. Ein Antrag an den Arbeitgeber kann frühestens 2 Monate, muss aber spätestens 1 Monat vor Beginn der Pflege gestellt werden.

Pflegezeitgesetz (bereits seit 1.07.2008 in Kraft):

kurzfristige Arbeitsverhinderung (§2 PflegeZG)

kein Vergütungsanspruch

Bei einem Notfall haben Arbeitnehmer wie bisher das Recht, bis zu 10 Tagen von der Arbeit befreit zu werden, damit eine sofort nötige Pflege möglich ist. Die Freistellung bedarf keiner Zustimmung des Arbeitsgebers, sie ist ab dem 1. Tag der Betriebszugehörigkeit möglich.

- Diese Freistellung bedarf keiner Ankündigungszeit
- der Versicherungsschutz bleibt erhalten, jedoch ohne Beitragszahlung („Sozialversicherungstage“)
- es gibt keinen Vergütungsanspruch aus dem PflegeZG, eine Vergütung ist vom Arbeitsvertrag abhängig
- der AG kann eine ärztliche Bescheinigung verlangen
- diese Freistellung muss unabhängig von der Betriebsgröße/Anzahl der MA gewährt werden
- man hat diesen Anspruch nur einmal pro zu pflegendem Angehörigen
- man hat, beginnend mit der Ankündigung, während dieser Freistellung Kündigungsschutz

Pflegezeit (§3 PflegeZG)

kein Vergütungsanspruch

Benötigt man für die Pflege „im häuslichen Bereich“ (das heißt nicht zwangsläufig „zu Hause“) einen längeren Zeitraum, hat man bis zu sechs Monate Anspruch auf eine Teil- oder ganze Freistellung von der Arbeit

- eine Teilfreistellung ermöglicht die Anpassung der Arbeitszeit an den Umfang der nötigen Pflege, für diesen Fall muss der Betrieb aber mindestens 15 Beschäftigte haben
- die Pflegezeit kann nicht in mehrere Abschnitte aufgeteilt werden, da der Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt der Beantragung bis zum Ende der Pflegezeit einen besonderen Kündigungsschutz genießt. Der Gesetzgeber möchte vermeiden, dass sich dieser Kündigungsschutz durch eine Aufteilung ausweiten lässt.
- die Ankündigung der Pflegezeit mit Umfang und Dauer muss 10 Tage vor Beginn der Freistellung schriftlich erfolgen
- auch muss ein Nachweis der Pflegekasse oder auch des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung vorgelegt werden
- es gibt keinen Vergütungsanspruch, deshalb entfällt der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz aufgrund des Beschäftigtenstatus; ggf. hat man die Möglichkeit einer Familienversicherung, andernfalls muss man seinen Versicherungsschutz mit einer „freiwilligen“ Versicherung gewährleisten
- die Renten- und Arbeitslosenversicherung wird in der Regel durch die Pflegekasse sichergestellt.
- Kündigungsschutz in der Freistellungsphase
- eine Verlängerung der Pflegezeit ist nach Absprache mit dem AG möglich, wenn zu Beginn die Höchstdauer von sechs Monaten nicht ausgeschöpft wurde
- eine vorzeitige Beendigung ist nur nach Rücksprache mit dem AG möglich, außer der Angehörige ist nicht mehr pflegebedürftig oder die Pflege ist unzumutbar bzw. unmöglich. (Die Pflegezeit endet 4 Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände)

Voraussetzung für den Anspruch ist, dass die „pflegebedürftigen Angehörigen“ Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder (auch die des Ehe- oder Lebenspartners), Schwiegerkinder oder Enkelkinder sind.

Abschließend noch ein Link von der SBK mit Themenheften zu Pflege und diversen anderen Gesundheitsthemen, der Sie interessieren könnte:

<http://www.sbk.org/medizin-gesundheit/magazin-sbk-leben/magazin-sbk-leben-themenhefte.html>

Wir wünschen Ihnen, dass Sie die Möglichkeit der Arbeitsbefreiung für diesen Zweck niemals brauchen werden.

Sollten Sie aber doch in die unglückliche Lage kommen und Unterstützung bei der Umsetzung Ihres Anspruchs im Betrieb benötigen oder weitere Fragen haben, dann wenden Sie sich an eine/n von uns **UNABHÄNGIGEN Betriebsräte**.

Wir sind für Sie da.

Ihre UNABHÄNGIGE Arbeitnehmersvertretung, Ansprechpartner im Betrieb

Thomas Schöpke (BR)

Gerti Frosch (BR)

Alwine Hofstetter (BR)

Dr. Uwe Scheithauer (Ersatz-BR)

Evelyn Pfeuffer (Ersatz-BR)

<http://redaxo.die-unabhängigen-mchp.de/>

v. i. S. d. P.: Thomas Schöpke