

Mehr Chancen für bezahlte Pflege innerhalb der Familie

Sehr geehrte DBV-Mitglieder,

ab dem 1. Januar 2012 gilt das neue Familienpflegezeitgesetz. Das bisherige Pflegezeitgesetz bleibt daneben ebenfalls in Kraft und gilt parallel. Sie können also auch weiterhin eine Kurzzeitpflege und eine Pflegezeit von bis zu 6 Monaten ohne Anspruch auf Arbeitsvergütung nehmen.

Das neue **Familienpflegezeitgesetz**:

Eine Familienpflegezeit bedeutet

- die **Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit**,
- um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen,
- bei **mindestens 15 Stunden** Arbeit pro Woche und
- **längstens 24 Monate**
- bei gleichzeitiger **Aufstockung des Arbeitsentgelts** durch den Arbeitgeber.

Es gibt aber keinen Anspruch auf die Familienpflegezeit, der Arbeitgeber muss zustimmen!
Daher empfiehlt es sich für den Betriebsrat, eine entsprechende Betriebsvereinbarung auszuhandeln.

Der Antrag kann frühestens 2 Monate vor und muss spätestens 1 Monat vor dem gewünschten Beginn gestellt werden. Die gewünschte Dauer der Familienpflegezeit und die Arbeitszeiten sind mitzuteilen.

Dauer: Max. 2 Jahre. Die Arbeitszeit kann auf bis zu 15 Wochenstunden reduziert werden.

Es gibt nun einen besonderen Kündigungsschutz während der Familienpflegezeit. Der Arbeitgeber kann nur mit wichtigem Grund und mit behördlicher Genehmigung kündigen.

Entgelt: Der Arbeitgeber muss das Gehalt aufstocken. Es ist die Differenz zwischen Verdienst ohne Pflegezeit und Verdienst mit Pflegezeit zu bilden. Das Ergebnis geteilt durch zwei ergibt den Aufstockungsbetrag.

Beispiel: Ein Kollege oder eine Kollegin reduziert seine / ihre Arbeitszeit auf 50 %. Verdienst ohne Pflegezeit 1.000,- €, jetzt durch Halbierung der Arbeitszeit 500,- €. Der Arbeitgeber hat nun den Lohn um 50 % geteilt durch 2 aufzustocken, also um 25 %. Der Arbeitnehmer erhält also 75 %, also 750,- €. Diesen Gehaltsvorschuss hat der / die Beschäftigte später wieder auszugleichen. Daher arbeitet der Arbeitnehmer in der Nachpflegezeit wieder 100 %, erhält aber weiterhin nur 75 % seines Ursprungsgehalts, bis der Vorschuss ausgeglichen ist.

Sicherheit für den Arbeitgeber: Der Arbeitnehmer hat sich während der Familienpflegezeit in einer besonderen Familienpflegezeitversicherung zu versichern. Diese Versicherung tritt ein, wenn der Arbeitnehmer in der Nachpflegezeit nicht mehr arbeiten kann, zum Beispiel bei Berufsunfähigkeit.

Friedhelm Burski