

Sonderinfo Dezember 2011

Das Familienpflegezeitgesetz - wirkt, wie es klingt: FPfZG

Zum 01.01.2012 soll das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) in Kraft treten (Gesetzentwurf der Bundesregierung, BT-Drucksache 17/6000) und „die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege“ verbessern. Ein, wie bei unserer Familienministerin Kristina Schröder nicht anders zu erwarten, besonders frommer Wunsch.

Die Struktur der gesetzlichen Regelung ähnelt dem Altersteilzeitgesetz und soll an der folgenden Beispielrechnung erläutert werden.

1. Ausgangsfall: Eine Arbeitnehmerin arbeitet **40 Stunden** wöchentlich bei einem Monatsbruttoentgelt in Höhe von **3.000,00 €** (brutto). Sie will **zwei Jahre** lang einen pflegebedürftigen Angehörigen (§ 7 Pflegezeitgesetz) betreuen und ihre Arbeitszeit auf **20 Stunden pro Woche reduzieren**.
2. Bei einer Arbeitszeit von 20 Stunde reduziert sich das Monatsbruttoentgelt rechnerisch auf 1.500,00 € (50 % von 3.000,00).
3. Um den Einkommensverlust zu verringern, wird das reduzierte Monatsbruttoentgelt vom Arbeitgeber um die Hälfte der Differenz (1.500,00 € : 2 = 750,00 €) aufgestockt, also auf 2.250,00 €.
4. Während der **Pflegephase** (hier: 2 Jahre) arbeitet die Arbeitnehmerin also bei reduzierter Arbeitszeit (20 Stunden) und einem vom Arbeitgeber aufgestockten Monatsbruttoentgelt. Anschließend folgt eine genauso lange „**Nachpflegephase**“ (ebenfalls 2 Jahre), das Mo-

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3}
Christopher Koll¹
Maike Grolms
Wiebke Christoph
Ingrid Heinlein⁴

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht
³ Familienrecht
⁴ VRLAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 22
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Mechtild Kuby*
Christian Fraatz*
Dr. Silvia Velikova
Anne Weidner

Bremen
Sieling Winter* Dette* Nacken*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Dr. Henrike Vetter
Anwaltsbüro im Hagarhaus

Hamburg
Müller-Knapp* · Hjort*
Brinkmeier*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Wiritsch –
Kanzlei für Arbeitsrecht

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Bell.Helm.PartnerInnen

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* & Kollegen

natsbruttoentgelt beträgt jedoch weiterhin nur 2.250,00 €, sodass der vom Arbeitgeber gezahlte Zuschuss von der Arbeitnehmerin nach Ablauf der Nachpflegephase zurückerstattet wurde.

5. Der Arbeitgeber bekommt für seine Aufstockung (750,00 € mal 24 Monate) ein zinsloses Darlehen des „Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben“. Die Rückzahlung erfolgt in monatlichen Raten, beginnend nach Ablauf der Pflegephase.

Beschäftigte haben jedoch **keinen Rechtsanspruch** auf diese Pflegezeit. Eine Ablehnung des Wunsches nach Familienpflegezeit braucht vom Arbeitgeber nicht begründet werden und ist gerichtlich deshalb nicht überprüfbar.

Eine Ablehnung durch den Arbeitgeber ist aber ziemlich wahrscheinlich: gemäß § 9 Abs. 3 FPfZG genießen Beschäftigte während der Pflegephase und der anschließenden Nachpflegephase einen **absoluten Kündigungsschutz** und dürfen nur mit Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde gekündigt werden.

Fazit:

Das FPfZG bietet den mit pflegebedürftigen Angehörigen lebenden Arbeitnehmern keinerlei Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber, verpflichtet diesen aber, einen relativ komplizierten Gang zu verschiedenen Behörden anzutreten und verbietet ihm anschließend jede ordentliche und außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Nach Auffassung der Ministerin „wird (mit der Familienpflegezeit) erstmals flächendeckend die Möglichkeit geschaffen, Pflege und Beruf über zwei Jahre zu vereinbaren“. Diese Ansicht erscheint etwas optimistisch. Der Hinweis der Ministerin, auch die Altersteilzeit habe schließlich funktioniert, ohne dass „Unternehmen in gesetzliche Zwänge gedrängt werden“ mussten (zitiert nach <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen.did=175038.html> vom 30.11.2011), übersieht völlig, dass Altersteilzeit auch deshalb genutzt wurde, um die einvernehmliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen durchzuführen. Davon kann aber beim FPfZG keine Rede sein. Hier wurde eine Chance vertan.