

Das Pflege- und Familienpflegezeitgesetz

Arbeitsrecht im demographischen Wandel

- Bonner Unternehmertage 2014 -

Referentin:

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Ebba Herfs-Röttgen

I. Einleitung

- Demografische Entwicklung verändert Rahmenbedingungen für Pflege.
- Entlastung der Pflegeversicherung dringend notwendig.
- Wunsch auf Pflege in vertrauter Umgebung.
- Bedarf für Instrumente, die qualifizierte Beschäftigte auch während einer Pflegesituation im Unternehmen halten (Parallele zu Kinderbetreuung).
 - > § PflegeZG und FPfZG

Ziel: Die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege soll verbessert werden.

I. Einleitung

PflegeZG (In Kraft getreten am 1. Juli 2008)

- 1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:** Anspruch der Arbeit für kurze Zeit fernzubleiben, um die sofortige Pflege eines nahen Angehörigen sicherzustellen.
- 2. Pflegezeit:** Anspruch auf (teilweise) Freistellung bei längerfristigem Pflegebedarf eines nahen Angehörigen.

FPfZG (in Kraft getreten am 1. Januar 2012)

Familienpflegezeit: Weiterbeschäftigung mit reduzierter Stundenzahl und Gehalt neben der häuslichen Pflege bei gleichzeitiger staatlich geförderter Aufstockung des Gehalts durch den Arbeitgeber.

II. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, § 2 PflegeZG

1. Überblick

§ 2 Abs. 1 PflegeZG:

Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

- Freistellungsanspruch für maximal zehn Tage zur Organisation eines akut aufgetretenen Pflegebedarfs.
- Teilfreistellung nicht möglich (str.).
- Der Anspruch entsteht bei Vorliegen der Voraussetzungen unmittelbar und ohne Zustimmung oder Freistellungserklärung des Arbeitgebers.
- Gilt gegenüber jedem Arbeitgeber, auch im Kleinbetrieb.

II. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, § 2 PflegeZG

2. Voraussetzungen des Freistellungsanspruches

a) Beschäftigter, § 7 Abs. 1 Pflege ZG

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (auch leitende Angestellte)
- Zur Berufsbildung Beschäftigte i.S.d. § 1 BBiG und „Lernende“ i.S.d. § 26 BBiG (Auszubildende, Praktikanten, Volontäre)
- Arbeitnehmerähnliche Personen und Heimarbeiter

Nicht: Selbstständige, freie Mitarbeiter, Beamte, Organe (z.B. Vorstand, Geschäftsführer).

II. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, § 2 PflegeZG

b) Pflegebedürftiger, § 7 Abs. 4 PflegeZG

- Maßgeblich sind Bestimmungen und Voraussetzungen der §§ 14 und 15 SGB XI.
- Umfasst derzeit Angehörige aller drei Pflegestufen (I. erhebliche Pflegebedürftigkeit, II. Schwerpflegebedürftige, III. Schwerstpflegebedürftige).
- Auch **voraussichtliche** Pflegebedürftigkeit, § 7 Abs. 4 S. 2 PflegeZG: Pflegebedürftigkeit ist zwar noch nicht eingetreten, aber konkret absehbar und hinreichend wahrscheinlich.

II. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, § 2 PflegeZG

c) Nahe Angehörige, § 7 Abs. 3 PflegeZG

(abschließende gesetzliche Aufzählung)

- Eltern (auch Groß- und Schwiegereltern)
- Ehegatte, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister
- Eigene Kinder (auch Adoptiv- und Pflegekinder) und solche des Ehegatten oder Lebenspartners, sowie Enkel- und Schwiegerkinder

Nicht: z.B. Onkel und Tante, Nichte und Neffe, sowie Kinder des Partners einer eheähnlichen Gemeinschaft

II. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, § 2 PflegeZG

- d) Akutsituation:** Anspruch setzt akut aufgetretene Pflegesituation voraus. Pflegebedarf muss also unerwartet entstanden sein.
- e) Erforderlichkeit:** Das Fernbleiben von der Arbeit gerade dieses Familienangehörigen muss auch erforderlich sein. Fehlt, wenn bereits andere Pflegekraft zur Verfügung steht. Kann auch nur für einen Teil der zehntägigen Höchstfrist bestehen.

II. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, § 2 PflegeZG

3. Anzeige- und Nachweispflichten

- a) Sind nicht Voraussetzung für Entstehen des Freistellungsanspruchs.
- b) Unverzügliche Mitteilung an Arbeitgeber über Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer, § 2 Abs. 2 S. 1 PflegeZG.
- c) **Ärztliche** Bescheinigung über Pflegebedürftigkeit und Erforderlichkeit: **nur** auf ausdrückliches **Verlangen** des Arbeitgebers, § 2 Abs. 2 S. 2 PflegeZG.
- d) Folge von Verletzungen der Anzeige- und Nachweispflichten: keine Verweigerung von Freistellung, aber Abmahnung und ggf. Kündigung.

II. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, § 2 PflegeZG

4. Rechtsfolgen

a) Ruhen der Hauptleistungspflichten:

- (1) Der Arbeitnehmer schuldet während der Freistellung keine Arbeitsleistung.
- (2) Der Arbeitgeber muss während der Freistellung keine Vergütung zahlen. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht während der Freistellung ausdrücklich **nicht**, § 2 Abs. 3 PflegeZG.

Ausnahme: Ein Entgeltfortzahlungsanspruch ergibt sich im Einzelfall aus anderen Vorschriften, z.B. § 616 BGB (ist aber abdingbar!), § 19 Abs. 1 Nr. 2 b) BBiG oder Tarifvertrag.

II. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, § 2 PflegeZG

b) Sonderkündigungsschutz

- Der **Arbeitgeber** kann den Arbeitnehmer von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nicht kündigen, § 5 Abs. 1 PflegeZG.
- Gilt für alle Arten der Kündigung (ordentlich, außerordentlich und Änderungskündigung).
- Im Einzelfall kann auf Antrag eine Kündigung durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde für zulässig erklärt werden.

III. Pflegezeit, § 3 PflegeZG

1. Überblick

§ 3 Abs. 1 PflegeZG:

Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit).

- Anspruch auf (teilweise) Freistellung für eine Dauer von bis zu sechs Monaten auf Grund eines längerfristigen Pflegebedarfs eines nahen Angehörigen.
- Auch der Pflegezeitanspruch ist nicht von der Zustimmung oder einer Freistellungserklärung des Arbeitgebers abhängig, sondern entsteht bei Vorliegen der Voraussetzungen kraft Gesetzes.
- Die **Teil-Pflegezeit** (nur teilweise Freistellung) beginnt allerdings erst mit Vorliegen einer schriftlichen **Teilzeitvereinbarung** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

III. Pflegezeit, § 3 PflegeZG

2. Voraussetzungen des Pflegezeitanspruchs:

a) **Beschäftigter (s.o.)**

b) **Arbeitgeber:** Ein Anspruch auf Pflegezeit besteht nur gegenüber Arbeitgebern, mit in der Regel **mehr als 15 Beschäftigten i.S.d. § 7 Abs. 1 PflegeZG.**

- Maßgeblich gesamtes Unternehmen des Arbeitgebers (Betriebe sind zusammenzuzählen).
- Gezählt wird ausschließlich nach Kopfzahlen. Auch Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte werden voll mitgezählt.

III. Pflegezeit, § 3 PflegeZG

- c) **Naher Angehöriger:** Für **den selben** nahen Angehörigen kann nur ein **einziges Mal** ein Pflegezeit beansprucht werden, auch wenn die Maximaldauer nicht ausgeschöpft wird; einmalige Verlängerung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich § 4 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG.

- d) **Pflegebedürftigkeit:** Pflegesituation muss nicht akut aufgetreten sein, aber jedenfalls bereits vorliegen. Eine nur voraussichtliche Pflegebedürftigkeit reicht hier nicht aus!

- e) **In häuslicher Umgebung: Keine** Beschränkung auf Haushalt des Pflegebedürftigen, vielmehr auch jeder Haushalt, in den der Pflegebedürftige aufgenommen wird. Pflegeperson und Pflegebedürftiger müssen nicht in einem Haushalt leben.

III. Pflegezeit, § 3 PflegeZG

- f) Erforderlichkeit?:** Muss für langfristige Freistellung erst recht gelten , auch wenn das Gesetz dies nicht nennt (str.).
- g) Ankündigung der Pflegezeit:** Der Beschäftigte muss dem Arbeitgeber spätestens zehn (betriebsübliche) Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll, bei teilweiser Freistellung ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Ablehnung nur bei dringenden betrieblichen Gründen. Der Anspruch auf Pflegezeit besteht erst (!) zehn Tage nach dieser Ankündigung.
- Ausnahmsweise vorzeitiges Ende kraft Gesetzes, § 4 Abs. 2 PflegeZG.

III. Pflegezeit, § 3 PflegeZG

4. Nachweispflicht

- Unaufgeforderter Nachweis über die Pflegebedürftigkeit in Form einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) bzw. bei in der privaten Pflicht-Pflegeversicherung Versicherten durch eine entsprechende Bescheinigung zu erbringen, § 3 Abs. 2 PflegeZG.
- Einfache ärztliche Bescheinigung reicht hier nicht aus.
- Kosten für die Bescheinigung trägt der Beschäftigte.
- Nachweis ist wiederum keine Voraussetzung für das Entstehen des Pflegezeitanspruchs.

III. Pflegezeit, § 3 PflegeZG

5. Rechtsfolgen

a) Ruhen der Hauptleistungspflichten:

- (1) Der Arbeitnehmer schuldet keine Arbeitsleistung.

- (2) Der Arbeitgeber braucht keine Vergütung zu zahlen.
Ausnahme: Auf Sonderzahlungen, die nur den Bestand des Arbeitsverhältnisses voraussetzen, besteht auch während der Pflegezeit ein Anspruch.

Problem: Kombination von kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und Pflegezeit möglich!

b) Sonderkündigungsschutz nach § 5 PflegeZG (s.o.)

III. Pflegezeit, § 3 PflegeZG

c) Sozialversicherungspflicht

Nimmt ein Arbeitnehmer Pflegezeit in Anspruch, kann dies Auswirkungen auf die Sozialversicherungspflicht haben:

- (1) teilweise Freistellung:** Änderungen auf Grund des reduzierten Gehaltes möglich.
- (2) vollständige Freistellung:** sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis endet mit Freistellung (Arbeitgeber muss Arbeitnehmer rechtzeitig abmelden !).

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

1. Überblick Familienpflegezeit

- Ziel des Familienpflegezeitgesetzes ist es, die Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung für Berufstätige zu erleichtern.
- Es soll Beschäftigten dafür ermöglicht werden, ihrer Arbeit mit reduzierter Stundenzahl weiterhin nachzugehen, ohne ihre Lebensgrundlage durch die Entgeltreduzierung zu gefährden.
- Zu diesem Zweck sieht das Gesetz eine staatlich geförderte Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber um bis zu 25% während der Familienpflegezeit vor.

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

Das Familienpflegezeitgesetz sieht zwei Phasen vor:

(1) Familienpflegezeit (auch Pflegephase genannt)

- Während der Familienpflegezeit reduziert der Beschäftigte seine Arbeitszeit für die Pflege eines nahen Angehörigen für eine Dauer von längstens 24 Monaten.
- Die Arbeitszeit während der Familienpflegephase muss weiterhin mindestens 15 Wochenstunden betragen.
- Der Arbeitgeber stockt während der Familienpflegezeit das entsprechend der Reduzierung gekürzte Entgelt um etwa die Hälfte der Kürzung wieder auf (Vorschussleistung).

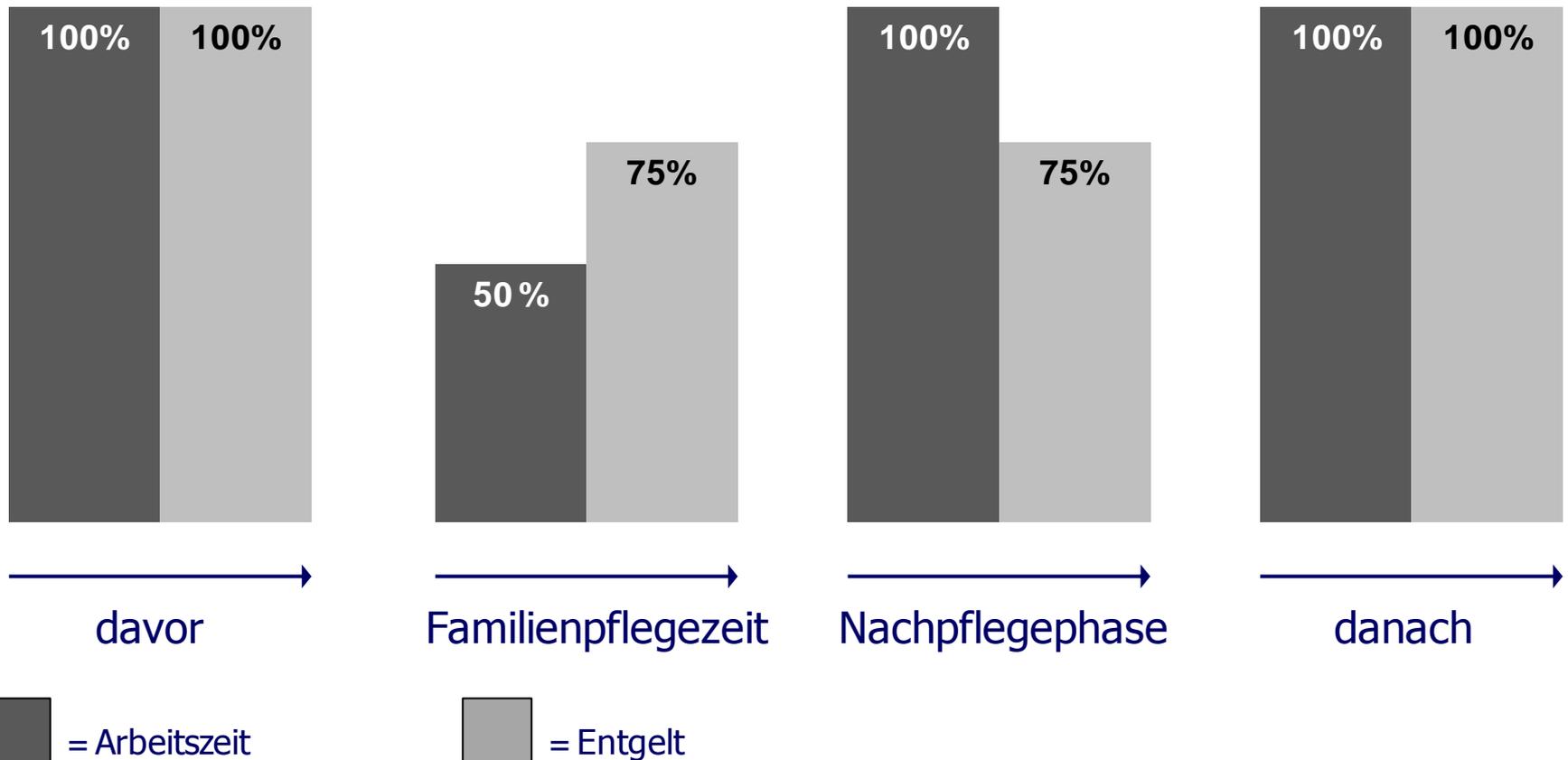
IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

(2) Nachpflegephase

- Die Nachpflegephase schließt unmittelbar an die Familienpflegezeit an.
- Sie dient dem Ausgleich der durch den Arbeitgeber während der Familienpflegezeit gezahlten Vorschussleistung (Aufstockung).
- In der Nachpflegephase kehrt der Beschäftigte in der Regel zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit zurück, bezieht aber weiterhin nur das reduzierte und aufgestockte Entgelt der Pflegephase.
- Die Nachpflegephase dauert an, bis die Vorschussleistung ausgeglichen ist. Sie entspricht daher in der Regel der Dauer der Familienpflegezeit.

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

Grafisches Beispiel: Arbeitszeitreduzierung um 50%



IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

2. Voraussetzungen der Familienpflegezeit

a) Die Familienpflegezeitvereinbarung, § 3 Abs. 1 Nr. 1 FPfZG

- kein Anspruch auf Familienpflegezeit; Voraussetzung vielmehr eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten (sog. Familienpflegezeitvereinbarung).
- Vereinbarung muss zahlreiche in § 3 Abs. 1 Nr. 1 a) bis c) gesetzlich vorgesehene Angaben enthalten, um eine staatliche Förderung zu erhalten:

Muster unter: <http://www.familien-pflege-zeit.de/servicebereich/servicebereich.html>

- #### b) Pflege eines **pflegebedürftiger nahen Angehöriger** durch **Beschäftigten** in **häuslicher Umgebung**(s. zu den Begriffen **schon oben**).

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

3. Dauer der Familienpflegezeit

- Die Familienpflegezeit ist beschränkt auf eine Dauer von maximal 24 Monaten, § 2 Abs. 1 S. 1 FPfZG.
- Vorzeitiges Ende, wenn der Pflegebedürftige verstirbt oder die wöchentliche Arbeitszeit auf unter 15 Wochenstunden sinkt (außer durch Kurzarbeit), mit Ablauf des zweiten Monats nach Eintritt des beendenden Ereignisses.

4. Umfang der Arbeitszeit:

- Individuelle Vereinbarung des Umfangs, mindestens aber 15 Wochenstunden, § 2 Abs. 2 S. 3 FPfZG.
- In der Nachpflegephase regelmäßig Rückkehr zur alten Arbeitszeit. Es ist aber auch möglich, eine höhere Arbeitszeit zu vereinbaren.

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

5. Vergütung

- Das Arbeitsentgelt während der Familienpflegezeit bestimmt sich nach zwei Schritten:
 - (1) In einem ersten Schritt reduziert sich das Arbeitsentgelt entsprechend der reduzierten Stundenzahl.
 - (2) In einem zweiten Schritt stockt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt um die Hälfte des Produkts aus monatlicher Arbeitszeitverringerung in Stunden und dem durchschnittlichen Entgelt pro Arbeitsstunde wieder auf (Aufstockung).
- Bei der Aufstockung handelt es sich um eine Vorschussleistung, die während der Nachpflegephase wieder ausgeglichen wird.

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

Formel für die Berechnung des Aufstockungsbetrages:

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

Quelle: Broschüre für Arbeitgeber des BMFSFJ

- 12 Monate entsprechen dabei 52 Wochen; ein Monat wird daher mit $52/12 = 13/3$ Wochen zu Grunde gelegt.
- Gesamteinkommen der letzten 12 Monate:
 - Maßgeblich ist das regelmäßig erzielte Entgelt.
 - Berücksichtigt werden daher regelmäßig zu zahlende Zulagen sowie Jahressonderzahlungen.
 - Unberücksichtigt bleiben Entgelte für Mehrarbeit und nicht ständig in demselben Umfang anfallende Prämien, Zulagen etc.

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

Beispiel:

Die Beschäftigte erzielte in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Familienpflegezeit ein monatliches Einkommen in Höhe von 2.800 Euro und damit ein Gesamteinkommen in Höhe von 33.600 Euro in den letzten 12 Monaten. Sie arbeitete durchgängig 40 Stunden pro Woche und damit in den letzten 12 Monaten (52 Wochen zu je 40 Stunden) 2.080 Stunden. Während der Familienpflegezeit reduziert sie die Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden und erzielt ein Arbeitseinkommen in Höhe von 1.400 Euro monatlich.

$$\text{Aufstockungsbetrag} = (40-20) \times 33.600 / 2.080 \times 13/3 \times 1/2 = 700$$

Der Aufstockungsbetrag beläuft sich auf 700 € monatlich.

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

Negatives Wertguthaben

- Zwingende Voraussetzung für die Förderfähigkeit ist, dass diese Aufstockungsbeträge aus einem negativen Wertguthaben i.S.d. § 7b SGB IV entnommen werden.
- Das FPfZG sieht vor, dass für die Familienpflegezeit ein Wertguthaben ohne Ansparphase neu vereinbart wird. Das Wertguthaben entwickelt sich dann ab Beginn der Familienpflegezeit „ins Minus“. Während der Nachpflegephase behält der Arbeitgeber zu Gunsten des Wertguthabens einen der Aufstockung entsprechenden Betrag ein. Die Nachpflegephase endet mit Ausgleich des Wertguthabens.

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

6. Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber

- Wenn die Vorgaben des FPfZG eingehalten werden, gewährt das BAfZA dem Arbeitgeber ein zinsloses Darlehen zur Refinanzierung der Vorschussleistung während der Familienpflegezeit.
- Der Antrag muss enthalten: Familienpflegezeitvereinbarung, Beleg der Entgeltdaten und Aufstockung, Nachweis der Pflegebedürftigkeit des Angehörigen, Versicherungsnachweis (Ausfallversicherung).
- Das Darlehen wird monatlich ausgezahlt und entspricht dem Aufstockungsbetrag.
- Die Förderdauer beträgt maximal 24 Monate und ist an die Voraussetzungen der Familienpflegezeit geknüpft.
- Die Rückzahlung erfolgt während der Nachpflegephase.

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

7. Mitteilungspflichten

- Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Beendigung der häuslichen Pflege unverzüglich mitzuteilen, § 5 Abs. 2 FPfZG.
- Sofern der Arbeitgeber ein Darlehen des BAFzA in Anspruch nimmt, ist er verpflichtet jede Änderung hinsichtlich der Voraussetzungen, insbesondere das vorzeitige Ende der Familienpflegezeit, dem BAFzA unverzüglich mitzuteilen, § 3 Abs. 4 FPfZG.
- Der Verstoß gegen Mitteilungspflichten ist nach § 14 FPfZG bußgeldbewährt.

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

8. Familienpflegezeitversicherung

- Der Beschäftigte ist verpflichtet, sich während der gesamten Dauer der Familienpflegezeit in einer speziellen Familienpflegezeitversicherung zu versichern, § 4 FPfZG.
- Die Familienpflegezeitversicherung sichert den Fall ab, dass der Beschäftigte wegen Todes oder Berufsunfähigkeit die ihm während der Familienpflegezeit gezahlten Gehaltsvorauszahlungen nicht zurück zahlen kann.
- Die Versicherung kann durch den Beschäftigten oder den Arbeitgeber entweder bei einer selbstgewählten Versicherung oder durch Aufnahme in die Gruppenversicherung der BAFzA abgeschlossen werden.

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

9. Sonderkündigungsschutz

- Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis während der Pflegephase und während der Nachpflegephase nicht kündigen, § 9 Abs. 2 und 3 FPfZG.
- Gilt für alle Arten der Kündigung (ordentlich, außerordentlich, Änderungskündigung).
- Im Einzelfall kann auf Antrag eine Kündigung durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde für zulässig erklärt werden.

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

10. Störfälle

a) Rückzahlungsverzug

- (1) Tod / Berufsunfähigkeit des Beschäftigten:
Familienpflegezeitversicherung tritt ein und übernimmt die Ausgleichszahlungen.
- (2) Im Übrigen: Anspruch des Arbeitgebers auf Erlass der Darlehensrückzahlung bzw. Übernahme der Raten gegen BAFzA gemäß § 8 Abs. 1 und 2 FPfZG, wenn der Ausgleich durch den Arbeitnehmer nicht erfolgen kann und eine erfolglose Mahnung mit einer Frist von zwei Wochen ausgesprochen wurde.

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

b) Kündigung

- (1) Durch Arbeitnehmer: Arbeitnehmer muss Wertguthaben in Geld ausgleichen (Ratenzahlung), § 9 Abs. 2 FPfZG.

- (2) Durch Arbeitgeber (nur mit Zustimmung der zuständigen obersten Landesbehörde): Erfolgt die Kündigung aus personen- oder betriebsbedingten Gründen erlischt der Ausgleichsanspruch gegen den Arbeitnehmer, außer es ist eine Aufrechnung gegen eigene Forderungen des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis möglich. Bei verhaltensbedingter Kündigung bleibt Ausgleichsanspruch erhalten.

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

c) Vorzeitige Rückkehr des Beschäftigten

- Vorzeitige Rückkehr des Beschäftigten im Umfang seiner ursprünglichen Arbeitszeit möglich, wenn die häusliche Pflege des nahen Angehörigen bereits vorher, z.B. wegen Todes oder anderweitiger Unterbringung, endet.
- Die Familienpflegezeitvereinbarung muss zwingend eine entsprechende Vereinbarung enthalten, § 3 Abs. 1 Nr. 1 FPfZG.
- Das Gesetz sieht für die Rückkehr keine **Übergangsfrist** vor, entsprechende **Vereinbarungen** können aber in die Familienpflegezeitvereinbarung aufgenommen werden, damit dem Arbeitgeber eine Planung möglich ist.

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

11. Sozialversicherungsrecht

- Wenn vor der FPfZ eine Sozialversicherungspflicht bestand, wird diese aufrecht erhalten, sofern das Arbeitsentgelt inkl. Wertguthaben 450€ übersteigt.
- In FPfZ und Nachpflegephase ist jeweils das reduzierte und aufgestockte Gehalt zu verbeitragen.
 - Rentenversicherung: u.U. ergänzende Rentenversicherungsbeiträge durch Pflegeversicherung des Angehörigen möglich.
 - Krankenversicherung: Entgeltreduzierung kann zu Versicherungspflicht führen, aber Befreiung möglich.
 - Arbeitslosenversicherung: FPfZ und Nachpflegephase werden bei Bemessung des Arbeitslosengeldes nicht berücksichtigt.

IV. Familienpflegezeit (FPfZG)

12. Wiederholte Familienpflegezeit:

Eine erneute Familienpflegezeit für denselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist erst nach Ablauf der Nachpflegephase möglich und bedarf einer neuen schriftlichen Vereinbarung.

13. Kombination mit Pflegezeit:

- Anspruch auf Pflegezeit kann auch im direkten Anschluss an die Familienpflegezeit, also während der Nachpflegephase, geltend gemacht werden.
- Die Ausgleichspflicht des Arbeitnehmers bleibt allerdings dennoch bestehen, § 9 Abs. 4 FPfZG. Es besteht dann ein Ausgleichsanspruch gegen den Arbeitnehmer in Geld.

V. Besonderes Befristungsrecht (PflegeZG und FPfZG)

Sachlicher Grund:

Die Vertretung eines Beschäftigten, der eine kurzzeitige Freistellung, Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nimmt, ist ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses, §§ 6 Abs. 1 PflegeZG, 9 Abs. 5 FPfZG.

Dauer der Befristung:

Die Befristung kann auch kürzer sein, als der Zeitraum der Freistellung. Der Befristungszeitraum kann auch notwendige Zeiten der Einarbeitung umfassen.

Sonderkündigungsrecht:

Der Arbeitgeber kann das befristete Arbeitsverhältnis nach § 6 Abs. 3 PflegeZG außerordentlich mit einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die (Familien)Pflegezeit vorzeitig endet. Das KSchG ist auf diese Kündigungen nicht anwendbar.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

MEYER-KÖRING

Ebba Herfs-Röttgen

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Oxfordstraße 21

53111 Bonn

Tel: 0228 / 72636-40

Fax: 0228 / 72636-940

herfs-roettgen@meyer-koering.de

www.meyer-koering.de

Informationen zu unserem kostenlosen Newsletter-Service finden Sie unter

www.meyer-koering.de/de/extra/newsletter.