

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Rechtsanwalt Eric Schulien und seine Kollegin Stefanie Appel zur „neuen“ Familienpflegezeit



Die Rechtsanwälte Eric Schulien und Stefanie Appel (beide Kanzlei Eric Schulien in Saarbrücken) sind unter anderem Experten rund um Beruf und Pflege.

Ute M. schaut gehetzt auf die Uhr im Besprechungsraum: Schon 17:30 Uhr! Zuhause wartet bereits ihr Vater mit der Pflegerin des ambulanten Pflegedienstes darauf, von ihr gebadet zu werden. Ute M.'s Vater ist seit einem Jahr pflegebedürftig.

In den letzten Monaten hat sich der Pflegeaufwand ihres Vaters vergrößert. Neben ihrem Vollzeitjob als Büroangestellte ist es Ute M. kaum noch möglich, dieser Doppelbelastung gerecht zu werden.

Wie sie aus der Presse erfahren hat, ist seit dem 1. Januar 2012 das Familienpflegezeitgesetz mit dem Ziel der verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eines Familienmitglieds in Kraft getreten. Das klingt schon mal vielversprechend, meint Ute M. Doch kommt eine solche Familienpflegezeit auch für sie in Betracht? Was bedeutet Familienpflegezeit genau und welche Voraussetzungen muss sie hierfür erfüllen?

Die Familienpflegezeit sieht vor, dass Beschäftigte – im Einvernehmen

mit ihrem Arbeitgeber – ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren können. Das Bruttogehalt wird während dieser Familienpflegezeit entsprechend der reduzierten Arbeitsstunden gekürzt. Der Arbeitgeber stockt währenddessen das Gehalt um die Hälfte der Kürzung wieder auf.

Ute M. würde bereits mit einer Halbierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit den Bedürfnissen ihres Vaters besser gerecht werden können. Dies würde bedeuten, dass sie bei 50-prozentiger Reduzierung ihrer Arbeitszeit 75 Prozent ihres Gehalts weiter erhalten würde.

Der Arbeitgeber tritt mit dem Aufstockungsbetrag in Vorleistung. Zum Ausgleich muss der Arbeitnehmer/-in nach Ablauf der Familienpflegezeit wieder in Vollzeit arbeiten, bekommt aber solange das reduzierte Gehalt weiter, bis der Gehaltsvorschuss wieder ausgeglichen ist.

Soweit die Theorie. Doch wie sieht es in der Praxis aus? Was passiert, wenn Ute M. nach der Familienpflegezeit nicht wieder in ihren Beruf zurückkehren kann?

Um dieses Ausfallrisiko des Arbeitgebers, der ja in Vorleistung tritt, zu minimieren, gibt es die sogenannte Familienpflegezeitversicherung. Diese deckt das mögliche Ausfallrisiko der Rückzahlungen ab, die durch Berufsunfähigkeit oder Tod der/des Beschäftigten eintreten kann.

Um den Arbeitsplatz der Beschäftigten während der Familienpflegezeit selbst zu sichern, genießen diese einen besonderen Kündigungsschutz.

Auch die spätere Absicherung im Alter hat der Gesetzgeber bedacht und dafür Sorge getragen, dass die Beschäftigten durch die vorübergehende Reduzierung ihrer Arbeitszeit keine Rentenansprüche verlieren, soweit der Pflegeaufwand mindestens 14 Stunden und zugleich die Erwerbstätigkeit höchstens 30 Stunden pro Woche beträgt.

Bleibt nur noch die Frage, wie Ute M. die Familienpflegezeit bei ihrem Arbeitgeber konkret durchsetzen kann. Wichtig zu beachten ist hierbei, dass kein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit besteht. Diese ist individuell zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitgeber durch schriftliche Vereinbarung festzulegen, in der alle relevanten Regelungen enthalten sein müssen. Im Zweifelsfall sollte man hier juristischen Rat einholen.