

29. Dezember 2011

Pflege und Beruf

Der Bundestag hat am 6. Dezember 2011 ein Gesetz zur Familienpflegezeit beschlossen. Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2012 in Kraft. Ziel ist eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege. Das Familienpflegezeitgesetz ergänzt das Pflegezeitgesetz von 2008. Das Pflegezeitgesetz 2008 gibt den Arbeitnehmern das Recht, dem Arbeitsplatz fern zu bleiben. Bei kurzzeitiger Arbeitszeitverhinderung für die Dauer von zehn Arbeitstagen bzw. bis zur Dauer von sechs Monaten, sofern der Betrieb mehr als 15 Beschäftigte hat. Zu den Einzelheiten siehe BR-Info 4/2008 auf der DJV-Homepage www.djv.de.

Das neue Gesetz sagt zu den Freistellungsansprüchen des Arbeitnehmers gar nichts; es ist eine rein freiwillige Angelegenheit des Arbeitgebers.

Wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber einigen wollen, legt das neue Familienpflegezeitgesetz ein paar Kautelen fest:

Der Arbeitnehmer muss mindestens im Durchschnitt eines Jahres 15 Stunden

pro Woche arbeiten und er muss einen nahen Angehörigen zu Hause pflegen, und zwar längstens für zwei Jahre.

Wird eine solche Vereinbarung getroffen, besteht am Ende der Familienpflegezeit Anspruch auf die alte Arbeitszeit.

Das Teilzeitgehalt muss auch aufgestockt werden, und zwar um die Hälfte des Monatsbetrags, der sich aus dem bisherigen Gehalt und dem neuen Teilzeitgehalt ergibt.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, in der so genannten Nachpflegephase dem Arbeitgeber den Aufstockungsbetrag zu erstatten, indem er entweder entsprechend nacharbeitet oder indem in der Nachpflegephase das Vollzeitgehalt entsprechend gekürzt wird.

Der Arbeitgeber kann für diese Zwischenfinanzierung, die er zu dadurch leisten hat, dass er den Aufstockungsbetrag zahlen muss, ein Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen. Das Darlehen wird auch dann gewährt,

wenn der Aufstockungsbetrag mehr als die Hälfte der Differenz zwischen Vollzeit- und Teilzeitgehalt ausmacht.

Ferner muss der Arbeitgeber eine Familienpflegezeitversicherung für Berufsunfähigkeit bzw. Tod des Arbeitnehmers abschließen. Das Bezugsrecht aus dieser Versicherung muss dem Arbeitgeber eingeräumt werden. Er ist allerdings nicht verpflichtet, eine solche Familienzeitversicherung abzuschließen.

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis während der Familienpflegezeit und in der so genannten Nachpflege-

phase nicht kündigen (§ 9 Abs. 3 Familienpflegezeitgesetz). Die Kündigung kann nur ausnahmsweise in besonderen Fällen für zulässig erklärt werden, und zwar durch die Oberste Landesbehörde für Arbeitsschutz. Dieses Verfahren ähnelt dem Procedere, wenn der Arbeitgeber einen Schwerbehinderten oder eine Schwangere ausnahmsweise entlassen will.

Redaktion: Gerda Theile
☎0228/2 01 72-11

Sie finden unser BR-Info auch auf der DJV-Homepage (www.djv.de)

DJV-BETRIEBSRÄTESEMINARE 2012

5. – 7. März 2012, Fulda:
Grundseminar für Betriebsräte

24. April 2012, Fulda:
Arbeitszeit in den Redaktionen

21. – 23. Mai 2012, Kassel:
Aufbaukurs Betriebsverfassungsgesetz

(Beschreibungen siehe Betriebsräte-Info Nr. 6/2011)