



Informationen zur Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetzentwurf vom 25.11.2011

1. Was muss ich als Arbeitgeber/in beachten, wenn ich die Familienpflegezeit mit einer oder einem befristet Beschäftigten oder Auszubildenden vereinbare?

Die Dauer der Familienpflegezeit ist auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses abzustimmen. So darf die Familienpflegezeit für längstens die Hälfte der noch zur Verfügung stehenden Laufzeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses/Ausbildungsverhältnisses vereinbart werden. Auf diese Weise stellen Sie sicher, dass ein Ausgleich des sich während der Familienpflegezeit negativ entwickelnden Wertguthabens der/des Beschäftigten oder auch Auszubildenden im Anschluss an die Familienpflegezeit im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses noch möglich ist.

Bei Auszubildenden ist zudem darauf zu achten, dass das Ausbildungsziel trotz reduzierter Arbeitszeit erreicht werden kann.

2. Wie ermittle ich den monatlichen Aufstockungsbetrag?

Hierzu benötigen Sie folgende Angaben:

- Wochenstunden der/des Beschäftigten vor Pflegezeit **oder** vor Beginn der Pflegezeit als wöchentliche Arbeitszeit festgelegte höhere Wochenarbeitszeit
- Wochenstunden während der Pflegezeit der/des Beschäftigten
- (Brutto-)Gesamteinkommen der letzten 12 Monate der/des Beschäftigten
- Gesamtarbeitsstunden der letzten 12 Monate der/des Beschäftigten

Dabei setzt sich das Gesamteinkommen zusammen aus

- dem regelmäßigen Arbeitsentgelt,
- Zulagen, die zum regelmäßigen Einkommen gehören (Schmutzzulagen, Leistungs- und Erschwerniszulagen, Zulagen für Rufbereitschaft) sowie
- allen vertraglich vereinbarten Einmalzahlungen (beispielsweise Weihnachts- und Urlaubsgeld oder Bonus).

Der monatliche Aufstockungsbetrag ist die Hälfte dessen, was an monatlichem Arbeitsentgelt durch die Familienpflegezeit wegfällt.

Sie errechnen ihn, indem Sie zunächst die Höhe der wöchentlichen Arbeitszeitverringerung während der Familienpflegezeit in Stunden [a) – b)] mit dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn der letzten zwölf Monate [c) : d)] multiplizieren („malnehmen“).

Den durchschnittlichen Bruttostundenlohn ermitteln Sie, indem Sie das Bruttogesamteinkommen der letzten 12 Monate durch die Gesamtarbeitsstunden der letzten 12 Monate teilen.

Als Zwischenergebnis erhalten Sie dann die wöchentliche Einkommensverringerung durch die Familienpflegezeit.

Da der Aufstockungsbetrag monatlich gezahlt wird, müssen Sie das Zwischenergebnis auf einen Monat hochrechnen.

Der durchschnittliche Monat besitzt $52/12 = 13/3$ Wochen. Multiplizieren Sie daher das Zwischenergebnis mit diesem Wert. Als Ergebnis erhalten Sie jetzt die monatliche Einkommensverringerung. Die Hälfte hiervon ist der Aufstockungsbetrag.

3. Gibt es Ausnahmen von meinem Recht als Arbeitgeber, in der Nachpflegephase monatlich einen Betrag in Höhe des zuvor gezahlten monatlichen Aufstockungsbetrages einzubehalten?

Ihr Anspruch auf ein monatliches Einbehalten von Arbeitsentgelt in Höhe der zuvor monatlich gewährten Aufstockung vermindert sich nur im Falle von Kurzarbeit und zwar um den Anteil, um den die Arbeitszeit durch die Kurzarbeit vermindert ist. Die Nachpflegephase verlängert sich dann entsprechend.

Bezieht die/der Beschäftigte während der Nachpflegephase Kranken- oder Kurzarbeitergeld, kann das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) auf Ihren Antrag die Darlehensrückzahlung für diese Zeiten ganz oder teilweise stunden.

4. Habe ich als Arbeitgeber bei einem vorzeitigen Ende des Beschäftigungsverhältnisses Ausgleichsansprüche?

Endet das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig, können Sie von der/dem Beschäftigten einen Ausgleich in Geld dann verlangen, wenn

- eine Befriedigung der Forderung durch eine Familienpflegezeitversicherung nicht und
- ein Ausgleich des Wertguthabens weder durch Einbehalten von Arbeitsentgelt
- noch durch Übertragen des Wertguthabens auf andere Arbeitgeber möglich ist.

5. Was passiert, wenn die/der Beschäftigte meinen Ausgleichsanspruch nicht erfüllt?

- Kommt die/der Beschäftigte trotz einer Mahnung Ihrerseits mit Fristsetzung von zwei Wochen ihrer/seiner Zahlungsverpflichtung nicht nach, haben Sie gegenüber dem BAFzA Anspruch auf Erlass der Darlehensrückzahlung.
- Zahlt die/der Beschäftigte tatsächlich erhaltene monatliche Aufstockungsbeträge zum Gehalt nicht zurück, für die Sie kein zinsloses Darlehen beantragt haben, obwohl die Voraussetzungen für die Bewilligung eines solchen Darlehens vorliegen, haben Sie gegenüber dem BAFzA Anspruch auf Zahlung der von der/dem Beschäftigten zurück zu erstattenden Teilzahlungen. Auch in diesem Fall müssen Sie eine erfolglose Mahnung der/des Beschäftigten nachweisen.

6. Muss ich für meine/n Beschäftigte/n eine Familienpflegezeitversicherung abschließen?

Nein. Ein Rechtsanspruch der/des Beschäftigten besteht **nicht**.

Neben der Möglichkeit, sich selbst für den Fall von Berufsunfähigkeit und Tod zu versichern, können aber auch Sie als Arbeitgeber eine entsprechende Versicherung für Ihre/n Beschäftigte/n abschließen.

Als dritte Variante ist die Aufnahme der/des Beschäftigten in eine vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben abgeschlossene Gruppenversicherung möglich. Einen entsprechenden Aufnahmeantrag der/des Beschäftigten legen Sie Ihrem Antrag auf Bewilligung eines zinslosen Darlehens bei.

7. Was geschieht, wenn die/der Beschäftigte mit den Prämienzahlungen für die Familienpflegezeitversicherung in Verzug gerät?

In diesem Fall übernimmt das Bundesamt die Prämienzahlung an den Versicherungsgeber. Ihr Förderanspruch verringert sich in Höhe des Zahlungsverzugs.

Sie haben daher die Möglichkeit, sich bereits innerhalb der Familienpflegezeitvereinbarung vorzubehalten, bei Zahlungsverzug der/des Beschäftigten den Aufstockungsbetrag in Höhe einer rückständigen Prämienzahlung zu kürzen.