

Evangelische Landeskirche in Baden

Evangelischer Oberkirchenrat

Evangelischer Oberkirchenrat · Postfach 2269 · 76010 Karlsruhe

Evangelischer Oberkirchenrat
Recht und Rechnungsprüfung

I. An die personalverwaltenden Stellen der Evangelischen Landeskirche in Baden

Personalrecht

Blumenstraße 1-7
76133 Karlsruhe

Telefon 0721 9175-607
Telefax 0721 9175-25-607

AZ: 21/513

Sachbearbeitung:
Siegfried Roth

siegfried.roth@ekiba.de

18. November 2013

Rundschreiben 3/2013

(Dieses Rundschreiben ist im Intranet der Evangelischen Landeskirche in Baden unter „Portal/Infos und Produkte/Gesamtansicht/Arbeitsrecht Rundschreiben“ abrufbar.)

Hinweise zur Familienpflegezeit Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

in obiger Sache geben wir folgende Hinweise:

1	Vorbemerkung	2
2	Besteht ein durchsetzbarer Anspruch auf eine Familienpflegezeit?	2
3	Wer kann eine Familienpflegezeit beantragen?.....	3
4	Was ist bei Auszubildenden und befristet beschäftigte Mitarbeitende zu beachten?.....	3
5	Inhalt einer Pflegezeitvereinbarung	3
6	Welche Voraussetzungen muss der Mitarbeitende erfüllen?	4
7	Wie verhält es sich mit der Aufstockung des Arbeitsentgeltes während der Familienpflegezeit?	5

Dienstliche Briefe bitten wir nicht mit persönlichen Anschriften zu versehen, sondern an den Evangelischen Oberkirchenrat zu richten.

Bankverbindung: Kto-Nr. 500003 BLZ 520 604 10 (Ev. Kreditgenossenschaft e.G. Kassel) Empfänger: Evangelische Landeskirchenkasse Karlsruhe

Internationaler Zahlungsverkehr: IBAN DE29 5206 0410 0000 5000 03 BIC GENODEF1EK1

Text erstellt von 6 Hg, Dateiname D:\Downloads\2013-03-Familienpflegezeitgesetz.doc

1 Vorbemerkung

Das Familienpflegezeitgesetz ist am 1. Januar 2012 in Kraft getreten. Ziel dieses Gesetzes ist, die Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege eines Familienmitgliedes zu verbessern. Das Gesetz findet für Beamtinnen und Beamte keine Anwendung.

Durch das Gesetz wird die Möglichkeit geschaffen, dass Mitarbeitende mit ihrem Arbeitgeber eine Familienpflegezeit vereinbaren können. Zu verweisen ist auf das Rundschreiben D 5- 220 223- 6/1 vom 26. April 2012 vom Bundesministerium des Innern (BMI).

2 Besteht ein durchsetzbarer Anspruch auf eine Familienpflegezeit?

Es besteht kein Rechtsanspruch des Mitarbeitenden auf die Gewährung einer Familienzeit, vielmehr bedarf es einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem betreffenden Mitarbeitenden. Die Vereinbarung ist dabei an keine Frist gebunden.

Über die Zustimmung zu einer solchen Vereinbarung entscheidet der Arbeitgeber nach billigem Ermessen. Bei seiner Entscheidung muss der Arbeitgeber § 11 Abs.1 TVöD beachten. Danach dürfen keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belange der Reduzierung der Arbeitszeit entgegenstehen.

Eine sachliche Rechtfertigung der Ablehnung eines solchen Antrags kommt insbesondere in Betracht bei:

- Mitarbeitenden während der Probezeit nach § 2 Abs. 4 TVöD, da durch den besonderen Kündigungsschutz während der Familienpflegezeit der Arbeitgeber den Mitarbeitenden unangemessen lange beschäftigen müsste und der Charakter der Probezeit damit verloren ginge.
- Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufes oder der Sicherheit durch die Arbeitszeitverkürzung, weil z. B. keine Stellennachbesetzung für frei werdenden Stellenanteil möglich ist.
- Unverhältnismäßig hohem bürokratischer Aufwand, wenn z. B. die Arbeitszeitverringering nur wenige Stunden betragen soll.

3 Wer kann eine Familienpflegezeit beantragen?

Grundsätzlich können alle Mitarbeitenden eine Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, unabhängig ob sie voll- oder teilzeitbeschäftigt werden. Auch in der Ausbildung oder in zeitlich befristeten Verhältnissen kann eine Familienpflegezeit vereinbart werden.

4 Was ist bei Auszubildenden und befristet beschäftigte Mitarbeitende zu beachten?

Im Rahmen dieser Beschäftigungsformen ist insbesondere darauf zu achten, dass eine Familienpflegezeit für maximal die Hälfte der verbleibenden Beschäftigungszeit vereinbart wird. Anderenfalls ist ein Ausgleich des „negativen Wertguthabens“ während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses nicht möglich.

Bei Auszubildenden ist bei der Vereinbarung einer Familienpflegezeit darauf zu achten, dass die Reduzierung der Arbeitszeit nicht das Erreichen des Ausbildungsziels gefährdet.

5 Inhalt einer Pflegezeitvereinbarung

Die Pflegezeitvereinbarung muss schriftlich sein und folgender Inhalt ist gesetzlich vorgeschrieben (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 b FPfZG):

- Name, Geburtsdatum, Anschrift und Angehörigenstatus der gepflegten Person,
- Umfang der Arbeitszeit vor Beginn und während der Familienpflegezeit,
- Dauer der Familienpflegezeit,
- Vereinbarung über die wöchentliche Arbeitszeit nach der Rückkehr aus der Familienpflegezeit,
- Höhe der Aufstockung des monatlichen Arbeitsentgeltes,
- Regelung über den Ausgleich des Wert- oder Arbeitszeitguthabens in der Nachpflegephase,
- Regelung bei vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses,
- Nachweis der Versicherung,
- Verpflichtung, den Arbeitgeber bei vorheriger Beendigung der häuslichen Pflege des pflegebedürftigen Angehörigen über diese unverzüglich zu unterrichten und
- Ende der Familienpflegezeit.

6 Welche Voraussetzungen muss der Mitarbeitende erfüllen?

Primär muss eine Pflegesituation eines nahen Angehörigen vorliegen. Eine Pflegesituation liegt vor, wenn die betreffende Person die Voraussetzungen nach §§ 14, 15 SGB XI erfüllt oder voraussichtlich erfüllen wird und damit mindestens die Pflegestufe 1 erreicht. Zudem muss es sich um einen/eine nahen/nahe Angehörigen oder Angehörige des Mitarbeitenden handeln. Als naher Angehörige im Sinne des FPfZG gelten: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartnerin bzw. Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Vorausgesetzt wird auch die Pflege in der häuslichen Umgebung, dies bedeutet, es muss sich um eine häusliche ambulante Pflege handeln, wobei eine ergänzende Inanspruchnahme eines Pflegedienstes unschädlich ist. Die Pflege muss allerdings durch den in der Familienzeit befindlichen Mitarbeitenden erfolgen.

Der oder die Mitarbeitende, welche/welcher eine Familienpflegezeit mit dem Arbeitgeber vereinbaren möchte, muss zunächst die Vereinbarung mit dem oben genannten Inhalt mit dem Arbeitgeber abschließen.

Darüber hinaus muss der Mitarbeitende der zuständigen Personalstelle einen Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen erbringen. Dieser Nachweis ist durch die Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung zu erbringen, auch bei in einer privaten Pflegeversicherung versicherter Pflegeversicherter muss ein entsprechender Nachweis erbracht werden.

Zudem muss der Mitarbeitende einen Nachweis erbringen, dass eine Familienpflegezeitversicherung abgeschlossen wurde. Hierbei besteht für die Mitarbeitenden die Möglichkeit einen Antrag zu stellen auf Aufnahme in die vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben abgeschlossene Gruppenversicherung.

Eine vorzeitige Beendigung der Pflegesituation ist von dem Mitarbeitenden dem Arbeitgeber umgehend mitzuteilen.

7 Wie verhält es sich mit der Aufstockung des Arbeitsentgeltes während der Familienpflegezeit?

Während einer Familienpflegezeit ist das Arbeitsentgelt des Mitarbeitenden durch den Arbeitgeber aufzustocken.

Die Aufstockung berechnet sich aus der Hälfte des Produkts aus der monatlichen Arbeitszeitverringerung in Stunden und dem durchschnittlichen Entgelt pro Arbeitsstunde ($\frac{\text{Arbeitszeitverringerung(Std)} * \text{durchschnittlichesArbeitsstundenentgelt}}{2}$).

Für den Arbeitgeber ist zu beachten, dass die Aufstockung des Arbeitsentgeltes im Ergebnis ein Gehaltsvorschuss ist, mit welchem der Arbeitgeber in Vorleistung tritt. Nach der Beendigung der aktiven Familienpflegezeit gleicht der Mitarbeitende diesen Vorschuss wieder aus und befindet sich damit dann in der Nachpflegephase. Der Ausgleich dieses negativen Wertguthabens vollzieht sich in der Praxis durch einen Einbehalt des Anteils Arbeitsentgeltes, welcher zuvor als Aufstockungsbetrag ausbezahlt wurde, durch den Arbeitgeber bis das Wertguthaben wieder ausgeglichen ist und damit auch die Nachpflegephase beendet ist.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, zur Finanzierung der Aufstockung ein zinslos zu gewährendes Bundesdarlehen in Anspruch zu nehmen.

Um die Einkommenseinbußen, die mit der Arbeitszeitverringerung zwangsläufig eintreten, abzumildern, werden in der Pflegephase Wertguthaben zur Entgeltaufstockung genutzt, welche in Entgelt zu führen sind. Dieses Wertguthaben wird nicht nur mit dem Aufstockungsbetrag belastet, sondern auch mit dem hierauf entfallenden Betrag am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (auch im Sinne von § 7 d SGB IV).

Gab es keine Möglichkeit des Mitarbeitenden, ein Wertguthaben anzusparen bevor die Familienpflegezeit genommen wird, so entwickelt sich das Wertguthaben zunächst negativ, da der Aufstockungsbetrag zu Lasten dieses noch nicht aufgebauten Guthabens geht. Bei dieser Alternative spricht man von einem neuen für die geförderte Familienpflegezeit vereinbarten Wertguthaben ohne vorherige Ansparphase.

Das negative Guthaben wird dann, wie oben dargestellt, in der Nachpflegephase durch den Mitarbeitenden wieder ausgeglichen.

Die weitere Alternative ist, dass bereits in einer Vorpflegephase ein positives Wertguthaben aufgebaut wurde, im Sinne von § 7b SGB IV. Von diesem wird dann in der aktiven Phase der Arbeitszeitverringerung der Aufstockungsbetrag abgezogen. Zu beachten ist, dass man erst von einer Familienpflegezeit sprechen kann, wenn sich das Wertguthaben „ins Minus“ entwickelt, so dass dieses in der Nachpflegephase ausgeglichen werden muss. Die Maximalzeit von 24 Monaten beginnt erst mit der Entwicklung des Guthabens „ins Minus“ zu laufen.

Die Berechnung der monatlichen Arbeitszeitverringerung berechnet sich anhand der Differenz zwischen der arbeitsvertraglich geregelten monatlichen Arbeitszeit und der arbeitsvertraglichen monatlichen Arbeitszeit während der Familienpflegephase.

Das durchschnittliche Arbeitsentgelt pro Arbeitsstunde berechnet sich anhand des Verhältnisses des regelmäßigen Gesamteinkommens (ohne Sachbezüge) der letzten zwölf Kalendermonate vor dem Beginn der Familienpflegezeit zu der arbeitsvertraglich vereinbarten Gesamtstundenzahl. Bei einem Mitarbeitenden, welcher weniger als zwölf Monate beschäftigt ist, verkürzt sich die Berechnungszeitgrundlage entsprechend. Auch Einmalzahlungen und laufende Entgeltbestandteile gehören zur Berechnungsgrundlage, da auf das regelmäßige Gesamteinkommen und nicht auf das monatliche Entgelt abgestellt wird.

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Siegfried Roth