



Bayerisches Staatsministerium der Finanzen · Postfach 22 00 03 · 80535 München

Bayer. Staatskanzlei

Bayer. Staatsministerium des Innern

Oberste Baubehörde im Bayer. Staatsministerium des Innern

Bayer. Staatsministerium der Justiz und für Verbraucherschutz

Bayer. Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Bayer. Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr
und Technologie

Bayer. Staatsministerium für Umwelt und Gesundheit

Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Bayer. Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

nachrichtlich:

Bayer. Oberster Rechnungshof

Bayer. Landtag, Landtagsamt

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Bitte bei Antwort angeben
Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
25 – P 2500 – 012 – 1037/12

München, 27. Januar 2012

Durchwahl: 089 2306-2581

Telefax: 089 2306-2817

Name: Frau Ewinger

Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 1. Januar 2012 ist als Artikel 1 des Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pfl-

ge und Beruf vom 6. Dezember 2011 (BGBl I S. 2564) das Familienpflegezeitgesetz in Kraft getreten. Das Familienpflegezeitgesetz fördert flexible Arbeitszeitmodelle, die eine gleichzeitige Ausübung von Erwerbstätigkeit und Pflege ermöglichen.

Ziel des Gesetzes ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern (§ 1 FPfZG) und dadurch pflegebedingte Erwerbsunterbrechungen zu vermeiden. Die zu diesem Zweck eingeführte Familienpflegezeit ist die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit bis zu einem Mindestumfang von 15 Stunden für die Dauer von höchstens 24 Monaten zur häuslichen Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber (s. hierzu Begriffsbestimmung in § 2 FPfZG in Verbindung mit § 7 PflegeZG). Arbeitszeitmodelle mit unregelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit stehen der für die Familienpflegezeit vorausgesetzten Mindestarbeitszeit nicht entgegen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreitet.

Um die Einkommenseinbußen abzumildern, die mit der Reduzierung der Stundenzahl infolge der zeiträtierlichen Berechnung des Entgelts (vgl. § 24 Abs. 2 TV-L) verbunden sind, werden in der **(Teilzeit-) Pflegephase** Wertguthaben zur Entgeltaufstockung genutzt. Während der Familienpflegezeit erfolgt die Aufstockung des monatlichen Entgelts um die Hälfte des Produkts aus monatlicher Arbeitszeitverringerung in Stunden und dem durchschnittlichen Entgelt pro Stunde (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b FPfZG).

Da die Entgeltaufstockung mit Beginn der Pflegephase aus einem finanziell noch nicht aufgebauten Wertguthaben geleistet wird, was rechtlich zulässig ist (§ 7b SGB IV) entwickelt sich das Wertguthaben zunächst „ins Minus“. Es handelt sich dabei um ein neu für die Familienpflegezeit vereinbartes Wertguthaben ohne vorherige Ansparphase. Das negative Wertguthaben muss dann unmittelbar im Anschluss an die (Teilzeit-)Pflegephase ausgeglichen werden. In dieser so genannten **Nachpflegephase** (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c FPfZG) wird trotz Wiederaufnahme des bisherigen Beschäfti-

gungsumfangs vor Beginn der (Teilzeit-) Pflegephase weiterhin nur ein im Umfang der Entgeltaufstockung reduziertes Entgelt gewährt. Bis zum Ausgleich des Wertguthabens wird bei jeder Entgeltabrechnung derjenige Betrag einbehalten, um den das Arbeitsentgelt in dem entsprechenden Zeitraum während der vorangegangenen (Teilzeit-) Pflegephase aufgestockt wurde.

Auf die Verwendung von Wertguthaben, die im Vorfeld der (Teilzeit-) Pflegephase im Rahmen eines sonstigen flexiblen Arbeitszeitmodells erarbeitet wurden, also nach einer vorherigen Ansparphase, ist möglich (ähnlich wie bei Altersteilzeit im Blockmodell). Eine Familienpflegezeit im Sinn des § 2 FPfZG, die den Ausgleich des Wertguthabens in der Nachpflegephase voraussetzt, liegt bei dieser Fallgestaltung nur insoweit vor, als das angesparte Wertguthaben nicht zur Deckung der Entgeltaufstockung ausreicht.

Die Verwendung von Wertguthaben zur Aufstockung des Entgelts in der (Teilzeit-) Pflegephase sorgt damit im Ergebnis für eine gleichmäßige Verteilung des Entgelts über alle Phasen der Familienpflegezeit.

Zur Durchführung des Familienpflegezeitgesetzes wird zunächst auf Folgendes hingewiesen:

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer **können** nach Erbringen entsprechender Nachweise über die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 3 FPfZG) einzelvertraglich im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten schriftlich eine Familienpflegezeit vereinbaren. Ein **Rechtsanspruch** hierauf besteht jedoch **nicht**. Zum **Mindestumfang der schriftlichen Vereinbarung** wird auf § 3 Abs. 1 Nr. 1 FPfZG verwiesen.
2. Der Arbeitgeber geht bei Vereinbarung von Familienpflegezeit ohne vorherige Ansparphase finanziell für bis zu zwei Jahre in Vorleistung. Das Gesetz sieht in diesem Zusammenhang folgende Schutzmaßnahmen vor:

- Um eine finanzielle Belastung der Arbeitgeber durch die Entgeltaufstockung auszuschließen, besteht die Möglichkeit einer Refinanzierung durch ein **zinsloses Darlehen des Bundes**, das beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben aufgenommen werden kann (§ 3 FPfZG). Soweit in Bayern von der Familienpflegezeit Gebrauch gemacht wird, wird aus verwaltungsökonomischen Gründen bis auf Weiteres auf die Inanspruchnahme dieses Darlehens verzichtet.
 - Um das Risiko der Unmöglichkeit eines späteren Ausgleichs des negativen Wertguthabens aufgrund Tod sowie Berufsunfähigkeit abzudecken, müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Beginn der Familienpflegezeit eine diese Ausfallrisiken abdeckende **Familienpflegezeitversicherung** abschließen und deren Abschluss nachweisen (§ 4 FPfZG). Ausfallrisiken, die nicht durch die Familienpflegezeitversicherung abgedeckt sind, verbleiben beim Arbeitgeber.
3. Während der Familienpflegezeit und in der Nachpflegephase besteht in der Regel für Beschäftigte **Kündigungsschutz (§ 9 Abs. 3 FPfZG)**.
 4. Hinsichtlich der haushaltsrechtlichen bzw. stellentechnischen Behandlung wird auf Art. 49 Abs. 2 BayHO hingewiesen; der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin belegt während der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase einen Stellenbruchteil der dem jeweils tatsächlich gezahlten Entgelt (inkl. der Aufstockung) entspricht. Art. 6d Abs. 7 Haushaltsgesetz 2011/2012 ist **nicht** anwendbar.

Das Staatsministerium der Finanzen wird in Kürze weitere Hinweise und auch einen Mustervertrag übersenden.

Es bestehen keine Bedenken, wenn im Einzelfall, soweit dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, vom Pflegezeitgesetz Gebrauch gemacht wird. Es wird jedoch gebeten, die Entscheidung über bereits vor-

liegende Anträge bis zum Vorliegen weiterer Hinweise durch das Staatsministerium der Finanzen zurückzustellen. In dieser Zeit dürften sich Lösungen durch andere Freistellungsmöglichkeiten (Teilzeitbeschäftigung, Sonderurlaub, Pflegezeitgesetz) finden lassen.

Mit freundlichen Grüßen

Wilhelm Hüllmantel

Ministerialdirigent