

Das Familienpflegezeitgesetz tritt am 01. Januar 2012 in Kraft

Knapp 1,7 Millionen pflegebedürftige Menschen werden Zuhause von Angehörigen und Pflegediensten versorgt. Für die Angehörigen bedeutet dies oft einen Spagat zwischen Beruf und Pflege, ganz zu schweigen von allen anderen Verpflichtungen, die dabei häufig zu kurz kommen. Um diesen Spagat zu erleichtern und Beruf und Pflege besser vereinbaren zu können, tritt im Januar nächsten Jahres das Familienpflegezeitgesetz in Kraft.

Auf Basis dieses Gesetzes haben Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit ihre Arbeitszeit für maximal 24 Monate auf die Hälfte, höchstens aber auf 15 Stunden, zu reduzieren. Demzufolge könnte beispielhaft ein/e Arbeitnehmer/in für maximal zwei Jahre auf 50% der Arbeitszeit arbeiten und erhält dafür 75% des regulären Lohnes. Nach den zwei Jahren arbeitet der/die Arbeitnehmer/in wieder nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen in Vollzeit und erhält aber nur 75% ihres/seines Lohnes bis das Zeitkonto ausgeglichen ist. Dieses Modell soll verhindern, dass pflegende Angehörige durch die Pflege große finanzielle Einbußen zu tragen haben oder gar um Ihren Arbeitsplatz fürchten müssen.

Die Familienpflegezeit kann Jede/r in Anspruch nehmen, die/der eine/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n in der häuslichen Umgebung pflegt. Dazu muss ein Familienpflegezeitvertrag zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in geschlossen werden, der die genauen Arbeitszeiten und Entlohnungen regelt.

Achtung: Die/der Arbeitgeber/in ist nicht verpflichtet die Familienpflegezeit zu gewähren, dies ist freiwillig.

Während der Familienpflegezeit werden die Beiträge des/der Arbeitnehmer/in zur Rentenversicherung auf Basis des reduzierten Entgeltes weiter von der Arbeitgeberin oder dem Arbeiter gezahlt. Die Pflegeversicherung zahlt der Rentenversicherung außerdem Beiträge für die geleistete Pflege, abhängig der Pflegestufe. Die Rentenansprüche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bleiben auf diese Weise etwa auf dem Niveau einer Vollzeitbeschäftigung.

Um auf der anderen Seite aber auch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber vor finanziellen Risiken zu schützen z.B., wenn der/die Arbeitnehmer/in arbeitsunfähig wird, ist der/die Arbeitnehmer/in **verpflichtet** vor Beginn der Familienpflegezeit eine Familienpflegezeitversicherung abzuschließen.