

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf⁽¹⁾

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, Pflegezeit, Familienpflegezeit

Das ist neu seit dem 1.1.2015 – ein Überblick⁽²⁾:

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:

Seit 2008 haben Beschäftigte Anspruch auf eine Auszeit von maximal 10 Arbeitstagen, um die häusliche Pflege eines nahen Angehörigen⁽³⁾ zu organisieren. Neu seit 1.1.2015: Beschäftigte können für bis zu 10 Arbeitstage Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung in Anspruch nehmen.

Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz:

Ebenfalls seit 2008 haben Beschäftigte das Recht, für maximal 6 Monate eine vollständige oder teilweise Auszeit von der Arbeit zu nehmen, wenn sie einen nahen Angehörigen zu Hause pflegen. Neu seit 1.1.2015:

- Bei minderjährigen nahen Angehörigen gilt der Anspruch nicht nur für die Pflege zu Hause, sondern auch für die Betreuung in einer Einrichtung, z.B. wenn ein pflegebedürftiges Kind in einer Klinik betreut wird.
- Beschäftigte können sich auch vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen, um einen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase zu begleiten. Abweichend von der Pflegezeit beträgt die Höchstdauer dieser Freistellung 3 Monate!
- Beschäftigte können für die Zeit der Freistellung ein zinsloses Darlehen in Anspruch nehmen. Damit können Einkommenseinbußen während dieser Zeit zumindest teilweise ausgeglichen werden.

Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz:

Im Rahmen der Familienpflegezeit ist es seit 2012 möglich, sich für die Dauer von bis zu 24 Monaten teilweise von der Arbeit freistellen zu lassen, um einen nahen Angehörigen zu Hause zu pflegen. Auf diese Form der Freistellung hatten Beschäftigte bisher keinen verbindlichen Anspruch und waren auf das Entgegenkommen ihres Arbeitgebers angewiesen. Neu seit 1.1.2015:

- Beschäftigte haben jetzt einen Rechtsanspruch auf teilweise Freistellung für maximal 24 Monate. Voraussetzung ist, dass sie mindestens 15 Wochenstunden beschäftigt sind. Eine vollständige Freistellung, wie bei der Pflegezeit, ist im Rahmen des Familienpflegezeitgesetzes nicht vorgesehen.
- Ähnlich wie bei der Pflegezeit umfasst der Anspruch bei minderjährigen Angehörigen nicht nur die Pflege zu Hause, sondern auch die Betreuung in einer Einrichtung.
- Auch für die Dauer der Familienpflegezeit kann ein zinsloses Darlehen in Anspruch genommen werden.

Kombination von Pflegezeit und Familienpflegezeit:

Pflegezeit und Familienpflegezeit können miteinander kombiniert werden, sie müssen aber nahtlos aneinander anschließen. Die Gesamtdauer beträgt maximal 24 Monate. Alle in Anspruch genommenen Auszeiten werden auf diese Höchstdauer angerechnet. Abhängig von der Art und Länge der Auszeit müssen beim Übergang der Freistellungen unterschiedliche Ankündigungsfristen beachtet werden.

Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber sind abweichende Vereinbarungen möglich:

Mit den Neuerungen haben Beschäftigte jetzt die Möglichkeit, flexibler auf eine plötzliche oder länger andauernde Pflegesituation in der Familie zu reagieren und finanzielle Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Pflege ist aber nicht planbar und der Verlauf nur schwer vorhersehbar. Daher wird wahrscheinlich die größte Herausforderung darin bestehen, dass sich Beschäftigte im Voraus auf die Dauer und einen bestimmten Arbeitsumfang während der Freistellung festlegen müssen. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann die Auszeit bei Bedarf bis zur Höchstdauer verlängert oder auch verkürzt werden.

Weitergehende Informationen zu den Gesetzen, zum Darlehensantrag und Pflegeunterstützungsgeld

stehen zum Download bereit unter: <http://www.wege-zur-pflege.de/neu-seit-112015/service.html>

Zum besseren Verständnis der vielfältigen Regelungen werden die Freistellungsmöglichkeiten nachfolgend im Einzelnen erläutert. Um die Lesbarkeit zu vereinfachen wurde im Text die männliche Form gewählt.

1 Grundlage: Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf: Artikel 1 – Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPFZG), Artikel 2 – Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG)

2 Diese Übersicht ist keine Rechtsberatung im rechtlichen Sinn. Es handelt sich um eine Handreichung mit der sich Beschäftigte in verständlicher Form über die gesetzlichen Grundlagen informieren können. Inhalte und Schlussfolgerungen wurden nach bestem Wissen und Gewissen recherchiert, müssen aber in Ihrem konkreten Fall nicht zutreffen. Sollten Sie konkrete Rechtsberatung benötigen, wenden Sie sich bitte an einen Anwalt Ihres Vertrauens.

3 Zu den „nahen Angehörigen“ im Sinne des Gesetzes zählen: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder sowie Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten/Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Die Freistellungsmöglichkeiten im Einzelnen

1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung und Pflegeunterstützungsgeld

Tritt bei einem nahen Angehörigen eine akute Pflegesituation ein, dann haben Beschäftigte das Recht, sich bis zu 10 Arbeitstage freistellen zu lassen, um die Pflege zu organisieren oder die pflegerische Versorgung während dieser Zeit sicherzustellen. Haben sie für diesen Zeitraum keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung, dann können sie Pflegeunterstützungsgeld beantragen.

Anspruch	Vollständige Freistellung von der Arbeit zur Organisation bzw. Sicherstellung der Pflege
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none">• Akute Pflegesituation eines nahen Angehörigen.• Voraussichtliche Pflegebedürftigkeit• Der Anspruch gilt gegenüber allen Arbeitgebern, unabhängig von der Größe des Unternehmens.
Dauer der Freistellung	Bis zu 10 Arbeitstage
Leistung / Höhe	Pflegeunterstützungsgeld: <ul style="list-style-type: none">• Auf Antrag zahlt die Pflegekasse des pflegebedürftigen nahen Angehörigen Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung.• Die Höhe orientiert sich am Kinderkrankengeld.
Was ist zu tun?	<ul style="list-style-type: none">• Es gibt keine Ankündigungsfrist. Jedoch muss der Arbeitgeber unverzüglich über die Arbeitsverhinderung und die voraussichtliche Dauer informiert werden.• Falls kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht, unverzüglich einen Antrag auf Pflegeunterstützungsgeld bei der Pflegekasse des pflegebedürftigen nahen Angehörigen stellen.• Eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, wobei der Nachweis über eine voraussichtliche Pflegebedürftigkeit ausreicht.
Was ist zu beachten?	<ul style="list-style-type: none">• Es besteht kein Anspruch, wenn ein naher Angehöriger lediglich erkrankt ist.• Der Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung gilt für jeden Beschäftigten. So können auch mehrere Verwandte, z.B. Geschwister, für denselben nahen Angehörigen kurzfristig der Arbeit fernbleiben. Das ist gleichzeitig oder auch nacheinander möglich. Jede/r kann sich allerdings nur einmal bis zu zehn Arbeitstage für denselben nahen Angehörigen freistellen lassen. Die Freistellung muss jedoch nicht am Stück genommen werden.• Der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld ist für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen auf insgesamt zehn Arbeitstage begrenzt. Nehmen mehrere Verwandte für denselben nahen Angehörigen eine kurzzeitige Auszeit und beträgt diese Auszeit zusammen mehr als zehn Arbeitstage, dann müssen sie das Pflegeunterstützungsgeld ggf. untereinander aufteilen.• Kündigungsschutz: Ab Kündigung bis zum Ende der Freistellung.

2. Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz

Beschäftigte haben das Recht, bis zu 6 Monate ganz oder teilweise aus dem Beruf auszusteigen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Neu ist, dass sie für diese Zeit ein zinsloses Darlehen in Anspruch nehmen können, um Einkommensverluste zumindest teilweise abzufedern.

Anspruch	<p>Vollständige oder teilweise Freistellung, wenn ein pflegebedürftiger naher Angehöriger</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu Hause gepflegt wird oder • ein minderjähriger Angehöriger außerhalb der häuslichen Umgebung betreut werden muss. Ein Wechsel zwischen der Pflege zu Hause und der Betreuung in einer Einrichtung (z.B. Betreuung eines pflegebedürftigen Kindes in einer Klinik) ist im Rahmen der angekündigten Freistellung jederzeit möglich; • in der letzten Lebensphase begleitet wird. Die Begleitung muss nicht in häuslicher Umgebung erfolgen, sondern kann z.B. auch in einem Hospiz stattfinden. Die Freistellung ist auf maximal 3 Monate begrenzt. Dem Arbeitgeber ist ein ärztliches Attest zum Nachweis der begrenzten Lebenserwartung vorzulegen.
Voraussetzungen	<p>Nachweis der Pflegebedürftigkeit (mindestens Pflegegrad 1) durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse (MDK).</p> <p>Der Anspruch gilt gegenüber Arbeitgebern mit mindestens 16 Beschäftigten. Liegt die Beschäftigungszahl darunter, kann der Arbeitgeber eine freiwillige Vereinbarung mit dem Beschäftigten treffen. Beschäftigte haben dann ebenfalls Anspruch auf ein Darlehen.</p>
Dauer der Freistellung	<p>Bis zu 6 Monate</p> <p>Wurde ein kürzerer Zeitraum gewählt, ist der Beschäftigte an diesen Zeitraum gebunden. Eine Verlängerung der Pflegezeit bis zur Höchstdauer ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Das gilt in der Regel auch für eine vorzeitige Beendigung.</p> <p><u>Ausnahmen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein Wechsel der Pflegeperson aus einem wichtigen Grund nicht möglich ist. • Ist der Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege nicht mehr möglich (z.B. Heimeintritt) oder der nahe Angehörige verstirbt, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber muss darüber unverzüglich informiert werden.
Leistung / Höhe	<p>Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Darlehen deckt bis zur Hälfte des Nettogehalts ab, das durch die Arbeitszeitreduzierung fehlt. Die Höhe ist allerdings begrenzt. Bei einer vollständigen Auszeit wird z.B. bei der Berechnung des Darlehens ein Beschäftigungsumfang von 15 Wochenstunden unterstellt (Orientierung am Mindestbeschäftigungsumfang der Familienpflegezeit, vgl. Ziffer 3). • Auf Antrag kann ein Darlehensbetrag gewählt werden, der niedriger ist als der berechnete Betrag. Die Untergrenze liegt bei 50 € pro Monat. • Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt und später in Raten zurückgezahlt. Auf Antrag kann im Härtefall die Darlehensschuld gestundet oder unter bestimmten Umständen teilweise erlassen werden.
Was ist zu tun?	<p>Die Freistellung muss dem Arbeitgeber schriftlich angekündigt werden: Zeitraum und Umfang der verringerten Arbeitszeit mitteilen und einen Nachweis der Pflegebedürftigkeit vorlegen. Bei teilweiser Freistellung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben und darüber eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber treffen.</p> <p>Wenn ein Darlehen in Anspruch genommen wird: einen schriftlichen Antrag beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) stellen (siehe Link auf S. 1). Dazu eine Bescheinigung beim Arbeitgeber einholen über: Umfang der Freistellung, arbeitsvertragliche Wochenstunden der letzten zwölf Monate vor der Freistellung und das ausfallende Entgelt.</p>
Was ist zu beachten?	<ul style="list-style-type: none"> • Ankündigungsfrist: spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit • Bei vollständiger Freistellung kann der Arbeitgeber den Urlaub, der dem Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel kürzen. • Der Anspruch auf Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz gilt für alle Beschäftigten. Nahe Verwandte, z.B. Geschwister, können gleichzeitig eine Auszeit für die Pflege nehmen oder die Pflegeverantwortung nacheinander übernehmen. Jede/r hat allerdings nur einmal die Möglichkeit, eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz für denselben nahen Angehörigen in Anspruch zu nehmen. • Kündigungsschutz: ab Ankündigung - höchstens 12 Wochen vor dem angekündigten Termin - bis zum Ende der Freistellung.

3. Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz

Beschäftigte haben das Recht, sich bis zu 24 Monate teilweise (Mindestarbeitszeit: 15 Stunden pro Woche) freistellen zu lassen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Wie bei der Pflegezeit besteht auch während der Familienpflegezeit ein Anspruch auf ein zinsloses Darlehen.

Anspruch	<p>Teilweise Freistellung (Teilzeit mit mindestens 15 Wochenstunden) wenn ein pflegebedürftiger naher Angehöriger</p> <ul style="list-style-type: none"> • zu Hause gepflegt wird oder • ein minderjähriger Angehöriger außerhalb der häuslichen Umgebung betreut werden muss. Ein Wechsel zwischen der Pflege zu Hause und der Betreuung in einer Einrichtung (z.B. Betreuung eines pflegebedürftigen Kindes in einer Klinik) ist im Rahmen der angekündigten Freistellung jederzeit möglich.
Voraussetzungen	<p>Nachweis der Pflegebedürftigkeit (mindestens Pflegegrad 1) durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse (MDK)</p> <p>Der Anspruch gilt gegenüber Arbeitgebern mit mindestens 26 Beschäftigten. Personen, die zur Berufsbildung beschäftigt sind, werden nicht mitgezählt!</p> <p>Liegt die Beschäftigungszahl darunter, kann der Arbeitgeber eine freiwillige Vereinbarung mit dem Beschäftigten treffen. Beschäftigte haben dann ebenfalls Anspruch auf ein Darlehen.</p>
Dauer der Freistellung	<p>Bis zu 24 Monate</p> <p>Wenn ein kürzerer Zeitraum gewählt wurde, ist der Beschäftigte an diesen Zeitraum gebunden. Eine Verlängerung der Familienpflegezeit bis zur Höchstdauer ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Das gilt in der Regel auch für eine vorzeitige Beendigung.</p> <p><u>Ausnahmen:</u> Wie unter Ziffer 2 „Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz“ beschrieben.</p>
Leistung / Höhe	<p>Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Darlehen deckt bis zur Hälfte des Nettoehalts ab, das durch die Arbeitszeitreduzierung fehlt. • Auf Antrag kann ein Darlehensbetrag gewählt werden, der niedriger ist als der berechnete Betrag. Die Untergrenze liegt bei 50 € pro Monat. • Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt und später in Raten zurückgezahlt. Auf Antrag kann im Härtefall die Darlehensschuld gestundet oder unter bestimmten Umständen teilweise erlassen werden.
Was ist zu tun?	<ul style="list-style-type: none"> • Die Freistellung muss dem Arbeitgeber schriftlich angekündigt werden: Zeitraum und Umfang der verringerten Arbeitszeit (mindestens 15 Wochenstunden) mitteilen und einen Nachweis der Pflegebedürftigkeit vorlegen. • Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben und darüber eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber treffen. • Verfahren zum Darlehensantrag: wie unter Ziffer 2 „Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz“ beschrieben.
Was ist zu beachten?	<ul style="list-style-type: none"> • Ankündigungsfrist: spätestens 8 Wochen vor Beginn der Familienpflegezeit • Der Anspruch auf Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz gilt für alle Beschäftigten. Nahe Verwandte, z.B. Geschwister, können sich gleichzeitig für die Pflege freistellen lassen oder die Pflegeverantwortung nacheinander übernehmen. Jede/r hat allerdings nur einmal die Möglichkeit, eine Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz für denselben nahen Angehörigen in Anspruch zu nehmen. • Kündigungsschutz: ab Ankündigung - höchstens 12 Wochen vor dem angekündigten Termin - bis zum Ende der Freistellung.

4. Beispiele für die Kombination von Pflegezeit und Familienpflegezeit

Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz können für denselben nahen Angehörigen auch zeitlich nacheinander beansprucht und durch ein Darlehen gefördert werden.

Was ist zu beachten?	<ul style="list-style-type: none"> Die Freistellungen aus Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen zusammen 24 Monate nicht überschreiten. Sie müssen nahtlos aufeinander folgen. Eine Unterbrechung ist nicht vorgesehen. Die Ankündigungsfristen sind unterschiedlich, damit der Arbeitgeber z.B. bei einer längeren Freistellung die Möglichkeit hat, eine Ersatzkraft einzustellen. Geht aus der Ankündigung einer teilweisen Freistellung nicht eindeutig hervor, ob es sich dabei um Pflegezeit oder Familienpflegezeit handelt, gilt die Erklärung automatisch als Ankündigung einer Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz! Das hat zur Folge, dass im Anschluss an diese Freistellung nur noch Familienpflegezeit genommen werden kann. Der Anspruch auf Pflegezeit, und damit die Möglichkeit einer vollständigen Freistellung, ist mit der ersten Freistellungsphase schon aufgebraucht. Diese Entscheidung kann dann nicht mehr zurück genommen werden. Daher sollte bei der Antragstellung die Art der Freistellung klar bezeichnet werden! Die Anspruchsvoraussetzungen sind abhängig von der Unternehmensgröße: Pflegezeit: Anspruch ab 16 Beschäftigten Familienpflegezeit: Anspruch ab 26 Beschäftigten <p><small><u>Beispiel:</u> In einem Unternehmen mit 20 Beschäftigten hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Pflegezeit, aber nicht auf Familienpflegezeit. Eine Kombination beider Freistellungsarten ist in diesem Fall nicht möglich.</small></p>
----------------------	---

Beispiel 1: Übergang von der Pflegezeit in die Familienpflegezeit (24 Monate ausgeschöpft)			
Ankündigung 10 Arbeitstage		Ankündigung 3 Monate	
	Beginn Pflegezeit: Gewählte Dauer: 6 Monate Reduzierung auf 20 Wo-Std.	Beginn Familienpflegezeit: Gewählte Dauer: 18 Monate Reduzierung auf 20 Wo-Std.	

Beispiel 2: Übergang von der Familienpflegezeit in die Pflegezeit (gesamt 16 Monate)			
Ankündigung 8 Wochen		Ankündigung 8 Wochen	
	Beginn Familienpflegezeit: Gewählte Dauer: 12 Monate Reduzierung auf 30 Wo-Std.	Beginn Pflegezeit Gewählte Dauer: 4 Monate Reduzierung auf 15 Wo-Std.	Die Höchstdauer ist nicht ausgeschöpft, eine Verlängerung mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich

Beispiel 3: Übergang von der Familienpflegezeit in die Freistellung zur Begleitung in der letzten Lebensphase nach Pflegezeitgesetz (gesamt 13 Monate)			
Ankündigung 8 Wochen		Ankündigung 8 Wochen	
	Beginn Familienpflegezeit: Gewählte Dauer: 10 Monate Reduzierung auf 15 Wo-Std.	Pflegezeit: Gewählt: 3 Monate Vollständige Freistellung	Die Höchstdauer von 3 Monaten für die Begleitung in der letzten Lebensphase ist ausgeschöpft.