

# **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**

## **Pflegezeit**

## **Familienpflegezeit**

Am 01. Januar 2015 ist das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz wurden die bisherigen Regelungen im **Pflegezeitgesetz** (PflegeZG) und im **Familienpflegezeitgesetz** (FPfZG) weiterentwickelt und besser miteinander verzahnt.

Beschäftigte können im Bedarfsfall unterschiedliche berufliche Freistellungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, um die Pflege eines nahen Angehörigen sicherzustellen.

Zu den nahen Angehörigen zählen:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder sowie Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder

Voraussetzung für eine berufliche Freistellung ist, dass bei dem oder der zu Pflegenden eine **festgestellte Pflegebedürftigkeit (ab Pflegegrad 1)** vorliegt und die Pflege in der Häuslichkeit durchgeführt wird, wobei das Erfordernis der häuslichen Pflege nicht bei der Betreuung einer oder eines Minderjährigen oder der Begleitung in der letzten Lebensphase gilt.

Alle Freistellungsmöglichkeiten nach dem PflegeZG und dem FPfZG können miteinander kombiniert werden. Sie müssen aber nahtlos aneinander anschließen. Ihre Gesamtdauer beträgt höchstens 24 Monate. Die jeweiligen Ankündigungsfristen sowie die unterschiedlichen Ansprüche je nach Unternehmensgröße sind zu beachten.

Für Beamtinnen und Beamte sowie Selbständige gelten diese Regelungen nicht.

### **„Kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ ( § 2 PflegeZG, § 44 a SGBXI )**

In einer akut aufgetretenen Pflegesituation haben Beschäftigte das Recht, sich bis zu zehn Arbeitstage freistellen zu lassen, um für einen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen. Beschäftigte können, sofern ihr Arbeitgeber nicht zu einer Fortzahlung der Vergütung verpflichtet ist, ein **Pflegeunterstützungsgeld** erhalten. Auch wenn mehrere nahe Angehörige hiervon Gebrauch machen, ist deren Anspruch für eine pflegebedürftige Person auf insgesamt zehn Arbeitstage begrenzt.

Beschäftigte sind verpflichtet, ihrem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Eine Ankündigungsfrist besteht nicht. Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der bzw. die Beschäftigte dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die zu erwartende Pflegebedürftigkeit des Angehörigen und die Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung vorzulegen.

Das Pflegeunterstützungsgeld, das den Verdienstaufschlag zu einem Großteil auffängt, ist bei der Pflegekasse bzw. dem privaten Versicherungsunternehmen der pflegebedürftigen Person zu beantragen. Die Höhe berechnet sich nach den für die Berechnung des Kinderkrankengeldes geltenden Vorschriften (§ 45 Abs.2 Satz 3 bis 5 SGB V) und beträgt maximal 90 % des Nettoverdienstes.

Die kurzzeitige Freistellung ist unabhängig von der Größe des Betriebes.

## Pflegezeit und sonstige Freistellungen ( §3 PflegezG )

Beschäftigte, die in häuslicher Umgebung ihre pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegen wollen, haben einen Rechtsanspruch auf eine bis zu sechsmonatige Freistellung ihrer Arbeitsleistung. Die Freistellung kann vollständig oder in Form einer Arbeitszeitreduzierung erfolgen. Es gilt hierbei eine schriftliche Ankündigungsfrist von 10 Tagen. Hierbei ist mitzuteilen, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang Pflegezeit in Anspruch genommen wird. Im Fall der teilweisen Freistellung treffen Arbeitgeber/ Arbeitgeberin und Beschäftigter bzw. Beschäftigte eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kann den Wunsch des/der Beschäftigten nach teilweiser Freistellung nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

**Der Rechtsanspruch auf Freistellung besteht allerdings nicht in Betrieben mit 15 oder weniger Beschäftigten.**

Die Pflegebedürftigkeit (Pflegegrad 1-3) des nahen Angehörigen ist gegenüber dem Arbeitgeber durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen.

Um eine minderjährige pflegebedürftige nahe Angehörige bzw. einen nahen Angehörigen sowohl im eigenen Zuhause als auch außerhäuslich, zum Beispiel bei einem längeren Aufenthalt in einer Spezialklinik, betreuen zu können, besteht für Beschäftigte die Möglichkeit der Freistellung **sowohl nach dem PflegeZG als auch nach dem FPZG**. Hier ist ein Wechsel zwischen der häuslichen Pflege und der Betreuung in einer Einrichtung jederzeit möglich.

Für die Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase gibt es die Möglichkeit einer bis zu 3 Monate dauernden vollständigen oder teilweisen Freistellung. In diesem Fall muss die Begleitung nicht in häuslicher Umgebung erfolgen; sie kann zum Beispiel in einem Hospiz erfolgen.

Jeder, der einen Angehörigen mindestens 10 Stunden in der Woche (verteilt auf wenigstens 2 Tage), pflegt, ist in der Pflegezeit rentenversichert. Die Pflegeversicherung zahlt für Pflegepersonen Beiträge zur Rentenversicherung, wenn diese nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind.

In der Arbeitslosenversicherung besteht die Pflichtversicherung für die Dauer der Pflegezeit fort. Die notwendigen Beiträge werden von der Pflegekasse übernommen.

Der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz bleibt in der Regel während der Pflegezeit erhalten, falls eine Familienversicherung besteht. Sollte keine Familienversicherung möglich sein, muss sich der bzw. die pflegende Angehörige freiwillig in der Krankenversicherung weiterversichern. Auf Antrag erstattet die Pflegeversicherung der pflegebedürftigen Person den Beitrag in der Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Mindestbeitrages.

Grundsätzlich können Beschäftigte die Pflegezeit vorzeitig nur mit Zustimmung des Arbeitgebers beenden. Ausnahmsweise endet die Pflegezeit vor Ablauf des in Anspruch genommenen Zeitraums mit einer Übergangsfrist von 4 Wochen, wenn die gepflegte Person verstirbt, in eine stationäre Pflegeeinrichtung aufgenommen werden muss oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen aus anderen Gründen unmöglich oder unzumutbar wird.

## **Familienpflegezeit ( Familienpflegegesetz FPfZG )**

Wenn Beschäftigte für die Sicherstellung der häuslichen Pflege eine länger dauernde Reduzierung ihrer Arbeitszeit benötigen, besteht die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit bis zu 2 Jahre. Hierbei muss die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden beantragen.

**Der Rechtsanspruch auf Freistellung besteht allerdings nicht in Betrieben mit 25 oder weniger Beschäftigten.**

Wer Familienpflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin spätestens 8 Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung in Anspruch genommen werden soll. Wird die Familienpflegezeit im Anschluss an die Pflegezeit genommen, gilt eine Ankündigungsfrist von 3 Monaten.

### **Finanzielle Förderung**

Beschäftigte, die Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen, können ein zinsloses staatliches Darlehen in Anspruch nehmen.

Dieses Darlehen soll helfen, den Verdienstaufschlag abzufedern und wird in monatlichen Raten ausgezahlt. Die Höhe des Darlehens richtet sich nach der Höhe des Lohnausfalls. Grundsätzlich wird die Hälfte der Gehaltsdifferenz ausgezahlt, wobei keine Verpflichtung besteht, die volle Höhe in Anspruch zu nehmen.

Es wird durch die Beschäftigten direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt und muss nach dem Ende der Pflegezeit ebenfalls in Raten wieder zurückgezahlt werden.

Darin enthalten ist auch eine Härtefallregelung. Das BAFzA kann auf Antrag die Rückzahlung des Darlehens stunden, die Fälligkeit also hinausschieben, um eine besondere Härte für die Beschäftigten zu vermeiden. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit eines teilweisen Darlehenserlasses oder eines Erlöschens der Darlehensschuld.

### **Besonderer Kündigungsschutz**

Pflegende Angehörige genießen während der Zeit der Freistellung nach dem Pflege- und Familienpflegezeitgesetz einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser beginnt mit der Ankündigung der Absicht der Inanspruchnahme der Freistellung und endet mit der Rückkehr aus der Freistellungszeit.

**Ausführliche Informationen erhalten Sie auf [www.wege-zur-pflege.de](http://www.wege-zur-pflege.de), einer website des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.**

Angaben ohne Gewähr

Stand: Januar 2017