

## Arbeitsrecht

### Neue Regeln für die Pflegezeit und Familienpflegezeit nach dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die Koalitionsparteien kündigten in ihrem Koalitionsvertrag an, die Möglichkeiten des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes unter einem Dach mit einem Rechtsanspruch zusammenführen und weiterentwickeln zu wollen, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besser zu unterstützen. In Umsetzung dieses Vorhabens wurde das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verabschiedet, welches zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten ist. Mit diesem Gesetz werden die Möglichkeiten der Freistellung zur Pflege von nahen Angehörigen nach dem Pflege- und Familienpflegezeit, die bislang unabhängig voneinander geregelt waren, abgeändert und stärker miteinander verknüpft. Die Rechtsposition der pflegenden Angehörigen wurde zwar durch die Einführung des Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit sowie durch die finanzielle Absicherung der kurzzeitigen Freistellung von bis zu zehn Tagen zur Pflege verbessert. Allerdings wurde der Sonderkündigungsschutz für pflegende Angehörige zeitlich eingeschränkt und für die längeren Pflegezeiten ein arbeitgeberseitiges Urlaubskürzungsrecht eingeführt.

#### Inhaltsübersicht:

1. Kreis der pflegebedürftigen Angehörigen	S. 2
2. Kurzzeitige Freistellung im akuten Pflegefall mit Lohnersatzleistung gem. § 2 PflegeZG	S. 2
3. Pflegezeit: Vollständige oder teilweise Freistellung zur Pflege bis zu sechs Monaten	S. 3
4. Familienpflegezeit: Teilfreistellung zur Pflege bis zu 24 Monaten	S. 3
5. „Zusammenfallen“ der Freistellung im Rahmen der Pflege- und Familienpflegezeit	S. 4
6. Freistellung zur Sterbebegleitung	S. 5
7. Anspruch auf ein zinsloses Darlehen, Modalitäten seiner Inanspruchnahme	S. 5
8. Rückzahlung des Darlehens	S. 6
9. Besonderer Kündigungsschutz	S. 6
10. Urlaubskürzung	S. 6

---

#### Unser Team im VB 04 – Annelie Buntenbach

Helga <b>Nielebock</b>	Leiterin der Abteilung Recht (V.i.S.d.P.)
<b>Dr. Marta Böning</b>	Referatsleiterin Individualarbeitsrecht (Red.)
Robert <b>Nazarek</b>	Referatsleiter Sozialrecht
Ralf-Peter <b>Hayen</b>	Referatsleiter Recht
Torsten <b>Walter</b>	Referent Rechtsprechung
Jean-Baptiste <b>Abel</b>	Referatsleiter Individualarbeitsrecht

#### Sekretariat:

Helga Jahn	030 – 24060-265
Birka Schimmelpfennig	030 – 24060-513
Anke Grienig	030 – 24060-720

Infos unter: [www.dgb.de/recht](http://www.dgb.de/recht)

Zum **Abbestellen** des NEWSLETTERS senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „NEWSLETTER abbestellen“ an: [Helga.Jahn@dgb.de](mailto:Helga.Jahn@dgb.de)

### 1. Kreis der pflegebedürftigen Angehörigen

Der Kreis der Angehörigen, für deren Pflege eine Kurz- und/oder Langzeitfreistellung in Anspruch genommen werden kann, wurde durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf erweitert. Dazu zählen:

- Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern sowie Großeltern;
- Ehegatten, LebenspartnerInnen und PartnerInnen einer eheähnlichen und lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften;
- eigene Kinder – auch Adoptiv- und Pflegekinder – sowie die Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners/-partnerin;
- Schwieger- und Enkelkinder;
- Schwägerin und Schwager.

Die/der pflegende Angehörige muss nicht im Haushalt des/der Pflegebedürftigen leben.

### 2. Kurzzeitige Freistellung im akuten Pflegefall mit Lohnersatzleistung gem. § 2 PflegeZG

Beschäftigte, die in einer akut aufgetretenen Pflegesituation die Versorgung eines Angehörigen organisieren oder sicherstellen müssen, können unabhängig von der Beschäftigtenzahl ihres/r Arbeitgebers/in **bis zu zehn Tagen** der Arbeit fernbleiben (§ 2 Abs. 1 PflegeZG). Voraussetzung ist, dass sich die Pflegebedürftigkeit plötzlich und unerwartet ergibt bzw. gravierend verändert hat und keine andere Person die erforderliche Pflege bzw. die Organisation der Pflege erbringen kann oder erbringen will. Eine Zustimmung seitens des/r Arbeitgebers/in ist nicht erforderlich. Dem/r Arbeitgeber/in muss die Verhinderung sowie deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitgeteilt werden (§ 2 Abs. 2 S. 1 PflegeZG). Eine Wartezeit gibt es für den/die Arbeitnehmer/in nicht. Das heißt, dass ein/e Beschäftigte/r bereits vom ersten Arbeitstag an von diesen Rechten Gebrauch machen kann. Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der notwendigen Maßnahmen verlangen (§ 2 Abs. 2 S. 2 PflegeZG).

Diese kurzzeitige Freistellung können nicht nur Arbeitnehmer/innen, sondern auch Auszubildende sowie Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, in Anspruch nehmen (vgl. § 7 Abs. 1 PflegeZG). Den Anspruch haben Voll- und Teilzeitbeschäftigte, ebenso wie Minijobber und befristet Beschäftigte.

In der Zeit der kurzfristigen Arbeitsverhinderung im akuten Pflegefall besteht Anspruch auf **Lohnersatzleistung**, das sogenannte **Pflegeunterstützungsgeld** gem. § 44a Abs. 3 S. 1 SGB XI n.F. Diese ist in Anlehnung an das Kinderkrankengeld geregelt und beträgt 70 % des Bruttoentgelts, maximal 90 % des Nettoverdienstes (§ 44a Abs. 3 S. 4 SGB XI n. F. i. V. m. § 45 Abs. 2 S. 2 bis 5 SGB V). Während der Auszeit bleibt der/die Freigestellte in der Kranken-, Pflege- sowie der Arbeitslosenversicherung versichert.

### 3. Pflegezeit: Vollständige oder teilweise Freistellung zur Pflege bis zu sechs Monaten

Das Pflegezeitgesetz räumt den Beschäftigten einen Anspruch auf eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit **bis zu der Dauer von sechs Monaten** zur Pflege ihrer Angehörigen in häuslicher Umgebung ein. Eine Freistellung zur Pflege von minderjährigen Angehörigen ist auch dann möglich, wenn diese in außerhäuslicher Umgebung gepflegt werden.

Den Anspruch haben Voll- und Teilzeitbeschäftigte, Minijobber und befristet Beschäftigte, Auszubildende sowie Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Eine Zustimmung seitens der/s Arbeitgebers/in ist nicht erforderlich. Eine Wartezeit gibt es für den/die Arbeitnehmer/in nicht. Eine Entgeltfortzahlung ist nach wie vor nicht vorgesehen; im Umfang der Freistellung entfällt der Vergütungsanspruch. Neu eingeführt wurde jedoch ein Anspruch der Beschäftigten auf ein **zinsloses Darlehen** des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, welches den Einkommensausfall teilweise abfedern soll (s. unter 7.).

Der Anspruch auf eine maximal sechsmonatige Freistellung besteht nur bei Arbeitgebern/innen **mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten**, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen werden dabei mitgezählt.

Wer Pflegezeit in Anspruch nehmen möchte, muss dies dem/r Arbeitgeber/in spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen. In diesem Schreiben muss erklärt werden, für welchen Zeitraum Pflegezeit beantragt wird und ob der/die Beschäftigte vollständig oder teilweise von der Arbeit freigestellt werden will. Will man in der Pflegezeit weiter in Teilzeit arbeiten, muss die Verringerung der Arbeitszeit zwischen der/dem Beschäftigten und dem/r Arbeitgeber/in schriftlich vereinbart werden. Für die Freistellung im Rahmen der Pflegezeit ist keine wöchentliche Mindestarbeitszeit – anders als bei der Familienpflegezeit – vorgesehen. Dem Wunsch des/r Arbeitnehmers/in nach einer bestimmten Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit muss der/die Arbeitgeber/in entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen (§ 3 Abs. 4 S. 2 PflegeZG). Die Pflegebedürftigkeit der/des nahen Angehörigen ist durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des MDK nachzuweisen (§ 3 Abs. 2 S. 1 PflegeZG).

### 4. Familienpflegezeit: Teilfreistellung zur Pflege bis zu 24 Monaten

Das Familienpflegezeitgesetz sieht die Möglichkeit vor, zur Pflege oder Betreuung eines nahen Angehörigen in der häuslichen Umgebung eine Familienpflegezeit für die Dauer von bis zu 24 Monaten in Anspruch zu nehmen. Die Zeiten der Inanspruchnahme der Pflegezeit und Familienpflegezeit werden jedoch zusammengerechnet, so dass eine Freistellung zur Pflege eines nahen Angehörigen insgesamt

maximal 24 Monate betragen kann (§ 2 Abs. 2 FPfZG und § 4 Abs. 1 S. 4 PflegeZG). Auch diese Freistellung bedarf keiner Zustimmung des/r Arbeitgebers/in; es ist keine Wartezeit vorgesehen, so dass theoretisch vom ersten Tag der Beschäftigung an die Freistellung in Anspruch genommen werden kann. Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen ist – ähnlich wie bei der Pflegezeit – durch eine entsprechende Bescheinigung nachzuweisen. Dieses Modell setzt zwingend voraus, dass neben der Pflege oder Betreuung zumindest im Umfang von 15 Wochenstunden weiter gearbeitet wird. Bei unterschiedlicher Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu einem Jahr abzustellen (§ 2 Abs. 1 S. 3 FPfZG). Entgeltfortzahlung gibt es auch in dieser Form der Freistellung nicht. Der Einkommensausfall kann durch ein zinsloses Darlehen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben teilweise abgedeckt werden (s. unter 7.).

Wer Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 FPfZG beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer nach § 2 Abs. 2 FPfZG die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll (§ 2a Abs. 1 FPfZG). Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Der Anspruch auf eine Freistellung **besteht nur bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 25 Beschäftigten**, Auszubildende ausgenommen (§ 2 Abs. 1 S. 4 FPfZG).

Für den Fall, dass mit der ursprünglich beantragten Dauer der Familienpflegezeit die höchstzulässige Gesamtdauer von 24 Monaten nicht ausgeschöpft wurde, kann eine Verlängerung der Familienpflegezeit mit dem/r Arbeitgeber/in vereinbart werden (§ 2a Abs. 3 S. 1 FPfZG). Ein Rechtsanspruch auf Verlängerung bis zur höchstzulässigen Gesamtdauer besteht jedoch nur dann, wenn ein vorgesehener Wechsel in Person des Pflegenden aus wichtigem Grund, z. B. aufgrund einer Erkrankung, nicht erfolgen kann (§ 2a Abs. 3 S. 2 FPfZG).

### 5. „Zusammenfallen“ der Freistellung im Rahmen der Pflege- und Familienpflegezeit

Mit den Neuerungen des Pflege- und des Familienpflegezeitgesetzes sollen die Möglichkeiten der kombinierten Inanspruchnahme beider Freistellungen eröffnet werden. Enthält die Ankündigung der Freistellung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit nach § 3 PflegeZG oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit (§ 2a Abs. 1 S. 3 FPfZG und § 3 Abs. 3 S. 3 PflegeZG). Neben der Verkürzung der Gesamtdauer beider Freistellungsansprüche auf insgesamt 24 Monate sind zudem verlängerte Ankündigungsfristen zu beachten. Wenn der/die Arbeitnehmer/in noch im Anschluss Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, soll er/sie dies dem/r Arbeitgeber/in spätestens drei Monate vor Beginn dieser Familienpflegezeit ankündigen (vgl. § 2a Abs. 1 S. 5 FPfZG).

und § 3 Abs. 3 S. 5 PflegeZG). Im umgekehrten Fall, d. h. wenn nach der Familienpflegezeit die Pflegezeit in Anspruch genommen werden soll, muss dies spätestens acht Wochen vor deren Beginn angekündigt werden (vgl. § 2a Abs. 1 S. 6 FPfZG und § 3 Abs. 3 S. 6 PflegeZG). Die Kombination beider Freistellungsansprüche ist nur möglich, wenn sie unmittelbar aneinander anschließen (§ 2a Abs. 1 S. 4 und S. 6 FPfZG). Eine Möglichkeit einer zeitlichen Unterbrechung zwischen der Pflege- und der Familienpflegezeit sieht die neue Regelung nicht vor.

## 6. Freistellung zur Sterbebegleitung

Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wurde in § 3 Abs. 6 PflegeZG ein neuer Freistellungstatbestand eingeführt: eine vollständige oder teilweise Freistellung zur Sterbebegleitung bis zu einer Gesamtdauer von drei Monaten. Die betrieblichen Voraussetzungen der Geltendmachung des Anspruchs (Zahl der Beschäftigten, Ankündigungsfrist) entsprechen denen der Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG. Das Vorliegen einer entsprechenden Erkrankung, welche bereits weit fortgeschritten und fortschreitend verlaufen sowie unheilbar sein bzw. palliativmedizinische Betreuung erfordern muss, ist durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen (§ 3 Abs. 6 S. 2 FPfZG).

## 7. Anspruch auf ein zinsloses Darlehen, Modalitäten seiner Inanspruchnahme

Bei Inanspruchnahme teilweiser oder vollständiger Freistellung – sowohl nach dem Pflegezeit als auch nach dem Familienpflegezeitgesetz – besteht Rechtsanspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen über das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (§ 3 Abs. 1 FPfZG):

Bundesamt für Familie und  
zivilgesellschaftliche Aufgaben  
Referat 407  
- Nationale Programme -  
50964 Köln  
Telefon: 0221 3673-0  
E-Mail: familienpflegezeit@bafza.bund.de

Dieses Darlehen deckt allerdings nur einen Teil des Verdienstaufschlags:

- **Familienpflegezeit:** Das Darlehen wird maximal für die Hälfte des fehlenden Nettogehaltes durch die Arbeitszeitreduzierung gewährt: bei einer Reduzierung von 40 Stunden/Woche auf 20 Stunden/Woche kann also ein Darlehen in Höhe der Vergütung von 10 Wochenstunden in Anspruch genommen werden.
- **Pflegezeit:** Das Darlehen darf 50 € im Monat nicht unterschreiten und ist auf den Betrag begrenzt, der bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit während der Familienpflegezeit von 15 Wochenstunden zu

gewähren wäre (§ 3 Abs. 4 FamPfZG). Dieser beträgt, wie gerade dargelegt, die Hälfte der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettomonatsgehalt vor und während der Freistellung. Das bedeutet, dass bei einer vollständigen Freistellung von einer Tätigkeit in Vollzeit (40 Stunden/Woche) ein Darlehen in Höhe der Hälfte der Nettovergütung von 25 Stunden/Woche (40 Stunden – 15 Stunden), also in Höhe von Nettovergütung von 12,5 Stunden/Woche in Anspruch genommen werden kann.

Das Darlehen wird in Monatsraten gewährt. Es hat Vorrang vor dem Bezug von bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen (§ 3 Abs. 6 FPfZG). Das bedeutet, dass, wenn ein/e pflegende/r Angehörige/r durch den Wegfall des Einkommens infolge der Freistellung zur Pflege sozialhilfebedürftig wird, er/sie zunächst das Darlehen in Anspruch nehmen muss und erst ergänzend dazu aufstockende Sozialleistungen beantragen kann.

### **8. Rückzahlung des Darlehens**

Das Darlehen muss im Anschluss an die Freistellung innerhalb von 48 Monaten (§ 6 Abs. 1 FPfZG) zurückgezahlt werden. In Fällen, in welchen die/der pflegende Angehörige nach der Beendigung der Inanspruchnahme des Darlehens Sozialleistungen bezieht, kann die Rückzahlung des Darlehens ausgesetzt werden (§ 7 Abs. 1 FPfZG). Besteht die Pflegebedürftigkeit nach der Beendigung der Pflegezeit fort, kann neben der Stundung der Rückzahlung ein Teil (bis zu einem Viertel) des Darlehens erlassen werden (§ 7 Abs. 2 FPfZG). Schließlich erlischt der noch nicht fällige Teil des Darlehens nach zwei Jahren des Bezugs von Sozialhilfe oder beim Tod des/der Arbeitnehmers/in (§ 7 Abs. 3 FPfZG).

### **9. 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, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn der Freistellung und endet mit der Rückkehr aus der Pflege- bzw. Familienpflegezeit. Der besondere Kündigungsschutz in der Phase der Rückzahlung des Darlehens besteht nicht mehr.

### **10. Urlaubskürzung**

In den letzten Zügen des Gesetzgebungsverfahrens wurde den Arbeitgebern das Recht eingeräumt, den Urlaubsanspruch einer/s zur Pflege oder Betreuung eines nahen Angehörigen freigestellten Beschäftigten zu kürzen: für jeden Monat einer vollständigen Freistellung ist eine Kürzung des Urlaubsanspruchs um ein Zwölftel möglich (§ 4 Abs. 4 PflegeZG). Im Rahmen von Familienpflegezeit oder bei einer Teilfreistellung im Rahmen von Pflegezeit gilt diese Regel nicht.