



X.4.15 Personal, Arbeits-, Tarif- und Besoldungsrecht, Personalstatistik, Personalverwaltungssystem (PVS) - Pflegezeit und Familienpflegezeit

AnsprechpartnerIn:

Referat Arbeits- und Tarifrecht (IIa) [Kontaktdaten](#)

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	2
2	Das Pflegezeitgesetz	2
2.1	Definitionen.....	2
2.2	Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG).....	3
2.2.1	Voraussetzungen	3
2.2.2	Dauer.....	3
2.2.3	Anzeige- und Nachweispflichten	3
2.2.4	Entgeltfortzahlung	3
2.3	Pflegezeit nach (§ 3 PflegeZG)	4
2.4	Auswirkungen der Inanspruchnahme.....	4
2.5	Zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) während Pflegezeit nach § 3	5
2.6	Ankündigung und Einigung mit dem Arbeitgeber	5
2.7	Dauer und Verbindung mit Familienpflegezeit (FPfZG)	6
2.8	Sonderkündigungsschutz	7
2.9	Neue Freistellungstatbestände: Minderjährigenbetreuung, Sterbebegleitung	7
2.9.1	Minderjährigenbetreuung, § 3 Abs. 5 PflegeZG.....	7
2.9.2	Sterbebegleitung, § 3 Abs. 6 PflegeZG.....	7
3	Das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG).....	7
3.1	Grundlagen.....	7
3.2	Definitionen.....	8
3.3	Begriff der Familienpflegezeit.....	8
3.4	Inanspruchnahme von Familienpflegezeit.....	9
3.5	Vereinbarung der Familienpflegezeit	10
3.6	Zu erbringende Nachweise	10
3.7	Zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)	10
3.8	Behandlung des Aufstockungsbetrages/zinslosen Darlehens (Lohnsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Altersversorgung und Pfändung)	11
3.9	Auswirkungen der Familienpflegezeit sowie des Aufstockungsbetrags/zinslosen Darlehens auf tarifliche Ansprüche	11
3.10	Unterbrechung und/oder Ende der Familienpflegezeit	12

3.11 Sonderkündigungsschutz.....	12
3.12 Alternativen zur Familienpflegezeit	12

1 Einleitung

- 1 Das Gesetz über die **Pflegezeit (PflegeZG)** und das Gesetz über die **Familienpflegezeit (FPfZG)** verfolgen das Ziel, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige grundsätzlich in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Die Gesetze haben verschiedene Voraussetzungen und decken unterschiedliche Pflegekonstellationen ab; dennoch sind sie miteinander verzahnt.

Wichtiger
Hinweis

Das **PflegeZG** gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einerseits das Recht, der Arbeit kurzzeitig fernzubleiben (Kurzpflegezeit, bis zu 10 Arbeitstage), um in einer akut aufgetretenen Pflegesituation die Versorgung einer oder eines nahen Angehörigen zu organisieren. Daneben räumt es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten (Langpflegezeit) ein, wenn diese eine oder einen nahen Angehörigen zu Hause pflegen.

Vorgabe
extern

Das **FPfZG** hingegen eröffnet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten zu verringern.

Sowohl das PflegeZG, als auch das FPfZG wurden mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (in Kraft seit 01.01.2015) novelliert.

Für die Kurzpflegezeit im Rahmen des PflegeZG wurde das Pflegeunterstützungsgeld für Kurzpflegezeit eingeführt und für die Langpflegezeit im Sinne des PflegeZG wurde das Urlaubskürzungsrecht geändert. Zudem erhielt das PflegeZG zwei neue Freistellungstatbestände (das Recht auf Minderjährigenbetreuung sowie das Recht auf Sterbebegleitung).

Für beide Gesetze geltend wurde der Anspruch auf ein zinsloses Darlehen gegen das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) eingeführt. Vor der Novelle sah das PflegeZG keinen finanziellen Ausgleich vor; das FPfZG sah ein zinsloses Darlehen/eine Gehaltsaufstockung durch den Arbeitgeber vor. Ebenso für beide Gesetze wurde der Begriff des pflegebedürftigen nahen Angehörigen ausgedehnt, sowie der Sonderkündigungsschutz eingeschränkt.

2 Das Pflegezeitgesetz

2.1 Definitionen

- 2 Beschäftigte im Sinne des PflegeZG (§ 7 I PflegeZG)

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten
- Arbeitnehmerähnliche Personen.

Vorgabe
intern

Pflegebedürftiger naher Angehöriger (§ 7 III PflegeZG)

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern (neu seit 01.01.2015)
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft **oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft (neu seit 01.01.2015)**, Geschwister, **Ehegatten der Geschwister (neu seit 01.01.2015) und Geschwister der Ehegatten (neu seit 01.01.2015)**
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder, Enkelkinder

Pflegebedürftigkeit (§ 7 IV PflegeZG)

- Pflegebedürftig ist, wer die Voraussetzungen der §§ 14 und 15 SGB XI erfüllt oder diese voraussichtlich erfüllen wird.

2.2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

2.2.1 Voraussetzungen

- 3 Nach § 2 I PflegeZG haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben. **Eine Wartezeit für die Inanspruchnahme sieht das Gesetz nicht vor.**
- 4 Folgende Voraussetzungen müssen für diesen Freistellungsanspruch gegeben sein:
- Pflegebedürftiger naher Angehöriger
 - Pflegebedürftigkeit im Sinne des § 2 PflegeZG liegt auch vor, wenn die Pflegebedürftigkeit *voraussichtlich* erfüllt wird, im Gegensatz zu den Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von **(Lang-) Pflegezeit** nach § 3 PflegeZG.
 - Akut aufgetretene Pflegesituation
 - Als weitere Voraussetzung muss es sich um eine akut aufgetretene Pflegesituation handeln. Der Begriff „*akut*“ setzt voraus, dass die Pflegesituation plötzlich und unerwartet eingetreten ist, sie darf nicht vorhersehbar gewesen sein.
 - Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder pflegerische Versorgung
 - **Erforderlichkeit**
 - Schließlich darf keine andere zur Pflege befähigte Person vorhanden sein. Dies bedeutet aber auch, dass der Anspruch besteht, wenn es etwa einen weiteren Familienangehörigen gibt, dieser aber zur Pflege nicht bereit ist.
 - Der Anspruch ist auf zehn Arbeitstage begrenzt. Arbeitstage sind alle Tage, an denen der Beschäftigte ohne Freistellung tatsächlich gearbeitet hätte.

Vorgabe
extern

2.2.2 Dauer

Der Anspruch ist auf zehn Arbeitstage begrenzt. Arbeitstage sind alle Tage, an denen der Beschäftigte ohne Freistellung tatsächlich gearbeitet hätte. **Ausgenommen sind etwa Feiertage, Urlaubstage, Tage an denen der Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt ist oder solche, an denen er aufgrund des Schichtplans nicht gearbeitet hätte.**

Der Anspruch nach § 2 I PflegeZG kann regelmäßig nur einmal pro Angehörigen geltend gemacht werden.

2.2.3 Anzeige- und Nachweispflichten

- 5 In § 2 II PflegeZG sind die Anzeige- und Nachweispflichten geregelt. Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, **d.h. ohne schuldhaftes Zögern mitzuteilen**. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Betreuung im Sinne des § 2 II PflegeZG mitzuteilen.

2.2.4 Entgeltfortzahlung

- 6 **Auch nach der Gesetzesänderung sieht das PflegeZG selbst keinen Entgeltfortzahlungsanspruch vor.**
- 7 Vielmehr regelt § 2 III, dass der Arbeitgeber nur zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet ist, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften ergibt. In Betracht kommt bei schweren Erkrankungen z.B. einer/eines Angehörigen, soweit er/sie im selben Haushalt lebt, eine Entgeltfortzahlung nach § 29 TVöD für maximal einen Arbeitstag im Kalenderjahr, sofern die dort geregelten, engeren Voraussetzungen erfüllt sind. Es handelt sich dabei grundsätzlich um eine vom PflegeZG separat zu betrachtende Rechtsgrundlage.
- 8 Neu ist allerdings der Anspruch der Beschäftigten auf Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld **nach § 44a Absatz 3 SGB XI**. Hierbei gilt Folgendes:
- Anspruch gegen Pflegekasse des Pflegebedürftigen oder bei privatversicherten Pflegebedürftigen gegenüber dessen Versicherungsunternehmen
 - Antrag bei Pflegekasse/Versicherungsunternehmen ist unverzüglich zu stellen
 - Dem Antrag ist eine ärztliche Bescheinigung im Original beizufügen

- Nur soweit Beschäftigte/r nicht auch aus anderen Vorschriften (z.B. § 29 TVöD) Lohnersatzleistungen bezieht
- Höhe des Pflegeunterstützungsgelds berechnet sich nach den für das Kinderkrankengeld geltenden Vorschriften (§ 44a Abs. 3 SGB XI, § 45 Abs. 2 bis 5 SGB V)
- Hinweis: Bei der Pflege von Kindern wird alternativ entweder das sog. Kinderkrankengeld oder das Pflegeunterstützungsgeld gezahlt.

9 Zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung siehe auch OHB [X.9.8.03](#).

2.3 Pflegezeit nach (§ 3 PflegeZG)

10 Nach § 3 PflegeZG können Beschäftigte verlangen, von der Arbeit **ganz oder teilweise längstens für 6 Monate** freigestellt zu werden, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

Vorgabe
extern

- Pflegebedürftiger naher Angehöriger
- Pflege in häuslicher Umgebung
- Nachweis der Pflegebedürftigkeit
- Schriftliche Ankündigung spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit.

Die oder der Beschäftigte hat die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen.

Abweichend von § 2 PflegeZG muss die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen gegeben sein und nicht nur *zu erwarten* sein. Diese Voraussetzungen erfüllen alle Personen, bei denen mindestens die Pflegestufe 1 festgestellt ist.

Die oder der nahe Angehörige muss auch tatsächlich gepflegt werden, es genügt allerdings, wenn die Pflegeperson die Pflege erst aufnimmt. Die Pflege muss in häuslicher Umgebung stattfinden.

11 Was hierunter zu verstehen ist, ist im PflegeZG nicht näher definiert. Die Pflege kann sowohl in der häuslichen Umgebung des Gepflegten als auch des Pflegenden stattfinden. Maßgeblich ist hier das Ziel des PflegeZG, dem zufolge dem Wunsch vieler pflegebedürftiger Menschen entsprochen werden sollte, „durch vertraute Angehörige in gewohnter Umgebung gepflegt zu werden“. „Daher wird man unter „häuslicher Umgebung“ inhaltlich den Begriff zu verstehen haben, der auch im SGB XI gebräuchlich ist (vgl. BT-Drs 12/5262, 112; Udsching SGB XI, 2. Aufl 2000, § 36 Rn 4), also jede Umgebung, die für den Pflegebedürftigen als solche gelten kann, das heißt sowohl sein eigener Haushalt als auch, alternativ, ein anderer Haushalt, in den der Pflegebedürftige aufgenommen wurde, insbes. auch der Haushalt des Pflegenden. Nicht erforderlich ist somit, dass Pflegenden und Pflegebedürftiger in einem Haushalt wohnen.“

Wichtiger
Hinweis

2.4 Auswirkungen der Inanspruchnahme

Auch bei der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Die Gesetzesänderung hat daran nichts geändert. Es besteht jedoch die Möglichkeit der Beantragung eines zinslosen Darlehens beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben BAFzA, **vgl. 2.5.**

Vorgabe
extern

Die Inanspruchnahme von Pflegezeit verlängert die Stufenlaufzeit.

Seit der Novelle kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der den Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel kürzen. Dabei dient die Kürzungsregel des § 17 Abs. 1 BEEG als Vorbild, weshalb die zu dieser Vorschrift entwickelten Grundsätze herangezogen werden können.

12 Allgemein gilt aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht (§ 7 III Satz 1 SGB IV) eine sog. „Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt“ als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt **nicht länger als einen Monat** fort dauert. Nach § 7 III Satz 4 SGB IV gilt diese Regelung nicht bei Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 PflegeZG. **(Nach § 7 III Satz 3 SGB IV gilt diese Regelung auch nicht bei Bezug von Pflegeunterstützungsgeld im Falle der kurzzeitigen Pflegezeit nach § 2 PflegeZG.)** Somit entfällt bei Inanspruchnahme von Pflegezeit mit Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt *ab Beginn der Freistellung* auch der Tatbestand der „entgeltlichen Beschäftigung“. Damit sind die Voraussetzungen für die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht mehr vorhanden.

In der Kranken- und Pflegeversicherung wird eine Mitgliedschaft daher nicht mehr aufrecht erhalten, wenn nicht etwa eine Familienversicherung stattdessen vorliegt; gegebenenfalls kann dann eine freiwillige Mitgliedschaft in Betracht kommen, wobei ein Anspruch auf Beitragszuschuss in Höhe des Mindestbeitrags zur Kranken- und Pflegeversicherung besteht (§ 44a I SGB XI). **Die Beitragszuschüsse werden von der Pflegekasse des zu pflegenden Angehörigen an die Pflegeperson gezahlt. Der Arbeitgeber der Pflegeperson wird an den Beitragszuschüssen nicht beteiligt.** In der Arbeitslosenversicherung wurde mit § 26 II b SGB III für die Pflegezeit ein eigener Versicherungspflichttatbestand geschaffen.

In der Rentenversicherung erfüllt die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG meist den Versicherungspflichttatbestand nach § 3 Satz 1 Nr 1 a SGB VI. In der Unfallversicherung besteht die Pflichtversicherung nach § 2 II Nr 17 SGB VII unverändert." (vgl Beckscher Online-Kommentar Anm. 12 zu § 3 PflegeZG).

Zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung siehe auch OHB [X.9.8.03](#).

2.5 Zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) während Pflegezeit nach § 3

Neu ist die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines zinslosen Darlehens vom BAFzA in den Fällen der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG.

Hierbei verweist das PflegeZG auf die Vorschriften aus dem FPfZG (§§ 3 bis 10 FPfZG ohne § 5 Abs. 1 S. 2 und S.3 FPfZG).

Darstellung der Voraussetzungen für die Beantragung des Darlehens finden sich unter **3.7**.

Vorgabe
extern

2.6 Ankündigung und Einigung mit dem Arbeitgeber

13 Wer Pflegezeit **nach § 3 in Anspruch nehmen** beanspruchen will, hat dies dem Arbeitgeber spätestens **zehn Arbeitstage** vor Beginn anzukündigen. Folgendes ist zu erklären:

- Beginn und Ende der Pflegezeit
- Ganz oder teilweise Befreiung von der Arbeitsleistung
- Bei teilweiser Befreiung von der Arbeitsleistung auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit.

Wird die Pflegezeit nur **teilweise** in Anspruch (teilweise Freistellung) genommen, haben der Arbeitgeber und die oder der Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine **schriftliche Vereinbarung** zu treffen. **Es wird empfohlen, beigefügtes Muster „Vereinbarung Pflegezeit“ Anlage 1 zu verwenden.** Der Arbeitgeber hat den Wünschen des Arbeitnehmers zu entsprechen, es sei denn es würden dringende dienstliche Gründe entgegenstehen, **§ 3 Abs. 4**.

Im Falle der **vollständigen** Freistellung genügt der Antrag der/des Beschäftigten.

14 Was passiert, wenn eine Einigung **über den Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit** nicht gelingt? Dem Gesetzgeber schwebt eine Verhandlungslösung vor. Gelingt diese nicht, kann der Arbeitnehmer in Konsequenz dieses Modells eine Klage nach § 894 ZPO erheben, also den Arbeitgeber auf Abgabe einer zustimmenden Willenserklärung verklagen. Etwas anderes gilt allerdings dann, wenn nämlich der Arbeitgeber darlegt und gegebenenfalls beweist, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Vorgabe
extern

Der Begriff der „dringenden betrieblichen Gründe“ findet sich sowohl in § 15 IV BEEG als auch in § 8 IV TzBfG

- 15 In seiner Rechtsprechung zu den „dringenden betrieblichen Gründen“ in Auslegung des § 8 IV TzBfG hat das BAG eine Drei-Stufen-Prüfung entwickelt.
- 16 „In der ersten Stufe ist festzustellen, ob überhaupt und wenn ja, welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt. Organisationskonzept ist das Konzept, mit dem die unternehmerische Aufgabenstellung im Betrieb verwirklicht werden soll. Die Darlegungslast dafür, dass das Organisationskonzept die Arbeitszeitregelung bedingt, liegt beim Arbeitgeber. Die Richtigkeit seines Vortrags ist arbeitsgerichtlich voll überprüfbar. Die dem Organisationskonzept zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung und die daraus abgeleiteten organisatorischen Entscheidungen sind jedoch hinzunehmen, soweit sie nicht willkürlich sind. Voll überprüfbar ist dagegen, ob das vorgetragene Konzept auch tatsächlich im Betrieb durchgeführt wird.“
- 17 In einer zweiten Stufe ist zu prüfen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht. Dabei ist auch der Frage nachzugehen, ob durch eine dem Arbeitgeber zumutbare Änderung von betrieblichen Abläufen oder des Personaleinsatzes der betrieblich als erforderlich angesehene Arbeitszeitbedarf unter Wahrung des Organisationskonzepts mit dem individuellen Arbeitszeitwunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zur Deckung gebracht werden kann.
- 18 Ergibt sich, dass das Arbeitszeitverlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht mit dem organisatorischen Konzept und der daraus folgenden Arbeitszeitregelung in Übereinstimmung gebracht werden kann, ist in einer dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen: Werden durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung die in § 8 IV Satz 2 TzBfG genannten besonderen betrieblichen Belange oder das betriebliche Organisationskonzept und die ihm zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt?“ Urteil des BAG vom 18.02.2003; 9 AZR 164/02, Ziff 69 bis 71
- 19 Die Ankündigung und Inanspruchnahme der Pflegezeit ist ein einmaliges Recht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Hierzu erging folgendes Urteil des BAG:
- „Die Klage war vor dem Neunten Senat - wie schon in den Vorinstanzen - ohne Erfolg. § 3 I PflegeZG gibt dem Arbeitnehmer ein einmaliges Gestaltungsrecht, das er durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen, ausübt. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit ist dieses Recht erloschen. Dies gilt selbst dann, wenn die genomme Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Monaten unterschreitet.“
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. November 2011 - 9 AZR 348/10 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 31. März 2010 - 20 Sa 87/09 -

2.7 Dauer und Verbindung mit Familienpflegezeit (FPfZG)

- 20 Gemäß § 4 I PflegeZG beträgt die Pflegezeit für jeden pflegebedürftigen Angehörigen maximal sechs Monate. Wird die Pflegezeit für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommen, ist eine Verlängerung bis zur Höchstdauer möglich, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Vorgabe
extern

Eine Verlängerung der Pflegezeit bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus wichtigem Grunde nicht erfolgen kann (§ 4 I Satz 3 PflegeZG).

Reichen 6 Monate Pflegezeit nicht aus, kann im *unmittelbaren* Anschluss an die Pflegezeit die Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden. In diesem Fall gilt eine Ankündigungsfrist von 3 Monaten vor Beginn der Familienpflegezeit, § 3 Abs. 3 Satz 4 und 5 PflegeZG.

3 Das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Wird die Pflegezeit *nach* einer Familienpflegezeit in Anspruch genommen, ist die Pflegezeit in *unmittelbarem* Anschluss an die Familienpflegezeit zu beanspruchen. In diesem Fall gilt eine Ankündigungsfrist von **8 Wochen** vor Beginn der Pflegezeit, § 3 Abs. 3 Satz 6 PflegeZG..

Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam die Gesamtdauer von 24 Monaten je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten, § 4 Abs. 1 Satz 4 PflegeZG.

2.8 Sonderkündigungsschutz

21 Nach § 5 PflegeZG darf der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Termin, bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 nicht kündigen. Der Kündigungsschutz wurde durch die Einführung der 12 Wochengrenze eingeschränkt, da mangels einer klaren Regelung, ab wann die Pflegezeit verlangt werden kann und damit der Sonderkündigungsschutz eintritt, eine Missbrauchsgefahr bestand

Vorgabe
extern

2.9 Neue Freistellungstatbestände: Minderjährigenbetreuung, Sterbebegleitung

Mit der Gesetzesänderung zum 01.01.2015 wurden zu den Freistellungsmöglichkeiten nach § 2 und § 3 PflegeZG zwei weitere Tatbestände eingefügt.

2.9.1 Minderjährigenbetreuung, § 3 Abs. 5 PflegeZG

Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise maximal für 6 Monate freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen. Dieses Freistellungsrecht geht weiter als das aus § 3 Abs. 1 PflegeZG, weil es auch die Pflege in außerhäuslicher Umgebung erfasst. Erforderlich ist, dass der nahe Angehörige schon pflegebedürftig ist und nicht erst voraussichtlich pflegebedürftig sein wird (wie es etwa bei der kurzen Pflegezeit in akuten Fällen möglich ist). Ein Wechsel zwischen häuslicher und außerhäuslicher Pflege ist jederzeit möglich.

Auch hier gilt eine Ankündigungsfrist von 10 Arbeitstagen. Die Ankündigung hat auch hier schriftlich unter Angabe des Zeitraums und des Umfangs der Freistellung zu erfolgen.

2.9.2 Sterbebegleitung, § 3 Abs. 6 PflegeZG

Ferner wurde zum 01.01.2015 mit § 3 Abs. 6 PflegeZG eine Regelung zur Freistellung von Beschäftigten zur Begleitung sterbender naher Angehöriger aufgenommen. Dieser Anspruch ist auf maximal 3 Monate je Angehörigen beschränkt. Das Recht auf Sterbebegleitung enthält keine örtliche Einschränkung, sodass keine häusliche Pflege vorausgesetzt wird. Voraussetzung ist, dass die Erkrankung bereits weit fortgeschritten ist, eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist, die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt. Beschäftigte haben das Vorliegen dieser Voraussetzungen durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen.

Auch hier gilt eine Ankündigungsfrist von 10 Arbeitstagen. Die Ankündigung hat auch hier schriftlich unter Angabe des Zeitraums und des Umfangs der Freistellung zu erfolgen.

3 Das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

3.1 Grundlagen

Am 01.01.2012 trat das Familienpflegezeitgesetz in Kraft und wurde gemeinsam mit dem Pflegezeitgesetz (vgl. oben) zum 01.01.2015 novelliert.

Wichtiger
Hinweis

Durch die Einführung der Familienpflegezeit sollen familiäre Pflege und Beruf mittels vorübergehender Arbeitszeitreduzierung bei gleichzeitiger Zahlung eines Gehaltsvorschusses besser in Einklang gebracht werden.

Seit der Novelle erhalten Beschäftigte in Familienpflegezeit finanzielle Förderung in Form eines zinslosen Darlehens, das vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) gewährt wird. Vor der Reform musste der Gehaltsvorschuss beim Arbeitgeber beantragt werden. Die Gehaltsaufstockung erfolgte durch Entnahme von Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben oder von Arbeitszeit aus einem Arbeitszeitguthaben oder zu Lasten eines negativen Wertguthabens. Durch die Neuregelung wurde eine praktikablere Lösung geschaffen.

Die Familienpflegezeit ist unverändert maximal für die Dauer von 24 Monaten mit einer reduzierten Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden die Woche möglich.

Vor der Novelle sah das Familienpflegezeitgesetz keinen Rechtsanspruch für Beschäftigte vor; dies hat sich zum 01.01.2015 geändert.

Eine weitere Neuerung ist die Verzahnung des Familienpflegezeitgesetzes mit dem Pflegezeitgesetz. Eine Kombination der Gesetze ist nun ausdrücklich möglich und ist insgesamt auf 24 Monate begrenzt.

Die Regelungen des PflegeZG zu Betreuung von pflegebedürftigen Minderjährigen wurden sinngemäß auf das FPfZG übertragen.

3.2 Definitionen

- 22 Die Begriffsbestimmungen des § 7 PflegeZG, inklusive der Neuerungen ab 01.01.2015 gelten entsprechend,

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten
- Arbeitnehmerähnliche Personen.

Pflegebedürftiger naher Angehöriger (§ 7 III PflegeZG)

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern (neu seit 01.01.2015)
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft (neu seit 01.01.2015) Geschwister, Ehegatten der Geschwister (neu seit 01.01.2015) und Geschwister der Ehegatten (neu seit 01.01.2015)
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder, Enkelkinder

Pflegebedürftigkeit (§ 7 IV PflegeZG)

Vorrangige Bedingung der Familienpflegezeit ist, dass der Mitarbeiter einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt.

- Personen, die die Voraussetzungen nach §§ 14 und 15 SGB XI erfüllen (mindestens Pflegestufe 1)
- Personen, die die Voraussetzungen nach §§ 14 und 15 SGB XI voraussichtlich erfüllen werden.

3.3 Begriff der Familienpflegezeit

- 23 Familienpflegezeit im Sinne des FPfZG ist die nach § 3 FPfZG förderfähige Verringerung der Arbeitszeit von Beschäftigten, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, für die Dauer von längstens 24 Monaten bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts durch ein zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) Die verringerte Arbeitszeit muss mindestens 15 Stunden die Woche betragen. Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder unterschiedlicher Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Jahres 15 Stunden nicht unterschreiten. Für den Begriff der „häuslichen Umgebung“ ist entscheidend, dass die Pflege nicht in einer stationären Einrichtung geleistet wird, sondern dass es sich um eine ambulante häusliche Pflege handelt. Pflegenden und Gepflegten müssen dabei nicht in einer häuslichen Gemeinschaft leben. Allerdings muss die Pflege durch den in Familienpflegezeit befindlichen Angehörigen erfolgen, wobei eine ergänzende Inanspruchnahme durch einen ambulanten Pflegedienst unschädlich ist.

Vorgabe
extern

Vorgabe
extern

- 24 Familienpflegezeit von geringerer Dauer ist möglich. Eine Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von 24 Monaten bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers, vgl. § 2a Abs. 3 FPfZG.

3.4 Inanspruchnahme von Familienpflegezeit

- 25 Bisher war für die Familienpflegezeit (anders als für die Pflegezeit) eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach dem Freiwilligkeitsprinzip erforderlich. Gleichlaufend zur Pflegezeit sieht die Neufassung des § 2 Familienpflegezeitgesetzes bei Vorliegen der Voraussetzungen einen Rechtsanspruch vor. Durch die Reform wurden einige Regelungen für die Inanspruchnahme eingeführt, § 2a FPfZG:
- 26 Die Familienpflegezeit ist **spätestens acht Wochen** vor dem gewünschten Beginn in Schriftform im Sinne des § 126 BGB geltend zu machen. Die Geltendmachung muss somit vom Beschäftigten eigenhändig unterzeichnet worden sein.
- 27 Zudem ist anzugeben, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Familienpflegezeit in Anspruch genommen wird. Auch die gewünschte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit ist zu nennen. Eine formwidrige Ankündigung löst die Rechtsfolge des Anspruchs nicht aus.
- 28 Ist unklar, ob der/die Beschäftigte/r Pflegezeit oder Familienpflegezeit geltend macht, wird von der Beantragung einer Pflegezeit ausgegangen, § 2a Abs. 1 Satz 3 FPfZG.

Verbindliche
Arbeitsanweisung

3.5 Vereinbarung der Familienpflegezeit

- 29 Die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit setzt eine **schriftliche Vereinbarung** zwischen dem Arbeitgeber und der oder dem Beschäftigten voraus. **über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit voraus. Hier hat der Arbeitgeber den Wünschen des Arbeitnehmers zu entsprechen, es sei denn dringende betriebliche Gründe stehen entgegen, § 2a Abs. 2 FPfZG.**
- 30 Das Muster „Vereinbarung Familienpflegezeit“ ist als [Anlage 2](#) beigefügt.

Vorgabe
extern

3.6 Zu erbringende Nachweise

- 31 Die oder der Beschäftigte hat als Nachweis für die Pflegebedürftigkeit seines nahen Angehörigen eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung vorzulegen, **§ 2a Abs. 4 FPfZG**. Bei in der privaten Pflegeversicherung versicherten pflegebedürftigen nahen Angehörigen erfolgt die Begutachtung durch den Gutachterdienst MEDICPROOF.

Vorgabe
extern

3.7 Zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)

Seit dem 01.01.2015 gewährt das BAFzA Beschäftigten auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen für folgende Freistellungsarten, vgl. § 3 FPfZG:

Wichtiger
Hinweis

- Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG
- Minderjährigenbetreuung nach § 2 Abs. 5 FPfZG
- Pflegezeit nach § 3 PflegeZG, vgl. oben
- Minderjährigenbetreuung nach § 3 Abs. 5 PflegeZG, vgl. oben
- Sterbebegleitung nach § 3 Abs. 6 PflegeZG, vgl. oben

Vor der Novelle gewährte der Arbeitgeber bei der Familienpflegezeit eine Gehaltsaufstockung durch Entnahme von Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben oder von Arbeitszeit aus einem Arbeitszeitguthaben oder zu Lasten eines negativen Wertguthabens. In allen übrigen Fällen gab es keine Aufstockungsmöglichkeit. Durch die Neuregelung wurde eine praktikablere Lösung geschaffen.

Das zinslose Darlehen ist in § 3 FPfZG geregelt und gilt jedoch aufgrund einer Verweisung auch auf oben genannte Pflegezeitfälle.

Im Falle der Familienpflegezeit, bei der mindestens 15 Stunden die Woche gearbeitet werden muss, beträgt die Darlehenshöhe die Hälfte der Differenz zwischen dem (pauschalierten) Nettoentgelt vor und dem Nettoentgelt während der Freistellung. Die genaue Höhe berechnet das BAFzA bei der Beantragung des zinslosen Darlehens nach Einreichung der Entgeltbescheinigungen.

Im Rahmen der Pflegezeit ist die monatliche Darlehensrate auf den Betrag begrenzt, der bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit während einer Familienpflegezeit von 15 Wochenstunden zu gewähren ist.

Das BAFzA entscheidet auf schriftlichen **Antrag des Beschäftigten** über das **Darlehen und dessen Rückzahlung**. **Antragsformulare** sowie **Merkblätter** finden sich unter:

<http://www.bafza.de/aufgaben/alter-und-pflege/familienpflegezeit.html>

Der Arbeitgeber hat dem BAFzA für bei ihm Beschäftigte den Arbeitsumfang sowie das Arbeitsentgelt vor der Freistellung zu bescheinigen, soweit dies zum Nachweis des Einkommens aus Erwerbstätigkeit oder der wöchentlichen Arbeitszeit erforderlich ist.

Im Anschluss an die Freistellung ist der/die Darlehensnehmer/in verpflichtet, das Darlehen innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung zurückzuzahlen.

3.8 Behandlung des Aufstockungsbetrages/zinslosen Darlehens (Lohnsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Altersversorgung und Pfändung)

Der Aufstockungsbetrag ist seit der Novelle **kein Arbeitsentgelt** mehr, da die Aufstockung nicht mehr von Arbeitgeber sondern vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben als zinsloses Darlehen gewährt wird. „Arbeitsentgelt“ ist nur das Entgelt, das vom Arbeitgeber für die tatsächlich geleistete reduzierte Arbeitszeit gezahlt wird. Nur dieses ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig und ist relevant für die betriebliche Altersversorgung sowie die Pfändung.

Vorgabe
extern

Zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung siehe auch OHB [X.9.1.2.](#)

3.9 Auswirkungen der Familienpflegezeit sowie des Aufstockungsbetrags/zinslosen Darlehens auf tarifliche Ansprüche

32 Wie oben erwähnt, ist der Aufstockungsbetrag, der vom BAFzA als zinsloses Darlehen gewährt wird, **kein Arbeitsentgelt** im Sinne des Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrechts mehr.

33 Entgelt

Soweit tarifvertraglich nichts Abweichendes geregelt ist, werden das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile während der Familienpflegezeit anteilig entsprechend **der individuell vereinbarten Arbeitszeit (§ 24 II TVöD)** gezahlt. Die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit hat auch keine Auswirkungen auf die Stufenlaufzeit und somit den Stufenaufstieg.

Vorgabe
extern

34 Bemessungsgrundlage für Entgeltfortzahlung

Bei den in § 21 I TVöD aufgezählten Fällen (z.B. Urlaub, Arbeitsbefreiung, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit) werden neben dem Tabellenentgelt auch die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile **bezogen auf das reduzierte Arbeitsentgelt** fortgezahlt.

35 Jahressonderzahlung

Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung ist das tatsächlich gezahlte Entgelt in den Kalendermonaten Juli, August und September. Der Aufstockungsbetrag fließt in die Berechnung der Jahressonderzahlung **nicht mehr** ein, da es sich **nicht mehr** um Arbeitsentgelt handelt.

36 Vermögenswirksame Leistungen

Die vermögenswirksamen Leistungen verringern sich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit.

37 Jubiläumsgeld

Vollendet ein Beschäftigter eine für das Jubiläumsgeld vorgesehene Beschäftigungszeit, so wird das Jubiläumsgeld in voller Höhe gezahlt.

38 Sterbegeld

Das Sterbegeld, das gemäß § 23 III 2 TVöD auf dem Tabellenentgelt basiert, vermindert sich zeiträtierlich während der Familienpflegezeit.

Erholungsurlaub

Hier ist insbesondere das Rundschreiben vom 21. Februar 2011, Az.: D 5 – 220 210-2/26 zu beachten.

39 Beschäftigungszeit

Auf die Beschäftigungszeit sind die Zeiten der Familienpflegezeit anzurechnen.

40 Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile

Die Höhe der Besitzstandszulage richtet sich nach der allgemeinen Regelung zur zeitanteiligen Bemessung des Entgelts von Teilzeitbeschäftigten gemäß § 24 II TVöD. Somit verringert sich während der Familienpflegezeit auch die Besitzstandszulage zeiträtierlich.

41 Beihilfe Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Bund

Auch die Beihilfeleistungen werden zeiträtierlich während der Familienpflegezeit gekürzt.

Leistungsprämien als einmalige Zahlung nach § 18 TVöD

Nach § 11 VI 2 LeistungsTV-Bund findet § 24 II TVöD Anwendung.

3.10 Unterbrechung und/oder Ende der Familienpflegezeit

- 42 Die Familienpflegezeit endet grundsätzlich mit dem vereinbarten Zeitpunkt. Sie endet aber auch dann, wenn der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar ist, **vier Wochen** nach Eintritt der veränderten Umstände, § 2a Abs. 5 FPfZG.
- 43 Der Arbeitgeber ist hierüber unverzüglich zu informieren. Befindet sich der pflegebedürftige Angehörige vorübergehend nicht mehr in der häuslichen Umgebung (z.B. längerer Krankenhausaufenthalt), so bleibt der häusliche Lebensmittelpunkt dennoch bestehen. Die Familienpflegezeit endet erst mit Ablauf des zweiten Monats nach Verlegung des Lebensmittelpunktes in eine stationäre Pflegeeinrichtung. Im Übrigen kann die Familienpflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Vorgabe
extern

3.11 Sonderkündigungsschutz

Nach § 2 Abs. 3 FPfZG und § 5 PflegeZG darf der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Termin, bis zur Beendigung der Familienpflegezeit nicht kündigen. Der Kündigungsschutz wurde durch die Einführung der 12 Wochengrenze eingeschränkt, da mangels einer klaren Regelung, ab wann die Familienpflegezeit verlangt werden kann und damit der Sonderkündigungsschutz eintritt, eine Missbrauchsgefahr bestand.

Vorgabe
extern

3.12 Alternativen zur Familienpflegezeit

- 44 Neben der Familienpflegezeit bestehen folgende weitere Möglichkeiten für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen:
- § 11 I 1 Buchst b TVöD
 - § 28 TVöD
 - § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Vorgabe
extern

Bearbeitet von Yeliz Sen am 21.07.2016