

## **Rundschreiben Nr. 4/2015 des Landeskirchenamtes „Änderungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz“**

Vom 18. Februar 2015 (Az.: 352.11)

Das **Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf** ist am **1. Januar 2015 in Kraft** getreten. Damit werden die bestehenden **Regelungen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FamilienpflegeZG)** weiter entwickelt und besser miteinander verknüpft.

Bei einem pflegebedürftigen Angehörigen in der Familie stellen sich für berufstätige Familienmitglieder zahlreiche Fragen. Die Familie muss eine Lösung finden, wo und in welcher Form die Pflege sichergestellt werden kann. Viele pflegebedürftige Menschen wünschen, durch vertraute Angehörige in gewohnter Umgebung gepflegt zu werden. Um dieses Ziel leichter zu erreichen, wurden die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weiter verbessert. Die Freistellungsmöglichkeiten sind sowohl im Pflegezeitgesetz als auch im Familienpflegezeitgesetz geregelt.

Berufstätige Angehörige von pflegebedürftigen Menschen können im Bedarfsfall folgende berufliche Auszeiten in Anspruch nehmen:

### **a) Kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz**

Das Pflegezeitgesetz räumt Beschäftigten das Recht ein, in akuten Pflegesituationen **bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben**, um die pflegerische Versorgung der nahen Angehörigen sicherzustellen oder die Pflege zu organisieren. Eine solche Situation liegt zum Beispiel beim plötzlichen Eintritt eines Pflegebedarfs vor, oder auch wenn pflegebedürftige Angehörige kurzfristig aus dem Krankenhaus entlassen werden und eine sachgerechte Anschlussversorgung sichergestellt werden muss.

Beschäftigte, die die kurzzeitige Arbeitsverhinderung in Anspruch nehmen, können – sofern ihr Arbeitgeber nicht zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet ist – **seit dem 1. Januar 2015 ein auf bis zu 10 Tage begrenztes Pflegeunterstützungsgeld** erhalten.

Nach dem BAT-KF besteht grundsätzlich keine Verpflichtung zur Fortzahlung der Vergütung außer bei Arbeitsbefreiung nach § 28 BAT-KF.

### **b) Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz**

Beschäftigte, die in häuslicher Umgebung ihre pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegen wollen, haben die Möglichkeit einer **Freistellung von der Arbeitsleistung bis zu 6 Monaten**. Die Freistellung kann vollständig oder in Form einer Arbeitszeitre-

duzierung erfolgen. So können Beschäftigte ihre berufliche Tätigkeit an dem jeweiligen Pflegebedarf ausrichten.

Der Anspruch auf Freistellung besteht **nicht bei Arbeitgebern mit 15 oder weniger Beschäftigten**.

c) **Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz**

Wenn Beschäftigte für die Sicherstellung der häuslichen Pflege eines nahen Angehörigen eine länger dauernde Reduzierung ihrer Arbeitszeit benötigen, besteht **seit 01.01.2015 ein Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit bis zu 24 Monaten**. Bei der Familienpflegezeit muss die **wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden** betragen. Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit muss im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden erreicht werden.

d) **Freistellung zur Betreuung pflegebedürftiger Kinder (auch außerhäuslich) nach dem Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz**

Viele pflegebedürftige Kinder werden nicht nur zu Hause, sondern längerfristig auch außerhäuslich, zum Beispiel in einer Klinik behandelt. Auch wenn keine häusliche Pflegesituation besteht, haben Kinder das Bedürfnis, von den Eltern betreut zu werden. Deshalb ist für berufstätige Angehörige, insbesondere Eltern, sowohl im Pflegezeitgesetz, als auch im Familienpflegezeitgesetz eine besondere Freistellungsmöglichkeit geschaffen worden (§ 3 Absatz 5 Pflegezeitgesetz und § 2 Absatz 5 Familienpflegezeitgesetz).

Um Angehörigen pflegebedürftiger Kinder eine Betreuung in häuslicher und außerhäuslicher Umgebung zu ermöglichen, haben sie **seit 1. Januar 2015 einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung**, entsprechend den Regelungen der Pflegezeit und der Familienpflegezeit. Das heißt, eine **vollständige Freistellung kann – wie bei der Pflegezeit – bis zu 6 Monaten erfolgen**. Eine **teilweise Freistellung kann bis zu 24 Monate** in Anspruch genommen werden.

Die **Gesamtdauer** aller Freistellungen – auch in Kombination mit Pflegezeit oder Familienpflegezeit – **darf aber 24 Monate nicht überschreiten**.

Der **Anspruch für eine Freistellung bis zu 6 Monaten besteht bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten**. Der **Anspruch auf eine längere Freistellung besteht nur bei Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten**.

e) **Freistellung zur Begleitung in der letzten Lebensphase nach dem Pflegezeitgesetz**

Um Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, nahe Angehörigen in der letzten Lebensphase zu begleiten, können Beschäftigte nach dem Pflegezeitgesetz **eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit bis zu 3 Monaten** verlangen. Eine Pflege

in häuslicher Umgebung ist nicht vorausgesetzt. So kann eine Begleitung auch während eines Hospizaufenthalts des nahen Angehörigen erfolgen.

Dieser Anspruch besteht **bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten**.

f) **Praktisches zur Inanspruchnahme der Freistellungen**

aa) **Wer ist naher Angehöriger?**

Der Anwendungsbereich wurde erweitert:

Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,

Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger,

Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

bb) **Ankündigung**

Die Pflegezeit, eine Freistellung zur Betreuung eines pflegebedürftigen Kindes bis zu 6 Monaten und die Freistellung zur Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase muss **10 Arbeitstage vor Beginn der Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber angezeigt** werden.

Wenn Beschäftigte **zuerst Familienpflegezeit und im Anschluss daran Pflegezeit** in Anspruch nehmen, muss die **Pflegezeit bereits 8 Wochen vor dem geplanten Beginn angekündigt** werden.

Die **Freistellungen nach der Familienpflegezeit müssen grundsätzlich 8 Wochen im Voraus gegenüber dem Arbeitgeber angekündigt** werden.

cc) **Kombination der Freistellungsansprüche/Gesamtdauer**

Es ist möglich, im Anschluss an eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz eine andere Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch zu nehmen oder umgekehrt. Die verschiedenen Freistellungen müssen zeitlich unmittelbar aufeinander folgen und dürfen **insgesamt 24 Monate** nicht überschreiten.

dd) **Finanzielle Förderung**

Beschäftigte, die Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen, **können ein zinsloses staatliches Darlehen bei dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen**, um die durch die Freistellungen erfolgten Einkommenseinbußen abzufedern. In kleineren Unternehmen können Beschäftigte mit ihrem Arbeitgeber einvernehmlich eine Freistellung vereinbaren. Auch in diesem Fall haben Beschäftigte Anspruch auf ein zinsloses staatliches Darlehen.

ee) **Kündigungsschutz**

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis **von der Ankündigung – höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Freistellungstermin – bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung beziehungsweise der Freistellungen** nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz nicht kündigen.

**In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.**

ff) **Soziale Absicherung**

Beschäftigte, die eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder nach dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen möchten, sollten sich **mit einer Pflegeberaterin oder einem Pflegeberater der zuständigen Pflegekasse oder des privaten Versicherungsunternehmens** in Verbindung setzen, um die **soziale Absicherung in der Kranken-, Renten-, Pflege-, Unfall-, und Arbeitslosenversicherung im Einzelnen abzuklären.**

Weitere Informationen und die Gesetzestexte sind auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ([www.bmas.de](http://www.bmas.de) bzw. [www.wege-zur-pflege.de](http://www.wege-zur-pflege.de)) zu finden.