

## Familienpflegezeitgesetz- FPfZG

---



Menschen werden oft ganz ungeplant zu pflegenden Angehörigen. Plötzlich muss man sich auf eine neue Lebenssituation einstellen. Wie geht man mit dieser Situation um? Wo findet man Informationen und Unterstützung?

Wenn Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer Familienangehörige pflegen wollen bzw. müssen, stehen Sie meist vor der Frage: Wie kann ich diese Aufgabe mit meinem Beruf vereinbaren? Eine schwierige Frage – denn die Pflegesituation tritt oft unverhofft ein und der Hilfebedarf der pflegebedürftigen Person schwankt. Der Gesetzgeber hat mit dem im folgenden vorgestellten Familienpflegezeitgesetz die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert und die Möglichkeiten gestärkt, die Pflege naher Angehöriger zu übernehmen.

Das Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) ist am 1. Januar 2012 in Kraft getreten, es handelt sich um eine Erweiterung des am 1.7. 2008 in Kraft getretene Pflegezeitgesetz (PflegeZG).

Auf seiner Basis haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Möglichkeit einen Vertrag zur Familienpflegezeit abzuschließen. Von Seiten des Arbeitgebers besteht jedoch keine Verpflichtung hierzu.

Für Beamte/ Beamtinnen gilt das Familienpflegezeitgesetz nicht, sondern die beamtenrechtlichen Vorschriften.

**Anspruchsvoraussetzung für die Inanspruchnahme des Pflegezeitgesetzes**, ist die Pflege eines nahen Angehörigen. Diese sind im Sinne des Pflegezeitgesetzes (§7 Abs. 3) Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Ehegatten, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Lebenspartner, Geschwister, Kinder, Pflege- und Adoptivkinder, Enkelkinder, Schwiegerkinder und die Kinder sowie Pflege- und Adoptivkinder des Ehegatten oder Lebenspartners.

Folgende Möglichkeiten stehen Ihnen zur Verfügung:

### I. Anspruch auf kurzzeitige Freistellung

Wird ein naher Angehöriger akut pflegebedürftig<sup>1</sup>, können Sie bis zu 10 Arbeitstage ohne Entgeltfortzahlung von der Arbeit fernbleiben, um die Pflege zu organisieren oder die pflegerische Versorgung in dieser Zeit selbst sicherzustellen.

Dem Arbeitgeber muss in der Regel eine Bescheinigung vorgelegt werden, aus der hervorgeht, dass

- ein naher Angehöriger pflegebedürftig ist und
- die Erforderlichkeit der pflegerischen Organisation bzw. Versorgung besteht.

Die Kosten für die ärztliche Bescheinigung sind vom Arbeitnehmer selbst zu tragen.

Das Pflegezeitgesetz sieht keinen Entgeltfortzahlungsanspruch vor.

Durch die kurzzeitige Arbeitsverminderung ergeben sich keine sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen. So bleiben Arbeitnehmer in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sowie in der Gesetzlichen Rentenversicherung weiterhin versichert.

## **II. Pflegezeit, Freistellung von der Arbeit für bis zu sechs Monaten**

Als berufstätige Pflegeperson wird Ihnen die Möglichkeit gegeben, sich für die Dauer von bis zu sechs Monaten ohne Entgeltfortzahlung von der Arbeit freistellen zu lassen, um sich selbst um Ihren nahen Angehörigen kümmern zu können. Es handelt sich dabei um eine sozialversicherte Freistellung von der Arbeit.

Anspruch auf Pflegezeit haben Sie, wenn Sie nahe Angehörige, bei denen mindestens die Pflegestufe I vorliegt, in häuslicher Umgebung pflegen. Der Anspruch besteht nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten.

Nach §3 Abs.2 PflegeZG muss dem Arbeitgeber die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen nachgewiesen werden. Der Nachweis kann nur in Form einer Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse (MDK) oder der Pflegekasse erfolgen.

Der Anspruch der Pflegezeit ist spätestens 10 Arbeitstage vor deren Beginn schriftlich beim Arbeitgeber anzumelden. Gleichzeitig muss erklärt werden in welchem Umfang und für welche Dauer die Pflegezeit in Anspruch genommen wird. Über die Pflegezeit muss zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten eine Vereinbarung geschlossen werden.

### **Teilweise Freistellung**

Es besteht die Möglichkeit einer teilweisen Freistellung, nur stundenweise Reduzierung, diese muss in der Vereinbarung aufgenommen werden.

### **Vorzeitige Beendigung der Pflegezeit**

Eine vorzeitige Beendigung der Vereinbarung der Pflegezeit kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen. Ausnahmen hiervon regelt §4 Abs.2 PflegeZG, wonach die Pflegezeit vor Ablauf des vereinbarten Zeitraums mit einer Übergangsfrist von vier Wochen endet, wenn der Pflegebedürftige verstirbt, die häusliche Pflege unmöglich wird oder der Pflegebedürftige in eine stationäre Einrichtung aufgenommen wird.

Hinweis: Die maximale Dauer der Pflegezeit beträgt 6 Monate pro pflegebedürftigen nahen Angehörigen.

### **Wichtig: Keine Aufspaltung der Pflegezeit möglich**

Eine Aufspaltung der Pflegezeit in mehrere Zeitabschnitte ist nicht möglich.

Lt. Bundesarbeitsgerichtsurteil vom 15.11.2011 - 9 AZR 348/10. und § 3 Pflegezeitgesetz bekommt der Beschäftigte nur ein einmaliges Recht, durch Antrag beim Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen.

Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit erlischt dieses Recht. Dies gilt auch dann, wenn die Beschäftigten die Höchstdauer der Pflegezeit von sechs Monaten nicht ausgeschöpft haben.

### **Soziale Absicherung in der Pflegezeit**

In der Pflegezeit bleibt der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz in den Fällen erhalten, in denen eine Familienversicherung besteht. Sollte dies ausnahmsweise nicht der Fall sein, gewährt die Pflegeversicherung auf Antrag Beitragszuschüsse zu einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie in der sozialen Pflegeversicherung. Darüber hinaus sind Sie in der Pflegezeit rentenversichert.

## **Kündigungsschutz**

Beschäftigte stehen während der Pflegezeit unter einem besonderen Kündigungsschutz, dieser wird in § 5 Abs. 2 PflegeZG geregelt.

## **III. Familienpflegezeitgesetz, Anspruch auf befristete Verkürzung der Wochenarbeitszeit**

Die Familienpflegezeit sieht vor, dass Beschäftigte für maximal 2 Jahre ihr Wochenarbeitszeit auf bis zu **15 Stunden pro Woche** reduzieren können, um nahe Angehörige pflegerisch zu versorgen.

### **Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, um die Familienpflegezeit nutzen zu können**

Beschäftigte, die die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, benötigen die Zustimmung des Arbeitgebers. Ist dieser einverstanden, bedarf es einer schriftlichen Vereinbarung, die Informationen über den Umfang der Arbeitszeit vor und während der Familienpflegezeit, die Rückkehr zur alten Wochenarbeitszeit sowie zur Aufstockung des Gehaltes und zum späteren Ausgleich beinhaltet. Der alte Arbeitsumfang ist nach dem vereinbarten Ende der Familienpflegezeit wieder aufzunehmen, aber auch dann, wenn die Pflege vorher endet.

Während der Pflegezeit wird das durch die Arbeitszeitreduzierung entfallene Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber um 50 Prozent aufgestockt.

Die Entgeltaufstockung erfolgt durch ein Guthaben, welches entweder im Vorfeld- in der sogenannten Vorpflegephase- oder im Nachhinein- in der sogenannten Nachpflegephase- aufgebaut wird.

### **Aufbau Wertguthaben im Vorfeld**

Wird das Wertguthaben im Vorfeld aufgebaut, erfolgt die Auszahlung des Aufstockungsbetrages (50 Prozent des durch die Arbeitszeitreduktion entfallenden Entgelts) durch das Wertguthaben.

#### **Wird das Wertguthaben im Vorfeld aufgebaut, ergibt sich folgende Abfolge:**

- ⇒ **Vorpflegephase:** Das Wertguthaben wird aufgebaut
- ⇒ **Pflegephase:** 50% Arbeit, 75% Arbeitsentgelt (davon werden 25% vom aufgebauten Wertguthaben abgebaut)
- ⇒ **Nachpflegephase:** 100% Arbeit, 100% Arbeitsentgelt

### **Aufbau Wertguthaben im Nachhinein**

In der Praxis wird es häufig vorkommen, dass das Wertguthaben erst im Nachhinein, also in der Nachpflegephase, aufgebaut wird. Dies deshalb, weil die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen meist unerwartet eintritt bzw. im Vorfeld keine Notwendigkeit gesehen wird, ein Wertguthaben für eine evtl. Pflegezeit aufzubauen.

Bei dieser Variante wird während der Pflegephase ein noch nicht aufgebautes Wertguthaben ausgezahlt. Das heißt, das Wertguthaben entwickelt sich während der Pflegephase zunächst ins Minus und wird dann in der Nachpflegephase wieder durch ein reduziertes Arbeitsentgelt aufgebaut.

### **Wird das Wertguthaben im Nachhinein aufgebaut, ergibt sich folgende Abfolge:**

- ⇒ **Vorpflegephase:** 100% Arbeit, 100% Arbeitsentgelt
- ⇒ **Pflegephase:** 50% Arbeit, 75% Arbeitsentgelt (davon werden 25% negatives Wertguthaben aufgebaut)
- ⇒ **Nachpflegephase:** 100% Arbeit, 75% Arbeitsentgelt, 25% Ausgleich des negativen Wertguthabens

Da der Arbeitgeber bei dieser Variante das Arbeitsentgelt um 25 % aus einem bis dato noch nicht vorhandenen Wertguthaben aufstocken muss, hat dieser die Möglichkeit ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familien zu beanspruchen. Bei diesem Darlehen handelt es sich um eine staatliche Förderung. Um diese zu beanspruchen, muss ein Nachweis über die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen des Beschäftigten vorgelegt werden. Dieser Nachweis kann von der zuständigen Pflegekasse oder vom Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) erstellt werden. Außerdem ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber erforderlich. Diese Vereinbarung muss unter anderem die Dauer der Familienpflegezeit, den Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit, das Aufstocken des monatlichen Arbeitsentgelts und den Ausgleich des Wertguthabens in der Nachpflegephase enthalten. Ebenfalls ist erforderlich, dass eine zertifizierte Familienpflegezeitversicherung durch den Arbeitnehmer abgeschlossen wurde, damit der spätere Ausgleich des „negativen“ Wertguthabens durch Tod, Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit des Beschäftigten abgesichert ist.

### **Auswirkung der Familienpflegezeit auf die Rente**

Während der Familienpflegezeit verliert man keine Rentenansprüche. Ganz im Gegenteil, wer zusätzlich zum Beruf Angehörige pflegt, erwirbt doppelte Rentenansprüche. Während der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase zahlt der Arbeitgeber die Beiträge zur Rentenversicherung auf Basis des reduzierten Arbeitsentgeltes weiter.

Zusätzlich überweist die Pflegekasse der Rentenversicherung während der Familienpflegezeit für geleistete Pflege Beiträge, wenn der Pflegeaufwand mindestens 14 Stunden und die Erwerbstätigkeit höchstens 30 Stunden pro Woche beträgt.

Die Ansprüche steigen mit Höhe der Pflegestufe. Damit halten pflegende Angehörige ihre Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung. Beschäftigte mit geringem Einkommen werden sogar besser gestellt.

### **Kündigungsschutz**

Während der Familienpflegezeit genießen die betroffenen Beschäftigten einen Kündigungsschutz. Das heißt, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht wegen Inanspruchnahme der Familienpflegezeit gekündigt werden darf. Darüber hinaus können Beschäftigte von einer Sozialauswahl im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung ausgenommen werden.

<sup>1</sup>Definition „Pflegebedürftige“ (§ 14 I SGB XI) :

„Pflegebedürftige sind Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mind. sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen.“

**Mehr Informationen finden Sie auf den Seiten des Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend unter [www.bmfsfi.de](http://www.bmfsfi.de)**