

## PFLEGE- UND FAMILIENPFLEGEZEIT



### Rechte und Pflichten der Beschäftigten

Der demografische Wandel hat viele Auswirkungen auf unsere Gesellschaft. Dazu zählt als besondere Herausforderung die zunehmende Notwendigkeit, pflegebedürftige Angehörige zu betreuen und zu pflegen.

Vor allem für Berufstätige ist es schwierig, Arbeit und Familie ausgeglichen miteinander zu vereinbaren. Wer berufliche Entwicklung, familiäres Miteinander und Betreuung oder gar häusliche Pflege »unter einen Hut« bringen möchte oder muss, hat etliche Hürden zu überwinden.

Mit ihrer Kampagne für eine »Familienbewusste Personalpolitik« hat die IG BCE dazu an vielen Stellen nicht nur Denkanstöße gegeben und die Diskussion vorangetrieben. Vielfach verschaffen inzwischen Regelungen und Vereinbarungen den Beschäftigten Möglichkeiten, Beruf und Familie besser miteinander zu koordinieren.

Doch was ist in aktuellen Notsituationen? Wenn etwa plötzlich eine Pflege oder Betreuung organisiert oder selbst übernommen werden muss? Hier schaffen seit dem 1. Januar 2015 die Änderungen im Pflegezeitgesetz (PfleZG) und Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) Entlastung.

### Das Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz

Die Gesetze unterstreichen den von der Politik ausdrücklich erwünschten Vorrang der häuslichen Pflege vor einer stationären Pflege. Dazu formuliert § 1 des Pflegezeitgesetzes (PfleZG) als Zweck: **»Ziel des Gesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.«**

Beschäftigte können sich freistellen lassen:

- bei akuten Pflegesituationen, 10 Tage,
- bei der Notwendigkeit einer längeren Pflegezeit vollständig, 6 Monate,
- bei einer längeren Pflegezeit entweder 24 Monate oder im Anschluss an die vollständige Freistellung noch weitere 18 Monate, mindestens 15 Wochenstunden.

### Die »kurzfristige Freistellung«

#### Wann ist eine kurzfristige Freistellung möglich?

Es gibt eine Freistellung von bis zu 10 Tagen (§ 2 Abs. 1), wenn

- eine akut auftretende Pflegesituation vorliegt,
- eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren ist,
- eine Versorgung sicherzustellen ist.

In diesen 10 Tagen soll es Berufstätigen ermöglicht werden, selbst die pflegerische Erstversorgung zu Hause sicherzustellen. Zudem sollen sie sich über Pflegeangebote informieren können. Diese Regelung ist sehr weitgehend formuliert; sie gilt schon, wenn der Angehörige »voraussichtlich« zum Pflegefall wird.

#### Wer kann die Freistellung beanspruchen?

Die Freistellung können in Anspruch nehmen (§ 7 Abs. 1)

- alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Dazu gehören auch in Heimarbeit Beschäftigte.

#### Wer zählt zu den »nahen Angehörigen«?

Der Begriff der »nahen Angehörigen« ist im Gesetz weit gefasst (§ 7 Abs. 3). Darunter fallen:

- Großeltern, Eltern und Schwiegereltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft sowie Geschwister,
- eigene Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder sowie solche des Ehegatten oder Lebenspartners und Schwieger- und Enkelkinder,



- Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Schwager, Schwägerin.

## Wer gilt als pflegebedürftig?

Auch die Frage, wer als »pflegebedürftig« gilt, wird im § 7 (Abs. 4) geregelt. Verwiesen wird dabei auf die §§ 14 und 15 des »Elften Buches Sozialgesetzbuch« (SGB XI). Dort sind die Kriterien formuliert, die die Pflegebedürftigkeit für das Pflegegeld festlegen. An derselben Stelle (§ 7 Abs. 4) ist zudem festgelegt, dass unter den Begriff »pflegebedürftig« auch Personen fallen, die voraussichtlich die Kriterien (§§ 14, 15 SGB XI) erfüllen.

Das Pflegegesetz gilt auch für Sterbebegleitung und Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder, längstens 3 Monate.

## Muss der Arbeitgeber der Freistellung zustimmen?

Nein, auch für die Langzeitpflege bedarf es nur einer ärztlichen Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Organisation seiner Pflege (§ 2 Abs. 2). Insgesamt ist eine Freistellung für bis zu 24 Monaten möglich.

## Wie oft kann man eine Freistellung beantragen?

Das Gesetz sieht keine Begrenzung vor. Es kann also auch eine mehrfache Freistellung erfolgen. Aber der Anspruch auf Zahlung von Lohnersatz für 10 Tage gemäß § 2 Abs. 1 PflegeZG kann für einen Angehörigen nur einmal beansprucht werden.

## Wie ist die Vergütung geregelt?

- Bei der akuten Freistellung (10 Tage) wird ein **Pflegeunterstützungsgeld** gezahlt.
- Die Berechnung ist wie beim Kinderkrankengeld als Lohnersatzleistung ausgestaltet und entspricht bis zu 90 Prozent des durchschnittlichen Nettoentgelts.
- Bei der Langzeitpflege wird auf Antrag ein zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben gewährt (§ 3 Abs. 1 FPfZG).

Die Neuregelung zum Pflege- und Familienpflegezeitgesetz kann unter [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen) abge-

rufen werden. TIPP: Hier ist ein Antrag für das Darlehen herunterladbar. Die Höhe des Darlehens lässt sich ebenso berechnen.

## Wer hat Anspruch auf Pflegezeit?

Jede(r) Beschäftigte hat Anspruch auf eine bis zu 6-monatige vollständige oder teilweise Freistellung, wenn sie/er eine(n) pflegebedürftige(n) nahe(n) Angehörige(n) in häuslicher Umgebung pflegt (§ 3 Abs. 1) **und** der Arbeitgeber für die Pflege nach PflegeZG mindestens 15 Beschäftigte und für die Pflege nach FPfZG mindestens 25 Beschäftigte hat.

Unter diesen Voraussetzungen gibt es einen Rechtsanspruch und die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss Pflegezeit nicht genehmigen.

## Wie muss der Arbeitgeber informiert werden?

Bei Inanspruchnahme von kurzzeitiger Pflege bis zu 10 Tagen besteht keine Ankündigungsfrist, jedoch soll die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber unverzüglich informiert werden. Die Inanspruchnahme von Pflege nach dem PflegeZG bedarf einer Ankündigung von 10 Tagen (§ 3 Abs. 3 S. 1 PflegeZG). Die Ankündigungsfrist beträgt jedoch 8 Wochen für den Übergang von der Familienpflegezeit (FPfZG) zur Pflegezeit (PflegeZG). Ebenso beträgt die Ankündigungsfrist für die Familienpflegezeit 8 Wochen. Abweichend davon muss die Ankündigung spätestens 3 Monate vor Beginn der Familienpflege erfolgen, falls diese im Anschluss an Pflegezeit nach dem PflegeZG erfolgt. Die Pflegeperson muss zudem immer erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung zur Pflege erfolgen soll (§ 3 Abs. 3 PflegeZG).

## Gibt es einen Sonderkündigungsschutz?

Das Gesetz regelt eindeutig: »Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankün-

digung bis zur Beendigung der kurzfristigen Freistellung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 nicht kündigen.« (§ 5 Abs. 1) Möglich ist allenfalls eine Kündigung in besonderen Fällen mit behördlicher Zustimmung (§ 5 Abs. 2). Dies gilt ebenso für Pflege nach dem FPfZG.

Der Sonderkündigungsschutz ist auch nicht an eine Mindestbetriebszugehörigkeit oder an eine Belegschaftsgröße gebunden.

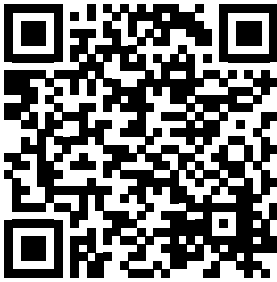
## Gibt es eine Regelung zu Ersatz Einstellungen?

Diese Möglichkeit sieht das Gesetz ausdrücklich vor. Die Befristung eines Arbeitsvertrages einer Ersatzkraft für die Zeit, die der Beschäftigte gemäß den Regelungen des PflegeZG an der Arbeitsleistung verhindert ist, ist ausdrücklich als sachlich gerechtfertigte Befristung vorgesehen (§ 6 Abs. 1 Satz 1).

## Zusätzliche Informationen gewünscht?

Das Pflegezeit- und das Familienpflegezeitgesetz können im Internet unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) abgerufen werden. Bei Bedarf bitte an den Betriebsrat oder die Gewerkschaft wenden.

Ich bin dabei!



MITGLIED WERDEN LOHNT SICH!

auch unter  
[www.mitgliedwerden.igbce.de](http://www.mitgliedwerden.igbce.de)

BWH P1601615

## Impressum

**Herausgeberin:**

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie  
Vorstandsbereich 3  
Königsworther Platz 6  
30167 Hannover  
Internet: [www.igbce.de](http://www.igbce.de)

**Verantwortlich:**

Ralf Sikorski

**Redaktion:**

Abt. Frauen/Gleichstellung  
Abt. Arbeits- und Sozialrecht  
Telefon: 0511 7631-246/-258  
E-Mail: [abt.frauen-gleichstellung@igbce.de](mailto:abt.frauen-gleichstellung@igbce.de)

**Druck und Vertrieb:**

BWH GmbH  
Beckstraße 10  
30457 Hannover

**Titelfoto:**

WavebreakMediaMicro/Fotolia

Mai 2016/6. Auflage

INFO  
**POINT** besser  
informiert.

05/2016 Bestell-Nr. 