



UDH

UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

Merkblatt

Familienpflegezeit

Berlin, Juni 2015
Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung	3
II. Voraussetzungen der Familienpflegezeit.....	3
1. Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit	3
2. Pflege eines nahen pflegebedürftigen Angehörigen	3
3. Verfahren zur Geltendmachung des Anspruchs.....	4
3.1 Ankündigung der Familienpflegezeit.....	4
3.2 Familienpflegezeitvereinbarung.....	5
3.3 Dauer und zeitlicher Umfang der Familienpflegezeit	5
III. Verlängerung.....	5
IV. Vorzeitige Beendigung.....	6
V. Rechtliche Wirkung der Familienpflegezeit	6
VI. Förderung durch ein zinsloses Darlehen.....	6
VII. Keine mehrfache Inanspruchnahme der Familienpflegezeit	6
VIII. Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers	7
IX. Besonderer Kündigungsschutz	7
X. Befristete Ersatzeinstellung	7
XI. Ordnungswidrigkeit.....	7
XII. Verhältnis der Familienpflegezeit zu den Pflegefreistellungen	8
XIII. Übergangsregelungen	8

I. Einleitung

Die Familienpflegezeit bezeichnet die teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung zur Bewältigung familiärer Pflegesituationen bis zu einer Höchstdauer von zwei Jahren. Sie ist im Familienpflegezeitgesetz geregelt und hat eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zum Ziel. Mit ihrer Hilfe soll es Beschäftigten ermöglicht werden, ihre Arbeitszeit soweit zu reduzieren, dass sie parallel zur häuslichen Pflege eines nahen Angehörigen weiterhin erwerbstätig sein können. Um den Entgeltausfall bei dieser Form der zeitlich befristeten Teilzeitarbeit abzufedern, räumt dieses Gesetz dem Beschäftigten einen Anspruch auf ein staatliches zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFZA) ein.

II. Voraussetzungen der Familienpflegezeit

1. Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit

Das zum 1. Januar 2015 neu geordnete Familienpflegezeitgesetz normiert erstmals einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Dieser besteht allerdings nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel mehr als **25 Beschäftigten**, wobei Auszubildende nicht mitgezählt werden. Da es bei der Berechnung dieses **Schwellenwerts** auf die regelmäßig beim Arbeitgeber Beschäftigten ankommt, ist deren Anzahl im Normalbetrieb maßgebend und nicht lediglich die Beschäftigtenzahl in der konkreten Situation. Auch ist zu berücksichtigen, dass sich der Schwellenwert auf den Arbeitgeber und nicht auf den Betrieb bezieht, so dass dieser beispielsweise in Unternehmen mit mehreren Filialbetrieben durch die Addition der dort beschäftigten Personen schneller erreicht sein kann. Die Berechnung erfolgt pro Kopf, wodurch auch Teilzeitkräfte oder Minijobber voll mitgezählt werden. In kleineren Unternehmen (mit 25 oder weniger Beschäftigten) kann die Familienpflegezeit vom Arbeitgeber auf freiwilliger Basis gewährt werden.

Die Familienpflegezeit zur Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung nach dem Familienpflegezeitgesetz kann von **jedem Beschäftigten** beansprucht werden. Dazu zählen Arbeitnehmer, wie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (z. B. Auszubildende, Praktikanten), arbeitnehmerähnliche Personen, Heimarbeiter und die ihnen Gleichgestellten. Eine Wartezeit, ab der der Familienpflegezeitanspruch erstmals geltend gemacht werden kann, sieht das Gesetz nicht vor. Er kann mithin auch schon in der Probezeit beansprucht werden.

2. Pflege eines nahen pflegebedürftigen Angehörigen

Die Familienpflegezeit muss zur Pflege eines nahen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung wahrgenommen werden. Der **Kreis der nahen Angehörigen**, für den Familienpflegezeit beansprucht werden kann, ist im Gesetz abschließend festgelegt. Er umfasst:

- 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.

Der **nahe Angehörige muss pflegebedürftig sein**. Pflegebedürftig im Sinne des Familienpflegezeitgesetzes sind Personen, die die Voraussetzungen der §§ 14 und 15 SGB XI erfüllen oder voraussichtlich erfüllen werden. Entsprechend sind Personen pflegebedürftig, 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 mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen. Diese Voraussetzungen erfüllen Personen, bei denen mindestens die Pflegestufe I festgestellt wurde.

Nach dem Wortlaut des Gesetzes genügt es aber auch, dass eine entsprechende Pflegebedürftigkeit voraussichtlich zu erwarten ist. Unter welchen Umständen eine Pflegebedürftigkeit zu erwarten ist, hat der Gesetzgeber offen gelassen. Konkrete Anhaltspunkte werden aber vorliegen müssen. Eine Erkrankung, die im Regelfall kurzfristig zu einer Pflegebedürftigkeit führt, dürfte ausreichen.

Unter den gleichen Bedingungen steht den Beschäftigten ein Anspruch auf teilweise Freistellung von der Arbeit von bis zu zwei Jahren zur Pflege eines **minderjährigen nahen Angehörigen** zu. Die Pflegetätigkeit für diesen Angehörigen muss sich jedoch nicht auf das häusliche Umfeld beschränken. Sie kann auch in einer Rehaklinik oder in einem Hospiz erfolgen. Auch ist hier ein Wechsel zwischen häuslicher und außerhäuslicher Pflege möglich.

3. Verfahren zur Geltendmachung des Anspruchs

3.1 Ankündigung der Familienpflegezeit

Der Beschäftigte, der Familienpflegezeit beanspruchen möchte, muss dies seinem Arbeitgeber spätestens **acht Wochen** vor dem gewünschten Beginn der Teilfreistellung **schriftlich** ankündigen. Dabei hat er gleichzeitig zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung erfolgen soll. Zugleich ist die von ihm gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Hat der Beschäftigte in seiner Ankündigung nicht genau bezeichnet, ob er eine Pflegezeit nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder Familienpflegezeit nehmen möchte, liegen jedoch die Voraussetzungen für beide Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung kraft gesetzlicher Fiktion als Ankündigung einer Pflegezeit.

Möchte der Beschäftigte die Familienpflegezeit nach einer Pflegezeit (Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes) zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen nehmen, muss sich diese unmittelbar an die vorherige Pflegezeit anschließen. Eine zeitliche Unterbrechung zwischen Pflege- und Familienpflegezeit erlaubt das Gesetz nicht. Zudem hat der Beschäftigte hier eine abweichende Ankündigungsfrist zu beachten: Der Pflegewunsch ist dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit mitzuteilen.

Beabsichtigt der Beschäftigte, nach einer Familienpflegezeit in eine Pflegezeit zu gehen, darf es auch hier zwischen den Freistellungen zu keinen zeitlichen Unterbrechungen kommen. Auch in diesem Fall gilt eine geänderte Mitteilungsfrist: Die Pflegezeit ist dem Arbeitgeber (abweichend vom Pflegezeitgesetz, das lediglich eine 10-Tages-Frist vorsieht) spätestens acht Wochen vor deren Beginn schriftlich anzukündigen.

3.2 Familienpflegezeitvereinbarung

Der Beschäftigte, der Familienpflegezeit beanspruchen möchte, muss mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen. Etwas anderes gilt nur, wenn diesen Wünschen dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Können die Parteien keine Einigung erzielen, hat der Beschäftigte die Möglichkeit, Klage zu erheben und in eilbedürftigen Fällen eine einstweilige Verfügung zu beantragen.

Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen ist schriftlich nachzuweisen. Dies kann erfolgen durch die Pflegekasse, den medizinischen Dienst der Krankenkasse oder den medizinischen Dienst der privaten Kranken- und Pflegeversicherungen. Erforderlich ist die Feststellung mindestens der Pflegestufe I.

3.3 Dauer und zeitlicher Umfang der Familienpflegezeit

Für die Pflege eines nahen Angehörigen darf der Beschäftigte jeweils höchstens 24 Monate Familienpflegezeit beanspruchen. Auch wenn der Beschäftigte zuvor denselben pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz gepflegt hat, dürfen Pflegezeit und eine sich für diese Person anschließende Familienpflegezeit zusammen diese Gesamtdauer nicht überschreiten. Eine Mindestdauer für die Familienpflegezeit existiert nicht.

Einer Festlegung bedarf weiterhin der geplante Arbeitszeitumfang während der Familienpflegezeit. Die verringerte Arbeitszeit muss dabei wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unregelmäßigen Verteilung der Arbeitszeit darf diese jahresdurchschnittlich 15 Stunden pro Woche nicht unterschreiten (Mindestarbeitszeit). Eine Absenkung der wöchentlichen Mindestarbeitszeit durch Kurzarbeit ist dagegen unschädlich. Für Teilzeitbeschäftigte, die die wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden nicht erreichen, ist keine förderfähige Familienpflegezeit möglich.

III. Verlängerung

Schöpft der Beschäftigte die Höchstdauer der Familienpflegezeit für die Pflege eines nahen Angehörigen von 24 Monaten zunächst nicht aus, kann eine Verlängerung der Teilfreistellung bis zu dieser Gesamtzeit nur erfolgen, wenn der Arbeitgeber dem zustimmt. Die Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht möglich ist.

IV. Vorzeitige Beendigung

Endet die Pflegebedürftigkeit oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen oder ist die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Über diese Umstände hat der Beschäftigte den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. In allen anderen Fällen kann die Familienpflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber der Beendigung zustimmt.

V. Rechtliche Wirkung der Familienpflegezeit

Während der Dauer der Familienpflegezeit besteht das Beschäftigungsverhältnis als Teilzeitarbeitsverhältnis fort, wobei die Mindestarbeitszeit 15 Stunden pro Woche betragen muss. Die Familienpflegezeit wird auf Zeiten der Berufsausbildung nicht angerechnet. Sie unterbricht nicht die Zeiten der Betriebszugehörigkeit.

VI. Förderung durch ein zinsloses Darlehen

Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts während der zeitlich befristeten Teilzeitphase steht dem **Beschäftigten** ein Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen zu. Dieses Darlehen kann der Pflegewillige direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen. Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt und deckt regelmäßig die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts ab. Auf entsprechenden Antrag kann auch ein niedrigeres Darlehen, mindestens jedoch 50 Euro monatlich, beansprucht werden. Auch in kleineren Unternehmen, in denen die Arbeitgeber die Familienpflegezeit freiwillig gewähren, haben Beschäftigte ebenfalls Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen.

Mit der Beendigung der Familienpflegezeit endet deren Förderfähigkeit. Gleiches gilt, wenn der Beschäftigte während dieser Teilfreistellung aufgrund einzelvertraglicher oder kollektiver Bestimmungen die Mindestarbeitszeit von 15 Stunden pro Woche unterschreitet. Wird die Mindestarbeitszeit durch Kurzarbeit oder infolge eines Beschäftigungsverbots (z. B. nach dem Mutterschutzgesetz) unterschritten, ist dies unschädlich.

Der Beschäftigte hat das Darlehen innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Familienpflegezeit in monatlichen Raten zurückzuzahlen. Die Rückzahlung beginnt regelmäßig in dem Monat, der auf das Ende der geförderten Teilfreistellung folgt. Im Fall besonderer Härten gelten Ausnahmeregelungen.

Die bisherige Möglichkeit, eine Absicherung des Lebensunterhaltes über eine Entgeltaufstockung unter Verwendung eines Wertguthabens zu vereinbaren, bleibt daneben weiter bestehen.

VII. Keine mehrfache Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

Zwar können mehrere Beschäftigte für **denselben pflegebedürftigen Angehörigen** zur gleichen Zeit oder nacheinander in Familienpflegezeit gehen. Derselbe Beschäftigte kann für dieselbe zu pflegende Person jedoch nur eine Familienpflegezeit beanspruchen.

VIII. Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

Beabsichtigt der Beschäftigte, ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in Anspruch zu nehmen, hat der Arbeitgeber ihm eine Bescheinigung über den Arbeitsumfang sowie das Arbeitsentgelt vor der Familienpflegezeit auszustellen, soweit dies zum Nachweis des Einkommens aus Erwerbstätigkeit oder der wöchentlichen Arbeitszeit des Anspruchsstellenden erforderlich ist.

IX. Besonderer Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis des pflegenden Beschäftigten von der Ankündigung der Familienpflegezeit an, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zu deren Beendigung nicht kündigen. Der Beschäftigte genießt in dieser Zeit **besonderen Kündigungsschutz**. Das heißt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten während dieser Zeit nur **nach** erfolgter **Zustimmung** der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle kündigen kann. Das Kündigungsverbot gilt für jede Kündigung und ist in seiner Reichweite nicht definiert.

Durch das besondere Kündigungsverbot bleiben **andere Beendigungstatbestände**, wie etwa die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mittels Aufhebungsvertrags oder Befristungsablauf, unberührt. So endet beispielsweise ein befristetes Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf des vereinbarten Datums, obwohl sich der Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt in Familienpflegezeit befindet.

X. Befristete Ersatzeinstellung

Der Arbeitgeber kann zur Kompensation der ausfallenden Arbeitszeit des pflegenden Beschäftigten befristet einen anderen Arbeitnehmer einstellen. Das Familienpflegezeitgesetz sieht in der Teilzeitarbeit des Ersatzbeschäftigten einen sachlichen Befristungsgrund. Bei vorzeitiger Beendigung der Pflegephase kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis der Aushilfskraft mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Das Kündigungsschutzgesetz ist auf solche Fälle nicht anwendbar.

Die zweiwöchige Kündigungsfrist ist im befristeten Arbeitsvertrag aufzunehmen, da dieser anderenfalls nur außerordentlich kündbar ist. Tarifvertragliche Besonderheiten sind zu beachten.

XI. Ordnungswidrigkeit

Der Arbeitgeber handelt ordnungswidrig, wenn er vorsätzlich oder fahrlässig die Bescheinigung über den Arbeitsumfang und das Arbeitsentgelt des Beschäftigten vor dessen Familienpflegezeit, die dieser zur Beantragung des zinslosen Darlehens beim BAFZA benötigt, nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt. In diesen Fällen droht ihm ein Bußgeld bis zu maximal 5.000 Euro.

XII. Verhältnis der Familienpflegezeit zu den Pflegefreistellungen

Die Familienpflegezeit kann mit den Freistellungsansprüchen nach dem Pflegezeitgesetz, das heißt der Akutpflege und die Pflegezeit, (s. dazu UDH-Merkblatt Akutpflege und Pflegezeit) kombiniert werden. Die **Gesamtdauer** der Pflegefreistellungen darf dabei einen Zeitraum von maximal **24 Monaten** je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten.

XIII. Übergangsregelungen

Die Vorschriften des Familienpflegezeitgesetzes in der Fassung vom 6. Dezember 2011 gelten in den Fällen fort, in denen die Voraussetzungen für die Gewährung eines Darlehens nach § 3 Abs. 1 in Verbindung mit § 12 Abs. 1 S. 1 bis einschließlich 31. Dezember 2014 vorlagen.