



PFLEGE- UND FAMILIENPFLÈGEZEIT

RECHTE UND PFLICHTEN DER BESCHÄFTIGTEN.



PFLEGE- UND FAMILIENPFLÈGEZEIT

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 ausgleichend 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 IGBCE 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 (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) Entlastung.

DAS PFLEGEZEIT- UND FAMILIENPFLÈGEZEITGESETZ

Die Gesetze unterstreichen den von der Politik ausdrücklich erwünschten Vorrang der häuslichen Pflege vor einer stationären Pflege. Dazu formuliert § 1 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) 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 für 24 Monate oder im Anschluss an die vollständige Freistellung noch für weitere 18 Monate, mindestens 15 Wochenstunden müssen bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit jedoch gearbeitet werden.

DIE »KURZFRISTIGE FREISTELLUNG«

Eine kurzfristige Freistellung von bis zu 10 Tagen (§ 2 Abs. 1) ist möglich, 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* die Angehörige »voraussichtlich« zum Pflegefall wird.

WER KANN DIE FREISTELLUNG BEANSPRUCHEN?

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

- alle Arbeitnehmer*innen,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit 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,
- Ehe- und Lebenspartner*innen einer eheähnlichen Gemeinschaft sowie Geschwister,
- eigene Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder sowie solche der*des Ehegatt*in oder der*des Lebenspartner*in und Schwieger- und Enkelkinder,
- Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Schwäger*innen.

MUSS DER* DIE ARBEITGEBER*IN DER FREISTELLUNG ZUSTIMMEN?

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

WER GILT ALS PFLEGEBEDÜRFIG?

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 Sterbegleitung und Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder, längstens 3 Monate. Bei der Beurteilung der Pflegebedürftigkeit zählt seit Januar 2017 in erster Linie, wie selbstständig Personen in sechs wesentlichen Bereichen ihres täglichen Lebens, die dann gewichtet werden, noch sind: Mobilität, kognitive und kommunikative Fähigkeiten, Verhaltensweise und psychische Problemlagen, Selbstversorgung, Umgang mit krankheits- und therapiebedingten Belastungen, Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte.



AKUTE PFLEGE GEHT IMMER

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*in Angehörige*n in häuslicher Umgebung pflegt (§ 3 Abs. 1) und der*die Arbeitgeber*in für die Pflege nach PflegeZG mindestens 15 Beschäftigte und für die Pflege nach FPfZG mindestens 25 Beschäftigte hat. Unter diesen Voraussetzungen muss der*die Arbeitgeber*in Pflegezeit genehmigen.

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

WIE MUSS DER* DIE ARBEITGEBER* IN INFORMIERT WERDEN?

Bei Inanspruchnahme von kurzzeitiger Pflege von bis zu 10 Tagen besteht keine Ankündigungsfrist, jedoch soll der*die Arbeitgeber*in 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 Ankündigung 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 Mindestbeschäftzungshöhe oder an eine Belegschaftsgröße gebunden.

WIE OFT KANN MAN EINE FREISTELLUNG BEANTRAGEN?

Das Gesetz sieht keine Begrenzung vor. Es kann also auch theoretisch eine mehrfache Freistellung erfolgen. Zuvor muss aber das erhaltene Darlehen vollständig zurückgezahlt worden sein. Aber der Anspruch auf Zahlung von Lohnersatz für 10 Tage gemäß § 2 Abs. 1 PflegeZG kann für eine*n Angehörige*n nur einmal beansprucht werden.

GIBT ES EINE REGELUNG ZU ERSATZEINSTELLUNGEN?

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

MEHR INFOS

**DAS PFLEGEZEIT- UND DAS FAMILIENPFLEGEZEITGESETZ KÖNNEN IM INTERNET UNTER WWW.BMFSFJ.DE ABERUFEN WERDEN.
WENDEN SIE SICH BEI WEITEREN FRAGEN AN DEN BETRIEBSRAT
ODER IHRE GEWERKSCHAFT.**

**MITGLIED WERDEN
LOHNT SICH!
MITGLIEDWERDEN.IGBCE.DE**



**AUF ALLEN KANÄLEN
ERREICHBAR.**

-  TWITTER.COM/IGBCE
-  FACEBOOK.COM/IGBCE
-  YOUTUBE.COM/USER/IGBCETV
-  [IGBCE-APP](#)



**WIR SIND EINE STARKE GEMEINSCHAFT
MIT CA. 600.000 MITGLIEDERN – UND
WOLLEN MIT IHNEN NOCH STÄRKER
WERDEN.**

**DENN NUR GEMEINSAM GESTALTEN WIR
DIE ZUKUNFT. MIT SOLIDARITÄT,
TOLERANZ, MITBESTIMMUNG, FAIREM
HANDEL, GUTER ARBEIT UND GUTEN
TARIFVERTRÄGEN.**

IMPRESSUM

Herausgeber: IGBCE, Francesco Grioli
Vorstandsbereich 3, Königsworther Platz 6
30167 Hannover | igbce.de

Redaktion: Projekt Organisation
Bildnachweis: unsplash
August 2022 | Bestellnummer C5

**BEI WEITEREN FRAGEN WENDEN SIE SICH
AN IHREN BETRIEBSRAT ODER IHREN
ZUSTÄNDIGEN IGBCE-BEZIRK.**

IGBCE.DE

