



Die „Familienpflegezeit“

Voraussetzungen – Teilzeitanpruch

Die Familienpflegezeit bietet eine (weitere) Möglichkeit, Beruf und familiäre Pflege besser zu vereinbaren. Dadurch bleiben berufliche Fähigkeiten erhalten, ein Vorteil für Beschäftigte und Arbeitgeber gleichermaßen. Voraussetzung ist die Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung oder die Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen (auch in außerhäuslicher Umgebung). Die verringerte wöchentliche Arbeitszeit muss im Durchschnitt mindestens 15 Stunden betragen.

Dauer und Inanspruchnahme

Die Höchstdauer beträgt 24 Monate (auch zusammen mit der „Pflegezeit“). Es gilt eine schriftliche Ankündigungsfrist von acht Wochen vor dem gewünschten Beginn gegenüber dem Arbeitgeber mit der Erklärung über Zeitraum und Umfang der Freistellung sowie die Verteilung der Arbeitszeit. Erfolgt keine eindeutige Festlegung und sind alle Voraussetzungen gegeben, gilt die Freistellung als „Pflegezeit“. Nach einer Pflegezeit für denselben pflegebedürftigen Angehörigen muss sich eine Familienpflegezeit unmittelbar anschließen (Ankündigungsfrist drei Monate; dies gilt auch im umgekehrten Fall, wobei die Frist acht Wochen beträgt). Zur schriftlichen Vereinbarung über Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit, Verlängerung bzw. vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit siehe unter „Längere Pflegezeit“.

Pflegezeit – Familienpflegezeit

Dauer und Betriebe

Pflege- und Familienpflegezeit sind zusammen bis zu höchstens 24 Monaten möglich (einschließlich Begleitung in der letzten Lebensphase bis drei Monate); diese Zeiten werden auf die Berufsbildungszeit nicht angerechnet. Es besteht ein umfassender Kündigungsschutz. Auf Pflegezeit besteht kein Rechtsanspruch in Betrieben mit 15 – bei Familienpflegezeit mit 25 – oder weniger Beschäftigten.

Wichtige Begriffe

„Beschäftigte“ sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten und Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind (insbesondere Heimarbeiter und ihnen Gleichgestellte).

„Nahe Angehörige“ sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft und Geschwister, Ehegatten/Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Ehegatten/Lebenspartner sowie Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

„Pflegebedürftig“ sind alle Personen, die nach dem Sozialgesetzbuch XI (Pflegeversicherung) pflegebedürftig sind (einschl. einer voraussichtlich zu erwartenden Pflegebedürftigkeit). Dies bescheinigt die Pflegekasse oder der Medizinische Dienst (Nachweis der Pflegebedürftigkeit).

Finanzielle Förderung

Für die Dauer der Freistellung leistet das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (www.bafza.de) auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes, zinsloses Darlehen in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen dem

monatlichen Nettoentgelt vor und während der Freistellung (bei Pflegezeit begrenzt auf den Betrag, der bei einer Arbeitszeit von 15 Wochenstunden anfallen würde). Dies gilt entsprechend für eine (freiwillige) Vereinbarung in Betrieben mit nicht mehr als 15 bzw. 25 Beschäftigten. Das Darlehen ist nach Beendigung der Freistellung in monatlichen Raten zurückzuzahlen. Es gibt verschiedene Härtefallregelungen.

Soziale Sicherung

Pflegepersonen, die einen oder mehrere Pflegebedürftige mit mindestens Pflegegrad 2 nicht erwerbsmäßig insgesamt mindestens 10 Stunden wöchentlich verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in ihrer häuslichen Umgebung pflegen, sind in der Rentenversicherung sozial abgesichert. Dies gilt entsprechend für die gesetzliche Unfallversicherung; für das Recht der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) dann, wenn die Pflegeperson vor Beginn der Pflegetätigkeit versicherungspflichtig war oder Anspruch auf eine laufende Entgeltersatzleistung hatte. Der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz bleibt in der Regel während der Pflegezeit (vollständig freigestellt oder nur noch geringfügig beschäftigt) beitragsfrei erhalten, wenn eine Familienversicherung besteht. Sonst versichert sich der pflegende Angehörige zum Beispiel freiwillig weiter. Auf Antrag erstattet unsere Pflegekasse den Beitrag in der Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Mindestbeitrags. Eine Mindestpflegezeit wird nicht vorausgesetzt.

Für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gegen Arbeitsentgelt besteht auch die Sozialversicherungspflicht fort. Dabei mindern Familienpflegezeiten das Arbeitslosengeld nicht. In der Rentenversicherung werden Minderungen durch die Beiträge für Pflegepersonen weitgehend vermieden.



Pflegezeit

(Familien-)Pflegezeit

Zeit für die häusliche Pflege oder Betreuung – Familie, Pflege und Beruf besser vereinbaren



Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

schwere Krankheiten können dazu führen, dass ein Familienmitglied pflegebedürftig wird. Einerseits trifft dies Angehörige oft unvorbereitet, andererseits erfordert dies viel Zeit, um sich auf die neue Situation einzustellen und alles Nötige für eine häusliche Pflege zu organisieren. Bei unerwartetem Eintritt einer besonderen Pflegesituation haben Beschäftigte das Recht, kurze Zeit von der Arbeit fernzubleiben, um die sofortige Pflege eines nahen Angehörigen sicherzustellen; das Pflegeunterstützungsgeld ersetzt für bis zu zehn Arbeitstage das entgangene Arbeitsentgelt.

Für eine längere Pflegezeit ist die vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit bis zur Dauer von sechs Monaten oder die Familienpflegezeit bis zu insgesamt längstens 24 Monaten vorgesehen. Für diese Zeiten soll ein zinsloses Darlehen den Lebensunterhalt absichern, wenn kein oder ein geringeres Arbeitsentgelt bezogen wird.

Bei Fragen sind wir für Sie da. Nehmen Sie einfach Kontakt mit uns auf, unser(e) Pflegeberater(in) informiert Sie gerne über Einzelheiten.

Ihre **BKK Pflegekasse**

Die „Pflegezeit“

Ein akuter Pflegefall

Wenn nach Akutereignissen ein Pflegebedarf plötzlich auftritt, müssen berufstätige Familienmitglieder zeitnah und zügig reagieren können: Sie haben die Möglichkeit, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um eine bedarfsgerechte Pflege für einen nahen Angehörigen zu organisieren oder die pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Beschäftigte teilen dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mit. Auf sein Verlangen legen sie eine ärztliche Bescheinigung vor, die neben der voraussichtlichen Pflegebedürftigkeit des Angehörigen auch die Notwendigkeit für die Arbeitsverhinderung bestätigt. Diese kurzzeitige Freistellung können alle Arbeitnehmer in Anspruch nehmen, unabhängig von der Betriebsgröße.

Das Pflegeunterstützungsgeld

Bitte stellen Sie mit der vorstehend erwähnten ärztlichen Bescheinigung unverzüglich einen Antrag bei der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen (ggf. Beihilfestelle) des pflegebedürftigen, nahen Angehörigen.

Das Pflegeunterstützungsgeld soll das ausgefallene Arbeitsentgelt weitgehend ersetzen, einen Wartetag gibt es nicht.

Das Pflegeunterstützungsgeld beträgt 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt oder 100 %, wenn in den letzten zwölf Monaten vor Beginn der Arbeitsfreistellung eine Einmalzahlung beitragspflichtig war (z. B. Weihnachtsgeld). Legen Sie eine entsprechende Bescheinigung des Arbeitgebers vor.

Das Pflegeunterstützungsgeld darf jedoch 70 % der kalendarischen Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigen.

Während Sie die Leistung beziehen, bleibt Ihr Krankenversicherungsschutz erhalten. Als Arbeitnehmer zahlen Sie Beiträge aus dem Pflegeunterstützungsgeld (ohne Einmalzahlung) zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung und zwar grundsätzlich die Hälfte. Wir legen unseren Anteil dazu und überweisen den Gesamtbetrag an die zuständigen Stellen. Ähnliches gilt, wenn z. B. ein privates Versicherungsunternehmen zuständig ist.

Längere Pflegezeit

Freistellung von der Arbeit

Beschäftigte haben einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen oder einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (auch in außerhäuslicher Umgebung) betreuen. Dies gilt entsprechend bei einem Beistand in der letzten Lebensphase eines nahen Angehörigen (Nachweis durch ärztliches Zeugnis). Diese Pflegezeit kann in Form der vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgen.

Für die Inanspruchnahme der Pflegezeit – Zeitraum und Umfang – gilt eine 10-tägige Ankündigungsfrist und zwar schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber. Wird nur eine teilweise Freistellung verlangt, ist darüber hinaus die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

Bei einer teilweisen Freistellung treffen Arbeitgeber und Beschäftigte eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich den Wünschen des Beschäftigten zu entsprechen, er kann aber dringende betriebliche Gründe geltend machen. Dadurch wird einerseits der Arbeitgeber vor Überforderung geschützt, andererseits ist nicht jeder Ablehnungsgrund ausreichend. Es muss sich um gewichtige Gründe handeln, die Vorrang vor den Interessen der häuslichen Pflege verdienen.

Dauer der Pflegezeit – finanzielle Förderung

Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen – auch minderjährigen – nahen Angehörigen längstens sechs Monate, bei einem Beistand längstens drei Monate (Höchstdauer). Es besteht aber die Möglichkeit zur Verlängerung, wenn die Höchstdauer nicht ausgeschöpft wurde: Die Pflegezeit kann mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur höchstzulässigen Dauer verlängert werden. Dies kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Pflege nicht erfolgen kann, zum Beispiel weil die Person, die die Pflege übernehmen sollte, selbst schwer erkrankt.

Grundsätzlich können Beschäftigte die Pflegezeit nicht einseitig beenden. Ebenso wie bei der Verlängerung ist hierzu die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich, weil er seine organisatorischen Dispositionen entsprechend der Ankündigung des Beschäftigten trifft und über eine ausreichende Planungssicherheit verfügen muss.

Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder dem Beschäftigten die häusliche Pflege unmöglich (z. B. wenn der Angehörige verstirbt oder in eine stationäre Pflegeeinrichtung aufgenommen wird) bzw. unzumutbar (wenn z. B. die Finanzierung der Pflegezeit nicht mehr gesichert und der Beschäftigte auf die regelmäßige Arbeitsvergütung angewiesen ist), endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Beschäftigte ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über die veränderten Umstände zu unterrichten. Zur Inanspruchnahme von Familienpflegezeit nach einer Pflegezeit (und umgekehrt) siehe „Familienpflegezeit“.



Finanzielle Förderung

Auskünfte und Anträge:
Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben · www.bafza.de
Telefon: 0221 3673-0
E-Mail: familienpflegezeit@bafza.bund.de