

Jede Pflegesituation erfordert individuelle Maßnahmen

PFLERGEZEIT- UND FAMILIENPFLERGEZEITGESETZ Welche Möglichkeiten sie bieten

Für Berufstätige ist es eine enorme Herausforderung, Familien und Beruf unter einen Hut zu bringen, wenn sie eine Angehörige oder einen Angehörigen pflegen. Wir geben einen Überblick über die Möglichkeiten, die das Pflegezeit- und das Familienpflegezeitgesetz bieten.

Von [Uli Meisinger](#)

Im Jahr 2019 waren in der Bundesrepublik Deutschland ungefähr 4,1 Millionen Menschen pflegebedürftig. Hiervon wurden rund 3,3 Millionen Pflegebedürftige zu Hause versorgt und von diesen wiederum über 2,1 Millionen allein durch Angehörige. Es darf von einer, statistisch nicht erfassten, zusätzlichen „Dunkelziffer“ sowie grundsätzlich einer steigenden Entwicklung ausgegangen werden. Pflegebedürftigkeit ist nicht allein ein Phänomen des Alters, sondern kann auch das Ergebnis einer fortschreitenden Erkrankung, Behinderung oder plötzlicher Ereignisse wie Unfall oder akuter Erkrankung sein.

Familiäre
Pflege leisten
meist Frauen.

Spannungsfeld Angehörigenpflege und Beruf

Eine familiäre Pflegesituation stellt alle Beteiligten vor zahlreiche Herausforderungen. Es müssen Informationen eingeholt, ein Pflegegrad sowie Leistungen beantragt und die Pflege organisiert oder gar selbst übernommen werden. Gewohnte Alltagsabläufe müssen umgestellt und situativ bewältigt werden. Nicht zu verkennen ist auch die psychische Belastung für alle Beteiligten, die mit einer Pflegesituation einhergehen kann und je nach Schweregrad der Einschränkungen der Betroffenen unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Insbesondere berufstätige Menschen stehen vor großen Herausforderungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hiervon sind speziell Frauen betroffen, denn familiäre Pflege wird meist von Frauen geleistet. Faktoren, die zur Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Beruf beitragen können, sind zeitliche Flexibilität, die Beseitigung einer etwaig bestehenden Angst vor einer ar-

beitgeberseitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die finanzielle und sozialversicherungsrechtliche Absicherung während der Pflegephase.

Lösungsansätze durch den Gesetzgeber

Mit der Einführung des Pflegezeitgesetzes (PfleGEZG) im Jahr 2008 und des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) im Jahr 2011 sowie deren gesetzlichen Überarbeitungen und Corona-Sonderregelungen, wollte der Gesetzgeber die rechtlichen Rahmenbedingungen für berufstätige pflegende Angehörige verbessern: Neu geschaffene Freistellungszeiträume sowie ein besonderer Kündigungsschutz sollen mehr zeitliche Flexibilität während der Pflegephase ermöglichen und Betroffene besser vor einer arbeitgeberseitigen Kündigung schützen. Insbesondere die „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“, die „Pflegezeit“ und die „Familienpflegezeit“ können ein Baustein zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf sein, sofern die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Für eine akute, also plötzlich und unvorhergesehen aufgetretene Pflegesituation bietet die „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ (§ 2 Abs. 1 PflegeZG) einen Rechtsanspruch auf eine Freistellung von der Arbeitsleistung für die Dauer von bis zu zehn Tagen. Im Kontext der Corona-Pandemie wurde diese Dauer, zunächst befristet, auf 20 Tage verlängert. Die Freistellung muss erforderlich sein, um für einen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Dieser Anspruch besteht unabhängig der Betriebsgröße, also insbesondere auch in kleineren Betrieben. Eine gesetzliche Ankündigungsfrist ist

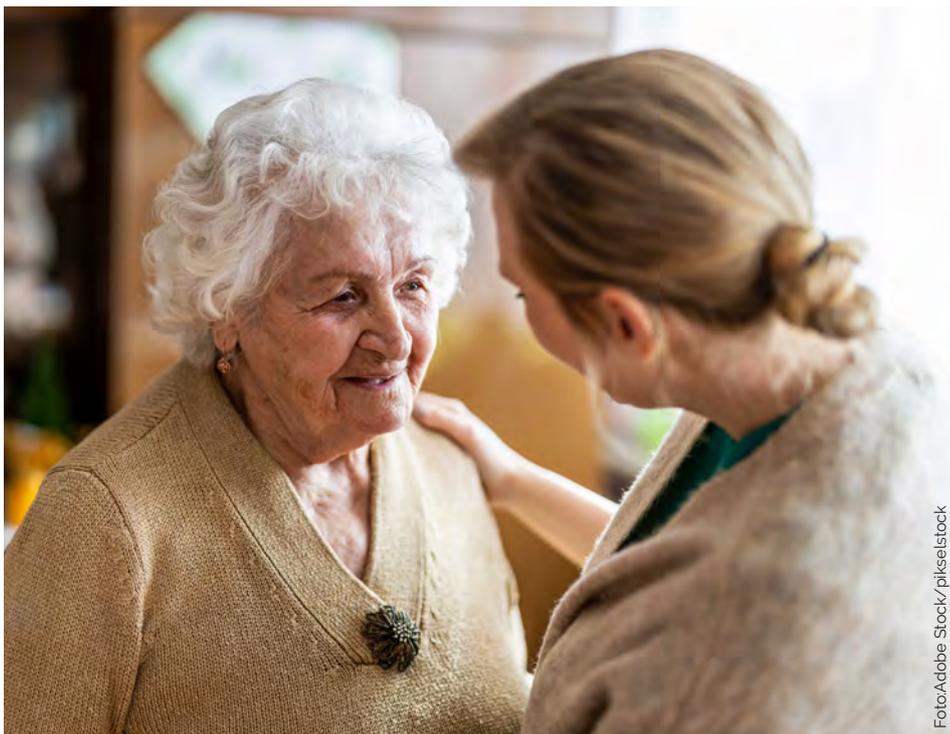


Foto: Adobe Stock/pikselstock

nicht vorgesehen: Betroffene sollten ihren Arbeitgeber unverzüglich informieren. Die Mitteilung muss den Grund der Verhinderung (akute Organisation oder Durchführung der Pflege) und deren voraussichtliche Dauer sowie den Namen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen und seine verwandtschaftliche Beziehung zu ihm enthalten.

Pflegezeit

Für einen längeren Bedarf ist die „Pflegezeit“ (§ 3 Abs. 1 S. 1 PflegeZG) gedacht, die eine vollständige oder teilweise Freistellung für die Dauer von längstens sechs Monaten ermöglicht. Daneben gibt es weitere Freistellungstatbestände beispielsweise für die Sterbebegleitung oder die Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder. Dieser Anspruch gilt in Betrieben mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten. Die Inanspruchnahme von Pflegezeit muss bis spätestens zehn Tage vor der gewünschten Freistellung grundsätzlich schriftlich mit allen relevanten Informationen angekündigt werden. Beschäftigte müssen die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes nachweisen.

Familienpflegezeit

Die „Familienpflegezeit“ (§ 2 Abs. 1 S. 1 FPfZG) ermöglicht eine teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung bis zu einer Dauer von maximal 24 Monaten. Dabei muss die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 15 Stunden betragen. Dieser Anspruch gilt in Betrieben mit regelmäßig mehr als 25 Beschäftigten und muss mit einer Frist von (mindestens) acht Wochen vor der gewünschten Freistellung schriftlich angekündigt werden.

Eine Kombination von Familienpflegezeit und Pflegezeit ist grundsätzlich möglich, sofern eine Dauer von 24 Monaten insgesamt nicht überschritten wird.

Es besteht, wie bei der Pflegezeit, eine Nachweispflicht hinsichtlich der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen.



Finanzielle und soziale Sicherung

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber im Kontext von Freistellungen nach dem PflegeZG und dem FPfZG nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Bei einer teilweisen Freistellung gelten indes die Entgeltfortzahlungspflichten für den weiterhin bestehenden Arbeitsumfang prinzipiell weiter.

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung besteht die Möglichkeit, Pflegeunterstützungsgeld zu erhalten. Dieses ist unverzüglich bei der gesetzlichen Pflegekasse des Pflegebedürftigen zu beantragen. Im Rahmen einer Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG besteht die Möglichkeit, beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen zu erhalten.

Individuell zu klären sind die jeweiligen Auswirkungen einer Freistellung auf und in den einzelnen Sozialversicherungszweigen, wie etwa der Kranken- und Rentenversicherung. So sind etwa Beschäftigte bei vollständiger Freistellung im Kontext einer Pflegezeit nicht mehr gesetzlich kranken- und pflegeversichert, wenn der Versicherungsschutz nicht durch eine Familienversicherung oder freiwillige Versicherung herbeigeführt werden kann.

Besonderer Kündigungsschutz

Für Freistellungen gemäß PflegeZG und FPfZG gilt ein besonderer Kündigungsschutz: Arbeitgeber dürfen das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung (höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn) bis zur Beendigung

der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder einer Freistellung nach dem PflegeZG oder FPfZG grundsätzlich nicht kündigen. Erhalten Betroffene dennoch eine schriftliche Kündigung, so können/müssen sie Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht dagegen erheben. Dies ist jedoch grundsätzlich nur innerhalb von drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung möglich.

Jede Pflegesituation ist individuell

Jede Pflegesituation ist individuell und erfordert individuelle Maßnahmen. Mit dem PflegeZG und dem FPfZG hat der Gesetzgeber zwar Unterstützungsmöglichkeiten geschaffen, auf die allerdings nicht in allen Betrieben ein Rechtsanspruch besteht. Daneben können auch andere Bausteine, wie etwa die Brückenteilzeit, eine bedeutende Unterstützung darstellen. Zudem könnten Personal- und Betriebsräte auf Dienst- oder Betriebsvereinbarungen hinwirken, die Beschäftigte in einer solchen belastenden Lebensphase unterstützen.

Wichtig sind Planung und Beratung. Dies gelingt nur durch die Beteiligung unterschiedlicher Akteure und Informationsstellen. Mitglieder der AK können sich zu Fragen des Steuer-, Arbeits- und Sozialrechts beraten lassen. Hierzu zählen unter anderem auch Fragen zum PflegeZG und FPfZG, zur Teilzeitbeschäftigung sowie zur sozialen Sicherung oder Beantragung eines Pflegegrades.

Uli Meisinger ist Sozial- und Arbeitsrechtsberater.

Tritt der Pflegefall eines Angehörigen ein, stehen viele Menschen vor enormen Herausforderungen. Wichtig ist, sich Hilfe zu holen.

AK-Mitglieder – das sind alle im Saarland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – erhalten kostenlos Beratung bei der Arbeitskammer. Infos: www.arbeitskammer.de, Tel. 0681 4005-140.