

Das neue Pflegezeit- und Familienpflegezeit-Gesetz

Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Von Stephanie Mori, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Gegenwärtig sind etwa 1,8 Mio. Menschen in Deutschland auf familiäre oder ambulante Pflege angewiesen. Die Anzahl der Pflegebedürftigen wird weiter steigen, so dass sich in Zukunft immer mehr Menschen fragen werden, wie sie ihren Beruf mit der Pflege ihrer Angehörigen in Einklang bringen können. Als Reaktion auf diese Entwicklung wurde am 1. Januar 2015 das „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ erlassen. Darin wurden die Regelungen des Pflegezeitgesetzes (PfleZG) und des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) überarbeitet und erweitert. Da die Begrifflichkeiten der Pflegezeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit immer wieder durcheinander gebracht werden und mit dem neuen Gesetz einige erhebliche Neuerungen in Kraft getreten sind, sollen die wichtigsten Fragen wie Anspruch, Arten der Pflegezeiten, Regelungen des Verdienstausfalles oder des Kündigungsschutzes im Folgenden kurz beantwortet werden.

Wann habe ich einen Anspruch auf Pflegezeit?

Wird Ihr Angehöriger pflegebedürftig, können Sie entweder Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz (PfleZG) oder Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) beanspruchen. Ein Freistellungsanspruch gegenüber Ihrem Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 S. 1 PfleZG steht Ihnen zu, wenn Sie bei einem Arbeitgeber angestellt sind, der mindestens 15 weitere Arbeitnehmer beschäftigt, und ein naher Angehöriger nach den Voraussetzungen der Pflegestufen I, II oder III, pflegebedürftig ist. Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen müssen Sie Ihrem Arbeitgeber ankündigen und durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse nachweisen.

Bei einer akuten Pflegesituation steht Ihnen zudem ein Recht auf Verweigerung der Arbeitsleistung bis zu einer Dauer von 10 Arbeitstagen zu, wenn dies zur Gewährleistung der Pflege erforderlich ist. Hier ist nicht entscheidend, wie viele Beschäftigte Ihr Unternehmen hat. Im Unterschied zur Pflegezeit (§ 3 Abs. 1 S. 1) bezieht sich dieses Recht nicht nur auf die unmittelbare Durchführung der häuslichen Pflege, sondern generell auf die Organisation und Sicherstellung der pflegerischen Versorgung bei einem akuten Pflegefall.

Familienpflegezeit nach dem FPfZG können Sie erst beanspruchen, wenn Ihr Arbeitgeber mehr als 25 Arbeitnehmer beschäftigt und Sie nachweisen können, dass Sie einen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

Welche Arten von Pflegezeit gibt es?

Die Pflegezeit nach dem PflegeZG darf nicht verwechselt werden mit der Familienpflegezeit nach dem FPfZG. Die Pflegezeit nach dem PflegeZG kann bis zur Höchstgrenze von 6 Monaten in Form einer vollständigen Freistellung oder als Pflegezeit in Anspruch genommen werden. Da während der Pflegezeit der Vergütungsanspruch wegfällt, wird von der Mehrheit der Betroffenen die Teilfreistellung bevorzugt in Anspruch genommen.

Die Voraussetzungen für die Pflegezeit sind dieselben wie bei der Pflegezeit mit vollständiger Arbeitsbefreiung. Die Inanspruchnahme der Pflegezeit ist allerdings von einer schriftlichen Vereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber abhängig, die sich neben der Arbeitszeitverringerung auch auf die Verteilung der Arbeitszeit erstrecken muss.

Dagegen bietet das FPfZG keine Möglichkeit der vollständigen Freistellung. Als Beschäftigter haben Sie nach § 2 I FPfZG einen Anspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten (Höchstdauer) bei einer Mindestarbeitszeit von wöchentlich 15 Stunden, wenn Sie einen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

Sind Pflegezeit und Familienpflegezeit kombinierbar?

Sie können die Pflegezeit nach dem PflegeZG auch mit der Familienpflegezeit nach dem FPfZG kombinieren. Jedoch kann ein Beschäftigter für die Pflege eines Angehörigen nicht mehr als 24 Monate Pflegezeit und Familienpflegezeit beanspruchen. Von diesen 24 Monaten kann eine vollständige Freistellung maximal für 6 Monate verlangt werden, die übrigen 18 Monate müssen mit einer Teilzeittätigkeit überbrückt werden.

Welche Fristen muss ich beachten, wenn ich Pflegezeit „beantrage“?

Für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung wegen Eintritts einer akuten Pflegesituation gem. § 2 PflegeZG (bis zu 10 Tage) ist keine Ankündigungsfrist einzuhalten.

Die Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 PflegeZG müssen Sie Ihrem Arbeitgeber hingegen spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn unter namentlicher Nennung des pflegebedürftigen Angehörigen schriftlich ankündigen. Dabei müssen Sie auch erklären, ab wann, für welchen Zeitraum (max. 6 Monate) und in welchem Umfang (voll oder in Teilzeit) die Freistellung in Anspruch genommen wird. Ihr Anspruch auf vollständige Freistellung während der Pflegezeit ist unabhängig von der Zustimmung Ihres Arbeitgebers.

Bei Pflegezeit können Sie Ihre Teilfreistellung allerdings nicht einseitig durchsetzen. Die Gewährung von Pflegezeit ist von einer schriftlichen Vereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber abhängig, die sich neben der Arbeitszeitverringerung auch auf die Verteilung der Arbeitszeit erstrecken muss. Der Arbeitgeber hat dabei Ihrem Wunsch auf Teilfreistellung und eine geänderte Arbeitszeitverteilung grundsätzlich zu entsprechen, es sei denn, dringende betriebliche Gründe stehen dem entgegen.

Wenn Sie sich für die Inanspruchnahme einer Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz entscheiden, müssen Sie Ihrem Arbeitgeber dies 8 Wochen vorher ankündigen. Die gleiche Ankündigungsfrist gilt auch, wenn Sie von der Familienpflegezeit zur Freistellung nach dem PflegeZG übergehen wollen.

Der Übergang von der Pflegezeit zur Familienpflegezeit muss spätestens 3 Monate vor Beginn der Familienpflegezeit angekündigt werden.

Gibt es einen besonderen Kündigungsschutz während der Pflegezeit?

Nehmen Sie Pflegezeit und/oder Familienpflegezeit in Anspruch, darf Ihr Arbeitgeber Ihnen nicht kündigen. Der Kündigungsschutz beginnt jedoch nicht mehr – wie bisher – generell mit dem Zeitpunkt der Ankündigung der beabsichtigten Pflegezeit, sondern ist durch die Gesetzesänderung vom 01.01.2015 beschränkt auf höchstens 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn der Freistellung.

Wie finanziere ich die Pflegezeit?

Seit dem 01.01.2015 haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, für die Zeit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung ein Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung zu erhalten (§ 2 III 2 PflegeZG, § 44a III SGB XI). Dieses Pflegeunterstützungsgeld wird allerdings für eine pflegebedürftige Person nur einmal für bis zu 10 Arbeitstage gezahlt und beträgt grundsätzlich 90 % des ausfallenden Nettogehalts. Das Pflegeunterstützungsgeld wird auf Antrag von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt.

Machen Sie als Arbeitnehmer von Ihrem Anspruch auf Freistellung bis zu 6 Monaten zur Pflege Ihres Angehörigen Gebrauch, so entfällt zwar die Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung, allerdings entfällt auch Ihr Vergütungsanspruch.

Seit dem 01.01.2015 haben Beschäftigte, die Pflegezeit und Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, während der Freistellung oder Teilfreistellung einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen. Dies soll den vollständigen Wegfall des Gehalts bzw. die mit der Teilzeitarbeit verbundene Gehaltsreduzierung abmildern. Das zinslose Darlehen gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) auf Antrag.

Rechte-Inhaber und Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Kaiserstraße 44

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 242689-0

Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de; www.k44.de