



Baustein 1

IG Metall Wegbegleiter Pflege

Auszeit oder Teilzeit
für pflegende Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer

55plus

Inhaltsverzeichnis

1. Auszeit oder Teilzeit für die Pflege	2
2. Zehn Arbeitstage Freistellung zur (Neu-)Organisation der Pflege	6
Voraussichtliche Pflegebedürftigkeit reicht aus	7
So funktioniert die Freistellung	7
Lohnausgleich beantragen	8
Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes	9
3. Pflegezeit von bis zu sechs Monaten	11
Ankündigungsfrist für die Pflegezeit	11
Kein Einkommensersatz während der Pflegezeit	12
Darlehen möglich	12
Teilzeitarbeit möglich	13
Vorzeitige Beendigung der Pflegezeit möglich	16
Pflegerische Angehörige genießen Kündigungsschutz	17
4. Längere Arbeitszeitverkürzung nach dem Familienpflegezeitgesetz	18
5. Was tun bei längeren Pflegezeiten?	20
6. Die gesetzlichen Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen im Überblick	22

Impressum

Herausgeber:
IG Metall Vorstand
FB Sozialpolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt
Telefon: 069 / 6693-0
Telefax: 069 / 6693-2843

Text:
Hans Nakielski, Rolf Winkel, Sozialtext Media, Köln

Redaktion:
Angelika Beier, Henning Groskreutz, Stefanie Janczyk

Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann GmbH
Frankfurt am Main
www.zplusz.de

Fotos:
Werner Krüper

Druck:
apm AG, Darmstadt

Februar 2017

Alle Inhalte dieses Wegbegleiters wurden sorgfältig recherchiert und formuliert; eine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit ist dennoch ausgeschlossen.

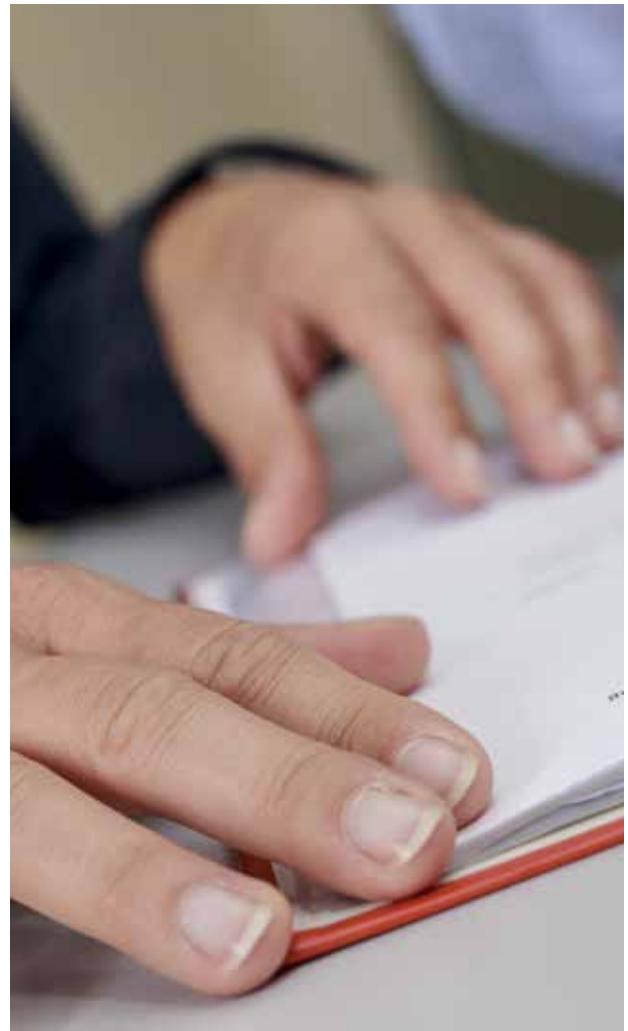
1. Auszeit oder Teilzeit für die Pflege

Pflegende Angehörige, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden, haben verschiedene Ansprüche auf Freistellung oder Arbeitszeitverkürzung für die Pflege oder Betreuung von nahen Angehörigen:

- Für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung zur (Neu-) Organisation der Pflege dürfen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben. Geregelt ist das in § 2 des Pflegezeitgesetzes. In dieser Zeit gibt es keinen Lohn vom Arbeitgeber, sondern Pflegeunterstützungsgeld von den Pflegekassen der zu pflegenden Angehörigen.
- Bis zu sechs Monate können Beschäftigte ganz oder teilweise aus dem Beruf aussteigen, um pflegebedürftige Angehörige zu pflegen. Einen Rechtsanspruch darauf haben aber nur diejenigen, die bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten arbeiten (§ 3 und 4 des Pflegezeitgesetzes). Als Ausgleich für die Einkommensminderung kann ein rückzahlbares zinsloses Darlehen gewährt werden.
- Wenn die sechs Monate aus der Pflegezeit nicht ausreichen, besteht nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes die Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung auf bis zu 15 Stunden pro Woche. Das gilt – einschließlich der vorherigen Pflegezeit – maximal für bis zu 24 Monate. Einen rechtlichen Anspruch darauf haben jedoch nur diejenigen, die bei Arbeitgeber mit mehr als 25 Beschäftigten arbeiten. Auch hier kann ein zinsloses Darlehen die Einkommenseinbuße teilweise ausgleichen.

Wichtig:

Diese Rechtsansprüche gelten auch für Beschäftigte, die Angehörige mit dem niedrigen Pflegegrad 1 pflegen. Auch für pflegende Angehörige von Personen, denen vor 2017 nur die sogenannte Pflegestufe 0 zuerkannt wurde (sie wurden mit dem Pflegestärkungsgesetz II zum 1. Januar 2017 automa-



tisch in Pflegegrad 2 überführt), gelten nun erstmals diese Ansprüche auf Auszeit oder Teilzeit für die Pflege.

Eine wöchentliche Mindestpflegezeit von pflegenden Angehörigen spielt – soweit es um die Freistellungsansprüche geht – keine Rolle. Die gesetzlichen Regelungen zielen darauf ab, dass Beschäftigte überhaupt pflegebedürftige Angehörige betreuen.

Wer gilt als naher Angehöriger?

Die Ansprüche nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz können nur nahe Angehörige eines Pflegebedürftigen in Anspruch nehmen. Der oder die Pflegebedürftige muss deshalb mindestens in Pflegegrad 1 eingruppiert werden. Wer zu den nahen Angehörigen eines Pflegebedürftigen zählt, regelt § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes. Als »nahe Angehörige« gelten danach nicht nur Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerähnlichen Gemeinschaft, Großeltern, Eltern, Geschwister, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Enkelkinder sowie die Schwiegereltern und Schwiegerkinder, sondern auch Stiefeltern, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner.

Aber Neffen und Urgroßeltern tauchen in dieser im Gesetz aufgeführten Liste nicht auf. Das bedeutet: Wer sich etwa um die Organisation der Pflege eines Onkels oder Neffen kümmert, hat keinen Freistellungsanspruch. Allerdings kann ein Arbeitgeber jemanden auch freiwillig von der Arbeit freistellen.



dem Pflegezeitgesetz oder die Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch genommen werden soll? Die im Gesetz vorgesehene Lösung: Im Zweifel soll es die Pflegezeit sein. Das regelt ausdrücklich § 2a Abs. 1 des Familienpflegezeitgesetzes.

Für pflegende Angehörige ist wichtig: Wenn sie die Pflege über längere Zeit übernehmen, brauchen sie sich nicht entweder für die Pflegezeit oder die Familienpflegezeit zu entscheiden. Sie können vielmehr zunächst die Pflegezeit in Anspruch nehmen und dann – falls erforderlich – die Familienpflegezeit dranhängen. Genauso können sie auch umgekehrt verfahren: Zunächst nutzen sie – als Teilzeitmodell – die Familienpflegezeit und wenn die Pflege längere Zeit in Anspruch nimmt, können sie in eine sechsmonatige Auszeit nach dem Pflegezeitgesetz wechseln. Zusammen dürfen es allerdings nicht mehr als 24 Monate sein.

Unser Tipp:

Hilfe von Pflegediensten in Anspruch nehmen

Die neuen Regeln sind nicht daran gebunden, dass Angehörige die Pflege im Alleingang und ohne Einschaltung eines Pflegedienstes übernehmen. Selbst wenn der größte Teil der Pflege durch einen Pflegedienst gewährleistet wird und Angehörige nur ergänzende Hilfe leisten, haben sie das Recht, für die Pflege von der Berufsarbeit freigestellt zu werden.

Hinweis: Es existieren unterschiedliche Begriffe und Bestimmungen, die in zwei verschiedenen Gesetzen geregelt sind. Dadurch fällt der Überblick schwer. Es gibt die höchstens sechsmonatige »Pflegezeit« und die maximal 24-monatige »Familienpflegezeit«. Die wichtigste Differenz: Bei der Pflegezeit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die freie Wahl zwischen einer Auszeit oder Teilzeit, während es bei der Familienpflegezeit nur das Teilzeitmodell (mit mindestens 15 Arbeitsstunden pro Woche) gibt. Eine Übersicht über zentrale Aspekte der unterschiedlichen Regelungen findet sich unter Punkt 6 in diesem Flyer.

Dass das Nebeneinander ähnlicher Instrumente bei den Angehörigen zur Verwirrung führen kann, hat auch der Gesetzgeber erkannt. Er hat geregelt, was gilt, wenn jemand sich nicht klar äußert, ob nun die Pflegezeit nach

2. Zehn Arbeitstage Freistellung zur (Neu-) Organisation der Pflege

Pflegebedürftigkeit tritt oft plötzlich ein, sozusagen über Nacht. In solchen Fällen muss schnell eine bedarfsgerechte Betreuung organisiert werden. Das funktioniert kaum, wenn ein Angehöriger daneben seinen vollen Pflichten im Beruf nachkommt. Daher muss jeder Arbeitgeber nahe Angehörige eines Pflegebedürftigen, die sich um die Organisation der Pflege kümmern, dafür kurzfristig von der Arbeit freistellen – und zwar von heute auf morgen. Das Pflegezeitgesetz spricht in diesem Fall von einer »kurzzeitigen Arbeitsverhinderung« wegen einer »akut aufgetretenen Pflegesituation«. Konkret gibt es für nahe Angehörige Pflegebedürftiger das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben. Der Zeitraum von zehn Tagen kann auch zwischen verschiedenen Angehörigen aufgeteilt werden. Die Betriebsgröße ist in diesem Fall nicht entscheidend. Auch die bisherige Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ist nicht relevant. Der Arbeitgeber darf diese kurzfristige

Freistellung nicht untersagen. Auch darf das Arbeitsverhältnis in der Zeit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nicht gekündigt werden.

Voraussichtliche Pflegebedürftigkeit reicht aus

Es ist keine Voraussetzung für den Anspruch auf die bis zu zehntägige Freistellung, dass die oder der Angehörige bereits als pflegebedürftig im Sinne der Pflegeversicherung anerkannt ist. Ausreichend ist vielmehr, dass die Angehörigen »voraussichtlich« pflegebedürftig sind. Denn das zehntägige Krisenmanagement dient vor allem dazu, die notwendigen Organisationsschritte einzuleiten, wozu auch gehören kann, bei der zuständigen Pflegekasse erst einmal einen Antrag auf Anerkennung des Angehörigen als pflegebedürftig zu stellen, oder sich in einem »Pflegestützpunkt« ausführlich beraten zu lassen.

So funktioniert die Freistellung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen unverzüglich ihrem Arbeitgeber mitteilen, dass sie eine kurzzeitige Freistellung nach § 2 Abs. 1 des Pflegezeitgesetzes nehmen wollen und dabei klarstellen, wie viele Tage sie der Arbeit voraussichtlich fernbleiben möchten. Das kann



ganz ähnlich wie bei einer Krankmeldung gemacht werden. Beispielsweise wird morgens bei Arbeitsbeginn telefonisch mitgeteilt, dass etwa der eigene Vater einen Schlaganfall hatte und dessen Versorgung und Pflege organisiert werden muss. Maximal sind zehn Arbeitstage dafür möglich. Der Arbeitgeber kann später eine ärztliche Bescheinigung verlangen, dass die Freistellung erforderlich ist, um die Pflege zu organisieren. Die Bescheinigung wird in jedem Fall ohnehin benötigt, um später das Pflegeunterstützungsgeld zu erhalten.

Lohnausgleich beantragen

In der Zeit der Freistellung zahlt der Arbeitgeber in der Regel keinen Lohn. Stattdessen besteht Anspruch auf eine Lohnersatzleistung. Diese nennt sich Pflegeunterstützungsgeld und wird bei der Pflegekasse des zu pflegenden Angehörigen beantragt oder beim privaten Versicherungsunternehmen, in dem der pflegebedürftige Angehörige versichert ist.

Wichtig:

Die Kranken- oder Pflegekasse der betroffenen Beschäftigten, welche die Auszeit nehmen, hat mit dem Pflegeunterstützungsgeld nichts zu tun.

Der Antrag auf Pflegeunterstützungsgeld muss laut Gesetz »unverzüglich« gestellt werden. Eine konkrete Zahl für die Tage, die zwischendurch vergehen können, wird aber nicht genannt. Auf jeden Fall ist Eile geboten. Vor allem sollte man nicht abwarten, bis der Arbeitgeber eine Bescheinigung über den ausgefallenen Lohn ausgefüllt hat. Diese kann man später der Pflegekasse des zu pflegenden Angehörigen nachreichen. Wenn zum Beispiel die zu versorgende Mutter von der Pflegekasse noch nicht als pflegebedürftig anerkannt ist, sollte gleichzeitig ein Antrag auf Leistungen der Pflegeversicherung bei ihrer Pflegekasse gestellt werden. Dazu gibt es keine Formvorschriften. Es reicht ein einfaches Schreiben mit der Erklärung: »Hiermit werden ab sofort Leistungen der Pflegeversicherung beantragt«. Dazu noch die Adresse und die Versiche-

rungsnummer der oder des Pflegebedürftigen, Datum und Unterschrift. Danach erfolgt dann in Kürze eine Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) oder – bei privat Versicherten – durch die MEDIPROOF GmbH, den medizinischen Dienst der privaten Kranken- und Pflegeversicherung.

Neben der – auch später noch nachzureichenden – Bescheinigung über den ausgefallenen Lohn muss der Pflegeversicherung ein ärztliches Attest über die Pflegebedürftigkeit des oder der Angehörigen eingereicht werden. Falls noch keine Pflegebedürftigkeit festgestellt worden ist, reicht es aus, wenn »voraussichtlich« Pflegebedürftigkeit besteht. Das muss ein Arzt in jedem Fall bescheinigen. Darüber hinaus muss er erklären, dass eine Pflegesituation »akut« aufgetreten ist und der oder die betroffene Beschäftigte deshalb dringlich eine bedarfsgerechte Versorgung der pflegebedürftigen Person organisieren muss. Der Arzt bescheinigt ebenfalls, wie lange die kurzzeitige Arbeitsverhinderung voraussichtlich dauern wird. »Die Kosten der Bescheinigung gehen zu Lasten des Antragstellers«, schreibt der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen (GKV-Spitzenverband). Das heißt, die Kosten dafür müssen selbst getragen werden. In der Regel berechnen Ärzte für solche Bescheinigungen zwischen fünf und zehn Euro. Sie müssen dafür nicht unbedingt Geld verlangen – meist rechnen sie ohnehin noch Leistungen für die behandelten Pflegebedürftigen ab.

Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes

Damit das Pflegeunterstützungsgeld berechnet werden kann, müssen die Arbeitgeber von pflegenden Angehörigen Entgeltbescheinigungen ausfüllen und den Beschäftigten aushändigen. Dort muss unter anderem eingetragen sein, wie hoch das durch die Freistellung ausgefallene Arbeitsentgelt war und ob Betroffene in den letzten zwölf Monaten beitragspflichtige Einmalzahlungen – wie etwa Weihnachts- oder Urlaubsgeld – erhalten haben. Die Berechnung des Pflegeunterstützungsgeldes erfolgt dann nach der gleichen Methode wie beim Kinder-Krankengeld:

1. Wenn Beschäftigte in den zwölf Vormonaten beitragspflichtige Einmalzahlungen erhalten haben, beträgt das Brutto-Pflegeunterstützungsgeld in der Regel 100 Prozent des ausgefallenen Netto-Arbeitsentgelts. Auf die Höhe der Einmalzahlungen kommt es nicht an. Es reicht aus, wenn nur ein Euro Urlaubs- oder Weihnachtsgeld gezahlt wurde.
2. In den Fällen, in denen keine beitragspflichtigen Einmalzahlungen gewährt wurden, ersetzt das Brutto-Pflegeunterstützungsgeld in der Regel nur 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts.
3. Es gibt allerdings eine Deckelung auf einen Höchstbetrag. Das Brutto-Pflegeunterstützungsgeld darf 70 Prozent der kalendertäglichen Beitragsbemessungsgrenze in der Pflegeversicherung nicht übersteigen. Für 2017 gibt es daher maximal 101,50 Euro brutto pro Tag. Dies betrifft gut verdienende Beschäftigte mit einem Jahresbruttoeinkommen von 52.200 Euro oder mehr.

Wichtig:

Es handelt sich um Brutto-Beträge, d. h. von den oben angegebenen Beträgen gehen noch die Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung ab. Auf die Steuern wirkt sich das Pflegeunterstützungsgeld nicht aus. Es muss deshalb auch nicht bei der Steuererklärung angegeben werden.



3. Pflegezeit von bis zu sechs Monaten

Wenn Beschäftigte länger ganz oder teilweise für die Pflege freigestellt werden möchten, kommt die Betriebsgröße ins Spiel. So gilt die bis zu sechsmonatige Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz nur für diejenigen, die für einen Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten arbeiten. Eine Mindestdauer der Vorbeschäftigung ist nicht vorgeschrieben. Auch in der Probezeit besteht bereits ein Anspruch auf die Pflegezeit und auf den hiermit verbundenen Kündigungsschutz. Der Anspruch auf Pflegezeit gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse. Auf den fristgemäßen Ablauf des Arbeitsvertrages hat die Pflegezeit allerdings keinen Einfluss. Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird also nicht um die Dauer der Pflegezeit verlängert.

Beschäftigte haben die Wahl, ob sie die Pflegezeit als Auszeit oder als Teilzeit nehmen möchten. Sie »sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen«, heißt es dazu im Pflegezeitgesetz. Nach der maximal sechsmonatigen Pflegezeit besteht Anspruch auf Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit. Die Pflegezeit kann nur einmal pro Pflegefall in Anspruch genommen werden, unerheblich ist dabei, ob die Höchstdauer von sechs Monaten ganz ausgeschöpft wurde.

Für die Zeit der vollen Freistellung ist eine anteilige Urlaubskürzung möglich. Dies hängt vom Arbeitgeber ab.

Ankündigungsfrist für die Pflegezeit

Wer die Pflegezeit in Anspruch nehmen will, muss dies spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur eine teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

Kein Einkommensersatz während der Pflegezeit

Anders als etwa in der Elternzeit, in der das ausfallende Einkommen eines Elternteils durch die Lohnersatzleistung »Elterngeld« zumindest teilweise aufgefangen wird, ist für die Pflegezeit keine Lohnersatzleistung vorgesehen.

Darlehen möglich

Seit Anfang 2015 können pflegende Angehörige per Darlehen einen teilweisen Einkommensausgleich erhalten. Das Darlehen kann beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt werden. Es beträgt maximal die Hälfte des ausgefallenen durchschnittlichen Arbeitsentgelts. Allerdings gibt es auch dann, wenn die Betroffenen die Pflegezeit in Form einer Auszeit vom Job nutzen, ein Darlehen maximal in der Höhe, wie es bei einer Arbeitszeitverkürzung auf 15 Stunden wöchentlich gezahlt würde.

Beispiel

Gisela Krause arbeitete vor ihrer Pflegezeit Vollzeit und verdiente 4.000 Euro im Monat. Nun hat sie eine Auszeit von der Arbeit genommen und versorgt ihre pflegebedürftige Mutter. Sie möchte dafür ein Darlehen erhalten. Das Amt rechnet so: Würde Gisela Krause in ihrem Job 15 Stunden pro Woche arbeiten, dann bekäme sie 1.500 Euro. Die Differenz zu ihrem regulären Gehalt läge bei $4.000 - 1.500 = 2.500$ Euro. Die Hälfte davon – also 1.250 Euro – kann sie maximal als Darlehen erhalten.

Das Darlehen muss ab dem Ende der Freistellungsphase bzw. ab Ende der Darlehenszahlungen ratenweise zurückgezahlt werden. Eine Stundung ist in Härtefällen möglich – und zwar unter anderem bei Bezug von

- Arbeitslosengeld I oder II,
- Krankengeld,
- Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts (Hilfe zum Lebensunterhalt),
- der Sozialhilfeleistung »Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung«.

Eine Stundung ist auch möglich, wenn Darlehensnehmerinnen oder -nehmer sich wegen unverschuldeter finanzieller Belastungen vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befinden oder zu erwarten ist, dass sie durch die Rückzahlung des Darlehens in der vorgesehenen Form in solche Schwierigkeiten geraten.

Das Darlehen kann in bestimmten Fällen auch erlöschen. Dies gilt, wenn die Betroffenen nach dem Ende der Pflegezeit mindestens zwei Jahre lang ununterbrochen Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe oder Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung beziehen. Darüber hinaus wird die Darlehensschuld um bis zu 25 Prozent gemindert, wenn die (Teil-)Freistellung vom Job über die Dauer der Pflegezeit oder Familienpflegezeit hinaus andauert.

Unser Tipp:

Pflegegeld an pflegende Angehörige weitergeben

Die Pflegeversicherung kennt zwar ein »Pflegegeld«. Das erhält jedoch der oder die Pflegebedürftige. In vollem Umfang wird es gezahlt, wenn die Pflege ohne die Einschaltung ambulanter professioneller Dienste organisiert wird. Die Pflegebedürftigen können das Pflegegeld allerdings als eine Art Anerkennung an pflegende Angehörige weitergeben. Das ist vom Gesetzgeber ausdrücklich so vorgesehen. Das weitergegebene Pflegegeld ist dabei weder sozialversicherungs- noch steuerpflichtig. Anders als das Elterngeld wird es auch nicht indirekt über den Progressionsvorbehalt bei der Steuer berücksichtigt. Über das Pflegegeld hinausgehendes Entgelt, das pflegende Angehörige erhalten, ist jedoch steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Siehe Wegbegleiter Pflege – **Baustein 4**

Teilzeitarbeit möglich

Wer sich für eine Verkürzung seiner Arbeitszeit während der Pflegezeit entscheidet, muss dabei keine Unter- oder Obergrenze für verlangte Arbeitsstunden beachten. In Aus-

nahmefällen darf der Arbeitgeber allerdings die Arbeitszeitverkürzungs-Wünsche von Beschäftigten ablehnen. Dafür muss er jedoch »dringende betriebliche Belange« anführen können, die dem Teilzeitwunsch entgegenstehen. Das Pflegezeitgesetz gibt also Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten niemals das Recht, die Pflegezeit generell abzulehnen. »Nein« sagen dürfen sie – in Ausnahmefällen – allenfalls zum Teilzeitwunsch. Beim Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung handelt es sich daher hier nur um einen »weichen« Rechtsanspruch.

»Nein« sagen darf der Arbeitgeber zu einem pflegebedingten Teilzeitwunsch nur, wenn er dringende betriebliche Ablehnungsgründe anführen kann. Wegweisend

ist hier ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 9. Mai 2006 zur Elternzeit, bei der der Teilzeitananspruch genauso geregelt ist wie bei der Pflegezeit. Das Argument »Teilzeit passt nicht in das Arbeitszeitmodell unserer Firma« überzeuge nicht, befand das BAG in dieser Entscheidung. Arbeitgeber könnten von einer jungen Mutter nicht verlangen, dass sie sich »wie jeder andere Arbeitnehmer in ein vorgegebenes Arbeitszeitmodell einfügen müsste«. Außerdem urteilten die obersten Arbeitsrichter: Wenn der Arbeitnehmer »wegen seiner familiären Einbindung auf eine bestimmte Lage seiner Arbeitszeit angewiesen [ist], so gebührt seinen Interessen regelmäßig der Vorrang« (Az.: 9 AZR 278/ 05). Gleiches müsste auch für die Pflegezeit gelten.



Unser Tipp:

Wer mehr als 30 Stunden arbeitet, erhält keine zusätzlichen Rentenansprüche

Pflegende Angehörige sollten die Regelungen zum Rentenversicherungsschutz von Pflegepersonen beachten. Nur wenn die Pflegenden maximal 30 Stunden in der Woche sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, zahlt die Pflegeversicherung unter Umständen für die Betroffenen zusätzliche Beiträge an die Rentenversicherung, die ihre spätere Rente erhöhen.

Siehe Wegbegleiter Pflege – **Baustein 7**

Vorzeitige Beendigung der Pflegezeit möglich

Die Dauer der Pflegezeit kann – das liegt in der Natur der Sache – häufig nicht verlässlich vorausgeplant werden. So kann sich der Zustand von Pflegebedürftigen verbessern oder verschlechtern. Nicht selten wird ein Umzug ins Pflegeheim notwendig oder die oder der pflegebedürftige Angehörige verstirbt. In solchen Fällen »endet die Pflege-

zeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände«, so heißt es in § 4 Abs. 2 Pflegezeitgesetz. Weiter heißt es dort: »Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten«. Für die betroffenen Pflegepersonen bedeutet das: Vier Wochen nach der Beendigung ihrer Angehörigenpflege (»Eintritt der veränderten Umstände«) setzt sich ihr zuvor unterbrochenes reguläres Beschäftigungsverhältnis fort.

Pflegende Angehörige genießen Kündigungsschutz

Wer die Pflegezeit oder die zehn Arbeitstage für die Pflegeorganisation in Anspruch nimmt, darf in dieser Zeit nicht gekündigt werden. Das gilt auch dann, wenn sich Betroffene noch in der Probezeit befinden. Die Arbeitgeber können die vorübergehend freien Stellen allerdings zwischenzeitlich befristet neu besetzen. Nur in ganz besonderen Fällen – etwa bei einer Insolvenz der Firma – kann eine Kündigung »ausnahmsweise« durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde für zulässig erklärt werden.



4. Längere Arbeitszeitverkürzung nach dem Familienpflegezeitgesetz

Sechs Monate Pflegezeit reichen in vielen Fällen nicht aus. Deshalb wurde Anfang 2015 im Familienpflegezeitgesetz ein Rechtsanspruch auf eine Arbeitszeitverkürzung für maximal 24 Monate (einschließlich der etwaigen Pflegezeit) eingeführt. Die Rest-Arbeitszeit muss dann mindestens 15 Stunden pro Woche betragen und der Anspruch gilt nur gegenüber einem Arbeitgeber mit mehr als 25 Beschäftigten. Die Ankündigungsfrist für die Familienpflegezeit unterscheidet sich von der Frist für die Pflegezeit: Die Familienpflegezeit muss acht Wochen vor Beginn gegenüber dem Arbeitgeber angekündigt werden, die Pflegezeit nur zehn Tage vorher.

Nach Ablauf der Familienpflegezeit gelten die alten arbeitsvertraglichen Regelungen erneut. Während der Familienpflegezeit besteht ebenfalls ein besonderer Kündigungsschutz. Der Nettolohnverlust in der Zeit der Pflege kann auch hier – wie bei der Pflegezeit – durch ein zinsloses, rückzahlbares Darlehen vom Staat teilweise ausgeglichen werden.

Familienpflegezeit und Pflegezeit können zusammen maximal 24 Monate dauern, selbst wenn die Angehörigenpflege weiterhin andauert.

Unser Tipp:

Auch kurze Familienpflegezeit möglich

Im Gesetz ist nur eine Maximaldauer der Familienpflegezeit vorgesehen (wobei allerdings zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber individuell auch längere Zeiträume vereinbart werden können). Eine Mindestdauer der Familienpflegezeit ist dagegen im Gesetz nicht genannt. Es kann also beispielsweise auch eine Familienpflegezeit von einem Monat oder zehn Monaten vereinbart werden.



5. Was tun bei längeren Pflegezeiten?

Die Phase der Pflegebedürftigkeit dauert häufig bis zu acht Jahre. Unter Zugrundelegung vorsichtiger Annahmen von 2,5 bis 3,5 Jahren ist die Pflege im Schnitt deutlich länger als die Familienpflegezeit bzw. die Pflege- und Familienpflegezeit zusammen dauern (24 Monate).

Wenn längere Zeiten für die Pflege von Angehörigen benötigt werden, dann können diese zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber auf freiwilliger Basis individuell vereinbart werden. Bei solchen Vereinbarungen helfen auch die Betriebsräte. Ein Recht auf solche individuellen Verlängerungen hat man nicht. Es gibt bisher wenige Betriebsvereinbarungen, in denen zumeist für langjährige Betriebsangehörige Freistellungs- oder Teilzeitregelungen für die Angehörigen-Pflege vereinbart sind, die über die gesetzlichen Möglichkeiten hinausgehen. Dort, wo es sie

gibt, wissen die Betriebsräte und Personalabteilungen darüber Bescheid.

Es gibt neben dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz auch noch andere Gesetze, die einen mehr oder weniger »harten« Anspruch auf eine Arbeitszeitverkürzung bieten. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann zum Beispiel jeder, der mehr als sechs Monate bei einem Arbeitgeber mit mehr als 15 Arbeitnehmerinnen oder -nehmern beschäftigt ist, eine Verkürzung der Arbeitszeit verlangen. Dann müssen die Betroffenen aber mit entsprechend weniger Gehalt auskommen.

Wer Teilzeit arbeiten will, muss das mindestens drei Monate vorher beantragen. Wenn betriebliche Gründe dem entgegenstehen, darf der Arbeitgeber allerdings »Nein« zur beantragten Teilzeit sagen. Doch in vielen Fällen muss er den Wunsch akzeptieren – selbst dann, wenn er zum Ausgleich eine Ersatzkraft einstellen muss.



6. Die gesetzlichen Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen im Überblick

Übersicht	Kurzzeitige pflegebedingte Arbeitsverhinderung	Pflegezeit (nach dem Pflegezeitgesetz)	Familienpflegezeit (nach dem Familienpflegezeitgesetz)
Ankündigungsfrist	keine	zehn Arbeitstage	acht Wochen
Gilt für welche Arbeitgeber?	alle Arbeitgeber	Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten	Arbeitgeber mit mehr als 25 Beschäftigten (Auszubildende zählen dabei nicht mit)
Gilt für welche Arbeitnehmer?	alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch befristet Beschäftigte und Minijobberinnen und -jobber		
Gilt für welche Angehörigen?	Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Großeltern, Eltern, Geschwister, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder,	Enkelkinder sowie Schwiegereltern, Schwiegerkinder, Stiefeltern, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner	der Geschwister und Geschwister der Partner, homosexuelle Partner, auch wenn keine eingetragene Lebenspartnerschaft besteht
Gilt für welche Grade von Pflegebedürftigkeit?	»voraussichtliche Pflegebedürftigkeit (nach ärztlicher Bescheinigung)«	ab Pflegegrad 1	
Dauer	bis zu zehn Arbeitstage	bis zu sechs Monate	bis zu 24 Monate (einschließlich der Pflegezeit)
Arbeitszeit	Auszeit vom Job	wahlweise Auszeit oder Teilzeit	Nur Teilzeit mit mindestens 15 Wochenarbeitsstunden
Finanzieller Ausgleich	ja, Pflegeunterstützungsgeld	rückzahlbares zinsloses Darlehen, durch das die Einkommensminderung teilweise ausgeglichen wird	
Kündigungsschutz	ja, von der Ankündigung bis zur Beendigung der Arbeitsverhinderung	ja, von der Ankündigung bis zur Beendigung der Pflegezeit	ja, von der Ankündigung bis zur Beendigung der Familienpflegezeit



