

Familienpflegezeit - im Fokus

Ausgearbeitet vom Expertenkreis Arbeitsrecht des HDE

Stand: März 2015

Sollten Sie Rückfragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihren zuständigen Verband

INHALTSVERZEICHNIS

<i>A. Zielsetzung und Anwendungsbereich des Familienpflegezeitgesetzes</i>	3
<i>B. Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit</i>	3
<i>C. Inanspruchnahme der Familienpflegezeit</i>	4
I. Familienpflegezeitvereinbarung	4
II. Dauer und zeitlicher Umfang der Familienpflegezeit.....	4
III. Ankündigung der Familienpflegezeit	4
IV. Verlängerung	5
V. Vorzeitige Beendigung.....	5
VI. Förderung durch ein zinsloses Darlehen	5
<i>D. Keine mehrfache Inanspruchnahme der Familienpflegezeit</i>	6
<i>E. Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers</i>	6
<i>F. Besonderer Kündigungsschutz</i>	6
<i>G. Befristete Ersatzeinstellung</i>	7
<i>H. Ordnungswidrigkeit</i>	7
<i>I. Verhältnis zum Pflegezeitgesetz</i>	7
<i>J. Übergangsregelungen</i>	7

A. Zielsetzung und Anwendungsbereich des Familienpflegezeitgesetzes

Das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) hat eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zum Ziel. Es soll den Beschäftigten ermöglichen, ihre Arbeitszeit soweit zu reduzieren, dass sie parallel zur häuslichen Pflege eines nahen Angehörigen weiterhin erwerbstätig sein können. Um den Entgeltausfall bei dieser Form der zeitlich befristeten Teilzeitarbeit abzufedern, räumt das FPfZG dem Beschäftigten einen Anspruch auf ein staatliches zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) ein.

Die Familienpflegezeit zur Pflege **naher Angehöriger** in häuslicher Umgebung nach dem FPfZG kann von jedem **Beschäftigten** wahrgenommen werden. Dazu zählen Arbeitnehmer, wie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (z. B. Auszubildende, Praktikanten), arbeitnehmerähnliche Personen, Heimarbeiter und die ihnen Gleichgestellten.

B. Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit

Die Familienpflegezeit im Sinne des FPfZG bezeichnet die förderfähige Verringerung der Arbeitszeit des Beschäftigten. Seit dem 1.1.2015 sieht das FPfZG einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit vor. Dieser ermöglicht es den Beschäftigten, über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und dabei mit reduzierter Stundenzahl, jedoch mindestens 15 Wochenstunden, weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Der **Kreis der nahen Angehörigen** ist im Gesetz abschließend festgelegt. Er umfasst

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister, Ehegatte oder Kinder, Lebenspartner,
- die Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft sowie Adoptiv- und Pflegekinder,
- auch die Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners sowie die Enkel- und Schwiegerkinder zählen dazu,
- Gleiches gilt für Stiefeltern, Partner in einer lebenspartnerschaftlichen Gemeinschaft sowie Schwägerinnen und Schwäger.

Der Familienpflegezeitanspruch gilt nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 25 Beschäftigten, wobei Auszubildende nicht mitgezählt werden. In kleineren Unternehmen (mit 25 oder weniger Beschäftigten) kann die Familienpflegezeit von den Arbeitgebern auf freiwilliger Basis gewährt werden.

Unter den gleichen Bedingungen steht den Beschäftigten ein Anspruch auf teilweise Freistellung von der Arbeit von bis zu zwei Jahren zur Pflege eines minderjährigen nahen Angehörigen zu. Die Pflege dieses Angehörigen beschränkt sich jedoch nicht

auf das häusliche Umfeld. Sie kann auch in einer Rehaklinik oder in einem Hospiz erfolgen. Auch ist ein Wechsel zwischen häuslicher und außerhäuslicher Pflege möglich.

C. Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

I. Familienpflegezeitvereinbarung

Beansprucht der Beschäftigte Familienpflegezeit, muss er mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen. Etwas anderes gilt nur, wenn diesen Wünschen dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Können die Parteien keine Einigung erzielen, hat der Beschäftigte die Möglichkeit, Klage zu erheben und in eilbedürftigen Fällen eine einstweilige Verfügung zu beantragen.

Die **Pflegebedürftigkeit** des nahen Angehörigen ist schriftlich nachzuweisen. Dies kann erfolgen durch die Pflegekasse, den medizinischen Dienst der Krankenkasse oder den medizinischen Dienst der privaten Kranken- und Pflegeversicherungen. Erforderlich ist die Feststellung mindestens der Pflegestufe 1.

II. Dauer und zeitlicher Umfang der Familienpflegezeit

Für die Pflege eines nahen Angehörigen darf der Beschäftigte jeweils höchstens 24 Monate Familienpflegezeit beanspruchen, selbst wenn der Beschäftigte zuvor denselben pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz gepflegt hat, dürfen Pflegezeit und eine sich für diese Person anschließende Familienpflegezeit zusammen diese Gesamtdauer nicht überschreiten. Eine Mindestdauer für die Familienpflegezeit existiert nicht.

Einer Festlegung bedarf weiterhin der geplante Arbeitszeitumfang während der Familienpflegezeit. Die verringerte Arbeitszeit muss dabei **wöchentlich mindestens 15 Stunden** betragen; bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit darf diese **jahresdurchschnittlich** 15 Stunden pro Woche nicht unterschreiten. Eine Absenkung der wöchentlichen Mindestarbeitszeit durch Kurzarbeit ist dagegen unschädlich.

Während der Familienpflegezeit muss die verringerte Arbeitszeit mindestens 15 Wochenstunden umfassen. Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten (Mindestarbeitszeit). Für Teilzeitbeschäftigte, die die wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden nicht erreichen, ist keine förderfähige Familienpflegezeit möglich.

III. Ankündigung der Familienpflegezeit

Der Beschäftigte, der Familienpflegezeit beanspruchen möchte, muss dies seinem Arbeitgeber spätestens **acht Wochen** vor dem gewünschten Beginn der

Teilfreistellung **schriftlich** ankündigen. Dabei hat er gleichzeitig zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung erfolgen soll. Zugleich ist die von ihm gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Hat der Beschäftigte in seiner Ankündigung nicht genau bezeichnet, ob er eine Pflegezeit nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder Familienpflegezeit nehmen möchte, liegen jedoch die Voraussetzungen für beide Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung kraft gesetzlicher Fiktion als Ankündigung einer Pflegezeit.

Möchte der Beschäftigte die Familienpflegezeit nach einer Pflegezeit (Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes) zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen nehmen, muss sich diese unmittelbar an die vorherige Pflegezeit anschließen. Eine zeitliche Unterbrechung zwischen Pflege- und Familienpflegezeit erlaubt das Gesetz nicht. Zudem hat der Beschäftigte hier eine abweichende Ankündigungsfrist zu beachten: Der Pflegewunsch ist dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit mitzuteilen.

Beabsichtigt der Beschäftigte, nach einer Familienpflegezeit in eine Pflegezeit zu gehen, darf es auch hier zwischen den Freistellungen zu keinen zeitlichen Unterbrechungen kommen. Auch in diesem Fall gilt eine geänderte Mitteilungsfrist: Die Pflegezeit ist dem Arbeitgeber (abweichend vom Pflegezeitgesetz, das lediglich eine 10-Tages-Frist vorsieht) spätestens acht Wochen vor deren Beginn schriftlich anzukündigen.

IV. Verlängerung

Schöpft der Beschäftigte die Höchstdauer der Familienpflegezeit für die Pflege eines nahen Angehörigen von 24 Monaten zunächst nicht aus, kann eine Verlängerung der Teilfreistellung bis zu dieser Gesamtzeit nur erfolgen, wenn der Arbeitgeber dem zustimmt. Die Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht möglich ist.

V. Vorzeitige Beendigung

Endet die Pflegebedürftigkeit oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen oder ist die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Über diese Umstände hat der Beschäftigte den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. In allen anderen Fällen kann die Familienpflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber der Beendigung zustimmt.

VI. Förderung durch ein zinsloses Darlehen

Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts während der zeitlich befristeten Teilzeitphase steht dem **Beschäftigten** ein Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen zu. Dieses Darlehen kann der Pflegewillige direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen. Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt und deckt regelmäßig die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts ab. Auf entsprechenden Antrag kann auch ein niedrigeres Darlehen, mindestens jedoch 50 Euro monatlich, beansprucht werden. Auch in kleineren Unternehmen, in denen die Arbeitgeber die Familienpflegezeit

freiwillig gewähren, haben Beschäftigte ebenfalls Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen.

Mit der Beendigung der Familienpflegezeit endet deren Förderfähigkeit. Gleiches gilt, wenn der Beschäftigte während dieser Teilfreistellung aufgrund einzelvertraglicher oder kollektiver Bestimmungen die Mindestarbeitszeit von 15 Stunden pro Woche unterschreitet. Wird die Mindestarbeitszeit durch Kurzarbeit oder infolge eines Beschäftigungsverbots (z. B. nach dem Mutterschutzgesetz) unterschritten, ist dies unschädlich.

Der Beschäftigte hat das Darlehen innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Familienpflegezeit in monatlichen Raten zurückzuzahlen. Die Rückzahlung beginnt regelmäßig in dem Monat, der auf das Ende der geförderten Teilfreistellung folgt. Im Fall besonderer Härten gelten Ausnahmeregelungen.

Die bisherige Möglichkeit, eine Absicherung des Lebensunterhaltes über eine Entgeltaufstockung unter Verwendung eines Wertguthabens zu vereinbaren, bleibt daneben weiter bestehen.

D. Keine mehrfache Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

Zwar können mehrere Beschäftigte für **denselben pflegebedürftigen Angehörigen** zur gleichen Zeit oder nacheinander in Familienpflegezeit gehen. Derselbe Beschäftigte kann für dieselbe zu pflegende Person jedoch nur eine Familienpflegezeit beanspruchen.

E. Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

Beabsichtigt der Beschäftigte, ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in Anspruch zu nehmen, hat der Arbeitgeber ihm eine Bescheinigung über den Arbeitsumfang sowie das Arbeitsentgelt vor der Familienpflegezeit auszustellen, soweit dies zum Nachweis des Einkommens aus Erwerbstätigkeit oder der wöchentlichen Arbeitszeit des Anspruchsstellenden erforderlich ist.

F. Besonderer Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis des pflegenden Beschäftigten von der Ankündigung der Familienpflegezeit an, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zu deren Beendigung nicht kündigen. Der Beschäftigte genießt in dieser Zeit **besonderen Kündigungsschutz**. Das heißt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten während dieser Zeit nur **nach** erfolgter **Zustimmung** der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle kündigen kann. Das Kündigungsverbot gilt für jede Kündigung und ist in seiner Reichweite nicht definiert.

Durch das besondere Kündigungsverbot bleiben **andere Beendigungstatbestände**, wie etwa die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mittels Aufhebungsvertrag oder Befristungsablauf, unberührt. So endet beispielsweise ein befristetes Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf des vereinbarten Datums, obwohl sich der Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt in Familienpflegezeit befindet.

G. Befristete Ersatzeinstellung

Der Arbeitgeber kann zur Kompensation der ausfallenden Arbeitszeit des pflegenden Beschäftigten befristet einen anderen Arbeitnehmer einstellen. Das FPfZG sieht in der Teilzeitarbeit des Ersatzbeschäftigten einen sachlichen Befristungsgrund. Bei vorzeitiger Beendigung der Pflegephase kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis der Aushilfskraft mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Das Kündigungsschutzgesetz ist auf solche Fälle nicht anwendbar.

Die zweiwöchige Kündigungsfrist ist im befristeten Arbeitsvertrag aufzunehmen, da dieser anderenfalls nur außerordentlich kündbar ist. Tarifvertragliche Besonderheiten sind zu beachten.

H. Ordnungswidrigkeit

Der Arbeitgeber handelt ordnungswidrig, wenn er vorsätzlich oder fahrlässig die Bescheinigung über den Arbeitsumfang und das Arbeitsentgelt des Beschäftigten vor dessen Familienpflegezeit, die dieser zur Beantragung des zinslosen Darlehens beim BAFzA benötigt, nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt. In diesen Fällen droht ihm ein Bußgeld bis zu maximal 5.000 Euro.

I. Verhältnis zum Pflegezeitgesetz

Seit dem 01.07.2008 steht den Beschäftigten nach dem Pflegezeitgesetz in Betrieben mit mehr als fünfzehn Beschäftigten ein Anspruch auf **teilweise oder vollständige Freistellung** bis zu **sechs Monaten** für die Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen zu. Daneben können - unabhängig von der Betriebsgröße - alle Beschäftigten eine **kurzfristige Pflegefreistellung** bis zu **zehn Arbeitstagen** für den Fall des akuten Eintretens einer Pflegesituation beanspruchen. Diese Freistellungsansprüche, für die keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht, werden durch die Familienpflegezeit nach dem FPfZG regelmäßig nicht berührt. Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam 24 Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten.

J. Übergangsregelungen

Die Vorschriften des Familienpflegezeitgesetzes in der Fassung vom 6. Dezember 2011 gelten in den Fällen fort, in denen die Voraussetzungen für die Gewährung eines Darlehens nach § 3 Absatz 1 in Verbindung mit § 12 Absatz 1 Satz 1 bis einschließlich 31. Dezember 2014 vorlagen.