

BERATUNGSSTANDPUNKT

ZU FREISTELLUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR BERUFSTÄTIGE AN- UND ZUGEHÖRIGE

Zusammenfassung

Im „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ vom 1. Januar 2015 wurden bestehende Regelungen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) weiterentwickelt und miteinander verzahnt. Freistellungsmöglichkeiten sollen zeitliche Flexibilität für pflegende und berufstätige Angehörige schaffen. Um den Verdienstausfall abzufedern, besteht ein Anspruch auf ein zinsloses Darlehen. Die Pflegeversicherung des pflegebedürftigen Angehörigen sichert die Pflegeperson über die Unfallversicherung und unter Umständen die Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ab.

Problemlage

Wenn ein naher Angehöriger akut oder allmählich zunehmend Betreuung und Pflege braucht, kann das für berufstätige Menschen den gewohnten Alltag, der häufig auch noch von eigenen Familienpflichten geprägt ist, durcheinanderbringen. Vor allem zeitliche Flexibilität in dem häufig eher starren Berufsalltag ist dann gefordert. Um dieser Personengruppe die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf besser zu ermöglichen, gibt es gesetzliche Regelungen für unterschiedliche Bedarfslagen.

Inhalt

- » Berufstätige An- und Zugehörige
- » Übersicht der Gesetzlichen Grundlagen
 - Kurzzeitige Arbeitsverhinderung
 - Pflegezeit
 - Familienpflegezeit
 - Begleitung in der letzten Lebensphase
- » Kombinationsmöglichkeiten
- » Finanzielle Unterstützung
- » Auswirkung auf die Sozialversicherung
- » Regelungen für Beamt*innen in NRW
- » Nützliches am Ende: Sonderregelungen während der Corona-Pandemie
- » Neues Landesprogramm zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege



Berufstätige An- und Zugehörige

Als nahe An- und Zugehörige gelten nach dem Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz:

- » Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- » Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft,
- » Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,
- » Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Gesetzliche Grundlagen

Die gesetzlichen Grundlagen für (teilweise) Freistellung von der Arbeit finden sich im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG). Der Rechtsanspruch ist teilweise abhängig von der Unternehmensgröße:

- » kurzzeitige Arbeitsverhinderung: unabhängig von der Betriebsgröße
- » Pflegezeit und Begleitung in der letzten Lebensphase: mehr als 15 Beschäftigte (einschließlich Auszubildende)
- » Familienpflegezeit: mehr als 25 Beschäftigte (ohne Auszubildende)

Sobald der Arbeitgeber*in eine Freistellung nach dem Pflege- bzw. Familienpflegezeitgesetz gemeldet wird, kann der beschäftigten Person nicht mehr gekündigt werden. Der Kündigungsschutz beginnt frühestens 12 Wochen vor dem angekündigten Termin. Er endet gleichzeitig mit dem Ende der Auszeit.

Weitere wichtige Aspekte werden in folgender Tabelle zusammenfassend dargestellt:

kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)	<ul style="list-style-type: none">» 10 Tage, um eine bedarfsgerechte Pflege für einen nahen Angehörigen zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen» muss nicht zwingend zusammenhängend genommen werden» akute (nicht planbare, plötzliche, unvermittelte und unerwartete) Pflegesituation (z. B. die Organisation der pflegerischen Anschlussversorgung nach einem Krankenhausaufenthalt, bei akut eingetretener Pflegebedürftigkeit oder plötzlichen Verschlimmerung einer bereits bestehenden Pflegebedürftigkeit)» eine akute Erkrankung des Pflegebedürftigen (z. B. eine Bronchitis oder eine Magen-Darmerkrankung) löst ebenso wenig einen Anspruch aus wie der vorübergehende Ausfall einer Pflegeperson» wenn diese Voraussetzungen mehrmals vorliegen sollten, ist die wiederholte Inanspruchnahme des Rechts auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung nicht ausgeschlossen
---	--



	<ul style="list-style-type: none">» keine Anmeldefrist» kein Pflegegrad notwendig, aber eine ärztliche Bescheinigung über voraussichtliche Pflegebedürftigkeit» auch mit Pflegegrad möglich» Pflegeunterstützungsgeld einmalig für max. 10 Tage pro Pflegebedürftigen (in der Regel 90 % Ersatz des entfallenden Nettoeinkommens, Zahlung über die Pflegeversicherung des Angehörigen). Auch wenn mehrere Personen die kurzzeitige Arbeitsverhinderung für denselben Angehörigen in Anspruch nehmen, bleibt der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage begrenzt» kann auch für im Ausland lebende pflegebedürftige Angehörige in Anspruch genommen werden. Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld besteht nur, wenn der pflegebedürftige Angehörige bei einer deutschen Pflegeversicherung versichert ist
Pflegezeit (§ 3 PflegeZG)	<ul style="list-style-type: none">» längstens 6 Monate» mindestens Pflegegrad 1» Pflege in häuslicher Umgebung» bei minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen auch für außerhäusliche Betreuung» komplette Freistellung oder Stundenreduzierung» Anmeldefrist: 10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich» Rückkehrrecht auf gleichwertige Stelle» Rechtsanspruch auf zinsloses Darlehen» in Deutschland Beschäftigte können eine Freistellung auch für einen im Ausland lebenden Angehörigen nehmen.» bei Änderung der Umstände (z.B. keine Pflegebedürftigkeit mehr, häusliche Pflege unmöglich, Tod des Pflegebedürftigen) endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.» ein Krankenhausaufenthalt der oder des zu pflegenden nahen Angehörigen beendet die Pflegezeit grundsätzlich nicht.
Begleitung in der letzten Lebensphase (§ 3 Abs. 6 PflegeZG)	<ul style="list-style-type: none">» längstens 3 Monate» Ärztliche Bescheinigung über begrenzte Lebenserwartung» kein Pflegegrad erforderlich» Komplette Freistellung oder Stundenreduzierung» Begleitung in häuslicher oder stationärer Umgebung» Anmeldefrist: 10 Arbeitstage vor Beginn» Rückkehrrecht auf gleichwertige Stelle» Rechtsanspruch auf zinsloses Darlehen» in Deutschland Beschäftigte können eine Freistellung auch für einen im Ausland lebenden Angehörigen nehmen
Familienpflegezeit (FPfZG)	<ul style="list-style-type: none">» längstens 24 Monate» mindestens Pflegegrad 1» Pflege in häuslicher Umgebung» bei minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen auch für außerhäusliche Betreuung» Verringerung der Arbeitszeit (Mindestarbeitszeit: 15 Wochenstunden)



- » Anmeldefrist: 8 Wochen vor Beginn
- » Rückkehrrecht auf gleichwertige Stelle
- » Rechtsanspruch auf zinsloses Darlehen
- » bei Änderung der Umstände (z.B. keine Pflegebedürftigkeit mehr, häusliche Pflege unmöglich, Tod des Pflegebedürftigen) endet die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände



Gut zu wissen

Selbstständig Tätige haben keinen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld, da sie nicht zu dem in § 44a Abs. 3 SGB XI genannten Personenkreis gehören.

Ausnahme: in § 44a Abs. 6 SGB XI ist für landwirtschaftliche Unternehmer*innen ein Anspruch auf Betriebshilfe nach § 9 des „Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte“ anstelle von Pflegeunterstützungsgeld vorgesehen.

Kombinationsmöglichkeiten

Die Ansprüche nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz können nebeneinander stehen oder kombiniert werden. Im Anschluss eine Freistellung/ Reduzierung nach dem Pflegezeitgesetz kann eine Reduzierung nach dem Familienpflegezeitgesetz genommen werden oder auch umgekehrt. Eine Gesamtdauer von 24 Monaten pro Angehörigen darf nicht überschritten werden. Dabei wird die 10-tägige kurzzeitige Arbeitsverhinderung nicht angerechnet. Die Freistellungen/Reduzierungen müssen zeitlich unmittelbar aufeinander folgen. Eine Unterbrechung ist nicht möglich außer bei der Freistellung zur Begleitung in der letzten Lebensphase.

Bei der Kombination von Familienpflegezeit und Pflegezeit verlängern sich die Anmeldefristen der als zweites in Anspruch genommenen Freistellung/Reduzierung. Eine Familienpflegezeit im Anschluss an Pflegezeit muss spätestens 3 Monate, eine Pflegezeit im Anschluss an eine Familienpflegezeit 8 Wochen vor Beginn angemeldet werden.

Jede beschäftigte Person kann pro pflegebedürftigem Angehörigen maximal 24 Monate in Anspruch nehmen, allerdings können mehrere Beschäftigte gleichzeitig eine Freistellung/Reduzierung für ein und dieselbe pflegebedürftige Person in Anspruch nehmen.

Finanzielle Unterstützung

Für die Dauer der Freistellung/Reduzierung in der Pflegezeit, Familienpflegezeit und Begleitung in der letzten Lebensphase kann beim Bundesamt für Familien und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFZA) ein zinsloses Darlehen beantragt werden, um den Lohnausfall abzufedern. Dieser



Anspruch gilt auch, wenn in einem kleineren Unternehmen auf freiwilliger Basis eine Freistellung/Reduzierung stattfindet. Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt. Die Höhe des Darlehens richtet sich nach der Höhe des Lohnausfalls. Grundsätzlich wird die Hälfte der Gehaltsdifferenz als monatliches Darlehen ausgezahlt (Berechnungsgrundlage: letzte 12 Kalendermonate vor Beginn der Freistellung/Reduzierung). Es gibt keine Verpflichtung die volle Höhe in Anspruch zu nehmen, sofern das Darlehen nicht vorrangig vor bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen in Anspruch genommen werden muss. Der monatliche Betrag ist flexibel, bei einer Untergrenze von 50 Euro.

Das Darlehen ist in monatlichen Raten innerhalb von 24 Monaten nach der Pflegephase zurückzuzahlen. Bei Vorliegen einer besonderen Härte kann die Rückzahlung auf Antrag hinausgeschoben bzw. teilweise oder ganz erlassen werden.



Gut zu wissen

Um den maximalen Darlehensbetrag zu ermitteln hilft der **Pflegezeit/Familienpflegezeit-Rechner** des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Dort finden sich neben verschiedenen Merkblättern zum Thema auch Musterformulare zur Ankündigung der verschiedenen Freistellungsmöglichkeiten und zu ärztlichen Bescheinigungen.



Gut zu wissen

Verhinderungspflege durch nahe Angehörige bei der Arbeitsfreistellung nach dem PflegeZG:

Sofern bei der Freistellung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (§ 2 Abs. 3 PflegeZG), kann der Verdienstaufschlag als Aufwand der Verhinderungspflege (§39 SGB XI) berücksichtigt werden, wenn die Anspruchsvoraussetzungen der Verhinderungspflege erfüllt sind und die freigestellte Person die Pflege als Ersatz für eine an der Pflege gehinderte Pflegeperson übernimmt.

Dies gilt nicht, wenn eine kurzfristige Arbeitsverhinderung im Umfang von 10 Tagen erbracht wird und die Ersatzpflegeperson Pflegeunterstützungsgeld erhält. Verhinderungspflege und Pflegeunterstützungsgeld können also nicht nebeneinander für den Verdienstaufschlag in Anspruch genommen werden.

Pflegebedingte Aufwendungen und nachgewiesene Fahrtkosten können jedoch zusätzlich zum Pflegeunterstützungsgeld im Rahmen des § 39 SGB XI erstattet werden.



Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Pflegepersonen werden von der Pflegeversicherung des Angehörigen grundsätzlich sozial abgesichert. Um eine Versicherungspflicht zu begründen,

- » muss die Pfl egetätigkeit für einen Pflegebedürftigen ausgeübt werden, der mindestens einen Leistungsanspruch nach Pflegegrad 2 hat.
- » muss die Pflege mindestens 10 Stunden pro Woche, verteilt auf mindestens 2 Tage in häuslicher Umgebung, getätigt werden.
- » muss die Pfl egetätigkeit auf Dauer, d.h. mehr als zwei Monate bzw. 60 Kalendertage im Jahr, angelegt sein
- » darf der pflegende Angehörige maximal 30 Stunden in der Woche erwerbstätig oder selbständig beruflich tätig sein oder nur kurzfristig die 30 Stundengrenze überschreiten.

Bei der Begutachtung durch den (Sozial)Medizinischen Dienst bzw. Medicproof wird festgelegt, ob die Pflegeperson die Mindestpflegezeit erreicht. Bei der Feststellung der Pflegezeit sind die Zeiten der körperbezogenen Pflegemaßnahmen, der pflegerischen Betreuungsmaßnahmen und der Hilfen in der Haushaltsführung zu berücksichtigen.

Liegen die Voraussetzungen vor, werden Beiträge zu Renten-, Gesetzlicher Unfall- und Arbeitslosenversicherung gezahlt.

Eine Ausnahme bildet die Kranken- und Pflegeversicherung. Während einer Freistellung (oder Stundenreduzierung unterhalb der sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit) entfällt die Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse. Falls es keine Möglichkeit der kostenfreien Familienversicherung gibt, muss die Person sich freiwillig krankenversichern. Hier zahlt die Pflegeversicherung des Angehörigen auf Antrag die Beiträge der Krankenversicherung in Höhe der Mindestbeiträge.

Regelungen für Beamt*innen in NRW

Das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz gelten nicht für Beamt*innen. Diese können aber eine Verringerung ihrer Arbeitszeit (bzw. eine Freistellung) zur Betreuung und Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen bei ihrem Dienstherrn auf Grundlage des [Bundesbeamtengesetz \(BBG\) § 92a](#) beantragen. Das zinsfreie Darlehen kann nicht in Anspruch genommen werden, jedoch kann der Dienstherr einen Vorschuss auf zukünftige Dienstbezüge gewähren.



Nützliches am Ende

COVID-19-Sonderregelungen bis zum **30.06.2022**

- » Die Möglichkeit, kurzzeitig eine Arbeitsverhinderung von bis zu 20 Arbeitstagen pro Akutfall in Anspruch zu nehmen, wird bis zum 30. Juni 2022 verlängert.
- » Auch die Flexibilisierungen im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz, etwa eine kürzere Frist für die Ankündigung der Familienpflegezeit oder die Möglichkeit, diese per E-Mail anzukündigen, werden bis zum 30. Juni 2022 gelten. Bis zu diesem Zeitpunkt können auf Antrag auch bei der Ermittlung einer Darlehenshöhe nach dem Familienpflegezeitgesetz Monate unberücksichtigt bleiben, in denen das Einkommen aufgrund der Pandemie geringer war.
Beschäftigte, die aufgrund der Sonderregelungen zur COVID-19-Pandemie Freistellungen in Anspruch genommen haben oder nehmen, können verbleibende Monate ihrer Freistellungsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz auch nach dem Auslaufen dieser neuen Regelungen bis zur Höchstdauer beziehungsweise Gesamtdauer in Anspruch nehmen.



Neues Landesprogramm zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege

Seit Oktober 2021 gibt es in NRW das Landesprogramm zur „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege“. Gefördert vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, den Landesverbänden der Pflegekassen sowie dem Verband der Privaten Krankenversicherung soll das neue Servicezentrum Pflegevereinbarkeit die Situation von Arbeitnehmer*innen mit Pflegeverantwortung verbessern. Gleichzeitig wird ein Beitrag zur Fachkräftesicherung und -gewinnung für Unternehmen geleistet. Als zentrale Anlaufstelle zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege finden interessierte Beschäftigte, Unternehmer*innen und regionale Akteure hier Unterstützung. Die Servicestelle ist beim Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) in Köln angesiedelt.

[Weitere Informationen erhalten Sie hier mit einem Klick.](#)



Das für Sie zuständige Regionalbüro Alter, Pflege und Demenz NRW finden Sie unter:

<https://alter-pflege-demenz-nrw.de/die-landesinitiative/>

Weitere hilfreiche Links:

[Bundesamt für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Wege zur Pflege](#)

[Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben](#)

[Darlehensrechner](#)

[Familienpflegezeitgesetz - FPfZG](#)

[Pflegezeitgesetz - PflegeZG](#)

[Bundesbeamtengesetz \(BBG\)](#)

[Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern- und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen \(Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW - FrUrIV NRW\)](#)

[Broschüre: Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf](#)

[Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014](#)

Impressum:

Fach- und Koordinierungsstelle Regionalbüros Alter, Pflege und Demenz NRW –
Eine gemeinsame Initiative zur Strukturentwicklung der Landesregierung und der
Träger der Pflegeversicherung NRW

Gürzenichstr. 25
50667 Köln

Gefördert von:

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



LANDESVERBÄNDE
DER PFLEGEKASSEN

