



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

*Frestellungsmöglichkeiten für berufstätige
pflegende Angehörige*

bmbfsfj.bund.de

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung und Pflegeunterstützungsgeld	4
2.1 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	4
2.1.1 Voraussetzungen	4
2.1.2 Organisation und Sicherstellung der Pflege	4
2.1.3 Schwellenwert und Ankündigung	5
2.1.4 Wichtiges zusammengefasst	5
2.2 Pflegeunterstützungsgeld	6
2.2.1 Voraussetzungen	6
2.2.2 Inanspruchnahme durch mehrere Beschäftigte	6
2.2.3 Beantragung	6
2.2.4 Höhe	7
2.2.5 Wichtiges zusammengefasst	7
3. Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz	8
3.1 Pflegezeit	8
3.1.1 Voraussetzungen	8
3.1.2 Minderjährige Pflegebedürftige	9

3.1.3	Schwellenwert	9
3.1.4	Verlängerung	9
3.1.5	Ankündigung	9
3.1.6	Ende	10
3.2	Familienpflegezeit	10
3.2.1	Voraussetzungen	10
3.2.2	Minderjährige Pflegebedürftige	10
3.2.3	Schwellenwert	11
3.2.4	Verlängerung	11
3.2.5	Ankündigung	11
3.2.6	Ende	12
3.3	Begleitung in der letzten Lebensphase	12
3.3.1	Voraussetzungen	12
3.3.2	Schwellenwert	12
3.3.3	Ankündigung	12
3.4	Kombination von Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz	13
3.5	Besonderer Kündigungsschutz	13
3.6	Wichtiges zusammengefasst	14

4. Förderung durch ein zinsloses Darlehen **15**

4.1	Voraussetzungen	15
4.2	Höhe	15
4.3	Rückzahlung	16
4.4	Erlöschen der Darlehensschuld	17

5.	<i>Übersicht über die Freistellungsmöglichkeiten und die finanzielle Förderung</i>	18
6.	<i>Begriffsdefinitionen</i>	20
6.1	Beschäftigte	20
6.2	Nahe Angehörige	21
6.3	Pflegebedürftigkeit	21
6.4	Häusliche Umgebung	22
7.	<i>Soziale Absicherung von Pflegepersonen</i>	23
7.1	Soziale Absicherung	23
7.2	Rentenversicherung	23
7.3	Unfallversicherung	24
7.4	Arbeitslosenversicherung	24
7.5	Kranken- und Pflegeversicherung	25
8.	<i>Antworten auf häufige Fragen</i>	26
9.	<i>Informationsangebote für pflegende Angehörige</i>	30

1. *Einleitung*

Die Pflege Angehöriger ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Sie kann bereichernd und herausfordernd zugleich sein. Insbesondere wenn Pflege und Beruf miteinander vereinbart werden müssen, stehen Pflegende besonderen Herausforderungen gegenüber.

Wenn Angehörige plötzlich pflegebedürftig werden oder die Pflege intensiver wird, stehen pflegende Erwerbstätige oft unter hohem Druck – organisatorisch, emotional und finanziell. Gleichzeitig stellt sich für Arbeitgeber die Frage, wie sie ihren Beschäftigten in dieser Situation verlässlich zur Seite stehen und gleichzeitig den betrieblichen Belangen gerecht werden können.

Das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz eröffnen Beschäftigten verschiedene Möglichkeiten, sich für die Pflege naher Angehöriger teilweise oder vollständig freustellen zu lassen – zeitlich begrenzt, rechtlich abgesichert und finanziell unterstützt. Darüber hinaus bietet das Pflegezeitgesetz kurzzeitige Unterstützung in akuten Pflegesituationen sowie Freistellungsmöglichkeiten für die Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase.

Diese Broschüre zeigt auf, welche Ansprüche Beschäftigte haben, die nahe Angehörige pflegen, und welche Voraussetzungen dafür gelten. Ziel ist es, pflegenden Beschäftigten, Pflegebedürftigen und Arbeitgebern Orientierung bei Fragen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu geben.

2. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung und Pflegeunterstützungsgeld

2.1 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

2.1.1 Voraussetzungen

Wenn nahe Angehörige plötzlich und unerwartet pflegebedürftig werden oder unvorhersehbare Umstände eine Anpassung eines bestehenden Pflegearrangements erfordern, bietet das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) Unterstützung. Beschäftigte im Sinne des § 7 Absatz 1 PflegeZG können der Arbeit bis zu zehn Arbeitstage fernbleiben, wenn dies erforderlich ist, um für eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

2.1.2 Organisation und Sicherstellung der Pflege

Beschäftigte können sich während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung beispielsweise über Pflegeleistungsangebote informieren oder für ihre nahen Angehörigen bei deren Pflegekasse oder privatem Pflegeversicherungunternehmen eine Begutachtung durch den Medizinischen Dienst organisieren. Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung kann auch dazu genutzt werden, um für nahe Angehörige die pflegerische Versorgung selbst sicherzustellen oder durch die Beauftragung eines ambulanten Pflegedienstes eine Anschlussversorgung in häuslicher Umgebung nach einer stationären Behandlung sicherzustellen. Sie kann dagegen

beispielsweise nicht für die Begleitung naher Angehöriger während eines Krankenhausaufenthalts beansprucht werden.

2.1.3 Schwellenwert und Ankündigung

Der Anspruch nach § 2 PflegeZG besteht gegenüber allen Arbeitgebern unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten.

Beschäftigte müssen ihren Arbeitgeber unverzüglich über die Arbeitsverhinderung sowie deren Dauer informieren. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit des Fernbleibens von der Arbeit zum Zwecke der Organisation der bedarfsgerechten Pflege beziehungsweise der Sicherstellung der pflegerischen Versorgung vorzulegen.

2.1.4 Wichtiges zusammengefasst

- Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung kann immer dann und für maximal zehn Arbeitstage geltend gemacht werden, wenn eine akute Pflegesituation eintritt, die die Sicherstellung oder Organisation der Pflege erforderlich macht.
- Mehrere Beschäftigte können die kurzzeitige Arbeitsverhinderung zugunsten derselben oder desselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen unter den genannten Voraussetzungen gleichzeitig und jeweils für zehn Arbeitstage geltend machen.

2.2 Pflegeunterstützungsgeld

2.2.1 Voraussetzungen

Wenn Beschäftigte im Rahmen einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung der Arbeit fernbleiben, haben sie Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld für bis zu zehn Arbeitstage je Kalenderjahr und je pflegebedürftiger naher Angehöriger oder pflegebedürftigem nahen Angehörigen. Voraussetzung ist, dass sie für diesen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber und kein Kranken- oder Verletztengeld bei Erkrankung oder Unfall eines Kindes beanspruchen können. Vom Pflegeunterstützungsgeld können zum Beispiel die berufstätige Tochter oder der berufstätige Sohn profitieren, die oder der vorübergehend die Pflege eines Elternteils in einer akuten Pflegesituation selbst sicherstellt oder organisiert.

Das Pflegeunterstützungsgeld kann für die Pflege naher Angehöriger aller Pflegegrade beansprucht werden und auch für Personen, die die Voraussetzungen einer Pflegebedürftigkeit nur voraussichtlich erfüllen.

2.2.2 Inanspruchnahme durch mehrere Beschäftigte

Wenn mehrere Beschäftigte ihren Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung zugunsten derselben oder desselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen geltend machen, ist ihr Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld zusammen auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage je Kalenderjahr begrenzt. Beispielsweise können dann zwei Personen je pflegebedürftiger naher Angehöriger oder pflegebedürftigem nahen Angehörigen jeweils für bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr das Pflegeunterstützungsgeld erhalten.

2.2.3 Beantragung

Das Pflegeunterstützungsgeld wird von den Beschäftigten bei der Pflegekasse beziehungsweise dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen der oder des pflegebedürftigen nahen Angehörigen beantragt. Eine ärztliche Bescheinigung über die (voraussichtliche) Pflegebedürf-

tigkeit der oder des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Organisation oder Sicherstellung der Pflege ist beizufügen.

2.2.4 Höhe

Das Pflegeunterstützungsgeld beträgt brutto grundsätzlich 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt. Bei Bezug von beitragspflichtigem einmalig gezahltem Arbeitsentgelt in den der Freistellung vorangegangenen zwölf Kalendermonaten beträgt das Pflegeunterstützungsgeld brutto 100 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt. Es darf 70 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigen.

2.2.5 Wichtiges zusammengefasst

- ➔ Das Pflegeunterstützungsgeld kann für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger naher Angehöriger oder pflegebedürftigem nahen Angehörigen je Kalenderjahr bezogen werden.
- ➔ Es setzt voraus, dass aufgrund der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung Einkommenseinbußen entstehen.
- ➔ Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld besteht auch dann, wenn die oder der nahe Angehörige die Voraussetzungen einer Pflegebedürftigkeit nur voraussichtlich erfüllt.
- ➔ Wenn mehrere Personen für dieselbe nahe Angehörige oder denselben nahen Angehörigen von der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung Gebrauch machen, steht ihnen insgesamt Pflegeunterstützungsgeld für bis zu zehn Arbeitstage je Kalenderjahr zu.

3. Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz

Das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz eröffnen Ansprüche auf teilweise oder vollständige Freistellung für die häusliche Pflege (Pflegezeit und Familienpflegezeit) beziehungsweise Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger sowie für die Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase.

3.1 Pflegezeit

3.1.1 Voraussetzungen

Wenn Beschäftigte eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, haben sie nach dem Pflegezeitgesetz einen Rechtsanspruch auf eine bis zu sechsmonatige teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeit (Pflegezeit).

3.1.2 Minderjährige Pflegebedürftige

Ist die pflegebedürftige Person minderjährig, kann die Freistellung auch lediglich zur häuslichen oder auch außerhäuslichen **Betreuung** zum Beispiel während eines längeren Klinikaufenthalts geltend gemacht werden. In diesem Fall ist ein Wechsel zwischen der häuslichen Betreuung oder Pflege und der Betreuung in einer Einrichtung jederzeit möglich. Für die teilweise Freistellung im Rahmen einer Pflegezeit ist keine Mindestarbeitszeit vorgegeben.

3.1.3 Schwellenwert

Der Anspruch auf Pflegezeit gilt bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten einschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Bei Arbeitgebern unterhalb dieses Schwellenwerts kann mit dem Arbeitgeber auf freiwilliger Basis eine Pflegezeit vereinbart werden. Der Arbeitgeber hat einen entsprechenden Antrag innerhalb von vier Wochen zu beantworten. Eine Ablehnung des Antrags muss er begründen.

3.1.4 Verlängerung

Eine zunächst kürzere Freistellung kann mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur sechsmonatigen Höchstdauer verlängert werden. Kann ein vorgesehener Wechsel der Pflegeperson aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen, besteht ein Anspruch auf Verlängerung.

3.1.5 Ankündigung

Für die Inanspruchnahme einer Pflegezeit gilt eine Ankündigungsfrist von zehn Arbeitstagen. Die Ankündigung muss in Textform erfolgen und den Zeitraum der Freistellung sowie – bei teilweiser Freistellung – den geplanten Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit beinhalten. Über den Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit treffen Arbeitgeber und Beschäftigte eine schriftliche Vereinbarung. Der Arbeitgeber kann den beabsichtigten Umfang und die geplante Verteilung der Arbeitszeit nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Mit der Ankündigung ist dem Arbeitgeber ein Nachweis über die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen vorzulegen. Der Nachweis

kann anhand einer Bescheinigung der Pflegekasse der pflegebedürftigen Person oder des Medizinischen Dienstes erbracht werden.

3.1.6 Ende

Die Pflegezeit endet vor Ablauf des in Anspruch genommenen Zeitraums mit einer Übergangsfrist von vier Wochen, wenn die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

3.2 Familienpflegezeit

3.2.1 Voraussetzungen

Wenn Beschäftigte eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, haben sie nach dem Familienpflegezeitgesetz einen Rechtsanspruch auf eine bis zu 24-monatige teilweise Freistellung von der Arbeit (**Familienpflegezeit**).

3.2.2 Minderjährige Pflegebedürftige

Ist die oder der pflegebedürftige nahe Angehörige minderjährig, kann die Freistellung wie bei der Pflegezeit auch lediglich zur häuslichen oder auch außerhäuslichen Betreuung zum Beispiel während eines längeren Klinikaufenthalts geltend gemacht werden. In diesem Fall ist ein Wechsel zwischen der häuslichen Betreuung oder Pflege und der Betreuung in einer Einrichtung jederzeit möglich. Für die Familienpflegezeit gilt eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden, bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Wochenstunden im Durchschnitt eines Jahres.

3.2.3 Schwellenwert

Der Anspruch auf Familienpflegezeit gilt bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 25 Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Bei Arbeitgebern unterhalb dieses Schwellenwertes kann mit dem Arbeitgeber auf freiwilliger Basis eine Familienpflegezeit vereinbart werden. Der Arbeitgeber hat einen entsprechenden Antrag innerhalb von vier Wochen zu beantworten. Eine Ablehnung des Antrags muss er begründen.

3.2.4 Verlängerung

Eine zunächst kürzere Freistellung kann mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur 24-monatigen Höchstdauer verlängert werden. Kann ein vorgesehener Wechsel der Pflegeperson aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen, besteht ein Anspruch auf Verlängerung.

3.2.5 Ankündigung

Für die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit gilt eine Ankündigungsfrist von acht Wochen. Die Ankündigung muss in Textform erfolgen und den Zeitraum der Freistellung sowie den geplanten Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit beinhalten. Über den Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit treffen Arbeitgeber und Beschäftigte eine schriftliche Vereinbarung. Der Arbeitgeber kann den beabsichtigten Umfang und die geplante Verteilung der Arbeitszeit nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Mit der Ankündigung ist dem Arbeitgeber ein Nachweis über die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen vorzulegen. Der Nachweis kann anhand einer Bescheinigung der Pflegekasse der pflegebedürftigen Person oder des Medizinischen Dienstes erbracht werden.

3.2.6 Ende

Die Familienpflegezeit endet vor Ablauf des in Anspruch genommenen Zeitraums mit einer Übergangsfrist von vier Wochen, wenn die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist. Im Übrigen kann die Familienpflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

3.3 Begleitung in der letzten Lebensphase

3.3.1 Voraussetzungen

Für die Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase sieht das Pflegezeitgesetz die Möglichkeit einer vollständigen oder teilweisen Freistellung für bis zu drei Monate vor. Die Sterbebegleitung muss nicht in häuslicher Umgebung erfolgen, sondern sie kann zum Beispiel auch in einem Hospiz, Pflegeheim oder Krankenhaus stattfinden. Ebenfalls nicht erforderlich ist eine Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen.

3.3.2 Schwellenwert

Der Anspruch besteht bei Arbeitgebern mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten einschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

3.3.3 Ankündigung

Für die Inanspruchnahme der Freistellung zur Begleitung in der letzten Lebensphase gilt eine Ankündigungsfrist von zehn Arbeitstagen.

3.4 Kombination von Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz

Die Freistellungsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz können kombiniert werden. Dabei dürfen sie zusammen eine Gesamtdauer von 24 Monaten nicht überschreiten. Die Freistellungszeiten müssen nahtlos aneinander anschließen.

Zudem gelten besondere Ankündigungsfristen. Soll eine Familienpflegezeit auf eine Pflegezeit folgen, beträgt die Ankündigungsfrist drei Monate. Wenn eine Pflegezeit im Anschluss an eine Familienpflegezeit geltend gemacht wird, ist diese mit einer Frist von acht Wochen anzukündigen.

3.5 Besonderer Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf Beschäftigten von der Ankündigung – höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Freistellungsbeginn – bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung beziehungsweise der Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz nicht kündigen. Nur in besonderen Ausnahmefällen wie beispielsweise bei einer Betriebsschließung, ist eine Kündigung ausnahmsweise zulässig. Sofern die Freistellung auf einer freiwilligen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber beruht, besteht der Kündigungsschutz von Beginn bis Ende der Freistellung.

3.6 Wichtiges zusammengefasst

- Pflegezeit: teilweise oder vollständige Freistellung bis zu sechs Monaten, bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten einschließlich Auszubildender.
- Familienpflegezeit: teilweise Freistellung bis zu 24 Monaten mit Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden, bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 25 Beschäftigten ausschließlich Auszubildender.
- Freistellung zur Begleitung in der letzten Lebensphase: bis zu drei Monaten, Pflegebedürftigkeit der nahen Angehörigen nicht erforderlich.
- Eine Kombination der Freistellungen ist nur möglich, wenn diese unmittelbar aneinander anschließen. Auch bei einer Kombination von Freistellungen gilt die Höchstdauer von 24 Monaten.
- Eine pflegende Person kann die Pflegezeit und Familienpflegezeit nur einmal je pflegebedürftiger Person in Anspruch nehmen.

4. Förderung durch ein zinsloses Darlehen

4.1 Voraussetzungen

Beschäftigte, die eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen oder eine solche mit dem Arbeitgeber freiwillig vereinbaren, können beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) ein zinsloses Darlehen beantragen, um den Lohnausfall abzufedern. Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt und ist nach der Freistellung in Raten zurückzuzahlen.

4.2 Höhe

Die Höhe des Darlehens richtet sich nach der Höhe des Lohnausfalls. Grundsätzlich wird die Hälfte der Differenz zwischen den pauschalisierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der Freistellung als monatliches Darlehen ausgezahlt. Es besteht keine Verpflichtung, die volle Höhe in Anspruch zu nehmen, sofern das Darlehen nicht vorrangig vor bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen in Anspruch genom-

men werden muss. Der monatliche Darlehensbetrag ist flexibel. Allerdings gibt es aus verwaltungspraktischen Gründen eine Untergrenze von 50 Euro.

Der Familienpflegezeitrechner des BMBFSFJ bietet eine erste Berechnungshilfe (www.wege-zur-pflege.de).

4.3 Rückzahlung

Das Darlehen ist innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung in möglichst gleichbleibenden Raten zurückzuzahlen. Die Rückzahlungsverpflichtung beginnt grundsätzlich im Monat nach dem letzten Freistellungsmonat.

Das BAFzA kann die Rückzahlung des Darlehens bei Vorliegen einer besonderen Härte auf Antrag stunden und so die Fälligkeit hinausschieben. Als besondere Härte gelten insbesondere der Bezug von Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III (Arbeitsförderung) und dem SGB V (Gesetzliche Krankenversicherung), Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des SGB XII (Sozialhilfe) oder eine mehr als 180 Tage dauernde ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit. Eine besondere Härte liegt auch vor, wenn die oder der Darlehensnehmende sich wegen unverschuldeter finanzieller Belastungen vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder wenn zu erwarten ist, dass sie oder er durch die Rückzahlung des Darlehens in der vorgesehenen Form in solche Schwierigkeiten geraten würde. Kommt zu diesen Zahlungsschwierigkeiten hinzu, dass nach Ablauf der Freistellungen die- oder derselbe nahe Angehörige weiter in häuslicher Umgebung gepflegt und die Arbeitszeitreduzierung daher beibehalten wird, sind auf Antrag die fälligen Rückzahlungsraten zu einem Viertel zu erlassen.

4.4 Erlöschen der Darlehensschuld

Die Darlehensschuld erlischt, soweit sie noch nicht fällig ist, wenn die oder der Darlehensnehmende Leistungen nach dem Dritten oder Vierten Kapitel des SGB XII (Sozialhilfe) oder Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) ununterbrochen seit mindestens zwei Jahren nach Ende der Freistellung bezieht oder wenn die oder der Darlehensnehmende verstirbt.



5. Übersicht über die Freistellungsmöglichkeiten und die finanzielle Förderung

Regelungen zur Pflegezeit und Familienpflegezeit

- Die Gesamtdauer aller Freistellungen beträgt 24 Monate.
- Bei Teilzeit ist mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit zu treffen.
- Vorzeitige Beendigung: Wenn die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar ist, enden die Pflegezeit und die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.
- Die Ankündigungsfristen für Beschäftigte richten sich nach Art und Dauer der Freistellung.

Die Übersicht auf der nächsten Seite gibt einen Überblick über die teilweise unterschiedlichen Voraussetzungen der Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz.

Rechtsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt:

- kurzzeitige Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen für den Akutfall
- Pflegeunterstützungsgeld (Lohnersatzleistung) für eine pflegebedürftige Person

**§ 2 PflegeZG
§ 44a SGB XI**

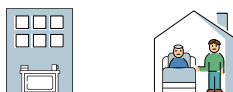


Pflegeunterstützungsgeld

Wenn Sie eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen möchten:

- bis zu sechs Monate Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege und
- für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen, auch in außerhäuslicher Pflege
- bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase
- zinsloses Darlehen

§ 3 PflegeZG

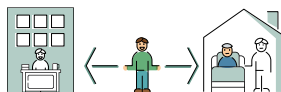


Pflegezeit

Wenn sechs Monate nicht ausreichen:

- bis zu 24 Monate Familienpflegezeit (teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege und
- für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen
- zinsloses Darlehen

§§ 2 und 3 FPfZG



Familienpflegezeit

ohne Ankündigungsfrist

Ankündigungsfrist zehn Tage

Ankündigungsfrist acht Wochen

unabhängig von der
Betriebsgröße

nicht gegenüber Arbeitgebern
mit in der Regel 15 oder weniger
Beschäftigten

nicht gegenüber Arbeitgebern
mit in der Regel 25 oder weniger
Beschäftigten (ohne zur
Berufsbildung Beschäftigte)

Kündigungsschutz

6. *Begriffsdefinitionen*

6.1 Beschäftigte

Die Regelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes gelten für Beschäftigte. Dies sind gemäß § 7 Absatz 1 PflegeZG

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- zur Berufsbildung Beschäftigte,
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind – also auch in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte.

Für Selbstständige gelten die Regelungen nicht, ebenso nicht für Beamtinnen und Beamte (siehe hierzu Kapitel 8).

6.2 Nahe Angehörige

Gemäß § 7 Absatz 3 PflegeZG sind nahe Angehörige im Sinne dieses Gesetzes

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegattinnen und Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Partnerinnen und Partner in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder der Ehegattin oder Lebenspartnerin beziehungsweise des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder,
- Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner.

Hier nicht aufgeführte Angehörige – wie zum Beispiel Onkel, Tante, Nichte, Neffe – gelten nicht als nahe Angehörige im Sinne des Pflegezeitgesetzes und Familienpflegezeitgesetzes.

6.3 Pflegebedürftigkeit

Der Anspruch auf Pflegezeit oder Familienpflegezeit setzt eine Pflegebedürftigkeit nach §§ 14, 15 SGB XI voraus. Pflegebedürftig sind danach Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch andere bedürfen. Es muss sich um Personen handeln, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder Anforderungen nicht selbstständig kompen-

sieren oder bewältigen können. Die Pflegebedürftigkeit muss auf Dauer – voraussichtlich für mindestens sechs Monate – und mit mindestens der in § 15 SGB XI festgelegten Schwere bestehen, die Pflegegraden zugeordnet ist. Die Beschäftigten müssen die Pflegebedürftigkeit ihrer oder ihres nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes nachweisen. In der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherte Personen haben einen entsprechenden Nachweis zu erbringen.

Für die Nutzung des Rechts auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung ist dagegen auch ein ärztlicher Nachweis über die voraussichtliche Pflegebedürftigkeit ausreichend.

6.4 Häusliche Umgebung

Pflegezeit und Familienpflegezeit setzen grundsätzlich eine Pflege in häuslicher Umgebung voraus. Damit ist die Wohnung der oder des Pflegebedürftigen oder die Wohnung der pflegenden Person gemeint, nicht jedoch eine stationäre Pflegeeinrichtung. Bei minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist dagegen auch die häusliche oder außerhäusliche Betreuung erfasst.

7. Soziale Absicherung von Pflegepersonen

7.1 Soziale Absicherung

Leistungen zur sozialen Sicherung (Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) erhalten Pflegepersonen im Sinne des § 19 SGB XI, das heißt Personen, die

- eine oder mehrere pflegedürftige Personen
- des Pflegegrades 2 bis 5
- in ihrer häuslichen Umgebung
- nicht erwerbsmäßig
- für wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, pflegen.

7.2 Rentenversicherung

Die Pflegeversicherung zahlt Beiträge zur Rentenversicherung, wenn die Pflegeperson nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig ist. Die Höhe der Beiträge ist abhängig vom Pflegegrad und davon, ob nur Pflegegeld, ambulante Pflegesachleistungen oder eine Kombinationsleistung bezogen wird.

7.3 Unfallversicherung

Pflegepersonen sind während der Pfl egetätigkeit und bei allen damit zusammenhängenden Tätigkeiten beitragsfrei gesetzlich unfallversichert. Leben die oder der Pflegebedürftige und die Pflegeperson an unterschiedlichen Orten, besteht auch auf dem direkten Hin- und Rückweg zum Ort der Pfl egetätigkeit Unfallversicherungsschutz.

7.4 Arbeitslosenversicherung

Bei einer vollständigen Freistellung im Rahmen der Pflegezeit zahlt die Pflegeversicherung für die gesamte Dauer der Pfl egetätigkeit Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Voraussetzung ist, dass die Pflegeperson in der Arbeitslosenversicherung bereits unmittelbar vor Aufnahme der Pfl egetätigkeit versicherungspflichtig war oder Anspruch auf Arbeitslosengeld hatte. Pflegepersonen können, wenn sie die übrigen gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, damit Anspruch auf Arbeitslosengeld und Leistungen der aktiven Arbeitsförderung haben, wenn ein nahtloser Einstieg in eine Beschäftigung nach Ende der Pfl egetätigkeit nicht gelingt. Dies gilt auch für Personen, die für die Pflege den Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung unterbrechen.

Weitere Hinweise zur sozialen Absicherung von Pflegepersonen finden Sie im „Ratgeber Pflege – Alles, was Sie zum Thema Pflege und zu den Pflegestärkungsgesetzen wissen sollten“, herausgegeben vom Bundesministerium für Gesundheit.

7.5 Kranken- und Pflegeversicherung

Während einer vollständigen Freistellung bleibt der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz in der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung in der Regel erhalten, weil in dieser Zeit oftmals eine Familienversicherung besteht. Wenn dies nicht der Fall ist, muss sich die Pflegeperson freiwillig in der Kranken- und Pflegeversicherung weiterversichern. Dabei gilt eine einkommensabhängige Beitragserhebung. Wer keine oder nur geringe Einkünfte hat, zahlt einen Mindestbeitrag. Auf Antrag erhalten Beschäftigte, die im Rahmen der Pflegezeit von der Arbeitsleistung vollständig freigestellt wurden oder deren Beschäftigung durch Reduzierung der Arbeitszeit zu einer geringfügigen Beschäftigung wird, von der Pflegekasse oder dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen der pflegebedürftigen Person in allen Pflegegraden Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Mindestbeitrags.

Eine private Kranken- und Pflege-Pflichtversicherung bleibt grundsätzlich während der Pflegezeit bestehen. Auf Antrag übernimmt auch hier die Pflegekasse oder das private Pflegeversicherungsunternehmen der pflegebedürftigen Person in allen Pflegegraden den Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Mindestbeitrags wie bei den Sozialversicherten.

8. Antworten auf häufige Fragen

Können Beamtinnen und Beamte ebenfalls Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen?

Die beiden Gesetze gelten nicht für Beamtinnen und Beamte. Hier kommen die beamtenrechtlichen Regelungen des Bundes beziehungsweise der Länder zur Anwendung. Auf den Bereich der Bundesbeamtinnen und -beamten wurden die Regelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes im Wesentlichen wirkungsgleich übertragen. Bundesbeamtinnen und -beamte können Pflegezeit (§ 92b Bundesbeamtengesetz) beziehungsweise Familienpflegezeit (§ 92a Bundesbeamtengesetz) in Anspruch nehmen, wenn keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen. An die Stelle des Darlehens nach dem Familienpflegezeitgesetz tritt die Möglichkeit eines Vorschusses auf die Dienstbezüge. Der Vorschuss beträgt 50 Prozent der Differenz zwischen den Dienstbezügen, die der Beamtin oder dem Beamten vor Beginn der Familienpflegezeit oder Pflegezeit zustehen (siehe Pflegezeitvorschussverordnung), und den Dienstbezügen, die ihr oder ihm während der Familienpflegezeit oder Pflegezeit zustehen. Der Vorschuss ist zurückzuzahlen und wird mit Beginn des Monats, der auf die Beendigung der Familienpflegezeit oder Pflegezeit folgt, mit den laufenden Bezügen verrechnet.

Welche Auswirkungen hat die Inanspruchnahme von Pflegezeit oder Familienpflegezeit auf den Urlaubsanspruch?

Bei einer teilweisen Freistellung wird der jährliche Urlaubsanspruch nicht gekürzt. Bei einer vollständigen Freistellung kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der der oder dem Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel kürzen. Bei einem Urlaubsanspruch von 30 Tagen und einer sechsmonatigen Pflegezeit in Vollfreistellung im Urlaubsjahr kann der Arbeitgeber den Urlaub also um 15 Tage kürzen.

Besteht ein Freistellungsanspruch auch, wenn ein häuslicher Pflegedienst beauftragt wird?

Ein Freistellungsanspruch setzt voraus, dass die Pflege tatsächlich übernommen wird. Eine zusätzliche Unterstützung durch Dritte oder einen ambulanten Pflegedienst ist unproblematisch.

Besteht ein Anspruch auf Pflegezeit oder Familienpflegezeit, wenn Angehörige im Ausland gepflegt werden?

In Deutschland Beschäftigte können eine Freistellung auch für im Ausland lebende pflegebedürftige nahe Angehörige in Anspruch nehmen, sofern sie diese in häuslicher Umgebung pflegen.

Kann Pflegezeit oder Familienpflegezeit für dieselbe pflegebedürftige Angehörige oder denselben pflegebedürftigen Angehörigen mehrfach in Anspruch genommen werden?

Pflegezeit und Familienpflegezeit kann für dieselbe Angehörige oder denselben Angehörigen nur einmal beansprucht werden. Wenn die

Höchstdauer der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit noch nicht ausgeschöpft wurde, besteht lediglich die Möglichkeit der nahtlosen Verlängerung bis zur Höchstdauer. Eine Fortsetzung zu einem späteren Zeitpunkt im Sinne einer Unterbrechung der Freistellung ist nicht möglich.

Können Geschwister gleichzeitig Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen?

Jede und jeder Beschäftigte kann für die häusliche Pflege einer oder eines nahen Angehörigen Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen. Geschwister können eine Freistellung daher sowohl zeitgleich als auch nacheinander nehmen.

Kann bei einer Kombination von Pflegezeit und Familienpflegezeit eine Freistellung von bis zu 30 Monaten in Anspruch genommen werden?

Nein, den Beschäftigten stehen für die häusliche Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen insgesamt 24 Monate zur Verfügung. Wenn beispielsweise als Pflegezeit sechs Monate in Vollfreistellung genommen werden, besteht ein Anspruch auf Familienpflegezeit für die verbleibenden 18 Monate.

Beendet ein Krankenhausaufenthalt einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen die Pflegezeit oder Familienpflegezeit?

Ein Krankenhausaufenthalt der oder des pflegebedürftigen nahen Angehörigen beendet die Pflegezeit oder Familienpflegezeit grundsätzlich nicht.

Muss der Arbeitgeber der Inanspruchnahme der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit zustimmen?

Bei Arbeitgebern, die die Schwellenwerte von mehr als 15 Beschäftigten für die Pflegezeit beziehungsweise von mehr als 25 Beschäftigten für die Familienpflegezeit erreichen, muss der Arbeitgeber nicht zustimmen. Sofern die Voraussetzungen vorliegen, besteht ein Anspruch auf die Freistellung. Bei Arbeitgebern mit einer geringeren Beschäftigtenzahl kann eine Pflegezeit oder Familienpflegezeit nur auf freiwilliger Basis vereinbart werden, der Arbeitgeber muss also zustimmen.

Wann enden die Pflegezeit und die Familienpflegezeit?

Die Pflegezeit endet nach Ablauf der in Anspruch genommenen Freistellung, spätestens mit Ablauf der Höchstdauer (Pflegezeit: sechs Monate, Familienpflegezeit: 24 Monate, Kombination Pflegezeit und Familienpflegezeit: 24 Monate).

Wenn sich die Umstände geändert haben, die oder der nahe Angehörige zum Beispiel nicht mehr pflegebedürftig ist, die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar ist oder die pflegebedürftige Person stirbt, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Das ist etwa der Fall, wenn die pflegebedürftige Person in einer stationären Einrichtung oder einem Hospiz aufgenommen wird. Dem Arbeitgeber sind die veränderten Umstände und die Verlängerung der Freistellung sofort mitzuteilen.

In allen anderen Fällen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

9. Informationsangebote für pflegende Angehörige

Informationsportal www.wege-zur-pflege.de

Das Internetportal „Wege zur Pflege“ des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend bietet umfangreiche Informationen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Dort sind auch Formulare für das Darlehen und Musterformulare für die Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz erhältlich.

Pflegetelefon des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Das **Pflegetelefon** ist von **Montag** bis **Donnerstag** zwischen **9:00 Uhr** und **18:00 Uhr** unter der **Rufnummer** 030 20 17 91 31 und per **E-Mail** unter **info@wege-zur-pflege.de** zu erreichen.

Die telefonischen Beratungsgespräche sind **anonym** und **vertraulich**.

Pflegetelefon des Bundesministeriums für Gesundheit

Telefon: 030 34 06 066-02

www.bundesgesundheitsministerium.de

Internetseite des Bundesministeriums für Gesundheit

www.bundesgesundheitsministerium.de

Die Seite bietet Zugang zum PflegeleistungsHelfer, einem digitalen Ratgeber zu Pflegeleistungen, und zu weiterführenden Informationen über Regelungen im Bereich des Pflegeversicherungsrechts.

Pflegekassen beziehungsweise private Versicherungsunternehmen

Diese sind zur Auskunftserteilung und umfassenden Beratung ihrer Versicherten verpflichtet.

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ)

Glinkastraße 24

10117 Berlin

Telefon: 030 20 17 91 30

E-Mail: poststelle@bmbfsfj.bund.de

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)

An den Gelenkbogenhallen 2

650679 Köln

Telefon: 0221 36 73-0

E-Mail: service@bafza.bund.de

Bundesministerium für Gesundheit (BMG)

Rochusstraße 1

53123 Bonn

Telefon: 030 18 441-0 (bundesweiter Ortstarif)

E-Mail: info@bmg.bund.de

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmbfsfj.bund.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 50 10 54, 18155 Rostock
Tel.: 030 18 272 2721
Fax: 030 18 10 272 2721
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmbfsfj.bund.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 17 91 30
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmbfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 3BR81

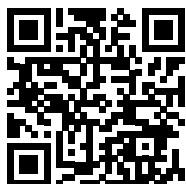
Stand: November 2025, 11. Auflage

Gestaltung: www.zweiband.de

Bildnachweise: www.istockphoto.com/@michaeljung (Titelbild und Seite 17)

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Orts-tarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Angaben dazu, ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist, und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.115.de>.



www.bmbfsfj.bund.de



facebook.de/bmbfsfj



instagram.com/bmbfsfj



linkedin.com/company/bmbfsfj



x.com/bmbfsfj



tiktok.com/@jugendministerium



youtube.com/@bmbfsfj