

Merkblatt für Beschäftigte der Freien Universität Berlin, die Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen wollen

Aufgrund des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes besteht die Möglichkeit, sich von der Arbeit vollständig oder teilweise unbezahlt freistellen zu lassen, wenn ein pflegebedürftiger naher Angehöriger in häuslicher Umgebung betreut werden soll.

1. Häusliche Umgebung

Unter häuslicher Umgebung versteht man eine Unterbringung der/des Pflegebedürftigen, bei der der/dem Pflegebedürftigen die Möglichkeit gegeben wird, einen Haushalt selbständig zu führen, ohne in einer stationären Einrichtung (vgl. § 71 Sozialgesetzbuch-Elftes Buch) untergebracht und in einen Heimbetrieb eingebunden zu sein. Die Pflege setzt nicht voraus, dass die/der Pflegebedürftige im Haushalt des Beschäftigten untergebracht ist. Auch die ergänzende Beanspruchung ambulanter Pflegedienste ist möglich.

2. Angehörige

Als nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes gelten

- Großeltern,
- Eltern,
- Stiefeltern,
- Geschwister,
- Kinder und Enkelkinder,
- Schwiegereltern und Schwiegerkinder,
- Schwäger/innen,
- Ehegatten/innen und Lebenspartner/innen,
- Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft,
- Lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften,
- eigene Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder sowie
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder des/der Ehegatten/gattin oder Lebenspartners/in.

3. Freistellungstatbestände

Das Pflegezeitgesetz unterscheidet zwischen der sogenannten „kurzzeitigen Arbeitsbefreiung“ (§ 2 PflegeZG) und der längerfristigen „Pflegezeit“ (§ 3 PflegeZG) bis zu einer Dauer von 6 Monaten. In beiden Fällen erfolgt die Freistellung unter Verzicht auf Fortzahlung des Entgelts.

Die Familienpflegezeit ist eine Teilzeittätigkeit zur Pflege eines nahen Angehörigen mit mindestens 15 und höchstens 30 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit für bis zu 24 Monate (§ 2 Abs. 1 FPfZG).

3.1 Kurzzeitige Arbeitsbefreiung

Zur Sicherstellung einer sofortigen pflegerischen Versorgung eines/r nahen Angehörigen sowie zur Einleitung notwendiger Organisationsschritte im Falle eines akuten Pflegebedarfs besteht ein **Freistellungsanspruch für die Dauer von bis zu 10 Arbeitstagen für jede/n zu pflegende/n nahe/n Angehörige/n**. Für den Zeitraum der Freistellung besteht Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld - vergleichbar dem Kinderkrankengeld - und wird von der Pflegeversicherung des/der zu Pflegenden gezahlt.

3.2 Freistellung zur Pflege eines/r nahen Angehörigen

Zur Pflege eines/r nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung, besteht ein Freistellungsanspruch nach § 3 PflegeZG unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts. Seit dem 01.01.2015 besteht die Möglichkeit, für diese Zeit ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) zu beantragen, um Einkommensverluste aufzufangen.

3.3 Pflege minderjähriger naher Angehöriger

Der Anspruch auf Pflegezeit erstreckt sich nunmehr als gesonderter Tatbestand auch auf die Pflege minderjähriger naher Angehöriger soweit eine - auch außerhäusliche (Krankenhausaufenthalt) - Pflegebedürftigkeit besteht (§ 3 Abs. 5 PflegeZG). Eine schwere Krankheit allein führt nicht zu einem Anspruch auf Freistellung.

3.4 Sterbebegleitung eines/r nahen Angehörigen

Für die Begleitung eines/r nahen Angehörigen, der/die an einer Erkrankung leidet, die fortschreitend verläuft, eine Heilung ausgeschlossen ist und eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt, haben Beschäftigte die Möglichkeit, sich teilweise oder vollständig von der Arbeitsleistung freistellen zu lassen (§ 3 Abs. 6 PflegeZG). In diesem Fall muss die Begleitung nicht in häuslicher Umgebung erfolgen; sie kann zum Beispiel in einem Hospiz stattfinden.

3.5 Familienpflegezeit

Zur Pflege eines/r nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung, besteht ein Anspruch auf Familienpflegezeit, wobei die wöchentliche Arbeitszeit des/der Beschäftigten auf höchstens 15 Stunden und mindestens 30 Stunden reduziert werden muss.

Seit dem 01.01.2015 besteht die Möglichkeit, das reduzierte Entgelt in der Familienpflegezeit mit einem zinslosen Darlehen, das beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt werden kann, aufzustocken.

4. Dauer der Pflegezeit oder Familienpflegezeit

Die Pflegezeit dient dazu, eine/n nahe/n Angehörige/n, längerfristig in häuslicher Umgebung selbst pflegen zu können. Hierfür besteht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung für

- bis zu **6 Monaten** in den Fällen nach Ziffer 3.2 und 3.3
- bis zu **3 Monaten** für Fälle nach Ziffer 3.4
- bis zu **24 Monaten** in den Fällen nach Ziffer 3.5

Pflegezeit nach §§ 2 und 3 des Pflegezeitgesetzes **und Familienpflegezeit** nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes können jedoch **zusammen nur bis zu 24 Monate** betragen.

Wurde die Familienpflegezeit nicht für die kompletten 24 Monate beantragt, kann sie nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin bis zu dieser Gesamtdauer verlängert werden.

Der Anspruch auf Pflegezeit und Familienpflegezeit besteht für jede/n pflegebedürftige/n Angehörige/n gesondert.

5. Bescheinigung zur Pflegebedürftigkeit

Voraussetzung für eine vorübergehende Freistellung von der Arbeit ist, dass bei dem/der zu pflegenden nahen Angehörigen **Pflegebedürftigkeit** vorliegt bzw. voraussichtlich eintritt. Die Pflegebedürftigkeit (mindestens Pflegestufe I) des/der nahen Angehörigen ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen. Für die Begleitung eines/r nahen Angehörigen im Sinne von § 3 Abs. 6 PflegeZG ist als Nachweis ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

6. Antrag auf Pflegezeit oder Familienpflegezeit

Der Antrag auf Pflegezeit oder Familienpflegezeit kann formlos in der zuständigen Personalstelle gestellt werden.

Die **Inanspruchnahme von Pflegezeit** ist spätestens **10 Tage vor Beginn** schriftlich gegenüber der Arbeitgeberin anzukündigen und gleichzeitig sind der Zeitraum und der Umfang der Freistellung festzulegen. Soweit nach Beendigung der Pflegezeit eine Familienpflegezeit für die Pflege desselben/derselben nahen Angehörigen geplant ist, muss sich die Familienpflegezeit oder die Freistellung nach § 2 Abs. 5 FPfZG unmittelbar an die Pflegezeit anschließen.

Für den **Übergang von Pflegezeit in Familienpflegezeit** ist eine **Ankündigungspflicht** gegenüber der Arbeitgeberin **von 3 Monaten** einzuhalten. Wird Pflegezeit nach einer Familienpflegezeit oder einer Freistellung nach § 2 Abs. 5 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch genommen, ist die Pflegezeit in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit zu nehmen und spätestens acht Wochen vor Inanspruchnahme der Arbeitgeberin gegenüber anzukündigen.

Die **Inanspruchnahme der Familienpflegezeit** ist **spätestens acht Wochen vor Beginn** der Arbeitgeberin gegenüber schriftlich anzukündigen und es ist gleichzeitig zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgen soll. Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben (§ 2a FPfZG).

Soweit Pflegezeit für denselben/dieselbe nahe/n Angehörige/n **nach einer Zeit der Freistellung nach dem Familienpflegegesetz** von einer/einem Beschäftigten genommen werden will, muss sich die **Pflegezeit unmittelbar an diese Freistellung anschließen** und der Arbeitgeberin spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich angekündigt werden.

Enthält die Ankündigung keine eindeutige Erklärung, ob die/der Beschäftigte Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen für beide Tatbestände vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit.

7. Freistellung und Verteilung der Arbeitszeit

Die **Pflegezeit** kann auch als teilweise Freistellung, d.h. Verringerung und/oder Verteilung der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden. Für eine gewünschte Verringerung der Arbeitszeit während der Pflegezeit sind im Gegensatz zur Familienpflegezeit keine Mindest- oder Höchstgrenzen vorgeschrieben. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zwischen der Freien Universität Berlin als Arbeitgeberin und der/dem Beschäftigten zu treffen (§ 3 Abs. 4 PflegeZG).

Während der **Familienpflegezeit** muss die verringerte Arbeitszeit wöchentlich wenigstens 15 Stunden und darf höchstens 30 Stunden betragen. 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. (§ 2 Abs. 1 FPfZG).

Über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen der Freien Universität Berlin als Arbeitgeberin und der/dem Beschäftigten zu treffen (§ 2 Abs. 2 FPfZG).

Die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie die Bestimmungen des § 11 TV-L FU sind entsprechend anzuwenden.

8. Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub, der der/dem Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, ist für jeden vollen Monat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel zu kürzen.

9. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen bei der Pflegezeit

Aus dem Pflegezeitgesetz heraus ergeben sich insbesondere die nachfolgenden Auswirkungen in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung:

9.1 Bei der Kurzfristigen Arbeitsverhinderung bis zu 10 Arbeitstagen (§ 2 PflegeZG)

- Die Mitgliedschaft in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten; unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt oder Pflegeunterstützungsgeld gezahlt wird. Die Beiträge aus dem Pflegeunterstützungsgeld werden vom Versicherten und der Pflegekasse je zur Hälfte getragen.
- Eine durch die kurzzeitige Arbeitsverhinderung und die Gewährung von Pflegeunterstützungsgeld bedingte Reduzierung des Arbeitsentgelts hat keinen Einfluss auf die für die Beurteilung der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze. Entsprechende Zeiträume werden so bewertet, als wenn das bisherige regelmäßige Arbeitsentgelt in unveränderter Höhe weitergezahlt worden wäre.

9.2 Bei der Inanspruchnahme von Pflegezeit bis zu maximal 6 Monaten (§§ 3, 4 PflegeZG)

Bei teilweiser oder vollständiger Inanspruchnahme der Pflegezeit von bis zu 6 Monaten ergeben sich bedeutsame sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen, die nachfolgend im Wesentlichen beschrieben sind:

9.2.1 Teilweise Inanspruchnahme von Pflegezeit

- Geringfügige Beschäftigung
In diesen Fällen reduziert sich neben der Arbeitszeit auch die Höhe des Entgelts; folglich sind die Vorschriften über die Versicherungsfreiheit von geringfügigen Beschäftigten uneingeschränkt anwendbar, wenn das reduzierte Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 450,00 € („Minijob-Grenze“) nicht mehr übersteigt
- Gleitzone Regelung
In den sogenannten „Gleitzonefällen“ (regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 850,00 €) ist im Zusammenhang mit der Pflegezeit keine Ausnahmeregelung zu beachten. Reduziert sich das Entgelt bei teilweiser Freistellung auf einen monatlichen Betrag zwischen 450,01 € und 850,00 € ist die Gleitzone Regelung uneingeschränkt anzuwenden
- Befreiung von der Krankenversicherungspflicht
Beschäftigte, die bisher wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) nicht der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht unterlagen, werden unmittelbar versicherungspflichtig, wenn das wegen teilweiser Inanspruchnahme der Pflegezeit reduzierte Arbeitsentgelt unterhalb der JAE-Grenze sinkt. Für Privatversicherte besteht jedoch die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Der Antrag ist binnen 3 Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen. Die Befreiung gilt nur für die Dauer der Pflegezeit.

9.2.2 Vollständige Inanspruchnahme von Pflegezeit

- Ende der Mitgliedschaft/ des Versicherungsschutzes
Bei vollständiger Inanspruchnahme der Pflegezeit endet die - auf der Beschäftigung beruhende - Versicherungspflicht unmittelbar vor Beginn der Pflegezeit, d. h. in der Regel zum letzten Tag der Entgeltzahlung. Die Pflegezeit selbst löst keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung aus. In dieser Zeit benötigen die Beschäftigten eine anderweitige soziale Absicherung (Familienversicherung oder freiwillige/private Versicherung).
- Meldepflicht der Arbeitgeberin
Die Regelung, dass die Beschäftigung bis zu einem Monat als fortbestehend gilt (§ 7 Abs. 3 Satz 1 Sozialgesetzbuch IV - SGB IV -), gilt nicht für die Inanspruchnahme von Pflegezeit. Der Gesetzgeber hat diese Verlängerung des Versicherungsschutzes ausdrücklich nicht zugelassen. Die Arbeitgeberin muss die/den Beschäftigte/n daher und nach Beendigung der Pflegezeit wieder anmelden (§ 28a SGB IV).

9.3 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen bei der Familienpflegezeit

Durch die nur zeitliche Freistellung im Rahmen der Familienpflegezeit bleibt ein zuvor bestehendes Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne und ein bestehender Versicherungsschutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung grundsätzlich bestehen.

- **Geringfügige Beschäftigung**
Bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit muss der Beschäftigungsumfang wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. Die Regelungen für eine geringfügige Beschäftigung können hier nicht greifen, da das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 € aufgrund der Regelungen des Mindestlohngesetzes (8,50 €/Stunde) nicht unterschreiten kann.
- **Gleitzonenregelung**
In den sogenannten „Gleitzonenfällen“ (regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 850,00 €) ist im Zusammenhang mit der Familienpflegezeit keine Ausnahmeregelung zu beachten. Reduziert sich das Entgelt bei teilweiser Freistellung auf einen monatlichen Betrag zwischen 450,01 € und 850,00 € ist die Gleitzonenregelung uneingeschränkt anzuwenden.
- **Befreiung von der Krankenversicherungspflicht**
Beschäftigte, die bisher wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) nicht der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht unterlagen, werden unmittelbar versicherungspflichtig, wenn das wegen teilweiser Inanspruchnahme der Familienpflegezeit reduzierte Arbeitsentgelt unterhalb der JAE-Grenze sinkt. Für Privatversicherte besteht jedoch die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Der Antrag ist binnen 3 Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen. Die Befreiung gilt nur für die Dauer der Familienpflegezeit.