

AZ 25.00 Nr. 25.0-01-02-V08/6

An die
Evang. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Evang. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
landeskirchlichen Dienststellen,
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner,
großen Kirchenpflegen,
Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen,
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestellen,
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
Hier: Wesentliche Änderungen des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes
Rundschreiben des Evang. Oberkirchenrats vom 18. August 2008, AZ 25.04 Nr. 9/6
sowie vom 29. Mai 2012, AZ 25.00 Nr. 878/6

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum 1. Januar 2015 ist das neue Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Kraft getreten. Es hat insbesondere das Ziel, die Sicherheit und zeitliche Flexibilität der Beschäftigten zu erhöhen, um nahe Angehörige pflegen und doch berufstätig bleiben zu können.

A. Gesetzesgrundlagen und Zusammenspiel

Das seit dem 1. Juli 2008 in Kraft getretene Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz-PflegeZG) und das seit dem 1. Januar 2012 in Kraft getretene Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz-FPfZG) gelten weiterhin nebeneinander und können auch kombiniert werden. **Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen bei einer gemeinsamen Kombination 24 Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten (Gesamtdauer) und sind in unmittelbarem Anschluss zu beanspruchen.**

Weitere Möglichkeiten, um die Arbeitszeit zu verringern, können sich insbesondere aus § 11 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe b) der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) oder § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ergeben.

B. Wesentliche Unterschiede zwischen PflegeZG und FPfZG

Der **Anspruch auf die kurzzeitige Arbeitsbefreiung wegen einer akut aufgetretenen Pflegesituation gemäß § 2 PflegeZG** (bis zu zehn Arbeitstage

ohne Ankündigungsfrist) gilt für jede/-n Beschäftigte/-n (einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten), also unabhängig von der Betriebsgröße.

Der **Anspruch auf Pflegezeit** nach § 3 Abs. 1 PflegeZG (Höchstdauer längstens sechs Monate) **oder auf eine sonstige Freistellung** nach § 3 Abs. 5 und 6 PflegeZG (Höchstdauer längstens sechs oder drei Monate) **nach dem PflegeZG** besteht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder mehr Beschäftigten (einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten).

Nach dem PflegeZG sind Beschäftigte von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Im Gegensatz zum FPfZG gibt es bei der teilweisen Freistellung hinsichtlich der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit keine Mindestarbeitszeit.

Wer Pflegezeit oder eine sonstige Freistellung nach dem PflegeZG beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber in der Regel spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen.

Wird eine Freistellung nach § 3 Abs. 1 oder Abs. 5 des PflegeZG unmittelbar nach einer Familienpflegezeit in Anspruch genommen, muss dies dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn der Freistellung schriftlich angekündigt werden.

Der **Anspruch auf Familienpflegezeit oder auf eine sonstige Freistellung** (Höchstdauer jeweils längstens 24 Monate) **nach dem FPfZG** besteht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder mehr Beschäftigten (ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten).

Nach dem FPfZG sind Beschäftigte von der Arbeitsleistung **teilweise** freizustellen, insbesondere wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

Während der Familienpflegezeit oder einer sonstigen Freistellung nach dem FPfZG muss die verringerte Arbeitszeit wöchentlich mindestens 15 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 (Mindestarbeitszeit). Wer Familienpflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber in der Regel acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen. Wenn die Familienpflegezeit unmittelbar nach einer Freistellung nach § 3 Abs. 1 oder Abs. 5 des PflegeZG zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen geltend gemacht wird, muss die Ankündigung spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit erfolgen.

C. Wesentliche neue Regelungen im PflegeZG

1. Erweiterung der Begriffsbestimmungen - „Nahe Angehörige“

Gemäß § 7 Abs. 3 PflegeZG ist derzeit schon die Pflege von Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartnern, Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwistern sowie von Kindern, Adoptiv- oder Pflegekindern, den Kindern, Adoptiv- oder Pflegekindern des Ehegatten oder Lebenspartners, der Schwiegerkinder und Enkelkinder möglich. **Seit dem 1. Januar 2015 ist auch die Pflege von Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften sowie von Schwägerinnen und Schwägern möglich.**

2. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung - Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld

Beschäftigte haben gemäß § 2 PflegeZG das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Für den Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung genügt es, wenn die zu pflegende Person voraussichtlich pflegebedürftig i. S. d. §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch ist, wobei bereits die erste Pflegestufe die Voraussetzungen des Pflegezeitgesetzes erfüllt. Dadurch wird der/die Beschäftigte von dem Risiko eines unerlaubten, vertragswidrigen Fernbleibens von der Arbeit befreit, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass ein Pflegefall nicht eingetreten ist.

Liegen die erforderlichen Voraussetzungen vor, bedarf die Freistellung nicht der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Erforderlich ist aber die unverzügliche Mitteilung über die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in § 2 Abs. 1 PflegeZG genannten Maßnahmen vorzulegen.

Der Arbeitgeber ist in den Fällen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt. Im Geltungsbereich der KAO gilt § 29 Abs. 1 Buchstabe g) KAO, der eine bezahlte Arbeitsbefreiung bis zu drei Arbeitstage im Kalenderjahr vorsieht.

Seit dem 1. Januar 2015 haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld, welches sich nach § 44 a Abs. 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch richtet. Der Anspruch ist auf zehn Arbeitstage je Pflegebedürftigem begrenzt und wird insbesondere nur dann gewährt, wenn keine Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber beansprucht werden kann.

Das Pflegeunterstützungsgeld (in Höhe der Leistung des Kinderkrankengeldes) wird von der Pflegekasse des Pflegebedürftigen oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt. Der Antrag ist unverzüglich von den Beschäftigten zu stellen, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung.

3. Neue Freistellungsansprüche

3.1. Betreuung eines minderjährigen Kindes

Beschäftigte sind gemäß § 3 Abs. 5 PflegeZG von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher **oder außerhäuslicher** Umgebung betreuen. Für diese Freistellung gilt eine **Höchstdauer von sechs Monaten je pflegebedürftigem nahen Angehörigen** (gemäß § 4 Abs. 3 PflegeZG).

3.2. Betreuung für die Begleitung in der letzten Lebensphase

Beschäftigte sind gemäß § 3 Abs. 6 PflegeZG zur Begleitung eines nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn dieser an einer Erkrankung leidet, die fortschreitend verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der die Heilung

ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt. Beschäftigte haben diese gegenüber **dem Arbeitgeber durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen**. Für diese Freistellungen gilt eine **Höchstdauer von drei Monaten je nahem Angehörigen** (gemäß § 4 Abs. 3 PflegeZG).

4. Sonderkündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung **höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn** bis zur Beendigung der kurzfristigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder der Freistellungen nach § 3 PflegeZG grundsätzlich nicht kündigen. Dieser besondere Kündigungsschutz gilt für jede Art von Kündigung (ordentliche, außerordentliche oder Änderungskündigung). Die gesetzliche Regelung gemäß § 5 Abs. 1 PflegeZG kann dazu führen, dass der Sonderkündigungsschutz noch vor dem Einsetzen des allgemeinen Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz eingreift. Der Sonderkündigungsschutz besteht jedoch nur dann, wenn auch die Anspruchsvoraussetzungen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG bzw. der Freistellungen nach § 3 PflegeZG tatsächlich vorliegen. Gemäß § 5 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG kann in besonderen Fällen eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.

5. Kürzungsmöglichkeiten Erholungsurlaub

Der Arbeitgeber kann 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**.

6. Staatliche Förderung der pflegebedingten Freistellungen von der Arbeitsleistung

Seit dem 1. Januar 2015 gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA / Kontakt: Sibille-Hartmann-Straße 2-8 in 50969 Köln / Telefon 022136730 / E-Mail: service@bafza.bund.de)

Beschäftigten auf ihren, direkt beim BAFzA zu stellenden, Antrag hin ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen, insbesondere für die Dauer der Freistellungen nach § 3 des PflegeZG. Das BAFzA übernimmt künftig die verwaltungsrechtliche Abwicklung der Ansprüche auf zinslose Darlehen.

Wenn der/die Beschäftigte diesen Antrag stellt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem BAFzA und/oder der/dem Beschäftigten die Entgeltbescheinigungen mit Angabe der arbeitsvertraglichen Wochenstunden der letzten zwölf Monate vor Beginn der Freistellung zu erteilen. Ferner ist in den Fällen der vollständigen Freistellung nach § 3 PflegeZG die Bescheinigung des Arbeitgebers über die Freistellung bzw. in den Fällen der teilweisen Freistellungen über die hierüber getroffene schriftliche Vereinbarung zwischen der oder dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber zu erteilen. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung vorsätzlich oder fahrlässig nicht nach, handelt es sich um eine Ordnungswidrigkeit.

Die monatlichen Darlehensraten werden in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der

Freistellungen gewährt. In den Fällen einer vollständigen Freistellung nach dem PflegeZG ist die monatliche Darlehensrate auf den Betrag begrenzt, der bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit während der Familienpflegezeit von 15 Wochenstunden zu gewähren ist. Die Darlehensraten werden unbar zu Beginn jeweils für den Kalendermonat ausgezahlt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Die Beschäftigten haben auch die Möglichkeit, ein niedrigeres Darlehen - ab einer Mindesthöhe von 50 Euro monatlich - zu beantragen. Das Darlehen wird ab dem Zeitpunkt des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen gezahlt, wenn der Antrag auf Bewilligung eines zinslosen Darlehens innerhalb von drei Monaten vom Zeitpunkt des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen gestellt wird. Ansonsten erfolgt die Zahlung erst ab Beginn des Monats der Antragstellung.

Die Förderfähigkeit endet grundsätzlich mit dem Ende der Freistellungen. Die Förderfähigkeit endet nicht, wenn bei minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen lediglich ein Wechsel zwischen häuslicher und außerhäuslicher Betreuung stattfindet.

Grundsätzlich beginnt die Rückzahlung des Darlehens durch den/die Darlehensnehmer/-in in dem Monat, der auf das Ende der Förderung der Freistellungen folgt. Die i.d.R. gleichbleibenden monatlichen Raten sind jeweils zum letzten Bankarbeitstag des Monats fällig. In besonderen Härtefällen hat der/die Darlehensnehmer/-in die Möglichkeit, zum Beispiel einen Antrag auf Stundung des Darlehens beim BAFzA zu stellen.

Jede Änderung in den Verhältnissen, die für den Anspruch erheblich sind, sind dem BAFzA gegenüber von dem/der Darlehensnehmer/-in ohne schuldhaftes Zögern mitzuteilen, insbesondere die Beendigung der Pflege des nahen Angehörigen. Wer dies vorsätzlich oder fahrlässig unterlässt, handelt ordnungswidrig.

D. Wesentliche neue Regelungen im FPfZG

1. Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit

Bisher war eine Vereinbarung über die Familienpflegezeit zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten zu treffen. **Seit dem 1. Januar 2015 besteht ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel 25 oder mehr Beschäftigte** (ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten) beschäftigt und die weiteren Voraussetzungen nach dem FPfZG dafür erfüllt sind.

2. Erweiterung der Begriffsbestimmungen - „Nahe Angehörige“

Die Ausführungen unter Buchstabe C, Ziffer 1 dieses Rundschreibens gelten entsprechend (gemäß § 2 Abs. 3 FPfZG i. V. m § 7 Abs. 3 PflegeZG).

3. Neuer Freistellungsanspruch – Betreuung eines minderjährigen Kindes

Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher **oder außerhäuslicher** Umgebung betreuen (gemäß § 2 Abs. 5 FPfZG).

4. Sonderkündigungsschutz

Bisher durfte der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich während der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase nicht kündigen. Die Ausführungen unter Buchstabe C, Ziffer 4 dieses Rundschreibens gelten seit dem 1. Januar 2015 entsprechend (gemäß § 2 Abs. 3 FPfZG i. V. m § 5 Abs. 1 PflegeZG).

5. Schriftliche Vereinbarung

Künftig haben Arbeitgeber und Beschäftigte nur noch über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der/des Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

6. Verlängerung bis zur Gesamtdauer

Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Familienpflegezeit kann bis zur Gesamtdauer nach § 2 Abs. 2 FPfZG (maximal 24 Monate) verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Gesamtdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

7. Staatliche Förderung der pflegebedingten Freistellungen von der Arbeitsleistung

Die Ausführungen unter Buchstabe C, Ziffer 6 dieses Rundschreibens gelten für die Gewährung eines Darlehens ab dem 1. Januar 2015 entsprechend (gemäß §§ 3 ff. FPfZG).

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 Abs. 1 i. V. m. § 12 Abs. 1 Satz 1 bis einschließlich 31. Dezember 2014 vorlagen.

8. Befristete Arbeitsverträge

Seit dem 1. Januar 2015 gilt § 6 PflegeZG gemäß § 2 Abs. 3 FPfZG entsprechend. Während der teilweisen Freistellungsmöglichkeiten nach dem FPfZG kann der Arbeitgeber eine Ersatzkraft im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses anstellen. Über die Dauer der Vertretungszeit hinaus kann die Befristung auch über notwendige Zeiten einer Einarbeitung erstreckt werden. Die Befristung dieses Arbeitsvertrages bedarf jedoch zu seiner Wirksamkeit der Schriftform. Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar oder dem Vertretungszweck zu entnehmen sein.

Der befristete Arbeitsvertrag kann unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen gegenüber der Ersatzkraft gekündigt werden, insbesondere in den Fällen, in denen die Familienpflegezeit vorzeitig endet (zum Beispiel, weil die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist). Das Kündigungsschutzgesetz findet dabei keine Anwendung.

E. Nützliche Links

Dieses Rundschreiben ist im Dienstleistungsportal des Evang. Oberkirchenrats unter www.service.elk-wue.de (unter Recht/Arbeits- und dienstrechtliche Hinweise/Arbeitsrechtliche Rundschreiben und Arbeitshilfen/Pflege- und Familienpflegezeit) abrufbar.

Das Bundesamt für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat die Internetadresse www.wege-zur-pflege.de für die Pflege- und Familienpflegezeit eingerichtet. Hier können ergänzende Informationen eingesehen werden, z.B. der Familienpflegezeit-Rechner.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Hartmann
Oberkirchenrat