

7.2 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Familienpflegezeitgesetzes erfasst alle **Beschäftigten** (vgl. Kapitel 1, Begriff „Beschäftigte“), die zur Pflege eines **nahen Angehörigen** die Verringerung der Arbeitszeit bis zu einer Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden begehren.

Hinweis

Auch Teilzeitkräfte und Aushilfen sind von dem Beschäftigtenbegriff erfasst. Nicht hingegen geringfügig Beschäftigte (Minijobber und kurzzeitig Beschäftigte). Für diese kommt aufgrund der Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden die Familienpflegezeit in der Regel nicht in Betracht.

7.3 Voraussetzungen

Die Voraussetzungen für den Anspruch auf Familienpflegezeit sind

- Eröffnung des Geltungsbereichs (s. Ziffer 7.2)
- Mindestbeschäftigtenzahl von in der Regel mehr als 25 Beschäftigte
- Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (bzw. bei Minderjährigenbetreuung, auch in außerhäuslicher Umgebung)
- Wöchentliche Mindestarbeitszeit: 15 Wochenstunden
- Höchstdauer: bis zu maximal 24 Monate
- Fehlen dringender betrieblicher Gründe

Mindestbeschäftigtenzahl

Der Anspruch auf Familienpflegezeit setzt nicht die Erfüllung einer bestimmten Wartezeit voraus. Jedoch besteht der befristete Teilzeitanspruch nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 Beschäftigten.

Pflegebedürftigkeit/Nachweispflicht

Für die Bestimmung des im FPfZG relevanten Begriffs der Pflegebedürftigkeit ist auf die Regelungen des Pflegezeitgesetzes zurückzugreifen (siehe Ausführungen unter 6.3).

Der Anspruchsteller muss die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen nachweisen. Dieser Nachweis wird durch die Pflegekasse oder des MDK ausgestellt. Es genügt, dass die Tatsache der Pflegebedürftigkeit des namentlich zu nennenden Angehörigen bescheinigt wird. Angaben zum Umfang bzw. zur voraussichtlichen Dauer der Pflegebedürftigkeit sind entbehrlich.

Beachte

Mangels gesetzlicher Fälligkeit zur Vorlage des Nachweises besteht der Anspruch auf Familienpflegezeit unabhängig von der Erfüllung der Nachweispflicht. Das Vorlegen eines Nachweises über die Pflegebedürftigkeit ist demnach keine „echte“ Anspruchsvoraussetzung. Sofern der Beweis jedoch nicht oder nicht rechtzeitig erbracht wird, stellt dies die Verletzung einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht dar, die ggf. zu Schadensersatzansprüchen führen oder – unter vorheriger Abmahnung – eine ordentliche Kündigung rechtfertigen kann.

Wöchentliche Mindestarbeitszeit

Weiter muss während der Familienpflegezeit die verringerte Arbeitszeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. Die Untergrenze soll dazu beitragen, dass der Beschäftigte seine beruflichen Fähigkeiten erhält und weiterentwickeln kann. Eine Höchstgrenze ist hingegen nicht vorgesehen.

Sofern unterschiedliche Wochenarbeitszeiten bestehen, so ist für die Berechnung auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit eines Zeitraums von bis zu einem Jahr abzustellen.

Hinweis

Hierbei kommt es nicht auf das Kalenderjahr, sondern den Beginn der Familienpflegezeit an. Beginnt die Familienpflegezeit beispielsweise am 01.07.2019, endet die Jahresfrist am 30.06.2020.

Höchstdauer von 24 Monaten

Die gesetzliche Höchstdauer beträgt 24 Monate. Ein darüber hinausgehendes Familienpflegezeitrecht besteht nicht. Sollte die Höchstdauer nicht ausgeschöpft werden, ist eine Verlängerung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

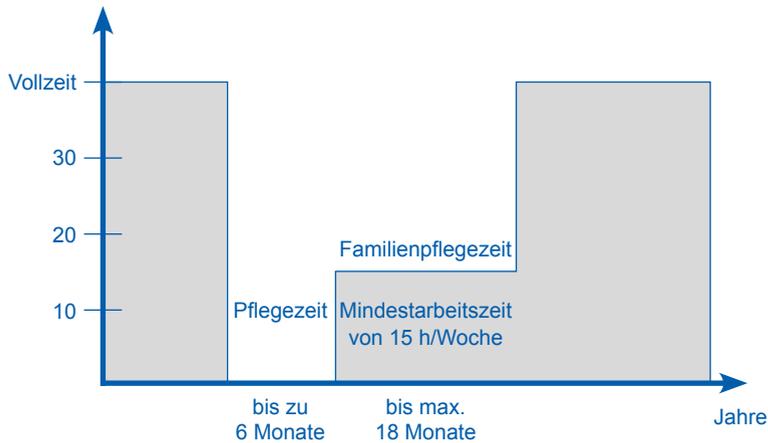
Hinweis

Wird zunächst Pflegezeit in Anspruch genommen, verbleibt die Möglichkeit, hieran **unmittelbar** den Anspruch auf Familienpflegezeit anzuschließen. Zusammen mit der bereits genommenen Pflegezeit darf jedoch eine Gesamtdauer von insgesamt 24 Monaten nicht überschritten werden.

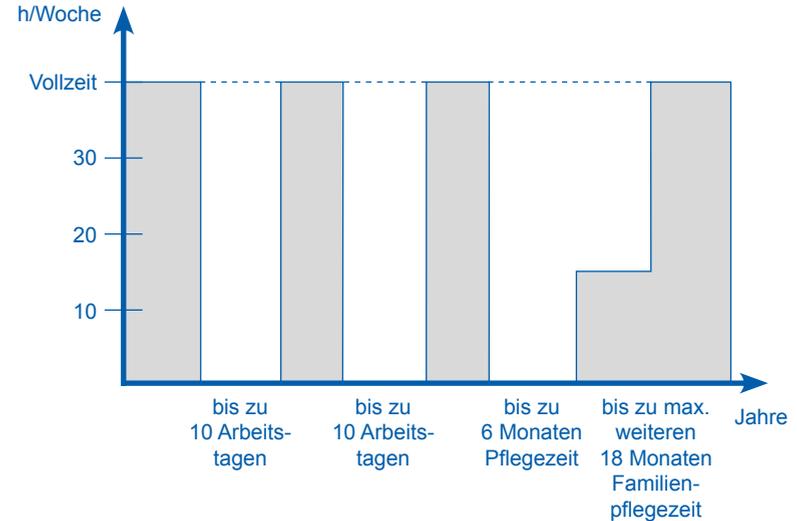
Kombination Pflegezeit und Familienpflegezeit

Eine Kombination der Pflegezeit und die sonstigen im PflegeZG genannten Freistellungen mit der Familienpflegezeit ist möglich. Dies kann dergestalt erfolgen, dass die Pflegezeit vor der Familienpflegezeit genommen wird.

Kombination Pflegezeit + Familienpflegezeit



Kombination Kurzzeitige Arbeitsverhinderung + Pflegezeit/Familienpflegezeit



Beispiel

Der Ehemann der Beschäftigten Sabine erleidet im November 2018 einen schweren Autounfall und ist seitdem pflegebedürftig. Um sich in der Anfangszeit vollständig um diesen kümmern zu können, beantragt Sabine ab Januar 2019 Pflegezeit im Umfang von vier Monaten. Unmittelbar daran schließt sich ab Mai 2019 eine Familienpflegezeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden für die Dauer von weiteren 20 Monaten an. Nach dem Ende der 24-monatigen Familienpflegezeit kehrt sie an ihren bisherigen Arbeitsplatz zurück.

Wichtig ist insoweit, dass

- auch bei einer Kombination die Höchstdauer von max. 24 Monaten nicht überschritten wird;
- sich die Familienpflegezeit unmittelbar an die vorangegangene Freistellung anschließt;
- sich für die „Anschluss-Familienpflegezeit“ die Ankündigungsfrist von acht Wochen auf drei Monate vor dem gewünschten Beginn erhöht.

Minderjährigenbetreuung

Anstelle der Betreuung eines nahen Angehörigen kann der Beschäftigte auch einen Anspruch auf Freistellung zur Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen stellen (§ 2 Absatz 5 FPfZG). Die Betreuung kann bis zum vollendeten 18. Lebensjahr auch außerhalb der häuslichen Umgebung erfolgen. Hierunter fallen beispielsweise Konstellationen eines langen Krankenhausaufenthalts oder in einer außerhäuslichen Einrichtung.