



Familienpflegezeit

Eine Information für Beschäftigte

Familien**PFLEGE**ZEIT

Füreinander da sein.



10

Fragen & Antworten

Inhalt

	Seite
Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	3
Die Familienpflegezeit im Überblick	4
1 Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – warum ist das überhaupt ein Thema?	5
2 Welchen Belastungen sind pflegende Angehörige ausgesetzt, die berufstätig sind?	6
3 Wie sieht die Situation für pflegende Angehörige derzeit aus?	8
4 Warum wird die Familienpflegezeit eingeführt?	9
5 Welche Maßnahmen umfasst die Familienpflegezeit?	10
6 Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um die Familienpflegezeit nutzen zu können?	11
7 Habe ich einen Anspruch auf Familienpflegezeit?	12
8 Warum sollte mein Arbeitgeber dem Antrag auf Familienpflegezeit zustimmen?	12
9 Wie wirkt sich die Familienpflegezeit auf die Rente aus?	14
10 Gibt es noch andere Entlastungsangebote für pflegende Angehörige?	14
Mehr zum Thema	15

| Dr. Kristina Schröder |

Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend



Liebe Leserin, lieber Leser,

die meisten Pflegebedürftigen in Deutschland werden von ihren Angehörigen versorgt, die ganz überwiegend berufstätig sind. Sie stehen vor der schwierigen Aufgabe, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren. Viele schaffen den Spagat nicht und geben ihren Job auf – mit weitreichenden Folgen für ihre berufliche Weiterentwicklung und die Absicherung im Alter.

Um berufstätigen Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu erleichtern, hat der Bundestag das Familienpflegezeitgesetz verabschiedet, das am 1. Januar 2012 in Kraft tritt. Die Familienpflegezeit gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre Stundenzahl so weit zu reduzieren, dass sie parallel zur Pflege von Angehörigen weiterhin erwerbstätig sein können.

Die vorliegende Broschüre beantwortet die wichtigsten Fragen rund um die Familienpflegezeit und gibt wertvolle Tipps zur Entlastung pflegender Angehöriger.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

A handwritten signature in blue ink that reads "Kristina Schröder". The signature is fluid and cursive.

| Dr. Kristina Schröder |

Die Familienpflegezeit im Überblick

1. Arbeitszeitreduzierung für max. 2 Jahre
2. Verbleibende Arbeitszeit min. 15 Wochenstunden
3. Gehaltsaufstockung um die Hälfte des reduzierten Arbeitsentgelts während der Familienpflegezeit (Beispiel: Verringerung der Arbeitszeit von 100 % auf 50 % bei einem Gehalt von 75 % des letzten Bruttoeinkommens)
4. Rückkehr zur alten Arbeitszeit – bis zum Ausgleich des Gehaltsvorschusses wird weiterhin das reduzierte Gehalt gezahlt
5. Schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
6. Arbeitgeber kann zinsloses Bundesdarlehen zur Finanzierung der Gehaltsaufstockung beantragen
7. Verpflichtung zum Abschluss einer privaten Familienpflegezeitversicherung
8. Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung durch Beitragszahlungen aus dem reduzierten Gehalt und Leistungen der Pflegeversicherung in der Familienpflegezeit

Haben Sie Fragen zur Familienpflegezeit, zur Pflege oder allgemein zum Thema Leben und Wohnen im Alter?

Das Servicetelefon Pflege des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erreichen Sie von montags bis freitags unter dieser Rufnummer:

01801/507090

(3,9 Cent/Min. aus dem dt. Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen)

|1| Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – warum ist das überhaupt ein Thema?

Derzeit beziehen 2,63 Millionen Menschen in Deutschland Leistungen aus der Pflegeversicherung. Mehr als zwei Drittel von ihnen werden zu Hause von ihren Angehörigen und durch ambulante Dienste versorgt. Dies entspricht ganz überwiegend dem Wunsch von Pflegebedürftigen und Pflegenden, da die meisten älteren Menschen so lange wie möglich in ihrer vertrauten Wohnung und Umgebung bleiben möchten und viele Angehörige bereit sind, die Pflege für einen nahestehenden Menschen zu übernehmen – eine besonders schwierige Aufgabe für alle, die berufstätig sind.

Bisher wurde das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie hauptsächlich unter dem Aspekt der Kindererziehung diskutiert. Doch vor dem Hintergrund der steigenden Lebenserwartung und des demografischen



Wandels rückt zunehmend die Pflege hilfsbedürftiger Angehöriger ins Blickfeld der Vereinbarkeitsproblematik: Immer mehr Menschen werden immer älter. Mit zunehmendem Alter steigt jedoch das Risiko der Pflegebedürftigkeit, so dass 2050 voraussichtlich fast doppelt so viele Menschen dauerhaft auf Hilfe angewiesen sein werden wie heute.

Dem Grundsatz „Ambulant vor stationär“ folgend hat die Bundesregierung im Rahmen der Pflegereform 2008 (s. Frage 3) zahlreiche Maßnahmen zur Stärkung der häuslichen Pflege auf den Weg gebracht. Das neue Familienpflegezeitgesetz

Frage 2

ist ein weiterer Schritt auf diesem Weg, da ein breiter gesellschaftlicher Konsens darüber besteht, dass berufstätigen Frauen und Männern die Pflege von Angehörigen erleichtert werden muss.

|2| Welchen Belastungen sind pflegende Angehörige ausgesetzt, die berufstätig sind?

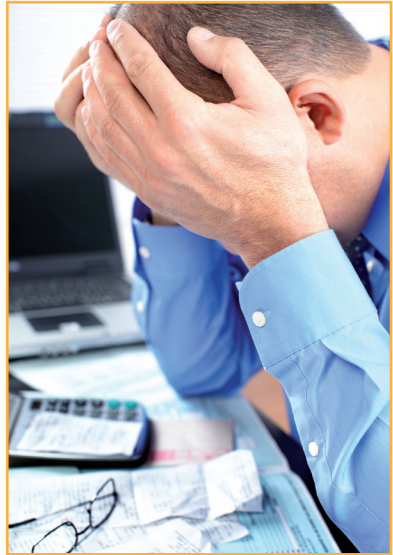


Auch Kinder benötigen viel Zeit und Aufmerksamkeit – doch die Pflege eines kranken oder alten Menschen ist etwas völlig anderes. Denn während Kinder im Laufe der Zeit immer selbstständiger werden, ist es bei Pflegebedürftigen in der Regel genau umgekehrt. Einige Angehörige wachsen langsam in die Pflegeaufgabe hinein,

andere müssen sich ganz plötzlich und unerwartet auf die neue Lebenssituation einstellen. Immer sind sie jedoch mit Alter, Trauer und Tod konfrontiert. Wer zugleich berufstätig ist und eine eigene Familie zu versorgen hat, gerät schnell an seine Grenzen. Die körperliche und emotionale Belastung wird durch permanenten Zeitdruck, Überforderung und das Gefühl, niemandem wirklich gerecht werden zu können, noch verstärkt.

Die Doppelt- und Dreifachbelastung bleibt auch im Job nicht ohne Folgen und kann dazu führen, dass die Betroffenen unkonzentriert, weniger leistungsfähig und belastbar sind

und häufiger fehlen als ihre Kolleginnen und Kollegen. Doch anstatt sich Vorgesetzten mitzuteilen, trauen sich viele nicht, ihre private Situation offenzulegen. Das geschieht zum Teil aus Sorge um den Arbeitsplatz, zum Teil aber auch deshalb, weil Pflege gemeinhin als Privatsache betrachtet wird. So versuchen viele Beschäftigte mehr schlecht als recht, ihr Vereinbarkeitsproblem auf eigene Faust zu lösen, was den Druck nur verstärkt.



Wer sich in dieser Situation dafür entscheidet, den Beruf aufzugeben, geht ein großes Risiko ein. In den meisten Fällen sind es Frauen, die die Pflegeleistung erbringen. Viele von ihnen befinden sich im mittleren Alter und weisen durch Kindererziehungszeiten ohnehin häufiger Lücken in ihrer Erwerbsbiografie auf als Männer. Eine Kündigung hat nicht nur Einkommenseinbußen und geringere Rentenansprüche zur Folge – ab einem bestimmten Alter und je nach Wissensverlust durch die Dauer der Pflegephase ist auch der spätere Wiedereinstieg in den Beruf kaum noch machbar.

Untersuchungen haben gezeigt, dass die wenigsten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Pflegeaufgaben ihren Beruf ganz aufgeben wollen, da dieser einen wichtigen Ausgleich zur Pflegetätigkeit darstellt und soziale Kontakte ermöglicht.

Fragen 3 + 4

| 3 | Wie sieht die Situation für pflegende Angehörige derzeit aus?

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit dem 1. Juli 2008 bereits die Möglichkeit, kurzfristig auf unterschiedliche Pflegesituationen zu reagieren.

Die Regelungen des Pflegezeitgesetzes basieren auf zwei Säulen:

1. **Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:** Werden Angehörige plötzlich pflegebedürftig, muss man schnell reagieren. In diesem Fall haben Beschäftigte das Recht, der Arbeit bis zu zehn Arbeitstage fernzubleiben, um die Versorgung von Pflegebedürftigen sicherzustellen und/oder Hilfe zu organisieren. Die Arbeitsverhinderung muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden, als Nachweis genügt eine ärztliche Bescheinigung. Diese Regelung gilt auch für kleine Betriebe, unabhängig von der Zahl der Beschäftigten.
2. **Pflegezeit:** Zur längeren Pflege von Angehörigen in häuslicher Umgebung können sich Beschäftigte bis zu sechs Monate ganz oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen. Dies ist dem Arbeitgeber spätestens zehn Tage vor Beginn der Pflegezeit anzukündigen, gleichzeitig ist zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang eine Freistellung in Anspruch genommen werden soll. Die Pflegebedürftigkeit (mind. Pflegestufe 1) ist durch eine Bescheinigung nachzuweisen. Während der Pflegezeit bekommen die Beschäftigten kein Gehalt, sind aber weiterhin sozialversichert und haben Sonderkündigungsschutz. Die Regelung gilt nur für Betriebe mit mindestens 15 Beschäftigten.

Die Pflegezeit entlastet Berufstätige vor allem in Phasen, in denen pflegebedürftige Angehörige in besonderer Weise Unter-

stützung benötigen – in akuten Pflegesituationen, nach einem Unfall oder auch in den letzten Wochen und Monaten des Lebens. Fest steht, dass der im Pflegezeitgesetz vorgesehene Umfang nicht ausreicht, um Erwerbstätigen über einen längeren Zeitraum die Versorgung von Angehörigen zu ermöglichen.

|4| Warum wird die Familienpflegezeit eingeführt?

Nach einer Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend lassen sich für 79 Prozent der Betroffenen Beruf und Pflege nur schlecht vereinbaren. Das soll sich durch die neue Familienpflegezeit ändern. Denn wer Angehörige über die im Pflegezeitgesetz vorgesehenen sechs Monate hinaus versorgen muss, benötigt andere Freistellungsregelungen. Die Familienpflegezeit gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre Stundenzahl zu



reduzieren, um parallel zur Pflege von Angehörigen weiterhin erwerbstätig sein zu können. So erhalten sie ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten, bleiben im Gespräch und in Kontakt und können sich auf verbindliche Rahmenbedingungen berufen. Auch Unternehmen profitieren davon, wenn sie sich das Fachwissen ihrer Mitarbeiter sichern (s. Frage 8).

Diejenigen, die bisher gezwungen waren, ihren Job ganz aufzugeben, mussten nicht nur den Verdienstaufschlag verkraften, sondern auch empfindliche Renteneinbußen hinnehmen. Fami-

Fragen 5 + 6



lienpflegezeit und Pflegeversicherung wirken dieser Entwicklung entgegen. Das macht sich vor allem für die Bezieherinnen und Bezieher geringer Einkommen bemerkbar (s. Fragen 5 und 9).

Das Familienpflegezeitgesetz, das am 1. Januar 2012 in Kraft tritt, wird also nicht nur eingeführt, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Spagat zwischen Beruf und Pflege zu erleichtern, sondern auch, um ihnen finanzielle Sicherheit zu geben – heute und in Zukunft.

| 5 | Welche Maßnahmen umfasst die Familienpflegezeit?

- Die Familienpflegezeit sieht vor, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden reduzieren.
- Das Gehalt reduziert sich nur um die Hälfte der Arbeitszeitreduktion.
- Wenn beispielsweise Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit von 100 auf 50 Prozent verringern, um Angehörige zu pflegen, erhalten sie ein Gehalt von 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Zum Ausgleich müssen sie später wieder voll arbeiten, bekommen dann aber weiterhin nur 75 Prozent des Gehalts – so lange, bis der Vorschuss nachgearbeitet ist.

- Während der Familienpflegezeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz – das gilt sowohl für die Pflegephase als auch für die Nachpflegephase.

|6| Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um die Familienpflegezeit nutzen zu können?

- Beschäftigte, die die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen möchten, benötigen die Zustimmung ihres Arbeitgebers. Ist dieser einverstanden, bedarf es einer schriftlichen Vereinbarung, die Informationen über den Umfang der Arbeitszeit vor und während der Familienpflegezeit, Beginn und Dauer der Familienpflegezeit, die Rückkehr zur „alten“ Wochenarbeitszeit sowie zur Aufstockung des Gehalts und zum späteren Ausgleich beinhalten muss. Der alte Arbeitsumfang ist nach dem vereinbarten Ende der Familienpflegezeit wieder aufzunehmen, aber auch dann, wenn die Pflege vorher endet, beispielsweise wegen Tod der zu pflegenden Angehörigen.
- Bei befristet Beschäftigten und Auszubildenden ist zudem darauf zu achten, dass die Familienpflegezeit höchstens für die Hälfte der verbleibenden Laufzeit des Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses vereinbart wird, damit der Gehaltsvorschuss noch während der Restlaufzeit des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses ausgeglichen werden kann.

Umfragen belegen, dass sich die meisten Betroffenen eine individuelle Lösung für ihr Vereinbarkeitsproblem wünschen. Damit sie sich trotzdem auf eine formelle Regelung berufen können, wird eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschlossen.

Fragen 7 + 8

- Die Beschäftigten müssen weiterhin nachweisen, dass ihre Angehörigen tatsächlich pflegebedürftig sind. Eine entsprechende Bescheinigung stellt die Pflegekasse, der Medizinische Dienst der Krankenkassen (MDK) oder bei privat Versicherten der Gutachterdienst Medicproof GmbH aus.
- Um die Risiken von Berufsunfähigkeit oder Tod abzudecken, muss für die Nutzung der Familienpflegezeit eine Versicherung abgeschlossen werden. Die Prämien für diese Versicherung, die mit dem letzten Tag der Nachpflegephase endet, sind eher gering.

|7| Habe ich einen Anspruch auf Familienpflegezeit?

Die Familienpflegezeit wird als individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geregelt. Ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit besteht nicht. In der betrieblichen Praxis soll sich die Familienpflegezeit am Modell der Altersteilzeit orientieren, die auch ohne gesetzliche Vorgaben ein großer Erfolg war.

|8| Warum sollte mein Arbeitgeber dem Antrag auf Familienpflegezeit zustimmen?

Die Familienpflegezeit ist eine Investition in die Zukunft. Schon heute haben viele Unternehmen Probleme, ihren Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern zu decken. Durch den Rückgang des Erwerbspotenzials wird sich diese Situation in den kommenden Jahren noch verschärfen. Da zugleich die Zahl der Pflegebedürftigen steigt und immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezwungen sein werden, ihren Beruf und die Versorgung von nahen Angehörigen

unter einen Hut zu bringen, müssen Unternehmen auf diese Entwicklung reagieren.

Im Kampf um die besten Köpfe zahlen sich familienfreundliche Maßnahmen aus – je attraktiver ein Unternehmen als Arbeitgeber, desto größer der Wettbewerbsvorteil. Wer Familienpflegezeit beantragt, sollte daher immer daran denken, dass die Zustimmung des Arbeitgebers auch in dessen eigenem Interesse ist.



Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Spielraum und Flexibilität für Pflegeaufgaben einräumen, profitieren durch:

- Reduzierung von Fehlzeiten und Kündigungen
- höhere Mitarbeitermotivation
- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit
- Steigerung der Produktivität
- Mitarbeiterbindung
- Erhalt des betrieblichen Erfahrungswissens

Nachteile in Form zusätzlicher Kosten entstehen dem Arbeitgeber durch die Familienpflegezeit nicht. Zwar tritt er während der Pflegephase in Vorleistung, doch diese Lohnvorauszahlung kann er über ein zinsloses Darlehen, das vom **Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)** ausgezahlt wird, refinanzieren. Die Risiken von Berufsunfähigkeit oder Tod der Beschäftigten werden durch die oben erwähnte Versicherung aufgefangen (s. Frage 6).

Fragen 9 + 10

|9| Wie wirkt sich die Familienpflegezeit auf die Rente aus?

Die Familienpflegezeit sorgt dafür, dass pflegende Angehörige Verantwortung für nahe Verwandte übernehmen können, ohne Rentenansprüche zu verlieren, weil sie ihre Arbeitsstelle aufgeben müssen. Im Gegenteil: Wer zusätzlich zum Job Angehörige pflegt, erwirbt doppelte Rentenansprüche. Während der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase zahlt der Arbeitgeber die Beiträge zur Rentenversicherung auf Basis des reduzierten Arbeitsentgeltes weiter. Zusätzlich überweist die Pflegekasse der Rentenversicherung während der Familienpflegezeit für die geleistete Pflege Beiträge, wenn der Pflegeaufwand mindestens 14 Stunden und die Erwerbstätigkeit höchstens 30 Stunden pro Woche beträgt. Die Ansprüche steigen mit der Höhe der Pflegestufe. Damit halten pflegende Angehörige ihre Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit geringem Einkommen werden sogar besser gestellt.

|10| Gibt es noch andere Entlastungsangebote für pflegende Angehörige?



Wer die Pflege von Angehörigen übernimmt, steht vor einer schwierigen Aufgabe. Die neue Situation erfordert einen hohen organisatorischen Aufwand, der alleine kaum zu bewältigen ist. Doch nicht nur zu Beginn, sondern auch später, wenn sich bereits Routine im Pflegealltag eingestellt hat, sollten sich die Betroffenen immer mal wieder Unterstützung, Hilfe oder einfach

nur Beistand holen. Oft arbeiten pflegende Angehörige rund um die Uhr, dabei brauchen sie ihre Auszeiten, um körperlicher und seelischer Überlastung sowie sozialer Isolation entgegenzuwirken – auch im Sinne der Pflegebedürftigen.

Ergänzend zu den Maßnahmen im Rahmen der Familienpflegezeit und der Pflegezeit gibt es weitere Angebote zur Entlastung und finanziellen Unterstützung für pflegende Angehörige. Dazu zählen beispielsweise der gesetzliche Anspruch auf eine Pflegeberatung, die Teilnahme an Pflegekursen, Beratung durch die örtlichen Pflegestützpunkte, Pflegegeld und Pflegesachleistungen, Kurzzeit- und Ersatzpflege sowie Tages- und Nachtpflege.

Mehr zum Thema

- www.wege-zur-pflege.de: Internetportal mit umfangreichen Informationen zum Thema Pflege
- www.pflegen-und-leben.de: Internetportal für pflegende Angehörige, Freunde und Nachbarn, die ältere Menschen pflegen. Hier finden Sie persönliche Unterstützung und Beratung bei seelischer Belastung durch den Pflegealltag.
- Bundesweites Alzheimer-Telefon: Angesichts der Zunahme von Demenzerkrankungen fördert das Bundesfamilienministerium seit 2002 das bundesweite Alzheimer-Telefon der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e.V., das insbesondere pflegenden Angehörigen individuelle Beratung und Informationen bietet. Tel.: 01803/171017 (9 Cent/Min.)
- www.wegweiser-demenz.de: Internetportal, das Betroffenen, Angehörigen und Fachkräften Informationen zur Erkrankung, zu Behandlungs- und Hilfemöglichkeiten und zum Umgang mit Demenz bietet.



Deutsche
Seniorenliga e.V.

Deutsche Seniorenliga e.V.
Heilsbachstraße 32
53123 Bonn

E-Mail: info@deutsche-seniorenliga.de
Internet: www.deutsche-seniorenliga.de

Impressum



Verbreitung, Übersetzung und jegliche
Wiedergabe auch von Teilen dieser Broschüre
nur mit Genehmigung des Herausgebers

Herausgeber und V. i. S. d. P.:
RA Erhard Hackler
Geschäftsführender Vorstand
Deutsche Seniorenliga e.V.

Text:
Claudia Vonstein

4. unveränderte Auflage 6/2013

Bildnachweis:

Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
(Hrsg.), Die Familienpflegezeit:
10 Argumente für Arbeiter und
Personalverantwortliche,
Berlin, 2012:

Seite 1

Fotolia/openlens:

Seite 1

BMFSFJ/L.Chaperon:

Seite 3

Imagesource/The Golden Years I:

Seite 5

Fotolia/Franz Pfluegl:

Seite 6

Fotolia/Petr Kurgan:

Seite 7

Fotolia/absolut:

Seite 9

Fotolia/Yuri Arcurs:

Seiten 10 und 13

Imagesource/The Golden Years II:

Seite 14

Fotolia/Alexander Raths:

Seite 16

Absender:

Name, Vorname

Straße, Nr.

PLZ, Ort

Antwortkarte

Bitte mit
0,45 €
frankieren

Deutsche Seniorenliga e.V.
Hellsbachstraße 32
53123 Bonn

Bestellkarte

Deutsche Seniorenliga e.V.

Heilsbachstraße 32, 53123 Bonn

info@deutsche-seniorenliga.de



Ihr Arbeitgeber hat noch Fragen zur praktischen Umsetzung der Familienpflegezeit? Dann bestellen Sie die kostenlose Broschüre „Familienpflegezeit. Eine Information für Unternehmen“ für Ihren Arbeitgeber. Die Broschüre liefert darüber hinaus wichtige Argumente für die Familienpflegezeit.



Ja, ich bestelle die kostenlose Arbeitgeberbroschüre „Familienpflegezeit. Eine Information für Unternehmen“.

Die Arbeitgeberbroschüre finden Sie ebenso wie die Ihnen vorliegende Broschüre auch im Internet unter www.deutsche-seniorenliga.de/service.php