

Praxis Arbeitsrecht

Überblick über das Familienpflegezeitgesetz

Die Familienpflegezeit gibt dem Beschäftigten die Möglichkeit, für bis zu 24 Monate eine Teilfreistellung von der Arbeitsleistung bei seinem Arbeitgeber zu erzielen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegen. Um teilzeitbedingte Entgelteinbußen abzufedern, kann der Beschäftigte zur Finanzierung der Familienpflegezeit ein staatliches Darlehen beantragen.

Das vorliegende Praxis Arbeitsrecht gibt einen Überblick darüber, unter welchen Bedingungen der Arbeitgeber die Familienpflegefreistellung zu gewähren und was er dabei zu beachten hat.

Berlin, September 2025

Unternehmerverband Deutsches Handwerk e.V.
Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
udh-tarifpolitik@zdh.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1. Differenzierung des Familienpflegezeitgesetzes	3
1.1. Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit bei Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten	3
1.1.1 Voraussetzungen des Rechtsanspruchs	4
a) Erreichen des Schwellenwerts.....	4
b) Anspruchsberechtigung.....	4
c) Pflege eines nahen Angehörigen.....	4
d) Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen.....	5
1.1.2 Verfahren zur Geltendmachung des Anspruchs	5
a) Familienpflegezeitvereinbarung.....	5
b) Dauer und zeitlicher Umfang der Familienpflegezeit.....	6
c) Ankündigung der Familienpflegezeit.....	7
1.1.3 Verlängerung.....	7
1.1.4 Vorzeitige Beendigung	7
1.1.5 Besonderer Kündigungsschutz	7
1.1.6 Förderung durch ein zinsloses Darlehen.....	8
1.2. Familienpflegezeit bei Arbeitgebern mit 25 oder weniger Beschäftigten	8
1.2.1 Voraussetzungen der Familienpflegezeit.....	9
a) Verhandlungsrecht auf Familienpflegezeit im Kleinbetrieb.....	9
b) Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen.....	9
c) Antrag auf Abschluss einer Freistellungsvereinbarung	9
1.2.2 Besonderer Kündigungsschutz.....	9
1.2.3 Vorzeitige Beendigung	10
1.2.4 Finanzielle Flankierung durch zinsloses Darlehen.....	10
2. Rechtliche Wirkung der Familienpflegezeit	10
3. Keine mehrfache Inanspruchnahme der Familienpflegezeit.....	10
4. Verhältnis der Familienpflegezeit zum Pflegezeitgesetz.....	10
5. Befristete Ersatzeinstellung	11
6. Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers	11
7. Benachteiligungsverbot.....	12
8. Unabdingbarkeit	12
9. Ordnungswidrigkeit.....	12

Einleitung

Die Familienpflegezeit bezeichnet die teilweise Freistellung des Beschäftigten¹ von der Arbeitsleistung zur Bewältigung familiärer Pflegesituationen bis zu einer Höchstdauer von 24 Monaten. Sie ist im Familienpflegezeitgesetz geregelt und zielt auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege ab. Mit ihrer Hilfe soll es dem Beschäftigten ermöglicht werden, seine wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden zu reduzieren, sodass er parallel zur häuslichen Pflege eines nahen Angehörigen weiterhin erwerbstätig sein kann. Um den Entgeltausfall bei dieser Form der zeitlich befristeten Teilzeitarbeit abzufedern, räumt das Gesetz ihm einen Anspruch auf ein staatliches zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein, das auf entsprechende Antragstellung gewährt wird.

Von der Freistellung im Rahmen der Familienpflegezeit zu trennen ist die Möglichkeit des Beschäftigten, Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz zu beanspruchen. Weitere Einzelheiten zur Pflegezeit können dem UDH-Praxis Arbeitsrecht „Überblick über das Pflegezeitgesetz“ entnommen werden.

1. Differenzierung des Familienpflegezeitgesetzes

Für den Beschäftigten, der eine Familienpflegezeit nehmen möchten, sieht das Familienpflegezeitgesetz zwei unterschiedliche Wege vor. Welchen Weg er im Einzelfall zu beschreiten hat, hängt von der **Beschäftigtenanzahl des Arbeitgebers** ab. Das Gesetz sieht unterschiedliche Voraussetzungen vor für Teilstellung zur Pflege naher Angehöriger bei Arbeitgebern mit in der Regel **mehr als 25 Beschäftigten** (vgl. Pkt. 1.1) und bei Arbeitgebern mit regelmäßig **25 oder weniger Beschäftigten** (vgl. Pkt. 1.2) vor.

Hinweis

Die Ansprüche aus dem Familienpflegezeitgesetz gelten **unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit** des Beschäftigten beim Arbeitgeber.

1.1. Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit bei Arbeitgebern

mit mehr als 25 Beschäftigten

Beabsichtigt der Beschäftigte, bei dessen Arbeitgeber mehr als 25 Beschäftigte tätig sind, einen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen, hat er einen **Rechtsanspruch** darauf, seine Arbeitszeit für bis zu **24 Monate** auf bis zu **15 Stunden wöchentlich** zu reduzieren (sog. **Familienpflegezeit**). Finanziert flankiert wird die Familienpflegezeit durch ein staatliches Darlehen, welches der Beschäftigte beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen kann.

¹ ¹ Die in diesem Merkblatt enthaltenen Personenbezeichnungen werden unabhängig von weiblichen, männlichen und anderen Geschlechtsidentitäten verwendet.

1.1.1 Voraussetzungen des Rechtsanspruchs

Der Beschäftigte kann Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, wenn

- er bei einem Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 25 Beschäftigten tätig ist,
- er zum Kreis der Anspruchsberechtigten gehört,
- ein naher Angehöriger pflegebedürftig ist,
- er diesen in häuslicher Umgebung zu pflegen beabsichtigt,
- die Familienpflegezeit form- und fristgerecht angekündigt wurde,
- er gegenüber dem Arbeitgeber eine Erklärung über die gewünschte Dauer der Teilfreistellung sowie die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit (mindestens 15 Wochenstunden) abgegeben und darüber eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen hat.

a) Erreichen des Schwellenwerts

Ein **Rechtsanspruch auf Familienpflegezeitanspruch** steht dem Beschäftigten nur zu, wenn er bei einem **Arbeitgeber** mit in der Regel **mehr als 25 Beschäftigten** (Schwellenwert) tätig ist. Auszubildende werden **nicht** mitgezählt. Da es bei der Berechnung dieses Schwellenwerts auf die **regelmäßig** beim Arbeitgeber Beschäftigten ankommt, ist deren Anzahl im Normalbetrieb maßgebend und nicht lediglich die Beschäftigtenzahl in der konkreten Situation. Der Schwellenwert bezieht sich auf den **Arbeitgeber** und nicht auf den Betrieb, sodass dieser beispielsweise in Unternehmen mit mehreren Filialbetrieben durch die Addition der dort beschäftigten Personen schneller erreicht sein kann.

Hinweis

Die Berechnung der Beschäftigtenanzahl erfolgt **pro Kopf**, wodurch auch Teilzeitkräfte oder Minijobber voll mitgezählt werden. Auf das Arbeitszeitvolumen der Beschäftigten kommt es dabei nicht an.

b) Anspruchsberechtigung

Die Familienpflegezeit zur Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung kann von jedem **Beschäftigten** beansprucht werden. Dazu zählen Arbeitnehmer sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (z. B. Auszubildende, Praktikanten), arbeitnehmerähnliche Personen, Heimarbeiter und die ihnen Gleichgestellten.

Hinweis

Eine **Wartezeit**, ab welcher der Beschäftigte den Familienpflegezeitanspruch erstmals geltend machen kann, sieht das Gesetz nicht vor. Die Teilfreistellung kann mithin auch schon in der Probezeit beansprucht werden.

c) Pflege eines nahen Angehörigen

Die Familienpflegezeit muss zur Pflege eines **nahen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung** wahrgenommen werden. Der Kreis der nahen Angehörigen, für den Familienpflegezeit beansprucht werden kann, ist im Gesetz **abschließend** festgelegt.

Er umfasst:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft,
- Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder (Schwiegersöhne und -töchter) sowie Enkelkinder.

Lebt der Beschäftigte in einer eheähnlichen Gemeinschaft, gilt nur der Partner des Beschäftigten als naher Angehöriger, nicht aber die Kinder, Adoptiv- bzw. Pflegekinder des Partners.

Die Pflege setzt **keinen gemeinsamen Haushalt** des pflegewilligen Beschäftigten und des zu pflegenden nahen Angehörigen voraus. Ausreichend ist jeder beliebige Haushalt.

d) Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen

Der nahe Angehörige des pflegewilligen Beschäftigten muss **pflegebedürftig** sein. Pflegebedürftig im Sinne des Familienpflegezeitgesetzes sind Personen, die die Voraussetzungen der §§ 14 und 15 Sozialgesetzbuch XI erfüllen oder voraussichtlich erfüllen werden. Entsprechend gelten Personen als pflegebedürftig, wenn sie gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch andere bedürfen, weil sie ihre körperlichen, kognitiven oder psychischen Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingten Belastungen nicht selbstständig kompensieren oder bewältigen können. Die Pflegebedürftigkeit muss auf Dauer, voraussichtlich **für mindestens sechs Monate**, bestehen und **mindestens Pflegestufe 1** umfassen.

Der pflegewillige Beschäftigte hat die **Pflegebedürftigkeit** des nahen Angehörigen **schriftlich nachzuweisen**. Dies kann durch die Pflegekasse, den medizinischen Dienst der Krankenkasse oder den medizinischen Dienst der privaten Kranken- und Pflegeversicherungen erfolgen.

Unter den gleichen Bedingungen (vgl. oben Pkt. 1.1.1) steht dem Beschäftigten ein Anspruch auf teilweise Freistellung von der Arbeit von bis zu 24 Monate zur Pflege eines minderjährigen nahen Angehörigen zu (sog. Teilstellung zur **Minderjährigenpflege**). Die Pflegetätigkeit für diesen Angehörigen ist nicht auf das häusliche Umfeld beschränkt. Sie kann auch in einer Rehaklinik oder in einem Hospiz erfolgen. Ebenso ist ein Wechsel zwischen häuslicher und außerhäuslicher Pflege möglich. Dieser Anspruch kann wahlweise statt des Anspruchs auf Familienpflegezeit geltend gemacht werden.

1.1.2 Verfahren zur Geltendmachung des Anspruchs

a) Familienpflegezeitvereinbarung

Beabsichtigt der Beschäftigte Familienpflegezeit zu beanspruchen, muss er mit dem Arbeitgeber eine **schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit** treffen. Der Arbeitgeber hat dabei den Wünschen des Beschäftigten zu entsprechen. Etwas anderes gilt nur, wenn diesen Wünschen **dringende betriebliche Gründe** entgegenstehen. Können die Parteien keine Einigung erzielen, hat der

Beschäftigte die Möglichkeit, Klage zu erheben und in eilbedürftigen Fällen eine einstweilige Verfügung zu beantragen.

Hinweis

An das **objektive Gewicht** der dringenden betrieblichen Gründe, die der Arbeitgeber einem Anspruch nach Familienpflegezeit entgegenhalten kann, werden **hohe Anforderungen** gestellt. Die Rechtsprechung fordert hier zwar keine unüberwindbaren, aber doch besonders gewichtige Hindernisse, die der beantragten Verkürzung und Umverteilung der Arbeitszeit entgegenstehen. Allein der Wunsch des Arbeitgebers, den Arbeitsplatz des Antragstellers nur mit einer Vollzeitkraft besetzen zu wollen, genügt diesen Anforderungen nicht.

Die **verringerte Arbeitszeit** während der Familienpflegezeit muss **mindestens 15 Stunden in der Woche** betragen (Mindestarbeitszeit).

Hinweis

Ist der Beschäftigte in Arbeitszeitmodellen mit **unregelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten** tätig, muss er also wöchentlich unterschiedlich lang arbeiten oder wird die wöchentliche Arbeitszeit unterschiedlich verteilt, darf die Wochenarbeitszeit im **Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr** 15 Stunden nicht unterschreiten.

b) Dauer und zeitlicher Umfang der Familienpflegezeit

Für die Pflege eines nahen Angehörigen darf der Beschäftigte jeweils **höchstens 24 Monate** Familienpflegezeit beanspruchen (**Höchstdauer**). Auch wenn der Beschäftigte zuvor denselben pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz gepflegt hat, dürfen Pflegezeit und eine sich für diese Person anschließende Familienpflegezeit **zusammengerechnet** die 24-monatige Höchstdauer nicht überschreiten. Eine Mindestdauer für die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit existiert nicht.

Einer Festlegung bedarf weiterhin der geplante **Arbeitszeitumfang** während der Familienpflegezeit von **mindestens 15 Stunden pro Woche**.

Hinweis

Eine Absenkung der wöchentlichen Mindestarbeitszeit durch **Kurzarbeit** ist unschädlich. Das gilt auch im Fall eines Beschäftigungsverbots etwa nach dem Mutterschutzgesetz.

Eine Familienpflegezeit im sogenannten „**Blockmodell**“, also eine Aufteilung der Arbeitszeit in Phasen von Vollzeitarbeit und Phasen vollständiger Freistellung, wie dies bei Altersteilzeitregelungen üblich ist, sieht das Familienpflegezeitgesetz nicht vor (vgl. Arbeitsgericht Bonn, Urteil vom 27. April 2022 - 4 Ca 2119/21).

Beispiel: Der Beschäftigte beantragt bei seinem Arbeitgeber Familienpflegezeit. Dabei gibt er an, dass er die Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. Januar des Folgejahres als „**Ansparsphase**“ nutzen und weiterhin die regelmäßige vertraglich geschuldete Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich erbringen möchte. Ab dem 1. Februar plant er, bis zum

30. Juni im Rahmen der Familienpflegezeit vollständig freigestellt zu werden, um anschließend ab dem 1. Juli seine reguläre 40-Stunde-Woche wieder aufzunehmen.

Ein solches „blockmäßiges Vorarbeiten“ mit einer anschließenden Phase kompletter Freistellung sieht das Familienpflegezeitgesetz nicht vor. Es erlaubt nur eine teilweise Freistellung von der Arbeitspflicht, aber keine blockmäßig unterbrochene.

c) Ankündigung der Familienpflegezeit

Beansprucht der Beschäftigte Familienpflegezeit, muss er dies seinem Arbeitgeber spätestens **acht Wochen** vor dem gewünschten Beginn der Teilstellung in Textform **ankündigen**. Dabei hat er gleichzeitig zu erklären, für **welchen Zeitraum** und in **welchem Umfang** die Teilstellung erfolgen soll. Zugleich ist die von ihm gewünschte **Verteilung der Arbeitszeit** anzugeben. Hat der Beschäftigte in seiner Ankündigung nicht genau bezeichnet, ob er eine Pflegezeit nach § 3 Pflegezeitgesetzes oder eine Familienpflegezeit nehmen möchte, liegen jedoch die Voraussetzungen für beide Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung **kraft gesetzlicher Fiktion** als Ankündigung einer Pflegezeit.

1.1.3 Verlängerung

Schöpft der Beschäftigte die Höchstdauer der Familienpflegezeit für die Pflege eines nahen Angehörigen von 24 Monaten zunächst nicht aus, kann eine **Verlängerung** der Teilstellung bis zu dieser Gesamtzeit nur erfolgen, wenn der Arbeitgeber dem **zustimmt**. Die Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht möglich ist.

1.1.4 Vorzeitige Beendigung

Endet die Pflegebedürftigkeit oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen oder ist die häusliche Pflege des nahen Angehörigen **unmöglich oder unzumutbar**, endet die Familienpflegezeit **vier Wochen** nach Eintritt der veränderten Umstände. Über diese Umstände hat der Beschäftigte den Arbeitgeber **unverzüglich** zu informieren.

Hinweis

Unzumutbar wird die Pflege beispielsweise, wenn der Pflegewillige selbst ernsthaft erkrankt. Um einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und ggf. Krankengeld für die eigene Erkrankung zu verwirklichen, kann er die Familienpflegezeit vorzeitig beenden.

In allen anderen Fällen kann die Familienpflegezeit nur mit **Zustimmung** des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden.

1.1.5 Besonderer Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis des pflegewilligen Beschäftigten **ab der Ankündigung** der Familienpflegezeit, höchstens jedoch **zwölf Wochen** vor dem angekündigten Beginn, bis zu deren Beendigung nicht kündigen. Der Beschäftigte hat in dieser Zeit **besonderen Kündigungsschutz**. Das heißt, der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten während dieser Zeit nur nach erfolgter Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle kündigen. Das Kündigungsverbot gilt für jede Kündigung.

Durch das besondere Kündigungsverbot bleiben **andere Beendigungstatbestände**, wie etwa die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mittels Aufhebungsvertrag oder Befristungsablauf, **unberührt**. So endet beispielsweise ein zeitlich befristetes Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf des vereinbarten Datums, obwohl sich der Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt in Familienpflegezeit befindet.

1.1.6 Förderung durch ein zinsloses Darlehen

Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts während der zeitlich befristeten Teilstellungsphase der Familienpflegezeit steht dem Beschäftigten ein Anspruch auf **staatliche Förderung durch ein zinsloses Darlehen** zu. Dieses Darlehen kann der Pflegewillige direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen. Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt und deckt regelmäßig die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts ab. Auf entsprechenden Antrag kann auch ein niedrigeres Darlehen beansprucht werden, mindestens jedoch 50 Euro monatlich. Nach Beendigung der Familienpflegezeit ist es zurückzuzahlen.

Hinweis

Das zinslose staatliche Darlehen, das dem Beschäftigten auf Antrag vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben im Fall der Teilstellung monatlich zusätzlich zum Lohn oder Gehalt gezahlt wird, ist **kein Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung**. Der Arbeitgeber muss aus dem Darlehen daher **keine Sozialversicherungsbeiträge** abführen.

Mit dem Ende der Familienpflegezeit endet auch deren Förderfähigkeit. Gleiches gilt, wenn der Beschäftigte während der Familienpflegezeit aufgrund einzelvertraglicher oder kollektiver Bestimmungen die Mindestarbeitszeit von 15 Stunden pro Woche unterschreitet. Wird die Mindestarbeitszeit durch Kurzarbeit oder infolge eines Beschäftigungsverbots (z. B. nach dem Mutterschutzgesetz) unterschritten, ist dies unschädlich.

Der Beschäftigte hat das Darlehen innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Familienpflegezeit in monatlichen Raten zurückzuzahlen. Die Rückzahlung beginnt regelmäßig in dem Monat, der auf das Ende der geförderten Teilstellung folgt. Im Fall besonderer Härten gelten Ausnahmeregelungen.

Die bisherige Möglichkeit, eine Absicherung des Lebensunterhaltes über eine Entgeltaufstockung unter Verwendung eines Wertguthabens zu vereinbaren, bleibt daneben weiter bestehen.

Hinweis

Für Teilzeitbeschäftigte, die die wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden nicht erreichen, ist seitens des Staates **keine förderfähige Familienpflegezeit** über ein zinsloses Darlehen möglich.

1.2. Familienpflegezeit bei Arbeitgebern mit 25 oder weniger Beschäftigten

Für Beschäftigte, die bei Arbeitgebern in **Kleinbetrieben** mit in der Regel bis zu **25 oder weniger Beschäftigten** tätig sind, gelten Sonderregelungen.

1.2.1 Voraussetzungen der Familienpflegezeit

Die Möglichkeit zur Vereinbarung einer Familienpflegezeit bei Arbeitgebern in Kleinbetrieben setzt Folgendes voraus:

a) Verhandlungsrecht auf Familienpflegezeit im Kleinbetrieb

Dem Beschäftigten bei einem Arbeitgeber mit **regelmäßig 25 oder weniger Beschäftigten** steht zwar **kein Rechtsanspruch** auf eine Teilstellung für eine **Familienpflegezeit** zu (zur Schwellenwertberechnung vgl. oben Pkt. 1.1.1 a)). Er hat allerdings das **Recht**, mit seinem Arbeitgeber über den **Abschluss einer Vereinbarung** über eine Familienpflegezeit oder eine Teilstellung zur Minderjährigenpflege zu verhandeln. Verhandlungsberechtigt ist jeder Beschäftigte (vgl. oben Pkt. 1.1.1 b)).

b) Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen

Der Kreis der nahen Angehörigen sowie eine Pflegebedürftigkeit des zu Pflegenden liegt unter denselben Voraussetzungen vor wie bei der „regulären“ Familienpflegezeit (vgl. oben Pkt. 1.1.1 c) und d)).

c) Antrag auf Verhandlung einer Freistellungsvereinbarung

Der Beschäftigte soll in dem Antrag **Zweck, Zeitraum und Umfang** sowie die gewünschte **Verteilung der Arbeitszeit** angeben. Die Antragstellung unterliegt keinem Formenfordernis und kann damit beispielsweise auch per E-Mail erfolgen. Der Arbeitgeber hat ab Zugang des Antrags **vier Wochen** Zeit, um auf diese zu antworten. Stimmt er dem Antrag zu, haben die Arbeitsvertragsparteien eine **Vereinbarung** über die beantragte Familienpflegezeit bzw. Teilstellung zu treffen. Für diese gilt die **Schriftform**

Lehnt der Arbeitgeber den Antrag ab, hat er seine Entscheidung zu **begründen**. Dies kann auch **formfrei** erfolgen. Aus Beweiszwecken ist die Schriftform ratsam. An die Ablehnung sind keine strengen Anforderungen zu stellen. Der Arbeitgeber hat dabei allerdings den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und die geltenden Benachteiligungsverbote (vgl. § 27 iVm. § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zu beachten.

Hinweis

Eine unterbliebene Antwort des Arbeitgebers oder eine sachlich nicht begründete Ablehnung des Antrags führt **nicht** dazu, dass dessen Zustimmung per Gesetz als erteilt gilt und der Beschäftigte die Familienpflegezeit eigeninitiativ antreten kann.

1.2.2 Besonderer Kündigungsschutz

Der Beschäftigte, mit dem eine Familienpflegezeit vereinbart wurde, hat **besonderen Kündigungsschutz** (vgl. oben Pkt. 1.1.5), d. h. ihm kann nicht ohne Weiteres während der Phase der Teilstellung gekündigt werden. Anders als bei Arbeitgebern mit regelmäßig mehr als 25 Beschäftigten umfasst der besondere Kündigungsschutz in Kleinbetrieben ausschließlich den Zeitraum **von Beginn der Familienpflegezeit bzw. der tatsächlichen Teilstellung bis zu deren Ende** und nicht schon die Zeit ab Antragstellung.

1.2.3 Vorzeitige Beendigung

Endet die Pflegebedürftigkeit oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen oder ist die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Familienpflegezeit **vier Wochen** nach Eintritt der veränderten Umstände. Über diese Umstände hat der Beschäftigte den Arbeitgeber **unverzüglich** zu informieren. In allen anderen Fällen kann die Familienpflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber der Beendigung **zustimmt**.

Im Gegensatz zur „regulären“ Familienpflegezeit steht dem Beschäftigten im Kleinbetrieb **kein Anspruch auf Verlängerung** der Teilstellung zu, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann. In solchen Fällen kann eine Verlängerung der Familienpflegezeit bis zur Höchstdauer von 24 Monaten nur mit **Zustimmung** des Arbeitgebers erfolgen.

1.2.4 Finanzielle Flankierung durch zinsloses Darlehen

Auch in Kleinbetrieben, in denen der Arbeitgeber die Familienpflegezeit freiwillig gewährt, hat der Beschäftigte einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben für die Dauer seiner Teilstellung (vgl. oben Pkt. 1.1.6).

2. Rechtliche Wirkung der Familienpflegezeit

Während der Dauer der Familienpflegezeit besteht das Beschäftigungsverhältnis des Pflegewilligen mit einer zeitlich befristeten **Mindestarbeitszeit von 15 Stunden pro Woche** als Teilzeitarbeitsverhältnis fort. Die Vergütung wird zeitanteilig herabgesetzt. Die Familienpflegezeit wird auf Zeiten der Berufsausbildung nicht angerechnet. Sie unterbricht auch nicht die Zeiten der Betriebszugehörigkeit.

3. Keine mehrfache Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

Mehrere Beschäftigte können zwar für denselben pflegebedürftigen Angehörigen zur gleichen Zeit oder nacheinander in Familienpflegezeit gehen. Der einzelne Beschäftigte kann für **dieselbe** zu pflegende Person jedoch **nur eine** Familienpflegezeit im Umfang von maximal 24 Monaten beanspruchen.

4. Verhältnis der Familienpflegezeit zum Pflegezeitgesetz

Die Familienpflegezeit kann mit den Freistellungsansprüchen nach dem Pflegezeitgesetz, das heißt der Akutpflege und der Pflegezeit (vgl. dazu UDH-Praxis Arbeitsrecht „Überblick über das Pflegezeitgesetz“), kombiniert werden: Neben der Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz steht Beschäftigten nach dem Pflegezeitgesetz bei Arbeitgebern mit **mehr als 15 Beschäftigten** ein Anspruch auf teilweise oder vollständige Freistellung bis zu sechs Monate für die Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen zu (sog. **Pflegezeit**). Bei Arbeitgebern mit bis zu 15 Beschäftigten kann die Pflegezeit auf **freiwilliger Basis** vereinbart werden. Daneben können – unabhängig von der Beschäftigtenzahl –

alle Beschäftigten eine kurzfristige Pflegefreistellung bis zu **zehn Arbeitstagen** für den Fall des akuten Eintretens einer Pflegesituation beanspruchen (sog. **Akutpflege**). Diese Freistellungsansprüche, für die grundsätzlich keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht, werden durch die Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz regelmäßig nicht berührt. Allerdings dürfen Pflegezeit und Familienpflegezeit zusammengezählt eine **Gesamtdauer von 24 Monaten** je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten.

Möchte der Beschäftigte die **Familienpflegezeit** nach einer **Pflegezeit** zur Pflege oder Betreuung **dieselben** pflegebedürftigen Angehörigen nehmen, muss sich diese **unmittelbar** an die vorherige Pflegezeit anschließen. Eine **zeitliche Unterbrechung** zwischen Pflege- und Familienpflegezeit erlaubt das Gesetz nicht. Zudem hat der Beschäftigte hier eine abweichende Ankündigungsfrist zu beachten: Der Pflegewunsch ist dem Arbeitgeber spätestens **drei Monate** vor Beginn der Familienpflegezeit mitzuteilen.

Beabsichtigt der Beschäftigte, die **Pflegezeit** nach einer **Familienpflegezeit** zu nehmen, darf es auch hier zwischen den (Teil-)Freistellungen zu keiner zeitlichen Unterbrechung kommen. Zudem gilt in diesem Fall ebenfalls eine geänderte Mitteilungsfrist: Die Pflegezeit ist dem Arbeitgeber (abweichend vom Pflegezeitgesetz, das lediglich eine 10-Tage-Frist vorsieht) spätestens **acht Wochen** vor deren Beginn in Textform anzukündigen.

5. Befristete Ersatzeinstellung

Zur Kompensation der ausfallenden Arbeitszeit des pflegenden Beschäftigten kann der Arbeitgeber befristet einen anderen Arbeitnehmer einstellen. So liegt ein die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtfertigender sachlicher Grund vor, wenn für die Dauer der Familienpflegezeit ein Beschäftigter befristet eingestellt wird. Die Befristung ist auch über die Dauer der Teilstellung hinaus für die notwendige Zeit der Einarbeitung zulässig.

Endet die Familienpflegezeit vorzeitig, kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis der Ersatzkraft mit einer Frist von **zwei Wochen** kündigen. Dieser Fall tritt ein, wenn der nahe Angehörige des pflegewilligen Beschäftigten nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist. Das Kündigungsschutzgesetz findet in diesen Fällen keine Anwendung.

Hinweis

Soweit im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten **Arbeitnehmer** bzw. **Arbeitsplätze** abgestellt wird (z. B. Kündigungsschutzgesetz, Betriebsverfassungsgesetz), sind die in Familienpflegezeit befindlichen Beschäftigten bzw. deren Arbeitsplätze nicht mitzuzählen, wenn für diese befristet eine Ersatzkraft eingestellt wird. Dies soll eine **Doppelzählung** des Beschäftigten in Familienpflegezeit und der Ersatzkraft bzw. der Arbeitsplätze **verhindern**.

6. Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

Beabsichtigt der Beschäftigte, für die Zeit der Teilstellung ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in Anspruch zu nehmen,

hat der Arbeitgeber ihm eine **Bescheinigung über den Arbeitsumfang sowie das Arbeitsentgelt** vor der Familienpflegezeit auszustellen, soweit dies zum Nachweis des Einkommens aus Erwerbstätigkeit oder der wöchentlichen Arbeitszeit des Anspruchsstellenden erforderlich ist.

7. Benachteiligungsverbot

Beschäftigte, die der Ansicht sind, auf Grund der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Teilstellung von der Arbeitsleistung oder der Anpassung der Arbeitszeit als pflegender Angehörige nach dem Familienpflegezeitgesetz benachteiligt worden zu sein, können sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

8. Unabdingbarkeit

Die Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes sind unabdingbar. Von ihnen kann nicht zuungunsten des Beschäftigten abgewichen werden.

9. Ordnungswidrigkeit

Der Arbeitgeber handelt ordnungswidrig, wenn er vorsätzlich oder fahrlässig die Bescheinigung über den Arbeitsumfang und das Arbeitsentgelt des Beschäftigten vor dessen Familienpflegezeit, die dieser zur Beantragung des zinslosen Darlehens beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben benötigt, nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt. In diesen Fällen droht ihm nach dem Familienpflegezeitgesetz ein Bußgeld bis zu maximal 5.000 Euro.

Dieses Praxis Arbeitsrecht ist mit größter Sorgfalt erstellt worden. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf verwiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird. Das Praxis Arbeitsrecht ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an das Beratungsangebot der Innungen und Fachverbände.

Ansprechpartnerin: Birgit Schweer
Bereich: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
schweer@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:
Unternehmerverband Deutsches Handwerk e.V.
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Unternehmerverband Deutsches Handwerk (UDH) besteht aus den Zentralfachverbänden des deutschen Handwerks und ihnen nahestehenden Organisationen. Unter dem Dach des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) vertritt der UDH die gemeinsamen fachlichen, beruflichen, wirtschaftspolitischen und kulturellen Belange der ihm angehörenden Mitgliedsverbände. Als Vereinigung der Arbeitgeberverbände im Handwerk bündelt er deren sozialpolitischen Belange. Mehr unter www.zdh.de