



Praxis Arbeitsrecht

Familienpflegezeit im Betrieb

Familienpflegezeitfreistellung der Beschäftigten – Was Arbeitgeber zu beachten haben!

– Ein Überblick –

Die Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen stellt Beschäftigte vor große Herausforderungen. Das Familienpflegezeitgesetz schafft rechtliche Rahmenbedingungen, um Arbeitgebern und Beschäftigten gleichermaßen zu ermöglichen, Beruf und Pflege besser miteinander vereinbaren zu können. Unter welchen Voraussetzungen Familienpflegezeit im Betrieb gewährt werden kann und was Arbeitgeber dabei zu beachten haben, darüber informiert das vorliegende UDH Praxis Arbeitsrecht „Familienpflegezeit im Betrieb“.

Berlin, September 2025

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

Einführung

Das Familienpflegezeitgesetz eröffnet dem Beschäftigten¹ die Möglichkeit, seine Arbeitszeit für eine Maximaldauer von **24 Monaten** auf bis zu **15 Wochenstunden** zu reduzieren, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Ziel ist es, dem Beschäftigten im Rahmen einer befristeten Teilfreistellung von der Arbeitsleistung eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu ermöglichen.

1. Was regelt das Familienpflegezeitgesetz?

Das Familienpflegezeitgesetz sieht grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit für alle Personen vor, die bei einem Arbeitgeber mit mehr als 25 Beschäftigten tätig sind (vgl. Pkt. 2.). In Betrieben mit 25 oder weniger Beschäftigten besteht kein gesetzlicher Rechtsanspruch auf diese Art der Teilfreistellung. Dort haben die Beschäftigten allerdings das Recht, mit dem Arbeitgeber eine Familienpflegezeit zu verhandeln (vgl. Pkt. 3.).

2. Anspruch auf Familienpflegezeit bei Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten

Dem Beschäftigten, wozu sowohl Arbeitnehmer als auch Auszubildende zählen, steht bei einem Arbeitgeber mit regelmäßig mehr als 25 Beschäftigten ein gesetzlicher Anspruch auf Familienpflegezeit zu.

2.1 Wann besteht ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit?

Dem Beschäftigten steht unter den folgenden Bedingungen ein **Rechtsanspruch** auf Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit zu:



a) Beim **Arbeitgeber** sind in der Regel **mehr als 25 Beschäftigte** tätig:

- Abzustellen ist auf den Arbeitgeber, nicht auf den Betrieb.
- Es gilt das **pro-Kopf-Prinzip**, d.h. auf das Arbeitszeitvolumen der jeweiligen Beschäftigten kommt es nicht an.
- Auszubildende werden **nicht** mitgezählt.



b) Vorliegen eines **nachweislichen Pflegefalls** eines **nahen Angehörigen**, den der Beschäftigte in **häuslicher Umgebung** zu pflegen beabsichtigt:

Zum Kreis der **nahen Angehörigen** zählen:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft,

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet.

- 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.

Pflegebedürftigkeit liegt vor, wenn eine Person gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten aufweist und deshalb der Hilfe durch andere bedarf, 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.

- **Schriftlicher Nachweis der Pflegebedürftigkeit** durch Pflegekasse, medizinischen Dienst der Krankenkasse bzw. der privaten Kranken- und Pflegeversicherung
- **Pflegeabsicht in häuslicher Umgebung**, wobei kein gemeinsamer Haushalt des pflegewilligen Beschäftigten und des zu pflegenden nahen Angehörigen erforderlich ist



c) **Form- und fristgerechte Ankündigung** der Familienpflegezeit durch den Beschäftigten

- **Inhalt der Ankündigung:** Angaben zu **Beginn und Dauer** der Familienpflegezeit sowie zum arbeitszeitlichen **Umfang** der beabsichtigten Teilfreistellung und der gewünschten **Verteilung der Arbeitszeit**
- **Frist:** Spätestens **8 Wochen** vor Beginn der Familienpflegezeit
- **Form:** Textform ausreichend



d) **Keine Ausschlussgründe seitens des Arbeitgebers**

- **Dringende betriebliche Gründe** seitens des Arbeitgebers können gegen den gewünschten Umfang bzw. der gewünschten Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit sprechen. Die Rechtsprechung stellt hier jedoch hohe Anforderungen.



e) Abschluss einer **Familienpflegezeitvereinbarung** zwischen den Parteien des Beschäftigungsverhältnisses

- **Inhalt** der Vereinbarung: Teilfreistellung im Rahmen der Familienpflegezeit (mindestens 15 Wochenstunden) sowie Festlegung des gewünschten Umfangs und der gewünschten Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit
- **Form: Schriftform** ist erforderlich

Die Familienpflegezeit kann bis zu **24 Monate (Maximaldauer)** beansprucht werden. Während dieser Zeit ist eine Reduzierung der Arbeitszeit auf mindestens **15 Stunden pro Woche** (Mindestarbeitszeit) möglich. Die Arbeitszeit kann flexibel gestaltet werden, solange die wöchentliche Mindeststundenanzahl eingehalten wird.

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.

2.2 Was sind die rechtlichen Folgen des Familienpflegezeitanspruchs

Das Familienpflegezeitgesetz sieht im Fall des Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit folgende Regelungen vor:

- a) **Verlängerung:** Schöpft der Beschäftigte die 24-monatige Höchstdauer der Familienpflegezeit für die Pflege eines nahen Angehörigen zunächst nicht aus, kann eine **Verlängerung** der Teilfreistellung bis zu dieser Gesamtzeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen. Die Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht möglich ist.
- b) **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. **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.
- c) **Besonderer Kündigungsschutz:** Ab der **Ankündigung** der Familienpflegezeit, frühestens aber **12 Wochen** vor Beginn der Teilfreistellung, bis zu deren **Beendigung** genießt der Beschäftigte besonderen Kündigungsschutz. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber ihm nicht ohne erfolgte Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle kündigen kann. Das Kündigungsverbot gilt für jede Kündigungsart.

3. Verhandlungsanspruch auf 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. Gegenüber Arbeitgebern in Kleinbetrieben besteht nur ein Recht auf eine Verhandlung zum Abschluss einer Familienpflegezeitvereinbarung. Die Familienpflegezeit selbst steht hier somit unter dem Vorbehalt der freiwilligen Zustimmung des Arbeitgebers.

3.1 Wann besteht ein Verhandlungsanspruch auf Familienpflegezeit?

Der Beschäftigte im Kleinbetrieb hat unter den folgenden Bedingungen ein Verhandlungsrecht auf Abschluss einer Familienpflegezeitvereinbarung und damit einer Familienpflegezeit:

- ☒ a) Beim **Arbeitgeber** sind in der Regel bis zu **25 oder weniger Beschäftigte** tätig (zur Zählweise vgl. oben Pkt. 2.1.a))
- ☒ b) Vorliegen eines nachweislichen **Pflegefalls** eines **nahen Angehörigen**, den der Beschäftigte in häuslicher Umgebung zu pflegen beabsichtigt (vgl. oben Pkt. 2.1.b))
- ☒ c) **Antrag** des Beschäftigten auf **Verhandlung einer Familienpflegezeitvereinbarung** mit dem Arbeitgeber
 - **Inhalt des Antrags:** Angaben zu **Zweck, Zeitraum und Umfang** der Freistellung (mindestens 15 Wochenstunden); im Fall der Teilfreistellung auch zur gewünschten **Verteilung der Arbeitszeit**
 - **Frist:** keine
 - **Form:** Textform ist ausreichend
- ☒ d) **Antwortfrist des Arbeitgebers**
 - **4 Wochen** ab Zugang des Antrags
- ☒ e) **Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers**
 - **Im Fall der Zustimmung des Arbeitgebers:**
 - Abschluss einer **Familienpflegezeitvereinbarung** zwischen den Parteien des Beschäftigungsverhältnisses
 - **Inhalt der Vereinbarung:** Teilfreistellung im Rahmen der Familienpflegezeit (mindestens 15 Wochenstunden)
 - sowie Festlegung des gewünschten Umfangs und der gewünschten Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit
 - **Form:** Schriftform ist erforderlich
 - **Im Fall der Ablehnung des Arbeitgebers:**
 - **Begründungspflicht:** Ablehnung ist zu **begründen**
 - **Form:** **Textform** ist ausreichend, wobei sich aus Nachweisgründen die Schriftform anbietet

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.

3.2 Was sind die rechtlichen Folgen einer Familienpflegezeitvereinbarung im Kleinbetrieb ?

Das Familienpflegezeitgesetz sieht im Fall der Familienpflegezeitvereinbarung im Kleinbetrieb folgende Regelungen vor:

- a) **Verlängerung oder vorzeitige Beendigung:** Ein Anspruch auf **Verlängerung** der Teilfreistellung auf maximal 24 Monate besteht im Kleinbetrieb nicht. Diese ist nur mit **Zustimmung** des Arbeitgebers möglich. Dagegen ist eine **vorzeitige Beendigung** der Familienpflegezeit unter den gleichen Voraussetzungen, wie oben unter Pkt. 2.2 b) dargestellt, möglich.
- b) **Besonderer Kündigungsschutz:** Der Beschäftigte in Familienpflegezeit hat besonderen Kündigungsschutz (vgl. oben Pkt. 2.2 c)). Dieser reicht im Kleinbetrieb allerdings nur vom vereinbarten **Beginn der Familienpflegezeit** bis zu deren **Beendigung**.

4. Was haben Arbeitgeber aller Betriebsgrößen darüberhinaus zu beachten?

Unabhängig von der Beschäftigtenanzahl des Arbeitgebers hat dieser im Rahmen der Teilfreistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz im Wesentlichen Folgendes zu beachten:

4.1 Rechtliche Wirkungen der Familienpflegezeit

Während der Dauer der Familienpflegezeit besteht das Beschäftigungsverhältnis des Pflégewilligen mit einer zeitlich befristeten **Mindestarbeitszeit von 15 Stunden pro Woche** als Teilzeitarbeitsverhältnis fort. Das Arbeitsentgelt richtet sich nach der reduzierten Arbeitszeit. Die Familienpflegezeit wird nicht auf Zeiten der Berufsausbildung angerechnet. Sie setzt kein Absolvieren einer Wartezeit im Betrieb voraus und unterbricht auch nicht die Zeiten der Betriebszugehörigkeit.

4.2 Befristete Ersatzeinstellung

Zur Kompensation der teilweise ausfallenden Arbeitszeit des pflegenden Beschäftigten kann der Arbeitgeber befristet einen anderen Arbeitnehmer als Ersatz einstellen. Im Fall der **vorzeitigen Beendigung** der Familienpflegezeit ist er berechtigt, das befristete Arbeitsverhältnis der Ersatzkraft mit einer Frist von **zwei Wochen** zu kündigen. Das Kündigungsschutzgesetz gilt nicht.

4.3 Finanzielle Förderung des Beschäftigten durch ein staatliches Darlehen

Um Einkommensverluste während der zeitlich befristeten Teilfreistellung auszugleichen, kann der Beschäftigten ein **zinsloses staatliches Darlehen** beim **Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben** beantragen. Das Darlehen stellt kein Arbeitsentgelt dar, sodass darauf auch keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen.

4.4 Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

Nimmt der pflegewillige Beschäftigte das **zinslose staatliche Darlehen** in Anspruch, hat der Arbeitgeber ihm eine **Bescheinigung** über den Arbeitsumfang und das Arbeitsentgelt vor der Familienpflegezeit auszustellen, soweit dies für die Antragstellung erforderlich

ist. Ein vorsätzlich oder fahrlässig nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder rechtzeitig erstellter Nachweis stellt für den Arbeitgeber eine **bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit** dar.

4.5 Unabdingbarkeit und Benachteiligungsverbot

Die Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes sind unabdingbar, d.h. von ihnen kann **nicht zuungunsten** des Beschäftigten abgewichen werden. Ist der Beschäftigte der Ansicht, wegen der Beantragung oder der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit **benachteiligt** worden zu sein, kann er sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

4.6 Keine mehrfache Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

Der einzelne Beschäftigte kann für **dieselbe** zu pflegende Person **nur eine** Familienpflegezeit beanspruchen. Mehrere Beschäftigte können allerdings für denselben pflegebedürftigen Angehörigen zur gleichen Zeit oder nacheinander in Familienpflegezeit gehen.

4.7 Kombination von Familienpflegezeit und Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz

Die Familienpflegezeit kann mit den Freistellungsansprüchen nach dem Pflegezeitgesetz, das heißt der Akutpflege und der Pflegezeit, kombiniert werden. Hierbei gelten Sonderregelungen, vgl. dazu UDH-Praxis Arbeitsrecht „Pflegezeit im Betrieb“.

Dieses UDH-Praxis Arbeitsrecht ist mit größter Sorgfalt erstellt worden. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf verwiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird. Das UDH-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
udh-tarifpolitik@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