

	Arbeits- verhinderung	Pflegezeit	Familienpflegezeit	Arbeitszeit befristet reduzieren
rechtliche Grundlage	§§ 1-2; 5-8 PflegeZG	§§ 1, 4-8 PflegeZG Gilt nicht für Beamtete	Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) gilt nicht für Beamtete	Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 8 TzBfG)
maximale Dauer	zehn Arbeitstage bis 30.April 2023 erhöht auf 20 kann für einen Angehörigen nur einmal in Anspruch genommen werden.	6 Monate (max. 3 Monate in der letzten Lebensphase) für einen Angehörigen, kann mit Zustimmung des AG auf Höchstdauer verlängert werden	24 Monate für einen Angehörigen, kann mit Zustimmung des AG auf Höchstdauer verlängert werden	VB
Ankündigungsfrist	ohne	10 Arbeitstage Beim Übergang von der Pflegezeit in die Familienpflegezeit: spätestens 3 Monate vor Beginn.	8 Wochen Beim Übergang von der Familienpflegezeit in die Pflegezeit: spätestens 8 Wochen vor Beginn	3 Monate
Zweck	akute und weiterführende Pflegemaßnahmen gewährleisten	Pflege eines Angehörigen in der häuslichen Umgebung	Pflege eines Angehörigen in der häuslichen Umgebung	
Art der Freistellung	vollständig	vollständig oder teilweise	teilweise, Stundenreduzierung auf > 15 Stunden pro Woche möglich	Stundenreduzierung
Lohnfortzahlung	nein (Pflegeunterstützungsgeld bei der Pflegekasse des Angehörigen zu beantragen)	nein bzw. teilweise + zinsloses Darlehen (beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen)	ja, für > 15 Stunden pro Woche + zinsloses Darlehen (beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen)	nein

Kündigungsschutz	ja, Kündigungsschutz besteht von der Ankündigung bis zum Ende der Auszeit	ja, Kündigungsschutz besteht von der Ankündigung bis zum Ende der Auszeit	ja, Kündigungsschutz besteht von der Ankündigung bis zum Ende der Auszeit	nein
Arbeitgeber*in	keine Zustimmung; unverzögliche Mitteilung über Dauer des Fernbleibens. Bei allen Arbeitgeber*innen	Mehr als 15 Beschäftigte	Mehr als 26 Beschäftigte schriftlich Vereinbarung über Verringerung der Arbeitszeit. Ablehnung des Wunsches nur aus dringenden betrieblichen Gründen.	Mehr als 15 Beschäftigte, Arbeit länger als 6 Monate. Ablehnung nur wenn dringende betriebliche Gründe dagegen sprechen
Nachweis	eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit	s.u. Nachweispflicht	s.u. Nachweispflicht	

Ärztliche Bescheinigung:

muss folgende Punkte beinhalten: Name der oder des pflegebedürftigen Angehörigen, Zeitraum der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, Bestätigung der Notwendigkeit zur Organisation oder Sicherstellung einer bedarfsgerechten Versorgung in einer akut aufgetretenen Pflegesituation, voraussichtliches Vorliegen von Pflegebedürftigkeit mindestens nach dem Pflegegrad 1 (sofern die Pflegebedürftigkeit noch nicht gutachterlich festgestellt wurde).

Nachweispflicht der Beschäftigten

Beschäftigte, die Pflegezeit beanspruchen möchten, müssen die Pflegebedürftigkeit ihres nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachweisen. Gilt ab Pflegegrad 1

Nah Angehörige sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und -partner, Partnerinnen und Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwager, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Ende der Pflegezeit:

Kein einseitiges Beenden möglich. Nur mit Zustimmung der Arbeitgeber*in vorzeitige Rückkehr aus der Familienpflegezeit an den Arbeitsplatz möglich. Wenn die gepflegte Person stirbt, nicht mehr pflegebedürftig ist oder die Pflege nicht mehr möglich ist, endet die Familienpflegezeit vor Ablauf des angekündigten Zeitraums mit einer Übergangsfrist von vier Wochen.