



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

FamilienpflegeZeit

Zeit für Pflege und Beruf



Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Neue gesetzliche Regelungen seit dem 1.1.2015

Inhalt

I. Einleitung	3
<hr/>	
II. Das Pflegeunterstützungsgeld	7
<hr/>	
III. Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)	9
<hr/>	
IV. Förderung durch ein zinsloses Darlehen	11
<hr/>	
V. Ankündigungsfristen, unterschiedliche Anwendbarkeit je nach Unternehmensgröße, Kündigungsschutz	14
<hr/>	
VI. Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der gesetzlichen kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und der gesetzlichen Freistellungen	17
<hr/>	

VII. Die soziale Absicherung von Pflegepersonen	19
--	-----------

VIII. Häufige Fragen und Antworten	22
---	-----------

IX. Nützliche Kontakte	35
-------------------------------	-----------

I.

Einleitung

Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf werden die bestehenden Regelungen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) weiterentwickelt und besser miteinander verzahnt. Die neuen Regelungen im Überblick:

- | Für die bis zu zehntägige Auszeit für beschäftigte Angehörige, die Zeit für die Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation und die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen benötigen, wird aufbauend auf den gesetzlichen Neuregelungen für die Berechnung des Kinderkrankengeldes ein auf bis zu zehn Tage begrenztes Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung eingeführt.
- | PflegeZG und FPfZG bleiben nebeneinander bestehen, werden aber miteinander verzahnt. Die Gesamtdauer der verschiedenen Freistellungsansprüche nach beiden Gesetzen beträgt maximal 24 Monate.
- | Es besteht ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Beschäftigte haben seit dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten bei einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden, wenn sie eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflege-

bedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Regelung gilt nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten, wobei zur Berufsbildung Beschäftigte nicht mitgezählt werden.

- | Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts während der Freistellung nach dem FPfZG wird ein Anspruch der Beschäftigten auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen eingeführt.
- | Die Möglichkeit, eine Entgeltaufstockung unter Verwendung eines Wertguthabens zu vereinbaren, bleibt unberührt.
- | Beschäftigte, die die Pflegezeit, das heißt die vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu sechs Monaten, zur häuslichen Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in Anspruch nehmen, erhalten während der Freistellung ebenfalls einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen. Der Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.
- | Werden Freistellungen nach dem PflegeZG oder dem FPfZG in kleineren Unternehmen, in denen der Rechtsanspruch nicht geltend gemacht werden kann, auf freiwilliger Basis vereinbart, haben Beschäftigte ebenfalls Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen.
- | Der Begriff der „nahen Angehörigen“ wurde zeitgemäß erweitert; dazu gehören künftig auch die Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner.

- | Neben der Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung kann auch eine Freistellung von bis zu sechs Monaten (vollständige oder teilweise Freistellung) oder bis zu 24 Monaten (teilweise Freistellung) zur Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden. Die Betreuung von minderjährigen nahen Angehörigen kann sowohl im eigenen Zuhause als auch in einer außerhäuslichen Einrichtung bei jederzeitigem Wechsel erfolgen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer vollständigen oder teilweisen Freistellung von bis zu drei Monaten zur Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase.

- | Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) übernimmt die verwaltungsrechtliche Abwicklung der Ansprüche auf zinslose Darlehen.

- | Der unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf befasst sich mit der Frage der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und begleitet die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen.

Die Regelungen im Überblick:

Rechtsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt:

- kurzzeitige Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen für den Akutfall
- Pflegeunterstützungsgeld (Lohnersatzleistung) für eine pflegebedürftige Person

§ 2 PflegeZG
§ 44a SGB XI



Pflegeunterstützungsgeld

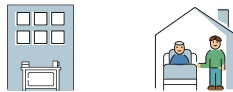
ohne Ankündigungsfrist

unabhängig von der Betriebsgröße

Wenn Sie eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen möchten:

- bis zu sechs Monate Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege und
- für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen
- bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase
- zinsloses Darlehen

§ 3 PflegeZG



Pflegezeit

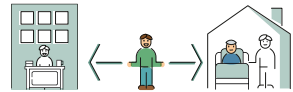
Ankündigungsfrist zehn Tage

nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten

Wenn sechs Monate nicht ausreichen:

- bis zu 24 Monate Familienpflegezeit (teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege und
- für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen
- zinsloses Darlehen

§§ 2 und 3 FPfZG



Familienpflegezeit

Ankündigungsfrist acht Wochen

nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten (ohne zur Berufsbildung Beschäftigte)

Kündigungsschutz

Erweiterung des Begriffs der nahen Angehörigen

II.

Das Pflegeunterstützungsgeld

Sie haben plötzlich eine akute Pflegesituation in Ihrer Familie? Dann können Sie in dieser Krisensituation zukünftig eine finanzielle Unterstützung erhalten. Beschäftigte, die kurzfristig die Pflege einer oder eines nahen Angehörigen organisieren müssen, haben seit dem 1. Januar 2015 nicht nur das Recht auf eine Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen, sondern auch – sofern sie keinen sonstigen, vergleichbaren Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung haben – einen Anspruch auf ein Pflegeunterstützungsgeld (§ 2 PflegeZG, § 44a SGB XI).

Auch wenn mehrere nahe Angehörige hiervon Gebrauch machen, ist deren Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld auf insgesamt zehn Arbeitstage für eine pflegebedürftige Person begrenzt. Durch diese neue Lohnersatzleistung sollen Pflege und Beruf besser miteinander vereinbart werden können. So wie Eltern, die ihr krankes Kind betreuen, Krankengeld bekommen, können auch nahe Angehörige jetzt eine Lohnersatzleistung bei der Pflegekasse beziehungsweise dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen der pflegebedürftigen Person beantragen. Diese fangen den Verdienstaufschlag in dieser Zeit zu einem Großteil auf. Davon können zum Beispiel die berufstätige Tochter oder der berufstätige Sohn profitieren, die oder der vorübergehend die Pflege eines Elternteils in einer akuten Krisensituation selber sicherstellt oder die Pflege organisiert.

Das Pflegeunterstützungsgeld für eine pflegebedürftige Person wird in einem vereinfachten Verfahren durch die Pflegekasse oder das private Pflegeversicherungsunternehmen der oder des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt. Der Antrag ist durch die Beschäftigten unter anderem unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich bei der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen der pflegebedürftigen Person zu stellen. Die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes richtet sich nach den Vorschriften zur Berechnung des Kinderkrankengeldes.

Die Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen für eine pflegebedürftige Person kann nicht genommen werden, wenn Sie sich lediglich um einen Krankheitsfall Ihrer oder Ihres nahen Angehörigen kümmern wollen. Ein Fernbleiben von der Arbeit setzt voraus, dass in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege organisiert wird beziehungsweise eine pflegerische Versorgung sicherzustellen ist.

Nahe Angehörige können sich in dieser Zeit beispielsweise über die Pflegeleistungsangebote informieren oder auch für ihre Angehörige oder ihren Angehörigen durch eine entsprechende Antragstellung bei deren Pflegekasse oder privatem Pflegeversicherungsunternehmen einen Begutachtungstermin durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) veranlassen. Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung kann auch dazu genutzt werden, um für die nahe Angehörige oder den nahen Angehörigen nach einer stationären Behandlung eine sachgerechte Anschlussversorgung im häuslichen Bereich durch die Beauftragung eines ambulanten Pflegedienstes sicherzustellen.

III.

Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Für die häusliche Pflege, die Betreuung und die Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen gibt es künftig folgende Möglichkeiten einer vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeit:

- | Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch auf eine bis zu sechsmonatige teilweise oder vollständige Freistellung, wenn sie eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit).
- | Seit dem 1. Januar 2015 haben Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Sie sind bei einer Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden für die Dauer von bis zu 24 Monaten teilweise freizustellen, wenn sie eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.
- | Um eine minderjährige pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen sowohl im eigenen Zuhause als auch außerhäuslich, zum Beispiel bei einem längeren Aufenthalt in einer Spezialklinik, betreuen zu können, besteht für Beschäftigte die Möglichkeit der Freistellung, und zwar sowohl nach dem PflegeZG (bis zu sechs Monate vollständige oder teilweise

Freistellung) als auch nach dem FPfZG (teilweise Freistellung bis zu 24 Monate bei einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden). Im Rahmen der angekündigten Freistellung zur Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger Angehöriger ist ein Wechsel zwischen der häuslichen Pflege und der Betreuung in einer Einrichtung jederzeit möglich.

- | Für die Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase gibt es die Möglichkeit einer bis zu drei Monate dauernden vollständigen oder teilweisen Freistellung nach dem PflegeZG. In diesem Fall muss die Begleitung nicht in häuslicher Umgebung erfolgen; sie kann zum Beispiel in einem Hospiz stattfinden.

Wenn die von Ihnen zunächst gewählte Dauer zur Pflege der oder des nahen Angehörigen nicht ausreicht, kann die Freistellung mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur jeweiligen Höchstdauer verlängert werden. Die Höchstdauer beträgt bei der Pflegezeit sechs Monate und bei der Familienpflegezeit 24 Monate. Sie haben gegenüber Ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Verlängerung, wenn ein Wechsel der Pflegeperson aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Die Freistellungsansprüche dürfen auch bei einer Kombination der verschiedenen Ansprüche und bei einer Verlängerung eine Gesamtdauer von 24 Monaten nicht überschreiten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein nahtloser Anschluss erfolgen muss. Wenn die oder der nahe Angehörige zum Beispiel nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist oder wenn die oder der nahe Angehörige verstirbt, endet die Freistellung vier Wochen nach Eintritt dieser Umstände. Der Arbeitgeber ist über diese veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. In allen anderen Fällen kann eine vorzeitige Beendigung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen.

IV.

Förderung durch ein zinsloses Darlehen

Beschäftigte, die eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) in Anspruch nehmen, können ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen, um den Lohnausfall abzufedern. Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt und später in Raten wieder zurückgezahlt.

Die Höhe des Darlehens richtet sich nach der Höhe des Lohnausfalls. Grundsätzlich wird die Hälfte der Gehaltsdifferenz als monatliches Darlehen ausgezahlt. Sie sind nicht verpflichtet, die volle Höhe in Anspruch zu nehmen, sofern das Darlehen nicht vorrangig vor bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen in Anspruch genommen werden muss. Der monatliche Darlehensbetrag ist flexibel; allerdings gibt es aus verwaltungspraktischen Gründen eine Untergrenze von 50 Euro.

Das BAFzA kann bei Vorliegen einer besonderen Härte auf Antrag die Rückzahlung des Darlehens stunden und so die Fälligkeit hinausschieben. Als besondere Härte gelten insbesondere der Bezug von Entgeltersatzleistungen nach dem Dritten und dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder eine mehr als 180

Tage dauernde ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit. Eine besondere Härte liegt auch vor, wenn Sie sich wegen unverschuldeter finanzieller Belastungen vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befinden oder wenn zu erwarten ist, dass Sie durch die Rückzahlung des Darlehens in der vorgesehenen Form in solche Schwierigkeiten geraten würden.

Kommt zu diesen genannten Zahlungsschwierigkeiten hinzu, dass Sie nach Ablauf der Freistellungen dieselbe oder denselben nahen Angehörigen weiter zu Hause pflegen und daher die Reduzierung der Arbeitszeit fortführen, sind auf Antrag die fälligen Rückzahlungsraten zu einem Viertel zu erlassen.

Die Darlehensschuld erlischt, soweit sie noch nicht fällig ist, wenn Sie Leistungen nach dem Dritten oder Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch ununterbrochen seit mindestens zwei Jahren nach Ende der Freistellung beziehen oder wenn sie sterben.

Die Möglichkeit, Ihr Entgelt über eine Wertguthabenvereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber aufzustocken, bleibt weiterhin erhalten.



V.

Ankündigungsfristen, unterschiedliche Anwendbarkeit je nach Unternehmensgröße, Kündigungsschutz

Bitte beachten Sie bei der Geltendmachung Ihrer Ansprüche auf Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) die jeweiligen Ankündigungsfristen. Auch ist die Größe des Unternehmens, in dem Sie beschäftigt sind, von Bedeutung.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

In plötzlich auftretenden Pflegesituationen sind Beschäftigte oft darauf angewiesen, sich kurzfristig um eine Angehörige oder einen Angehörigen zu kümmern. In Akutfällen können Sie daher bis zu zehn Arbeitstage **ohne Ankündigungsfrist** von der Arbeit fernbleiben, um die erforderliche Pflege zu organisieren.

Dieses Recht haben Beschäftigte – bei Vorliegen der sonstigen gesetzlichen Voraussetzungen – gegenüber ihrem Arbeitgeber, unabhängig von der Größe des Unternehmens. Sie sind allerdings verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber die Verhinderung an der Arbeitsleistung und die voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

Pflegezeit

Wenn Sie Pflegezeit in Anspruch nehmen möchten – zum Beispiel im Anschluss an die kurzzeitige Arbeitsverhinderung –,

gilt eine Ankündigungsfrist von **zehn Arbeitstagen**. Für den Übergang von der Familienpflegezeit zur Pflegezeit gilt eine Ankündigungsfrist von acht Wochen.

Rechtsansprüche nach dem PflegeZG (Pflegezeit, Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase, Betreuung einer oder eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen) bestehen nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

Familienpflegezeit

Wenn Sie Familienpflegezeit in Anspruch nehmen möchten, gilt eine Ankündigungsfrist von **acht Wochen**. Für den Übergang von der bis zu sechsmonatigen Pflegezeit zur Familienpflegezeit ist eine Ankündigungsfrist von **drei Monaten** einzuhalten.

Rechtsansprüche nach dem FPfZG (Familienpflegezeit, Betreuung einer oder eines minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen) bestehen nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten. Dabei werden zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte nicht mitgezählt.

Sofern der Rechtsanspruch auf Freistellung gegenüber einem Arbeitgeber – wegen der Größe des Unternehmens – nicht geltend gemacht werden kann, kann natürlich eine freiwillige Vereinbarung über die Freistellungen nach dem PflegeZG und dem FPfZG getroffen werden. Die Beschäftigten haben dann ebenfalls einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA).

Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf Ihnen von der Ankündigung – höchstens jedoch **zwölf Wochen** vor dem angekündigten Freistellungsbeginn – bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung beziehungsweise der Freistellungen nach dem PflegeZG oder dem FPfZG nicht kündigen. In besonderen Fällen kann eine Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.

VI.

Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der gesetzlichen kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und der gesetzlichen Freistellungen

Wer kann die kurzzeitige Auszeit und die gesetzlichen Freistellungen in Anspruch nehmen?

Die Regelungen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) können Beschäftigte in Anspruch nehmen, das heißt:

- | Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- | zur Berufsbildung Beschäftigte,
- | Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind – also auch in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte.

Für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte findet § 21 Sonderurlaubsverordnung Anwendung. Für Selbstständige gelten die Regelungen nicht.

In welchen Fällen können Beschäftigte die gesetzlichen Freistellungen in Anspruch nehmen?

Die oder der Angehörige muss pflegebedürftig sein und in häuslicher Umgebung gepflegt werden. Das Erfordernis der häuslichen Pflege gilt nicht bei der Betreuung einer oder eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen oder der Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase.

Wer gehört zu den nahen Angehörigen?

- l Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- l Ehegattinnen und Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Partnerinnen und Partner in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften, Geschwister.
- l Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder der Ehegattin oder Lebenspartnerin beziehungsweise des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder,
- l Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner

Wann ist von Pflegebedürftigkeit auszugehen?

Der Anspruch auf Pflegezeit oder Familienpflegezeit besteht nur dann, wenn eine Pflegebedürftigkeit nach §§ 14, 15 SGB XI vorliegt. Die Beschäftigten müssen die Pflegebedürftigkeit ihrer oder ihres nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) nachweisen. In der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherte Personen haben einen entsprechenden Nachweis zu erbringen. Für die Beantragung eines Pflegeunterstützungsgeldes, das flankierend beantragt werden kann, ist abweichend hiervon ein ärztlicher Nachweis unter anderem über das voraussichtliche Vorliegen von Pflegebedürftigkeit ausreichend.

Was ist unter häuslicher Umgebung zu verstehen?

Hier ist die Wohnung der oder des Pflegebedürftigen oder die Wohnung der Pflegeperson gemeint, nicht jedoch eine stationäre Pflegeeinrichtung.

VII.

Die soziale Absicherung von Pflegepersonen

Neuregelungen seit dem 1. Januar 2017:

Wer

- | eine oder mehrere pflegebedürftige Personen
- | des Pflegegrades 2 bis 5
- | in ihrer häuslichen Umgebung
- | nicht erwerbsmäßig
- | für wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche pflegt, gilt als Pflegeperson im Sinne der Pflegeversicherung.

Rentenansprüche von Pflegepersonen:

Die Pflegeversicherung zahlt die Beiträge zur Rentenversicherung, wenn die Pflegeperson nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig ist. Die Höhe der Beiträge ist abhängig vom Pflegegrad und davon, ob nur Pflegegeld, ambulante Pflegesachleistungen oder eine Kombinationsleistung bezogen wird. Durchschnittlich ergibt ein Jahr Pflegetätigkeit einen monatlichen Rentenanspruch zwischen 5,54 und 29,30 Euro (Wert: 1. Januar 2017 – alte Bundesländer) beziehungsweise zwischen 5,22 und 27,60 Euro (Wert: 1. Januar 2017 – neue Bundesländer).

Unfallversicherung

Pflegepersonen sind während der Pflgetätigkeiten und bei allen Tätigkeiten und Wegen, die mit der Pflege zusammenhängen, beitragsfrei gesetzlich unfallversichert. Leben die oder der Pflegebedürftige und die Pflegeperson an unterschiedlichen Orten, besteht auch auf dem direkten Hin- und Rückweg zum Ort der Pflgetätigkeit Unfallversicherungsschutz.

Arbeitslosenversicherung

Nehmen Pflegepersonen eine Auszeit von der Berufstätigkeit, um sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern, zahlt die Pflegeversicherung die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für die gesamte Dauer der Pflgetätigkeit. Pflegepersonen haben damit Anspruch auf Arbeitslosengeld und Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, wenn ein nahtloser Einstieg in eine Beschäftigung nach Ende der Pflgetätigkeit nicht gelingt. Dies gilt auch für Personen, die für die Pflege den Leistungsbezug aus der Arbeitslosenversicherung unterbrechen. Die Beiträge werden von der Pflegeversicherung getragen.

Weitere Hinweise zur sozialen Absicherung von Pflegepersonen finden Sie im „Ratgeber Pflege; Alles, was Sie zum Thema Pflege und zu den Pflegestärkungsgesetzen wissen müssen,“

Herausgeber: Bundesministerium für Gesundheit,
17. aktualisierte Auflage: Stand April 2017,
https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Broschueren/BMG_Ratgeber_Pflege.pdf.



VIII.

Häufige Fragen und Antworten

Wer kann die zehntägige Arbeitsverhinderung und die Freistellungsmöglichkeiten nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) in Anspruch nehmen?

Die Regelungen beider Gesetze finden Anwendung auf Beschäftigte. Dazu zählen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zur Berufsbildung Beschäftigte und Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind – also auch in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte. Für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie Soldatinnen und Soldaten wurden die Regelungen zu den Freistellungen im Wesentlichen wirkungsgleich übertragen. Für Selbstständige gelten die Regelungen nicht.

Fragen zur zehntägigen Auszeit und zum Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld

Unter welchen Voraussetzungen kann ich die kurzzeitige Arbeitsverhinderung in Anspruch nehmen?

Im Rahmen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung haben Beschäftigte das Recht, der Arbeit bis zu zehn Arbeitstage fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für eine pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen.

Wie sind Beschäftigte während der bis zu zehntägigen Auszeit finanziell abgesichert?

Für diese kurzzeitige Arbeitsverhinderung kann seit dem 1. Januar 2015 für eine pflegebedürftige Person ein Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung analog dem Kinderkrankengeld bezogen werden. Das Pflegeunterstützungsgeld wird nur auf Antrag gewährt, der unverzüglich bei der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen der oder des Pflegebedürftigen unter anderem unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung gestellt werden muss.

Die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes berechnet sich nach den für die Berechnung des Kinderkrankengeldes geltenden Vorschriften (§ 45 Abs. 2 Satz 3 bis 5 SGB V).

Kann der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld von einer oder einem Beschäftigten für dieselbe pflegebedürftige Person mehrfach geltend gemacht werden?

Der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld für die Absicherung der pflegerischen Versorgung einer oder eines Pflegebedürftigen in einer Krisensituation ist auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage begrenzt.

Können auch mehrere Personen (zum Beispiel Geschwister) für eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen die kurzzeitige Arbeitsverhinderung in Anspruch nehmen und haben sie dann auch Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld?

Wenn eine akute Pflegesituation vorliegt, in der eine pflegerische Versorgung organisiert oder sichergestellt werden muss, können

auch mehrere Personen kurzzeitig der Arbeit fernbleiben. Wenn mehrere Personen die kurzzeitige Arbeitsverhinderung für dieselbe nahe Angehörige oder denselben nahen Angehörigen in Anspruch nehmen, bleibt der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage begrenzt.

Fragen zur Pflegezeit und zu den weiteren Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Wer hat Anspruch auf die Pflegezeit?

Einen Anspruch auf Pflegezeit haben Beschäftigte gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten, wenn sie eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

In kleineren Unternehmen können natürlich freiwillige Vereinbarungen über die Pflegezeit oder die anderen Freistellmöglichkeiten getroffen werden; die Beschäftigten haben dann einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen gegenüber dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA).

Wie lange kann die Pflegezeit in Anspruch genommen werden?

Die Pflegezeit beträgt maximal sechs Monate. In dieser Zeit können Beschäftigte vollständig oder teilweise von der Arbeit freigestellt werden.

Kann die Pflegezeit verlängert werden?

Wurden zunächst weniger als sechs Monate beantragt, kann der Zeitraum der Freistellung mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur Höchstdauer von sechs Monaten verlängert werden.

Sofern ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann, haben Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Verlängerung der Pflegezeit.

Welche Auswirkungen hat die Pflegezeit auf den Urlaubsanspruch?

Grundsätzlich entstehen auch bei Pflegezeit Urlaubstage. Der Arbeitgeber hat jedoch die Möglichkeit, den Erholungsurlaub der oder des Beschäftigten, der für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung um ein Zwölftel zu kürzen.

Welche weiteren Möglichkeiten zur Freistellung nach dem PflegeZG gibt es?

Eine vollständige oder teilweise Freistellung bis zu einer Höchstdauer von sechs Monaten ist möglich, um eine minderjährige pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen sowohl zu Hause zu pflegen als auch außerhäuslich zu betreuen (zum Beispiel bei längerem Aufenthalt in einer Spezialklinik).

Außerdem besteht die Möglichkeit der vollständigen oder teilweisen Freistellung für die Höchstdauer von drei Monaten, um eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase zu Hause oder außerhäuslich zu begleiten (zum Beispiel bei Aufenthalt in einem Hospiz).

Kann die Pflegezeit auch mit der Familienpflegezeit kombiniert werden?

Alle Freistellungsmöglichkeiten nach dem PflegeZG und dem FPfZG können miteinander kombiniert werden. Sie müssen aber nahtlos aneinander anschließen. Ihre Gesamtdauer beträgt höchstens 24 Monate. Die jeweiligen Ankündigungsfristen sowie die unterschiedlichen Ansprüche je nach Unternehmensgröße sind zu beachten.

Können Beschäftigte die Pflegezeit für dieselbe pflegebedürftige Angehörige oder denselben pflegebedürftigen Angehörigen mehrmals geltend machen?

Die Pflegezeit können Beschäftigte für dieselbe Angehörige oder denselben Angehörigen nur einmal beanspruchen.

Besteht eine Verpflichtung, dem Arbeitgeber die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen nachzuweisen?

Beschäftigte müssen die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) nachweisen. In der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherte Pflegebedürftige haben ebenfalls einen entsprechenden Nachweis zu erbringen.

Muss der Arbeitgeber der Inanspruchnahme der Pflegezeit zustimmen?

Auf die sechsmonatige Pflegezeit gibt es einen Rechtsanspruch. Das bedeutet, die Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich. Bei einer teilweisen Freistellung muss mit dem Arbeit-

geber über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung getroffen werden. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Besteht während der Pflegezeit Kündigungsschutz?

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung – höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn – bis zur Beendigung der Pflegezeit oder der anderen Freistellungen nach dem PflegeZG nicht kündigen. Nur in besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.

Können Geschwister die Ansprüche nach dem PflegeZG gleichzeitig geltend machen?

Die Regelungen im PflegeZG sehen vor, dass allen Beschäftigten bis zu sechs Monate vollständige oder teilweise Freistellung für die häusliche Pflege einer oder eines nahen Angehörigen zur Verfügung stehen. Geschwister können sich die Pflege zeitgleich teilen oder die Pflegeverantwortung nacheinander übernehmen.

Kann eine Freistellung für die Pflege einer oder eines Angehörigen genutzt werden, obwohl ein häuslicher Pflegedienst beauftragt wird?

Wer sich freistellen lässt, muss die Pflege übernehmen. Dabei ist aber eine Unterstützung durch Dritte oder einen ambulanten Pflegedienst nicht ausgeschlossen.

Beendet ein Krankenhausaufenthalt der oder des Pflegebedürftigen die Pflegezeit?

Ein Krankenhausaufenthalt der oder des zu pflegenden nahen Angehörigen beendet die Pflegezeit grundsätzlich nicht.

Wann endet die Pflegezeit?

Die Pflegezeit endet nach Ablauf der in Anspruch genommenen Zeit, spätestens mit Ablauf von sechs Monaten. Wenn sich die Umstände geändert haben, die oder der nahe Angehörige zum Beispiel nicht mehr pflegebedürftig ist, die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist oder die oder der Angehörige stirbt, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Welche Förderung erhalten Beschäftigte, die die Pflegezeit in Anspruch nehmen?

Seit dem 1. Januar 2015 haben Beschäftigte die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen beim BAFzA zu beantragen. Dieses wird in monatlichen Raten in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen dem pauschalierten monatlichen Nettoentgelt vor und während der Freistellung ausbezahlt, um die Einkommenseinbußen abzufedern.

Es besteht keine Verpflichtung, die volle Höhe in Anspruch zu nehmen. Der monatliche Darlehensbetrag ist flexibel, allerdings gibt es aus verwaltungspraktischen Gründen eine Untergrenze von 50 Euro monatlich.

Was passiert, wenn das Darlehen nicht zurückgezahlt werden kann?

Das BAFzA kann bei Vorliegen einer besonderen Härte die Rückzahlung des Darlehens auf Antrag stunden und so die Fälligkeit hinausschieben. Als besondere Härte gelten insbesondere der Bezug von Entgeltersatzleistungen nach dem Dritten und dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder eine mehr als 180 Tage ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit.

Eine besondere Härte liegt auch vor, wenn Sie sich wegen unverschuldeter finanzieller Belastungen vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befinden oder wenn zu erwarten ist, dass Sie durch die Rückzahlung des Darlehens in der vorgesehenen Form in solche Schwierigkeiten geraten würden.

Kommt zu diesen genannten Zahlungsschwierigkeiten hinzu, dass Sie nach Ablauf der Freistellungen dieselbe nahe Angehörige oder denselben nahen Angehörigen weiter zu Hause pflegen und daher die Reduzierung der Arbeitszeit fortführen, sind auf Antrag die fälligen Rückzahlungsraten zu einem Viertel zu erlassen.

Die Darlehensschuld erlischt, soweit sie noch nicht fällig ist, wenn Sie Leistungen nach dem Dritten oder Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch ununterbrochen seit mindestens zwei Jahren nach Ende der Freistellung beziehen oder wenn sie sterben.

Kann im Rahmen der Freistellung auch eine Angehörige oder ein Angehöriger im Ausland gepflegt werden?

In Deutschland Beschäftigte können eine Freistellung auch für eine im Ausland lebende nahe Angehörige oder einen im Ausland lebenden nahen Angehörigen in Anspruch nehmen, sofern diese oder dieser in häuslicher Umgebung gepflegt wird.

Wo ist das Darlehen zu beantragen?

Das Darlehen wird direkt beim BAFzA beantragt.

Fragen zur Familienpflegezeit sowie zur weiteren Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Wer hat Anspruch auf Familienpflegezeit?

Die Familienpflegezeit können Beschäftigte in Anspruch nehmen, die eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen und bei Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten tätig sind. Die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten werden dabei nicht mitgezählt.

Wie lange kann Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden?

Beschäftigte sind für die Dauer von maximal 24 Monaten teilweise freizustellen, wenn sie eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden muss erbracht werden.

Kann bei der Kombination von Pflege- und Familienpflegezeit eine Freistellung von bis zu 30 Monaten in Anspruch genommen werden?

Nein, den Beschäftigten stehen für die häusliche Pflege einer oder eines nahen Angehörigen insgesamt 24 Monate bei einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden zur Verfügung. Eine Kombination der Freistellungen nach den beiden Gesetzen kann nur innerhalb eines Gesamtrahmens von 24 Monaten erfolgen.

Können Beschäftigte einen Freistellungsanspruch für dieselbe pflegebedürftige Angehörige oder denselben pflegebedürftigen Angehörigen mehrmals geltend machen?

Die Familienpflegezeit kann eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter für dieselbe Angehörige oder denselben Angehörigen nur einmal beanspruchen.

Können Geschwister die Ansprüche nach dem FPfZG gleichzeitig geltend machen?

Die Regelungen im FPfZG sehen vor, dass allen Beschäftigten bis zu 24 Monate teilweise Freistellung für die häusliche Pflege einer oder eines nahen Angehörigen zur Verfügung stehen. Geschwister können sich die Pflege zeitgleich teilen oder die Pflegeverantwortung nacheinander übernehmen.

Ist die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich, um Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen?

Auf die 24 Monate Familienpflegezeit besteht ein Rechtsanspruch. Über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit

haben Beschäftigte und Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Einen Anspruch auf Familienpflegezeit haben Beschäftigte nur gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten, wenn sie eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

In kleineren Unternehmen können natürlich freiwillige Vereinbarungen über die Familienpflegezeit oder die Freistellung zur Betreuung von einer oder einem minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen getroffen werden; die Beschäftigten haben dann auch einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen.

Besteht während der Familienpflegezeit Kündigungsschutz?

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung – höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn – bis zur Beendigung der Familienpflegezeit oder der Freistellung zur Betreuung einer oder eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht kündigen. In besonderen Fällen kann eine Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.

Was passiert, wenn die oder der Beschäftigte das Darlehen nicht zurückzahlen kann?

Es gibt im FPfZG eine Härtefallregelung. Das BAFzA kann auf Antrag bei Vorliegen einer besonderen Härte die Rückzahlung des Darlehens stunden und so die Fälligkeit hinausschieben.

Als besondere Härte gelten insbesondere der Bezug von Entgeltersatzleistungen nach dem Dritten und dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder eine mehr als 180 Tage ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit.

Eine besondere Härte liegt auch vor, wenn Sie sich wegen unverschuldeter finanzieller Belastungen vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befinden oder wenn zu erwarten ist, dass Sie durch die Rückzahlung des Darlehens in der vorgesehenen Form in solche Schwierigkeiten geraten würden.

Kommt zu diesen genannten Zahlungsschwierigkeiten hinzu, dass Sie nach Ablauf der Freistellungen dieselbe nahe Angehörige oder denselben nahen Angehörigen weiter zu Hause pflegen und daher die Reduzierung der Arbeitszeit fortführen, sind auf Antrag die fälligen Rückzahlungsraten zu einem Viertel zu erlassen.

Die Darlehensschuld erlischt, soweit sie noch nicht fällig ist, wenn Sie Leistungen nach dem Dritten oder Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch ununterbrochen seit mindestens zwei Jahren nach Ende der Freistellung beziehen oder wenn sie sterben.

Wann endet die Familienpflegezeit?

Die Familienpflegezeit endet nach Ablauf der in Anspruch genommenen Zeit, spätestens mit Ablauf von 24 Monaten.

Wenn sich die Umstände geändert haben, wenn zum Beispiel die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist, die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist oder die beziehungsweise der Angehörige stirbt, endet die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.

Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Familienpflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

IX.

Nützliche Kontakte

Informationsportal www.wege-zur-pflege.de

Das Internetportal „Wege zur Pflege“ bietet umfangreiche Informationen rund um das Thema Pflege.

Servicetelefon Pflege des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Telefon: 030 20179131

Internetseite des Bundesministeriums für Gesundheit www.bundesgesundheitsministerium.de

Die Seite bietet Zugang zum Pflegeleistungs-Helfer, einem digitalen Ratgeber für Pflegeleistungen, und zu weiterführenden Informationen zu Neuregelungen im Bereich des Pflegeversicherungsrechts.

Pflegekassen bzw. private Versicherungsunternehmen

Diese sind zur Auskunftserteilung und umfassenden Beratung ihrer Versicherten verpflichtet.

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
(BMFSFJ)**

Glinkastraße 24

10117 Berlin

Telefon: 030 20179130

E-Mail: poststelle@bmfsfj.bund.de

**Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
(BAFzA)**

Von-Gablenz-Straße 2-6

50679 Köln

Telefon: 0221 3673-0

E-Mail: service@bafza.bund.de

Bundesministerium für Gesundheit (BMG)

Erster Dienstsitz:

Rochusstraße 1

53123 Bonn

Zweiter Dienstsitz:

Friedrichstraße 108

10117 Berlin

Telefon: 030 18441-0 (bundesweiter Ortstarif)

E-Mail: info@bmg.bund.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Wilhelmstraße 49

10117 Berlin

Telefon: 030 18527-0

E-Mail: info@bmas.bund.de

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
Tel.: 030 18272 2721
Fax: 030 18 10 272 2721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 3BR81

Stand: Juli 2019, 7. Auflage

Gestaltung Umschlag & Infografik: www.zweiband.de

Gestaltung Innenseiten: neues handeln GmbH

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

- Engagement
- Familie
- Ältere Menschen
- Gleichstellung
- Kinder und Jugend