

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen der
Mitgliedsunternehmen

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 964870
Fax 0521 9648787
E-Mail: info@unternehmerverband.de

kü-we

**Allgemeines Rundschreiben Nr. 48/2022
vom 30. März 2022**

**Corona:
Verlängerungen der Sonderregelungen im Pflege- und Familienpflegezeitgesetz bis zum 30. Juni 2022 in Kraft getreten**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ebenfalls Ende letzten Jahres hatten wir Sie über die Sonderregelungen in der Pflegezeit und der Familienpflegezeit für das Jahr 2021 informiert.

Im Rahmen des „Gesetzes zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen“ wurden auch die Sonderregelungen im Pflege- und Familienpflegezeitgesetz über den 31. März 2022 hinaus bis zum 30. Juni 2022 verlängert. Das Gesetz wurde am 25. März 2022 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Damit werden insbesondere folgende Regelungen in den Sondervorschriften der § 9 PflegeZG und § 16 FPfZG, die ursprünglich bis zum 31. März 2022 befristet waren, bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 beibehalten:

- Das Recht, der Arbeit zur Bewältigung einer coronabedingten akuten Pflegesituation bis zu 20 Arbeitstage fernzubleiben, bleibt bis zum 30. Juni 2022 bestehen. Der Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie wird vermutet.
- Pflegeunterstützungsgeld kann bei coronabedingten Versorgungs- oder Organisationsengpässen bis zum 30. Juni 2022 unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls für bis zu 20 Arbeitstage in Anspruch genommen werden; unabhängig davon, ob eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 PflegeZG vorliegt (§ 150 Abs. 5d SGB XI).
- Für die Anündigung einer Pflegezeit wie einer Familienpflegezeit genügt die Textform (§ 9 Abs. 3 PflegeZG, § 16 Abs. 2 FPfZG).
- Für eine Vereinbarung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit bei einer teilweisen Freistellung genügt die Textform (§ 9 Abs. 6 PflegeZG, § 16 Abs. 5 FPfZG).
- Für eine Familienpflegezeit, die spätestens am 1. Juni 2022 beginnt, gilt eine Ankündigungsfrist von zehn Arbeitstagen statt acht Wochen (§ 16 Abs. 2 FPfZG).
- Das unmittelbare Anschlussgebot zwischen Pflege- und Familienpflegezeit (und umgekehrt) wird ausgesetzt, wenn der Arbeitgeber zustimmt, die Gesamtdauer der Freistellungen 24 Monate nicht überschreitet und die Folgefreistellung spätestens am 30. Juni 2022 endet. Die Ankündigungsfrist beträgt auch hier zehn Tage statt drei Monate (sich anschließende Familienpflegezeit) bzw. acht Wochen (sich anschließende Pflegezeit).

- Mit Zustimmung des Arbeitgebers können Restzeiten einer nicht bis zur jeweiligen Höchstdauer in Anspruch genommenen Pflege- oder Familienpflegezeit für denselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden, wenn sie bis spätestens zum 30. Juni 2022 endet. Sie ist begrenzt auf die Höchstdauer von sechs Monaten bei einer Pflegezeit und 24 Monaten bei einer Familienpflegezeit. Außerdem darf die Gesamtdauer von 24 Monaten nicht überschritten werden. Es gilt jeweils eine Ankündigungsfrist von zehn Arbeitstagen (§ 9 Abs. 7 PflegeZG, 16 Abs. 6 FPfZG).
- Restzeiten einer beendeten Pflege- oder Familienpflegezeit können zeitlich unbegrenzt einmalig für denselben Angehörigen geltend gemacht werden, wenn die beendete Pflegefreistellung auf der Grundlage der Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie erfolgte (§ 4a PflegeZG, § 2b FPfZG).
- Auf Antrag bleiben für die Berechnung des Darlehens in der Zeit vom 1. März 2020 bis 30. Juni 2022 Kalendermonate mit einem pandemiebedingten geringeren Entgelt unberücksichtigt (§ 3 Abs. 3 S. 7 FPfZG).

Bewertung der BDA:

Die erneute Verlängerung der Sonderregelungen im Pflege- und Familienpflegezeitgesetz ist aufgrund der besonderen Belastungen, die die Pandemie für den Bereich der Pflege und damit für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bedeutet, vertretbar.

Wichtig ist, dass die Sonderregelungen auf den Zeitraum der Pandemie beschränkt bleiben und trotz der ohnehin angespannten Lage im Bereich der Pflege mit dem Abklingen der Pandemie enden. Für die Zukunft müssen eigene, von der akuten Notlage der Pandemie unabhängige, Regelungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gefunden werden, die auch wieder die Auswirkungen auf die Unternehmen angemessen in den Blick nehmen.

Mit freundlichen Grüßen


Kühnel