

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf - Möglichkeiten der Freistellung für Beschäftigte

Stand: 02/2026 He

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stellt Pflegende immer wieder vor große Herausforderungen – ob es Pflege vor Ort oder ein Kümmeren auf Distanz ist, ob die Pflegesituation bereits über längere Zeit andauert oder eine ganz plötzliche Situation entsteht, die ein Handeln erfordert.

Im **Pflegezeitgesetz** und **Familienpflegezeitgesetz** ist festgelegt, welche Rechtsansprüche Beschäftigte gegenüber ihren Arbeitgebern haben sich von der Arbeit freistellen zu lassen, um pflegebedürftige nahe Angehörige zu betreuen.

Als nahe Angehörige gelten:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner*innen, Partner*innen einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft,
- Geschwister, Ehegatten der Geschwister / Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner*innen der Geschwister / Geschwister der Lebenspartner*innen,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

In der Tabelle auf Seite 2 finden Sie die wichtigsten Regelungen im Überblick.

Weitere Informationen erhalten Sie beim **Servicetelefon des Bundesfamilienministeriums, Tel.: 030/ 20 17 91 31** (Mo bis Do, 9-18 Uhr).

Unter www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit kann darüber hinaus Servicematerial wie Checklisten und Musterformulare abgerufen werden.

Über diese gesetzlich verankerten Bestimmungen hinaus können Sie mit Ihrem Arbeitgeber natürlich auch flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing, Sabbatical oder Home Office vereinbaren.

Für pflegende Beamt*innen des Bundes, des Landes Baden-Württemberg sowie der Stadt Freiburg gelten vergleichbare Regelungen.

	Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	Pflegezeit	Familienpflegezeit
Höchstdauer	zehn Arbeitstage pro pflegebedürftiger Person und Kalenderjahr	sechs Monate inkl. drei Monate Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase, <i>hier:</i> häuslich oder stationär, auch ohne Pflegegrad	24 Monate
		zusammen maximal 24 Monate	
Ankündigungsfrist	keine	zehn Arbeitstage	acht Wochen
Freistellung	vollständig	teilweise oder vollständig	teilweise, verbleibende Arbeitszeit mindestens 15 Std./Woche im Jahresdurchschnitt
Voraussetzungen	häusliche Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen		
	Erforderlichkeit, in einer akut auftretenden Pflegesituation die Pflege zu organisieren / selbst sicherzustellen	auch außerhäusliche Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes	
Finanzierung	- Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung: i.d.R. 90% (als Brutto) des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts - Antragstellung bei der Pflegekasse des Pflegebedürftigen	- Rechtsanspruch auf ein monatlich ausbezahltes zinsloses Darlehen - Höhe: Hälfte der Differenz vom Nettogehalt vor und während der Pflegezeit, auf Antrag weniger, mindestens 50 € - Antragstellung beim Bundesamt für Familie und zivilrechtliche Aufgaben (BAFzA) - Rückzahlung in Raten nach Ende der (Familien-)Pflegezeit, Härtefallregelungen möglich	
Rechtsanspruch	Ja	gegenüber Arbeitgebern (AG) mit mehr als 15 Beschäftigten	gegenüber Arbeitgebern (AG) mit mehr als 25 Beschäftigten
		Bei jeweils geringerer Beschäftigtenzahl kann ein Antrag gestellt werden, der innerhalb von vier Wochen beantwortet werden muss. Eine Ablehnung ist zu begründen.	
Kündigungsschutz	Ja	- bei AG mit mehr als 15 Beschäftigten: ab Ankündigung bis Ende der Freistellung - bei AG mit 15 oder weniger Beschäftigten: mit Beginn der Freistellung	- bei AG mit mehr als 25 Beschäftigten: ab Ankündigung bis Ende der Freistellung - bei AG mit 25 oder weniger Beschäftigten: mit Beginn der Freistellung

Wenn Sie der Ansicht sind, wegen der Beantragung oder Inanspruchnahme einer (Familien-)Pflegezeit benachteiligt worden zu sein, können Sie sich an die [Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#) wenden: Tel.: 0800 - 546 546 5 (Mo bis Do, 9-15 Uhr)