

## Lohnfortzahlung und Verdienstausschlag aufgrund der Betreuung von erwachsenen Menschen mit Behinderung (Stand: 25. Mai 2020)<sup>1</sup>

### Unterstützung von Betroffenen, die Menschen mit Behinderung betreuen

Betreuen Angehörige Menschen mit Behinderung zuhause, weil teilweise immer noch die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) oder tagesstrukturierende Angebote wie eine Tagesförderstätte geschlossen haben bzw. nur ein Notbetrieb stattfindet, und erleiden dadurch Eltern einen Verdienstausschlag, kommen verschiedene Leistungen in Betracht:

Zum einen sind ca. dreitägige bis 20tägige bezahlte Freistellungen möglich (dazu 1. und 2.).

Zum anderen können längere Freistellungen zur Pflege naher Angehöriger nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz mit Hilfe eines zinslosen Darlehens finanziert werden (dazu 3. und 4.).

Wer einen Angehörigen pflegt, darf beim Bezug von SGB II-Leistungen nicht benachteiligt werden (dazu 5.)

### **1. Kurzfristige bezahlte Freistellung – § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)**

Nach § 616 BGB dürfen Arbeitnehmer\*innen unter bestimmten Voraussetzungen zu Hause bleiben und haben einen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

#### **Was sind die Voraussetzungen?**

- Der zu betreuende Angehörige mit Behinderung muss betreuungsbedürftig sein.
- Die Betreuung des Angehörigen mit Behinderung, die aufgrund der Schließung der WfbM oder der Tagesförderstätte erforderlich wird, darf nicht anderweitig sichergestellt werden können. Z. B.:
  - Betreuung durch Freunde, Verwandte etc.

---

<sup>1</sup> Die folgenden Ausführungen gelten auch für **Minderjährige**, für die (bzw. deren Eltern/Angehörige) aktuell vorrangig die Entschädigungs-Regelungen nach dem Infektionsschutzgesetz zum Tragen kommen (vgl. dazu [Extra-Beitrag](#) auf der Homepage). Der Fokus dieses Beitrags liegt deshalb bei den Erwachsenen.

- Liegen diese Voraussetzungen vor, haben Angehörige ein Leistungsverweigerungsrecht, weil es ihnen nicht zumutbar ist, die Arbeitsleistung zu erbringen.

### **Wann habe ich Anspruch auf Lohnfortzahlung?**

- In § 616 BGB steht, dass der Vergütungsanspruch bestehen bleibt, wenn die Verhinderung nur eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" andauert.
- Dies sind i. d. R. **nur wenige Tage (2 - 5 Tage)**.
- Die bisher angeordneten Schließungen der WfbM etc. dürften daher außerhalb des Anwendungsbereichs liegen.
- **Achtung:** Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung nach § 616 BGB besteht dann nicht, wenn der Anspruch durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder vollständig ausgeschlossen wurde.
- **Hinweis:** Sprechen Sie daher mit Ihrem Arbeitgeber, inwiefern ein Anspruch aus § 616 BGB in Betracht kommt.

### **2. Pflegeunterstützungsgeld (PUG) – kurzzeitige Arbeitsverhinderung**

- Nahe Angehörige können neuerdings **bis zu 20 Arbeitstage** von der Arbeit fernbleiben, um die Pflege zu organisieren (§ 44a Abs. 3 SGB XI i. V. m. dem Pflegezeitgesetz). Das ist neu - bislang war nur ein Fernbleiben von 10 Arbeitstagen gestattet - und gilt auch nur bis zum **30.09.2020**. Tage der Arbeitsverhinderung, für die bereits Pflegeunterstützungsgeld gezahlt wurde, sind auf die 20 Arbeitstage anzurechnen, vgl. § 150 Abs. 5d S. 2 SGB XI neu. Gegebenenfalls ist bei der Pflegekasse nachzufragen und Widerspruch einzulegen, falls das Pflegeunterstützungsgeld nur für weniger als 20 Arbeitstage bewilligt wird, ohne dass die Anrechnung nachvollziehbar ist.
- Der Anspruch besteht nur für **Beschäftigte**, d. h. für:
  - Arbeitnehmer\*innen
  - zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte
  - Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

- **Achtung:** es gilt nicht für Selbstständige!
- PUG dient als Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt
  - Voraussetzung ist, dass es keine Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber und kein Kranken- und Verletztengeld nach § 45 SGB V (Krankengeld bei Erkrankung des Kindes) oder § 45 SGB VII (Verletztengeld z. B. nach Arbeitsunfall) gibt.
- Die Höhe des gezahlten PUG beträgt grds. 90 % des wegfallenden Nettoarbeitsentgelts; das PUG ist bei der Pflegekasse des pflegebedürftigen Menschen zu beantragen.
- Bis zum **30.09.2020** gilt in Bezug auf die kurzzeitige Arbeitsverhinderung gem. § 44a Abs. 3 SGB XI/Pflegezeitgesetz: Ausreichend ist, dass Angehörige gegenüber der Pflegekasse glaubhaft machen, die Pflege oder die Organisation der Pflege aufgrund der Corona-Krise übernommen zu haben, die häusliche Pflege nicht anderweitig sicherstellen zu können und keine Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber bzw. kein Kranken- oder Verletztengeld (§ 45 SGB V, § 45 Abs. 4 SGB VII) zu erhalten, s.o.  
Die vom Gesetz ansonsten geforderte „akute Pflegesituation“ ist damit vorübergehend keine Voraussetzung für den Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld.
- Es muss um die Pflege eines **nahen Angehörigen** gehen, d. h.
  - Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft; Geschwister, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Schwieger- und Enkelkinder.
  - Die zu pflegende Person muss entweder schon einen Pflegegrad haben oder „voraussichtlich“ einen bekommen können (§ 2, § 7 Abs. 4 S. 2 Pflegezeitgesetz).
- Der (verhinderte) Beschäftigte muss den **Arbeitgeber unverzüglich** über die Verhinderung und die voraussichtliche Dauer **informieren** und ggf. eine ärztliche Bescheinigung vorlegen (über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen sowie die Erforderlichkeit, vorübergehend der Arbeit fernzubleiben).

**Achtung:** Erkundigen Sie sich vor Inanspruchnahme bei Ihrer Pflegekasse!

### **3. Langzeitige Arbeitsverhinderung für maximal sechs Monate**

- Bei einer vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeit **bis maximal sechs Monate (Höchstdauer)**, um nahe Angehörige (s. o.) zu pflegen, kann eine Finanzierung durch ein zinsloses Darlehen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (§§ 3 ff. Pflegezeitgesetz, § 3 Familienpflegezeitgesetz) in Betracht kommen.
- Bis zum 30.09.2020 besteht bei Zustimmung des Arbeitgebers ein einmaliger Anspruch auf die Verlängerung einer zunächst abgeschlossenen kürzeren Freistellung (z. B. für zwei Monate) bis zur Höchstdauer (sechs Monate, s.o.). In Kombination mit der Familienpflegezeit darf sie 24 Monate nicht überschreiten. Die Pflegezeit muss spätestens mit Ablauf des 30.09.2020 enden.
- Der Anspruch besteht nur für Beschäftigte (s. o.) und nur gegenüber Arbeitgebern mit **mehr als 15 Beschäftigten**.
- Es muss um die Pflege in häuslicher Umgebung gehen
  - in Bezug auf minderjährige Pflegebedürftige kommt auch eine Betreuung in außerhäuslicher Umgebung in Betracht.
- Zudem muss die pflegebedürftige Person einen Pflegegrad haben.
- Beschäftigte müssen den Arbeitgeber spätestens **zehn Tage vor Beginn** der Freistellung in Textform informieren und den Zeitraum und Umfang der Freistellung angeben.
- Der Antrag auf ein zinsloses Darlehen kann beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben gestellt werden. Beachte: Bis zum 30.09.2020 gelten Vergünstigungen bei der Berechnung des Arbeitsentgelts (§ 3 Abs. 7 Pflegezeitgesetz in Verbindung mit § 3 Familienpflegezeitgesetz neu).
- Bessere Kombinationsmöglichkeiten mit der Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz (siehe 4.)

### **4. Familienpflegezeit bis maximal 24 Monate**

- Bei einer teilweisen Freistellung von der Arbeit **bis maximal 24 Monate**, kann ebenso eine Finanzierung durch ein zinsloses Darlehen (§§ 2 ff. Familienpflegezeitgesetz) in Betracht kommen.
- Bis zum **30.09.2020** gilt: Für einen Monat darf die teilweise Freistellung bis unter 15 Wochenstunden reduziert werden, also für einen begrenzten Zeitraum auch eine vollständige Freistellung sein (Anmerkung: Ansonsten muss die Beschäftigung bei teilweiser Freistellung mind. 15 Stunden pro Woche betragen).
- Bis zum 30.09.2020 besteht bei Zustimmung des Arbeitgebers ein einmaliger Anspruch auf die Verlängerung einer zunächst abgeschlossenen kürzeren Freistellung (z. B. für acht Monate) bis zur Höchstdauer (24 Monate). In Kombination mit der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz dürfen 24 Monate nicht überschritten werden. Die Pflegezeit muss spätestens mit Ablauf des 30.09.2020 enden.
- Es muss sich um die Pflege eines nahen Angehörigen (s. o.) handeln.
- Zudem muss die pflegebedürftige Person einen Pflegegrad haben.
- Der Anspruch besteht nur für Beschäftigte (s. o.) und nur gegenüber Arbeitgebern mit **mehr als 25 Beschäftigten**.
  - **Achtung:** Auszubildende zählen nicht dazu.
- Es muss um die Pflege in häuslicher Umgebung gehen.
  - Bei **minderjährigen** Pflegebedürftigen kommt auch Betreuung in außerhäuslicher Umgebung in Betracht.
- Für Familienpflegezeit, die spätestens am 01.09.2020 beginnt, gilt: Beschäftigte müssen den Arbeitgeber spätestens **zehn Arbeitstage** vor Beginn der gewünschten Freistellung **in Textform** informieren (Ansonsten ist der Arbeitgeber **acht Wochen vor Beginn** der gewünschten Freistellung **schriftlich** zu informieren).
- Der Arbeitgeber zahlt bei einer teilweisen Freistellung von der Arbeit ein entsprechend reduziertes Gehalt. Das zinslose Darlehen richtet sich in seiner Höhe nach dem Einkommensausfall. Beachte: Bis zum 30.09.2020 gelten Vergünstigungen bei der Berechnung des Arbeitsentgelts.
- Der Antrag kann beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben gestellt werden.

- Bessere Kombinationsmöglichkeit mit der Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz (vgl. 3.).

**Weitere Informationen und Musterformulare abrufbar unter:**

<https://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit/service.html>

<https://www.verbraucherzentrale.de/wissen/gesundheit-pflege/pflege-zu-hause/corona-was-tun-wenn-tagespflegeeinrichtungen-schliessen-45753>

Allgemeine Informationen zu arbeitsrechtlichen Fragen zur COVID-19-Pandemie finden Sie hier: <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

**5. SGB II-Leistungen**

- Beziehen die Pflegepersonen Leistungen nach dem SGB II, dann dürfen diese Leistungen nicht gekürzt oder (erst beantragte Leistungen) abgelehnt werden, wenn die Pflegeperson bzw. der Leistungsberechtigte (den ganzen Tag oder stundenweise) zuhause bleiben muss, um einen Menschen mit Behinderung zu pflegen (**vgl. § 10 Abs. 1 Nr. 4 SGB II**).

Beispiel: Das erwachsene Kind wird zur Zeit nicht mehr in der Tagesförderstätte betreut und braucht nun eine Pflegeperson zuhause. Unter der Voraussetzung, dass sich sonst niemand um das erwachsene Kind kümmern kann, darf ein Angehöriger zuhause bleiben, um die Pflege zu übernehmen.

Ob jemand – ohne eine Leistungskürzung hinnehmen zu müssen – vollständig zuhause bleiben darf oder nur stundenweise, hängt von dem Pflegebedarf des zu betreuenden Menschen ab und ist in Absprache mit der Bundesagentur für Arbeit zu klären.

- Gut zu wissen: „Pflege“ im Sinne dieser Vorschrift setzt nicht Pflegebedürftigkeit i. S. d. SGB XI voraus, sondern wird weit verstanden. Erfasst werden auch Fälle, in denen **kein Pflegegrad** besteht. Ein Elternteil darf also auch zuhause bleiben, wenn das erwachsene behinderte Kind keinen Pflegegrad hat, aber dennoch ein gewisser Pflegebedarf besteht (dann aber ggf. nur stundenweises Zuhausebleiben möglich). Es darf dann nicht zur Kürzung/Ablehnung der (ggf. erst beantragten) SGB II-Leistungen kommen.



**Lebenshilfe**

*Teilhabe  
statt Ausgrenzung*