



Sachstand

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
Deutschland und ausgewählte Länder

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
Deutschland und ausgewählte Länder

Aktenzeichen: WD 8 - 3000 - 088/24
Abschluss der Arbeit: 04.12.2024
Fachbereich: WD 8: Gesundheit, Familie, Bildung und Forschung,
Lebenswissenschaften

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Deutschland	5
3.	Dänemark	8
4.	Finnland	9
5.	Japan	11
6.	Kanada	13
7.	Norwegen	14
8.	Schweden	15

1. Einleitung

In Deutschland leben nach Angaben des Statistischen Bundesamtes rund 5 Millionen pflegebedürftige Menschen. Mehr als 80 Prozent von ihnen werden zu Hause gepflegt, überwiegend von Angehörigen.¹ Die Mehrheit dieser pflegenden Angehörigen ist dabei erwerbstätig.² Geht man davon aus, dass die demografische Entwicklung zu einer Zunahme der Pflegefälle und gleichzeitig zu einem Mangel an professionellen Pflegekräften führen wird, ist davon auszugehen, dass die Zahl der Erwerbstätigen mit familiärer Pflegeverantwortung in den nächsten Jahren steigen wird. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf rücken daher zunehmend in den Fokus und können einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.³

Auf europäischer Ebene wurden die Mitgliedstaaten der Europäischen Union mit der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige vom 20. Juni 2019 (Vereinbarkeitsrichtlinie)⁴ verpflichtet, bestimmte individuelle Rechte zu gewährleisten, um den Verbleib von Frauen und Männern, die Pflegeaufgaben wahrnehmen, im Erwerbsleben zu fördern. Danach treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf eine Freistellung von fünf Arbeitstagen pro Jahr zur Pflege Angehöriger haben (Art. 6 Abs. 1 S. 1) und „*pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen*“ (Art. 9 Abs. 1 S. 1).

Der vorliegende Sachstand stellt gesetzliche Regelungen in Deutschland, die die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf verbessern sollen, dar. Anschließend werden auftragsgemäß im Wesentlichen die Regelungen, die speziell zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in den Ländern Dänemark, Finnland, Japan, Kanada, Norwegen und Schweden erlassen wurden, vorgestellt.⁵ Gesonderte Regelungen für die Pflege von minderjährigen Kindern sowie die soziale Absicherung der Pflegenden wie Rentenansprüche, Unfallversicherungsschutz und Beitragszahlungen an die Arbeitslosenversicherung – mit Ausnahme von Lohnersatzleistungen und Pflegeunterstüt-

1 Statistisches Bundesamt, Bevölkerung, Mehr Pflegebedürftige, 2024, abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Hintergruende-Auswirkungen/demografie-pflege.html>. Danach lag die Zahl der Pflegebedürftigen im Dezember 2021 bei 4,96 Millionen. Dieser sowie alle weiteren Links wurden zuletzt abgerufen am 3. Dezember 2024.

2 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Die Familienpflegezeit, Hintergrundinformation vom 5. April 2024, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/hilfe-und-pflege/die-familienpflegezeit-75714>.

3 Landesprogramm NRW, Vereinbarkeit Beruf & Pflege, Kuratorium Deutsche Altershilfe – KDA – gemeinnützige GmbH (Hrsg.), 2024, Vorwort und S. 9, abrufbar unter https://berufundpflege-nrw.de/uploads/2024/01/vereinbarkeit-von-beruf-und-pflege_stand-jan2024.pdf.

4 Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. L 188 vom 12. Juli 2019, S. 79–93.

5 Die in diesen Ländern geltenden Bestimmungen zur Teilzeit und zu mobilem Arbeiten bleiben außer Betracht.

zungsgeld, die direkt an die pflegende Person gezahlt werden – sind nicht Gegenstand dieser Arbeit.⁶ Ebenso wenig wird auf Beratungsleistungen, die sich auch auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beziehen können, eingegangen.⁷

2. Deutschland

Unabhängig vom Vorliegen bestimmter Gründe haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens 46 Beschäftigten nach § 9a Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)⁸ einen Anspruch auf Verringerung ihrer Arbeitszeit für ein bis maximal fünf Jahre. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monaten besteht. Der Anspruch muss mindestens drei Monate vor Inanspruchnahme gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden (§ 9a Abs. 3 i. V. m. § 8 Abs. 2 TzBfG), wobei die gewünschte Arbeitszeitverteilung angegeben werden soll. Allerdings können betriebliche Gründe der Gewährung der Brückenteilzeit entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt nach § 9a Abs. 2 i. V. m. § 8 Abs. 4 TzBfG insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können tarifvertraglich geregelt werden. Zudem gilt für Arbeitgeber mit bis zu 200 Beschäftigten eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Der Antrag auf Brückenteilzeit kann abgelehnt werden, wenn bereits einer Person von 15 Beschäftigten die Brückenteilzeit gewährt wurde (§ 9a Abs. 2 TzBfG).⁹

6 Siehe hierzu näher Lach, Daniel Eryk, Problematik der sozialen Absicherung der informellen Pflegepersonen: polnische Lösungen in europäischer Perspektive, in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) 33(1), S. 58-84 (61 ff.); BMFSFJ, Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf: Gesetzliche Regelungen seit dem 1. Januar 2015, 2024, S. 20 ff., abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93364/9b1a9df7471285706bd4e3b54c8d1491/bessere-vereinbarkeit-von-famiie-pflege-und-beruf-broschuere-data.pdf>.

7 So beraten z. B. die Pflegestützpunkte auch pflegende Angehörige zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Siehe z. B. für das Land Berlin Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege, Kompetente Beratung - Pflegestützpunkte Berlin, abrufbar unter <https://www.berlin.de/sen/pflege/pflege-und-rehabilitation/pflegestuetspunkte/>; Pflegestützpunkte Berlin, Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Informationsblatt Nr. 33, abrufbar unter <https://www.pflegestuetspunkteberlin.de/thema/gesetz-zur-besseren-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf/>. Siehe allgemein auch Pflegeberatung, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, abrufbar unter <https://www.pflegeberatung.de/pflegeanspruch/fuer-pflegende-angehoerige/vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf/>.

8 Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174).

9 Weitere Einzelheiten siehe Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Arbeitsrecht, Fragen und Antworten zur Brückenteilzeit, abrufbar unter [https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/Fragen-und-Antworten-Brueckenteilzeit/faq-brueckenteilzeit.html#:~:text=Die%20Br%C3%BCckenteilzeit%20ist%20in%20in%20in%20in%20C2%A7.Teilzeit%2D%20und%20Befristungsgesetzes%20geregelt.](https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/Fragen-und-Antworten-Brueckenteilzeit/faq-brueckenteilzeit.html#:~:text=Die%20Br%C3%BCckenteilzeit%20ist%20in%20in%20in%20C2%A7.Teilzeit%2D%20und%20Befristungsgesetzes%20geregelt.)

Ausdrücklich zur besseren Vereinbarkeit einer beruflichen Tätigkeit mit der Pflege von Angehörigen gibt es in Deutschland darüber hinaus verschiedene Möglichkeiten, eine Erwerbstätigkeit kurz- oder längerfristig zu unterbrechen.¹⁰ Das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG)¹¹ sowie das Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPFZG)¹² bilden dafür die rechtlichen Grundlagen.¹³ In diesen Gesetzen sind vor allem drei Rechtsansprüche verankert: das Pflegeunterstützungsgeld (bezahlte Pflegezeit), die Pflegezeit und die Familienpflegezeit.

Nach § 2 Abs. 1 PflegeZG haben Beschäftigte¹⁴ das Recht, „bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen¹⁵ in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen“. Während dieser Zeit besteht – soweit kein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht – nach § 2 Abs. 3 S. 2 PflegeZG i. V. m. § 44a Abs. 3 Elftes Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung (SGB XI)¹⁶ ein Anspruch auf einen Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt (Pflegeunterstützungsgeld), das in der Regel 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts bei einer Höchstgrenze beträgt (§ 44a Abs. 3 S. 4 SGB XI i. V. m. § 45 Abs. 2 S. 3 bis 5 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche

-
- 10 BMFSFJ, Die Familienpflegezeit, Hintergrundinformation vom 5. April 2024, abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/hilfe-und-pflege/die-familienpflegezeit-75714> sowie Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, abrufbar unter <https://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit>.
- 11 Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), zuletzt geändert durch Artikel 68 des Gesetzes vom 23. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323).
- 12 Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564), zuletzt geändert durch Artikel 69 des Gesetzes vom 23. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323).
- 13 Eine weitere Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibler zu gestalten und damit besser mit familiärer Pflege in Einklang zu bringen, ist die Vereinbarung eines so genannten Wertguthabens zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern. Ziel dieser Vereinbarung ist die Finanzierung einer längerfristigen sozialversicherungsrechtlich geschützten Freistellung aus dem Einkommen der Beschäftigten. Rechtsgrundlage für eine entsprechende Vereinbarung ist § 7b Viertes Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung (SGB IV). Einen gesetzlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten gibt es in Deutschland bisher nicht. Dazu wie auch zu mobilem Arbeiten in Dänemark und Schweden siehe Bonin, Holger u. a., Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice, Kurzexpertise im Auftrag des BMAS, 2020, abrufbar unter https://docs.iza.org/report_pdfs/iza_report_99.pdf.
- 14 Unter Beschäftigten werden im Folgenden regelmäßig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstanden. Zu den Regelungen für Beamtinnen und Beamte nach dem Bundesbeamtengesetz bzw. nach den Landesbeamtengesetzen siehe näher BMFSFJ, Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf: Gesetzliche Regelungen seit dem 1. Januar 2015, März 2024, S. 17 f. abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93364/9b1a9df7471285706bd4e3b54c8d1491/bessere-vereinbarkeit-von-famiie-pflege-und-beruf-broschuere-data.pdf>.
- 15 Nahe Angehörige werden in § 7 Abs. 3 PflegeZG definiert.
- 16 Das Elfte Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014, 1015), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 30. Mai 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 173).

Krankenversicherung (SGB V)¹⁷. Der Arbeitgeber ist unverzüglich über die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer zu informieren (§ 2 Abs. 2 S. 1 PflegeZG). Ebenso ist ein Antrag auf das Pflegeunterstützungsgeld unverzüglich zu stellen (§ 44a Abs. 3 S. 3 SGB XI).

Darüber hinaus haben Beschäftigte, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, nach § 3 PflegeZG einen Anspruch auf vollständige oder teilweise unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung. Ein Anspruch auf Pflegezeit besteht nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten. Die Pflegezeit beträgt längstens sechs Monate (§ 4 Abs. 1 S. 1 PflegeZG). Für die Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase besteht die Möglichkeit einer vollständigen oder teilweisen unbezahlten Freistellung von bis zu drei Monaten (§ 3 Abs. 6 i. V. m. § 4 Abs. 3 PflegeZG). Beschäftigte haben dem Arbeitgeber die begrenzte Lebenserwartung durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Die Begleitung muss nicht in häuslicher Umgebung erfolgen, sondern kann z. B. auch in einem Hospiz erfolgen.¹⁸ Die jeweilige Pflegezeit muss dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich angekündigt und gleichzeitig erklärt werden, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll (§ 3 Abs. 3 S. 1 PflegeZG).

Reichen sechs Monate für die Pflege nicht aus, kann eine Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG in Anspruch genommen werden. Mit der Familienpflegezeit können Beschäftigte ihre Arbeitszeit für die Dauer von bis zu 24 Monaten reduzieren, um nahe Angehörige zu Hause zu pflegen. Die Arbeitszeit kann während der Familienpflegezeit auf ein Minimum von 15 Wochenstunden reduziert werden. Ein Anspruch auf Familienpflegezeit besteht nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 25 Beschäftigten. Die Familienpflegezeit muss gegenüber dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich angekündigt werden. Dabei haben Beschäftigte zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll (§ 2a Abs. 1 S. 1 FPfZG).

Nach § 4 Abs. 1 S. 4 PflegeZG und nach § 2 Abs. 2 FPfZG dürfen Pflegezeit und Familienpflegezeit zusammen die Gesamtdauer von 24 Monaten für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten, so dass die pflegende Person maximal diesen Zeitraum für die Pflege einer bestimmten pflegebedürftigen Person in Anspruch nehmen kann.

Im Falle einer Pflegezeit und einer Familienpflegezeit können Beschäftigte nach § 3 FPfZG beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses, in monatlichen Raten zu zahlendes Darlehen beantragen. Einzelheiten zur Höhe sind in § 3 Abs. 2 bis 5 FPfZG geregelt. Nach § 6 Abs. 1 S. 1 FPfZG ist das Darlehen innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung zurückzuzahlen, wobei in Härtefällen eine zinslose Stundung oder ein Teilerlass möglich sind (§ 7 FPfZG).

17 Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 23. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 324).

18 BMAS, Vereinbarkeit Pflege, Familie und Beruf, 26. November 2020, abrufbar unter <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/pflege-und-beruf-vereinbaren.html>.

Zudem besteht ein besonderer Kündigungsschutz: Nach § 5 Abs. 1 PflegeZG (bzw. § 2 Abs. 3 FPfZG i. V. m. § 5 Abs. 1 PflegeZG) darf der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung – höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn – bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der Freistellungen nach dem PflegeZG oder dem FPfZG 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 (§ 5 Abs. 2 PflegeZG).

Der im Jahr 2015 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eingesetzte Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf¹⁹ hat im Juli 2023 seinen zweiten Bericht vorgelegt. Neben konkreten Vorschlägen für eine verbesserte Familienpflegezeit und für die Einführung einer Lohnersatzleistung für pflegende Beschäftigte enthält der Bericht weitere Handlungsempfehlungen, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern. Dabei hat der Beirat auch die besonderen Herausforderungen pflegender Beschäftigter in kleinen und mittleren Unternehmen berücksichtigt.

3. Dänemark

In Dänemark haben Beschäftigte, die einen schwerkranken, behinderten oder sterbenden nahen Angehörigen zu Hause pflegen, Anspruch auf Freistellung und auf eine Pflegevergütung.²⁰ Dabei wird zwischen einer schweren Erkrankung bzw. einer Behinderung einerseits und der letzten Lebensphase andererseits unterschieden.

Nach dem Gesetz über das Recht der Arbeitnehmer auf Freistellung von der Arbeit aus besonderen familiären Gründen²¹ haben Beschäftigte, die nahe Angehörige mit einer Behinderung (erhebliche und dauerhafte Beeinträchtigung der körperlichen oder geistigen Leistungsfähigkeit) oder einer schweren (chronischen oder langwierigen) Erkrankung pflegen möchten, Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, sofern kein Anspruch auf Freistellung aufgrund anderer Regelungen, wie z. B. eines Tarifvertrags, besteht.²² Voraussetzung ist ein Anstellungsvertrag zwischen der oder dem Beschäftigten und der zuständigen Kommune zur Angehörigenpflege. Dabei muss u. a. der Pflegeumfang einer Vollzeittätigkeit entsprechen, die pflegebedürftige Person muss im häuslichen Umfeld wohnen und nicht in einer Pflegeeinrichtung, die pflegende und die zu pflegende Person müssen sich über die Pflege einig sein und die Kommune muss die Eignung der pflegenden Person festgestellt haben. Die Dauer der Freistellung kann bis zu sechs Monate betragen. Im Anschluss kann eine Verlängerung um weitere drei Monate beantragt werden. Im Jahr 2024

19 Rechtliche Grundlage dafür ist § 14 FPfZG.

20 Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (Hrsg.), EQUAL CARE: Wie die EU eine geschlechtergerechte Aufteilung von Sorgearbeit fördert, 2023, S. 17, abrufbar unter https://www.iss-ffm.de/fileadmin/assets/veroeffentlichungen/downloads/Equal_Care_Dossier_2_2023.pdf. Näher auch Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, in dänischer Sprache abrufbar unter <https://cirkulaere.medst.dk/cirkulaerer/019-19-tjenestefrihed-af-familiemaessige-aarsager/>.

21 Lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager, Retsinformation (dänische Rechtsdatenbank), in dänischer Sprache abrufbar unter <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2006/223>.

22 City of Copenhagen, Applying for a Leave of Absence, abrufbar unter <https://international.kk.dk/work/holiday-parental-leave-and-illness/illness/applying-for-a-leave-of-absence>.

betrug das monatliche Gehalt für die pflegende Person 26.018 dänische Kronen (rund 3.490 Euro), wobei als Höchstgrenze das Gehalt aus der ursprünglichen Erwerbstätigkeit zugrunde gelegt wird.²³

Für die Pflege nahestehender Personen, die zu Hause sterben möchten, können pflegende Angehörige ein Pflegegeld²⁴ beantragen. Voraussetzung für die Bewilligung ist neben der Pflegebedürftigkeit die ärztliche Feststellung, dass die Lebenserwartung der zu pflegenden Person begrenzt ist (in der Regel auf zwei bis sechs Monate) und die weitere Behandlung nur noch palliativ erfolgt, dass beide Betroffene mit der Pflege einverstanden sind und dass die Pflege in der häuslichen Umgebung entweder der sterbenden oder der pflegenden Person erfolgt. Der Anspruch auf Pflegegeld besteht auch dann fort, wenn die sterbende Person vorübergehend in einem Krankenhaus oder in einer Entlastungseinrichtung aufgenommen wird. Das vom Arbeitgeber oder der Kommune zu zahlende Pflegegeld entspricht dem 1,5-fachen Betrag des Krankengeldes, auf das die Person im eigenen Krankheitsfall Anspruch hätte (bis zu 7.042 dänische Kronen wöchentlich, die rund 945 Euro entsprechen), darf aber das bisherige Einkommen nicht überschreiten. Besteht kein Anspruch auf Krankengeld, wird ein Grundbetrag gezahlt. Mit dem Bezug von Pflegegeld geht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit einher.²⁵

Es besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Ein Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht entlassen, weil sie einen entsprechenden Antrag stellen oder ihr Recht auf Freistellung von der Arbeit ausüben (§ 4).

4. Finnland

In Finnland haben Beschäftigte nach dem finnischen Arbeitsvertragsgesetz²⁶ einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für bis zu fünf Arbeitstage pro Jahr, um einem schwerkranken, behinderten oder sterbenden Familienmitglied oder einer im Haushalt lebenden nahestehenden Person persönliche Hilfe zu leisten. Dazu gehört auch die Begleitung zu einem Krankenhaustermin oder die Regelung der Angelegenheiten nach der Entlassung aus dem Krankenhaus. Voraussetzung ist,

23 Europäische Kommission, Beschäftigung, Soziales und Integration, Dänemark – Pflege naher Angehöriger, abrufbar unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&langId=de&intPageId=4491> sowie Borger.dk (staatliches Bürgerportal in Dänemark), Orlov til pasning af syge og døende pårørende, in dänischer Sprache abrufbar unter <https://www.borger.dk/aeldre/Hjemmehjaelp-og-aeldrepleje/Orlov-til-pasning-af-syge-og-doe-ende-paaroerende?NavigationTaxonomyId=f43e5449-205f-459b-880b-8bbfcc382127>. Für Staatsbedienstete kommt eine gesonderte Vereinbarung zur Beurlaubung aus familiären Gründen als Grundlage zum Tragen. Siehe dazu Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Tjenestefrihed af familiemæssige årsager, in dänischer Sprache abrufbar unter <https://cirkulaere.medst.dk/cirkulaerer/019-19-tjenestefrihed-af-familiemaessige-aarsager/>.

24 Das Pflegegeld in Deutschland dagegen ist eine nicht zweckgebundene Leistung, die der zu pflegenden Person zusteht.

25 Europäische Kommission, Beschäftigung, Soziales und Integration, Dänemark – Pflege naher Angehöriger, abrufbar unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&langId=de&intPageId=4491> sowie Borger.dk (staatliches Bürgerportal in Dänemark), Orlov til pasning af syge og døende pårørende, in dänischer Sprache abrufbar unter <https://www.borger.dk/aeldre/Hjemmehjaelp-og-aeldrepleje/Orlov-til-pasning-af-syge-og-doe-ende-paaroerende?NavigationTaxonomyId=f43e5449-205f-459b-880b-8bbfcc382127>.

26 Employment Contracts Act, Translation from Finnish, Chapter 4, Section 7a, Chapter 7, Section 9, abrufbar unter https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055_20180597.pdf.

dass die betroffene Person der sofortigen Hilfe bedarf oder sich in einem Hospiz befindet.²⁷ Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Notwendigkeit der Freistellung und deren voraussichtliche Dauer möglichst frühzeitig mitzuteilen. Für die Zeit der Freistellung besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung (Kapitel 4, § 8).²⁸ Zudem besteht ein besonderer Kündigungsschutz, so dass Beschäftigte, die von der Freistellungsmöglichkeit Gebrauch machen, nicht gekündigt werden dürfen, es sei denn, der Betrieb wird aufgelöst (Kapitel 7, § 5 des Gesetzes).

Darüber hinaus können Beschäftigte der Arbeit vorübergehend fernbleiben, wenn unvorhergesehene und zwingende familiäre Gründe im Zusammenhang mit einer Erkrankung oder einem Unfall eines Angehörigen dies erfordern (Kapitel 4, § 7). Ist die Abwesenheit zur Pflege von Familienangehörigen oder nahestehenden Personen erforderlich, muss der Arbeitgeber versuchen, die Arbeit ohne die Anwesenheit der oder des Beschäftigten zu organisieren (Kapitel 4, § 7a). Der Grund der Abwesenheit ist dem Arbeitgeber so schnell wie möglich mitzuteilen. Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.²⁹ Eine Höchst- oder Mindestdauer legt das Gesetz nicht fest. Einzelheiten und Dauer werden in einer gesonderten Vereinbarung festgehalten. Für die Zeit der Freistellung besteht kein Anspruch auf Lohn.³⁰

-
- 27 Tyosojuelu (Webauftritt der finnischen Arbeitsschutzbehörde), Informal Care Leave, 2022, abrufbar unter <https://tyosojuelu.fi/en/employment-relationship/other-leave-from-employment/family-leave/informal-care-leave>.
- 28 Die Urlaubstage werden dabei für die Berechnung des Urlaubsanspruchs den Arbeitstagen gleichgestellt. Siehe dazu Azets Finland, Family Leave Model in Finland, 7. Carer's leave, abrufbar unter <https://www.azets.fi/en/blog/family-leave-model-in-finland/#:~:text=The%20number%20of%20parental%20leave.maximum%20of%2018%20working%20days>. Zudem können Arbeitgeber, die Beschäftigten während der Freistellung Lohn und Urlaubsgeld oder Urlaubsausgleich zahlen, bei der finnischen Sozialversicherungsanstalt (Kela) eine Entschädigung beantragen. Siehe dazu Ministry of Economic Affairs and Employment, Finland, Family Leave, Earnings and benefits during family leaves, abrufbar unter <https://tem.fi/en/family-leave>.
- 29 Leinonen, Emilia, Finland, in: Hamblin, Kate et al (Hrsg.), Combining Work and Care: Carer Leave and Related Employment Policies in International Context, 2024, S. 31, abrufbar unter <https://bristoluniversitypressdigital.com/edcollchap-oa/book/9781447365723/ch002.xml>; Tyosojuelu, Absences due to Other Family-Related Reasons, 2022, abrufbar unter <https://tyosojuelu.fi/en/employment-relationship/other-leave-from-employment/family-leave/other-family-related-reasons>.
- 30 Leinonen, Emilia, Finland, in: Hamblin, Kate u. a. (Hrsg.), Combining Work and Care: Carer Leave and Related Employment Policies in International Context, 2024, S. 31 f., abrufbar unter <https://bristoluniversitypressdigital.com/edcollchap-oa/book/9781447365723/ch002.xml>; Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland, Family Leave.

Weiterhin können – ähnlich wie in Dänemark – Beschäftigte, die Angehörige zu Hause pflegen, zu diesem Zweck unbefristet bei der Kommune angestellt werden. Die Vergütung richtet sich nach dem Umfang der Pflege, wobei es Mindestbeträge gibt.³¹ Eine zusätzlich betriebene Teilzeitbeschäftigung ist möglich.³²

In Finnland wird über eine gesetzliche Regelung³³ Beschäftigten ermöglicht, sich ohne besonderen Grund für einen längeren Zeitraum von der Arbeit freistellen zu lassen, während sich der Arbeitgeber verpflichtet, dafür eine arbeitslos gemeldete Person im Rahmen eines Praktikums zu beschäftigen. Zwar zielt das Gesetz in erster Linie darauf ab, durch die Freistellung die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu fördern und die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen zu verbessern (§ 1). Es kann aber auch zur Pflege von Angehörigen genutzt werden. Die Inanspruchnahme ist an verschiedene Voraussetzungen geknüpft wie eine Beschäftigungsdauer von 20 Jahren, davon 13 Monate beim derzeitigen Arbeitgeber, eine Arbeitszeit von mehr als 75 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung und eine zeitliche Befristung von 100 bis 180 Tagen. Während dieser Zeit wird eine Entschädigung von 70 Prozent des Arbeitslosengeldes für maximal 180 Tage gezahlt.³⁴

5. Japan

Nach dem japanischen Gesetz über die Erziehungs- und Pflegezeit³⁵ haben Beschäftigte sowohl einen Anspruch auf Kurzzeitpflegezeit als auch auf Langzeitpflegezeit. So können sich Beschäftigte, die länger als sechs Monate und mehr als zwei Arbeitstage pro Woche im Unternehmen beschäftigt sind³⁶, bis zu fünf Tage pro Jahr zur Pflege eines Familienmitglieds freistellen lassen, bei

-
- 31 Europäische Kommission, Finnland - Unterstützung für informelle Pflegepersonen, abrufbar unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&langId=de&intPageId=4520#:~:text=Sie%20k%C3%B6nnen%20bei%20h-rer%20%C3%B6rtlichen,oder%20hohen%20Alters%20hilfsbed%C3%BCrftig%20sind.>
- 32 Hoyer, Sören/Reich, Nele, Freistellungen und finanzielle Leistungen zur häuslichen Pflege in europäischen Mitgliedstaaten, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (Hrsg.), 2016, S. 14, abrufbar unter https://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/uploads/tx_aebgppublications/2016_Uebersicht_Freistellungen_haeusliche_Pflege_DE.pdf.
- 33 Act on Job Alternation Leave, Translation from Finnish, abrufbar unter https://www.finlex.fi/sv/laki/kaannokset/2002/en20021305_20200259.pdf.
- 34 Leinonen, Emilia, Finland, in: Hamblin, Kate u. a. (Hrsg.), Combining Work and Care: Carer Leave and Related Employment Policies in International Context, 2024, S. 33 ff, abrufbar unter <https://bristoluniversitypressdigital.com/edcollchap-0a/book/9781447365723/ch002.xml>; Tyosuojelu, Job Alternation Leave, 2024, abrufbar unter <https://tyosuojelu.fi/en/employment-relationship/other-leave-from-employment/job-alternation-leave>.
- 35 Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members, Japanese Law Translation, Art. 16-5, abrufbar unter https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3543#je_ch6at1.
- 36 Ikeda, Shingou, Japan, in: Hamblin, Kate u. a. (Hrsg.), Combining Work and Care: Carer Leave and Related Employment Policies in International Context, 2024, S. 183 ff. (190), abrufbar unter <https://bristoluniversitypressdigital.com/edcollchap-0a/book/9781447365723/ch008.xml>.

mehr als einem zu pflegenden Familienmitglied bis zu zehn Tage pro Jahr.³⁷ Die Freistellung kann auch in kleineren Einheiten wie halben Tagen oder stundenweise erfolgen.³⁸ Es besteht ein besonderer Kündigungsschutz (Art. 16 des Gesetzes). Darüber hinaus ermöglicht das Gesetz Beschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr, die mehr als zwei Tage pro Woche arbeiten, zur Pflege eines Familienangehörigen eine Freistellung von bis zu 93 Tagen, verteilt auf maximal drei Zeitabschnitte. Für befristete Beschäftigte gelten Einschränkungen (Art. 11). Die Freistellung muss mindestens zwei Wochen vor dem geplanten Beginn der Freistellung schriftlich beim Arbeitgeber angezeigt werden.³⁹ Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber nicht zur Lohnfortzahlung während der Freistellung.⁴⁰ Die Arbeitslosenversicherung zahlt jedoch unter bestimmten Voraussetzungen 40 Prozent des Arbeitsentgelts während der Pflegezeit. Zahlt der Arbeitgeber Arbeitsentgelt, darf dieses insgesamt 80 Prozent des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.⁴¹ Arbeitgeber dürfen pflegende Beschäftigte nicht mehr als 24 Überstunden im Monat bzw. 150 Überstunden im Jahr arbeiten lassen (Art. 17). Darüber hinaus müssen sie den Betroffenen auch Maßnahmen wie eine Arbeitszeitreduzierung oder das Arbeiten im Gleitzeitsystem anbieten.⁴² Wenn es mit den betrieblichen Abläufen vereinbar ist, kann auf Wunsch ein Nachtarbeitsverbot für pflegende Beschäftigte ausgesprochen werden (Art. 19).

-
- 37 Näher zur Unterstützung pflegender Beschäftigter in Japan einschließlich möglicher Verbesserungsvorschläge wie bessere Bekanntmachung der bestehenden Ansprüche siehe Motozawa, Miyoko, Wertschätzung und Unterstützung pflegender Familienangehöriger in Japan, in: Waldenberger, Franz u. a. (Hrsg.), *Alterung und Pflege als kommunale Aufgabe: Deutsche und japanische Ansätze und Erfahrungen*, 2022, S. 179 ff. (192 ff.), abrufbar unter https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-36844-9_12. Siehe auch Kanda, Koji u. a., *International Comparison of Social Support Policies on Long-Term Care in Workplaces in Aging Societies*, in: *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2022, 19(6), 3284, S. 8 und 10, abrufbar unter <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/6/3284>; Niimi, Yoko, *Juggling Paid Work and Elderly Care Provision in Japan: Does a Flexible Work Environment Help Family Caregivers Cope?*, in: *Journal of The Japanese and International Economies*, 2021, (62), S. 3, abrufbar unter https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0889158321000502?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=8e4fc3322fb4e52a. Ab dem 1. April 2025 sollen weitere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wie die Ermöglichung von Telearbeit greifen. Siehe dazu PwC, *Workforce Management Newsletter*, Mai 2024, abrufbar unter <https://www.pwc.com/jp/en/taxnews/wmn/assets/wmn-20240530-en.pdf>.
- 38 Ikeda, Shingou, Japan, in: Hamblin, Kate u. a. (Hrsg.), *Combining Work and Care: Carer Leave and Related Employment Policies in International Context*, 2024, S. 183 ff. (190), abrufbar unter <https://bristoluniversitypressdigital.com/edcollchap-0a/book/9781447365723/ch008.xml>; Motozawa, Miyoko, Wertschätzung und Unterstützung pflegender Familienangehöriger in Japan, in: Waldenberger, Franz u. a. (Hrsg.), *Alterung und Pflege als kommunale Aufgabe: Deutsche und japanische Ansätze und Erfahrungen*, 2022, S. 179 ff. (S. 195), abrufbar unter https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-36844-9_12.
- 39 Ministry of Health, Labour and Welfare, *Outline of the Act on Childcare Leave/Caregiver Leave*, S. 2, abrufbar unter https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/02_en.pdf.
- 40 Japan External Trade Organization, *Gesetzgebung zu Arbeitszeiten, Pausen und freien Tagen*, abrufbar unter https://www.jetro.go.jp/de/invest/setting_up/section4/page5.html.
- 41 Japanese Law Translation, *Employment Insurance Act*, Art. 61-7, abrufbar unter https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3877/en#je_ch3sc8sb3at1.
- 42 Näher siehe Ministry of Health, Labour and Welfare, *Outline of the Act on Childcare Leave/Caregiver Leave*, S. 4, https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/02_en.pdf.

6. Kanada

In Kanada gibt es bei gleichzeitigem besonderem Kündigungsschutz – je nach Provinz – im Detail unterschiedliche gesetzliche Regelungen für einen Anspruch Beschäftigter auf Freistellung zur Pflege von Familienangehörigen.⁴³ Einerseits wird Beschäftigten ein Anspruch auf eine kurze unbezahlte Freistellung von überwiegend drei bis fünf Tagen im Jahr eingeräumt, um sich Familienangelegenheiten wie der Erziehung von Kindern oder der Pflege Familienangehöriger zu widmen. In einigen Provinzen muss eine Mindestbeschäftigungszeit erfüllt sein oder der Anspruch kann erst ab einer bestimmten Unternehmensgröße geltend gemacht werden.⁴⁴ Andererseits besteht die Möglichkeit, durch Vorlage eines Attestes eine längere Freistellung von der Erwerbstätigkeit zu erwirken. So sehen die jeweiligen gesetzlichen Regelungen z. B. vor, Beschäftigten, die schwererkrankte Familienangehörige mit erheblichem Sterberisiko pflegen, eine Freistellung von bis zu 28 Wochen innerhalb eines Zeitraums von 52 Wochen (die Zeitspanne der Freistellung reicht von acht bis 28 Wochen) zu gewähren. Bis zu 17 Wochen Freistellung werden eingeräumt, um ein schwerkrankes erwachsenes Familienmitglied zu pflegen oder zu betreuen.⁴⁵ Familienangehörigen sind auch anderen Personen gleichgestellt, die in einer ähnlichen Beziehung zur pflegenden Person stehen.⁴⁶ Die Freistellung erfolgt unbezahlt.⁴⁷

Im Falle der längeren Pflegefreistellung erhalten Beschäftigte unter bestimmten Bedingungen dennoch einen finanziellen Ausgleich nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (Abschnitt 23.3 (1))⁴⁸. Voraussetzung ist, dass das Familienmitglied auf die Pflege oder Betreuung eines oder mehrerer Angehöriger angewiesen ist und ein entsprechendes ärztliches Attest vorliegt. Mehrere Beschäftigte können sich die Pflegezeit für ein Familienmitglied teilen, wobei die jeweilige Gesamtdauer nicht überschritten werden darf. Das Pflegeunterstützungsgeld beträgt 55 Prozent des durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsentgelts für den versicherten Zeitraum bis zu einem bestimmten Höchstbetrag. Dies gilt bis zu 26 Wochen (Pflege Sterbender) bzw. bis zu 15 Wochen

43 Fast, Janet/Eales, Jacquie, Canada, in: Hamblin, Kate u. a. (Hrsg.), *Combining Work and Care: Carer Leave and Related Employment Policies in International Context*, 2024, S. 133 ff, abrufbar unter <https://bristoluniversitypressdigital.com/edcollchap-0a/book/9781447365723/ch006.xml>. Diese Unterschiedlichkeit wird teils auch kritisiert. So Canadian Centre for Caregiving Excellence, *Giving Care: An Approach to a Better Caregiving Landscape in Canada*, 2022, abrufbar unter https://canadiancaregiving.org/wp-content/uploads/2022/11/CCCE_Giving-Care.pdf.

44 Fast, Janet/Eales, Jacquie, Canada, in: Hamblin, Kate u. a. (Hrsg.), *Combining Work and Care: Carer Leave and Related Employment Policies in International Context*, 2024, S. 133 ff, abrufbar unter <https://bristoluniversitypressdigital.com/edcollchap-0a/book/9781447365723/ch006.xml>.

45 Siehe z. B. Ontario, *Employment Standards Act, 2000*, 49.3 und 49.4, abrufbar unter <https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41#BK99> und *Family Medical Leave*, abrufbar unter <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/family-medical-leave>. Zu den Beschäftigungsregelungen in den einzelnen Provinzen siehe auch ADP Canada, *Provinces and Territories*, abrufbar unter <https://www.adp.ca/en/resources/compliance-and-legislation/employment-standards-in-canada/provinces-and-territories.aspx>.

46 Ebd.

47 Siehe z. B. Ontario, *Employment Standards Act, 2000*, 49.3., abrufbar unter <https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41#BK99>

48 Government of Canada, *Justice Laws Website, Employment Insurance Act*, abrufbar unter <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.6/FullText.html>.

(Pflege Schwerkranker) für Beschäftigte, die in den letzten 52 Wochen 600 Stunden oder mehr arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt waren und deren Arbeitsentgelt wegen der Pflege eines Familienangehörigen um 40 Prozent oder mehr pro Woche gemindert ist.⁴⁹

7. Norwegen

In Norwegen haben Beschäftigte⁵⁰ nach dem Arbeitsschutzgesetz⁵¹ Anspruch auf zehn Tage unbezahlte Freistellung pro Kalenderjahr, wenn sie ihre Eltern oder ihre Ehepartnerin bzw. ihren Ehepartner betreuen (Abschnitt 12-10).⁵² Dies gilt auch für die Betreuung in einer Lebenspartnerschaft oder einer eingetragenen Partnerschaft sowie für die notwendige Pflege eines volljährigen chronisch kranken oder behinderten Kindes, wenn die oder der Beschäftigte die Hauptverantwortung für die Pflege trägt. Dies ist auch dann der Fall, wenn das volljährige Kind in einer Einrichtung untergebracht ist und die oder der Beschäftigte ebenfalls in der Einrichtung wohnt (Abschnitt 12-9). Beschäftigte, die nahe Angehörige oder andere nahestehende Personen in der letzten Lebensphase zu Hause pflegen, haben Anspruch auf 60 Tage Freistellung. Auch für diese Pflegezeit besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung. Unter bestimmten Voraussetzungen können Beschäftigte dennoch in dieser Zeit der letzten Lebensphase der Angehörigen ein einkommensähnliches Pflegeunterstützungsgeld bis zu einem Höchstbetrag beziehen.⁵³ Die Bewilligung des Pflegeunterstützungsgeldes obliegt der jeweils zuständigen Gemeinde. Sie entscheidet im Einzelfall unter Berücksichtigung des Willens der zu pflegenden Person.⁵⁴ Die Unterstützung durch die Gemeinde kann – abhängig vom Einzelfall – auch in Form von Schulungen und anderen Hilfsmaßnahmen erfolgen.

-
- 49 Fast, Janet/Eales, Jacquie, Canada, in: Hamblin, Kate u. a. (Hrsg.), *Combining Work and Care: Carer Leave and Related Employment Policies in International Context*, 2024, S. 133 ff., abrufbar unter <https://bristoluniversitypressdigital.com/edcollchap-0a/book/9781447365723/ch006.xml>; Kanda, Koji u. a., *International Comparison of Social Support Policies on Long-Term Care in Workplaces in Aging Societies*, in: *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2022, 19(6), 3284, S. 7 und 9, abrufbar unter <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/6/3284>; Government of Canada, *EI Caregiving Benefits: What these Benefits Offer*, abrufbar unter <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/caregiving.html>.
- 50 Für den öffentlichen Sektor gibt es ein spezielles Programm, wonach Beschäftigte eine bezahlte Freistellung zur Pflege in Anspruch nehmen können. Dem haben sich auch einige große Unternehmen angeschlossen. Näher siehe Gautun, Heidi/Bratt, Christopher, *Caring for Older Parents in Norway – How Does it Affect Labor Market Participation and Absence from Work?*, in: *Social Science & Medicine*, 2024, 346, 116722, S. 2, abrufbar unter <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953624001667?via%3Dihub>.
- 51 *Act Relating to the Working Environment, Working Hours and Employment Protection, etc. (Working Environment Act)*, abrufbar unter https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-62/*#&.
- 52 Gautun, Heidi/Bratt, Christopher, *Caring for Older Parents in Norway – How Does it Affect Labor Market Participation and Absence from Work?*, in: *Social Science & Medicine*, 2024, 346, 116722, S. 2, abrufbar unter <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953624001667?via%3Dihub>.
- 53 Lovdata, *Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. (helse- og omsorgstjenesteloven)*, Abschnitt 3-6, in norwegischer Sprache abrufbar unter https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30/KAPITTEL_3#KAPITTEL_3; Europäische Kommission, *Norwegen - Krankengeld und Pflegegeld*, abrufbar unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1123&langId=de&intPageId=4706>.
- 54 *Guidance Helsenorge, Care Benefit*, abrufbar unter <https://www.helsenorge.no/en/help-services-in-the-municipalities/care-benefit/>.

8. Schweden

Das schwedische Gesetz über das Recht auf Freistellung aus dringenden familiären Gründen⁵⁵ gibt Beschäftigten einen Anspruch auf kurzfristige, unbezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn dringende familiäre Gründe im Zusammenhang mit einer Krankheit oder einem Unfall die Anwesenheit der Beschäftigten zwingend erforderlich machen (§ 1). In diesem Fall besteht auch ein besonderer Kündigungsschutz (§ 3 des Gesetzes). Der Arbeitgeber kann die Vorlage eines ärztlichen Attestes verlangen. Die Dauer sowie etwaige Lohnausgleichszahlungen werden in der Regel durch Vereinbarungen zwischen den nationalen Gewerkschaften und den Arbeitgebern festgelegt (vgl. § 2). Nicht tarifgebundene Arbeitgeber entscheiden selbst.⁵⁶ Beschäftigte auf der Ebene der Gemeinden und Regionen können in solchen Fällen maximal zehn Tage Freistellung verlangen.⁵⁷

Daneben ermöglicht das Gesetz über die Freistellung zur Familienpflege⁵⁸ Beschäftigten eine vollständige oder teilweise Freistellung, wenn sie einen schwerkranken Familienangehörigen pflegen (§ 1). Dabei können bis zu 100 Freistellungstage in Anspruch genommen werden. Diese Höchstdauer von 100 Tagen gilt auch dann, wenn sich mehrere Beschäftigte die Pflege teilen. Voraussetzung ist, dass die beteiligten Personen in Schweden krankenversichert sind und sich auf die Pflege geeinigt haben. Des Weiteren müssen ein ärztliches Attest und ein Behandlungsplan vorliegen.⁵⁹ Unter Pflege ist hier nicht allein die pflegerische Versorgung zu verstehen, sondern auch die sonstige tatsächliche Unterstützung, selbst wenn die Person in einer Einrichtung betreut wird.⁶⁰ Der Arbeitgeber ist hierüber und über die voraussichtliche Dauer schnellstmöglich zu unterrichten (§ 4). Während der Freistellung besteht im Rahmen der Sozialversicherung Anspruch

55 Sveriges Riksdag (Schwedisches Parlament), Lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, in schwedischer Sprache abrufbar unter <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1998209-om-ratt-till-ledighet-av-trangande-sfs-1998-209/>.

56 Aldman, Linnéa u. a., Sweden, in: Hamblin, Kate et al (Hrsg.), Combining Work and Care: Carer Leave and Related Employment Policies in International Context, 2024, S. 55, abrufbar unter <https://www.degruyter.com/document/doi/10.56687/9781447365723/html#contents>; Hanson, E u. a., Carer Leave Policies in Sweden, 2022, S. 2 abrufbar unter <https://rapp.ualberta.ca/wp-content/uploads/sites/49/2022/11/Carer-Leave-Policies-in-Sweden.pdf>.

57 Hanson, E u. a., Carer Leave Policies in Sweden, 2022, S. 2, abrufbar unter <https://rapp.ualberta.ca/wp-content/uploads/sites/49/2022/11/Carer-Leave-Policies-in-Sweden.pdf>.

58 Sveriges Riksdag, Lag om ledighet för närståendevård, in schwedischer Sprache abrufbar unter <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19881465-om-ledighet-for-narstaendevard-sfs-1988-1465/>.

59 Mit Verweis auf weitere Gesetze Hanson, E. u. a., Carer Leave Policies in Sweden, 2022, S. 3, abrufbar unter <https://rapp.ualberta.ca/wp-content/uploads/sites/49/2022/11/Carer-Leave-Policies-in-Sweden.pdf>.

60 Ebd.

auf eine einkommensabhängige Familienbeihilfe, die rund 80 Prozent des Gehalts bis zu einem Höchstbetrag ausmacht.⁶¹ Im Zusammenhang mit der Beantragung von Freistellungstagen besteht besonderer Kündigungsschutz (§ 9).

Ähnlich wie in Dänemark bieten schwedische Gemeinden teilweise an, pflegende Angehörige unter 65 Jahren für die Pflege eines Angehörigen anzustellen.⁶² Einzelheiten dazu werden auf gemeindlicher Ebene geregelt.⁶³

-
- 61 Aldman, Linnéa u. a., Sweden, in: Hamblin, Kate et al (Hrsg.), *Combining Work and Care: Carer Leave and Related Employment Policies in International Context*, 2024, S. 59, abrufbar unter <https://bristoluniversitypressdigital.com/edcollchap-0a/book/9781447365723/ch003.xml>.
- 62 Dieses Angebot geht darauf zurück, dass die Gemeinden in Schweden verpflichtet sind, pflegende Angehörige zu unterstützen. Da ihnen die Ausgestaltung obliegt, unterscheiden sich die Angebote. Die Gemeinden sind „*so wohl für die Leistungserbringung als auch für die Finanzierung der Pflege verantwortlich*“. So Kraus, Markus u. a., *Pflegesysteme im internationalen Vergleich*, in: Jacobs, Klaus u. a. (Hrsg.), *Pflege-Report 2020: Neuausrichtung von Versorgung und Finanzierung*, 2020, abrufbar unter <https://www.springerpflege.de/pflegesysteme-im-internationalen-vergleich/23495418>.
- 63 WHO, “Ageing in place”: How Sweden Provides and Pays for Universal and Comprehensive Long-Term Care for Older Persons, 2021, S. 2, abrufbar unter https://extranet.who.int/kobe_centre/sites/default/files/Sweden_policy%20brief_8_0.pdf; Kraus, Markus u. a., *Pflegesysteme im internationalen Vergleich*, in: : Jacobs, Klaus u. a. (Hrsg.), *Pflege-Report 2020: Neuausrichtung von Versorgung und Finanzierung*, 2020, abrufbar unter <https://www.springerpflege.de/pflegesysteme-im-internationalen-vergleich/23495418>.