

Auf einen Blick: Unterstützung pflegender Mitarbeiter

Die Pflege von Angehörigen rückt zunehmend ins gesellschaftliche Bewusstsein – und das zu Recht: Rund 80 % der Pflegebedürftigen wünschen sich, in den eigenen vier Wänden betreut zu werden. Für pflegende Angehörige bedeutet dies oft eine enorme Herausforderung, insbesondere wenn die Pflege mit dem Beruf vereinbart werden muss.

Diese Doppelbelastung verlangt ihnen viel ab: Einerseits kümmern sie sich verlässlich und häufig spontan um Arztbesuche, Behördengänge oder die tägliche Versorgung ihrer Angehörigen, andererseits erfüllen sie weiterhin engagiert ihre beruflichen Aufgaben und Pflichten.

Daher stellt sich die Frage: **Wie können Arbeitgeber pflegende Mitarbeitende in solchen Situationen unterstützen und entlasten?**

Diese Übersicht bietet einen ersten Einblick in die Thematik der Angehörigenpflege und zeigt auf, wie neben gesetzlichen Regelungen auch freiwillige Leistungen und betriebliche Lösungen helfen können – zum Beispiel durch flexible Arbeitsmodelle, Teamabsprachen oder koordinierte Unterstützungsangebote. So entsteht im besten Fall eine Win-Win-Situation: Der Mitarbeitende bleibt dem Unternehmen erhalten, wird entlastet und kann sich gleichzeitig um die Pflege des Angehörigen kümmern.

Welche gesetzlichen Ansprüche haben pflegende Beschäftigte?

1. Recht auf Pflegezeit

Allgemein

Beschäftigte im Sinne des § 7 Absatz 1 Pflegezeitgesetz (PflegeZG), die eine pflegebedürftige nahestehende Person in häuslicher Umgebung versorgen, haben einen Anspruch auf Pflegezeit. Hierbei handelt es sich um eine vom Arbeitgeber unbezahlte **vollständige oder teilweise Freistellung** von der Arbeitsleistung **bis zu sechs Monate**. Der Anspruch auf Pflegezeit gilt für Angehörige aller Pflegegrade. Dies schließt auch die Pflege minderjähriger pflegebedürftiger Angehöriger ein – unabhängig davon, ob die Betreuung in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung erfolgt.

Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf Freistellung von bis zu drei Monaten zur Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase – beispielsweise im Rahmen eines Aufenthalts in einem Hospiz.

Als nahe Angehörige im Sinne des Pflegezeitgesetzes gelten:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern
- Ehegatten, Lebenspartner sowie Partner in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft

- Geschwister sowie deren Ehe- oder Lebenspartner
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners
- Schwiegerkinder und Enkelkinder

Der Anspruch auf Pflegezeit besteht jedoch nur gegenüber Arbeitgebern mit **mehr als 15 Beschäftigten**. Beschäftigte in Unternehmen mit 15 oder weniger Beschäftigten haben zwar keinen gesetzlichen Anspruch, können aber auf freiwilliger Basis eine Pflegezeit mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren.

Antrag und Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

Die Pflegezeit muss dem Arbeitgeber spätestens **zehn Arbeitstage** vor Beginn in Textform angekündigt werden.

Dabei sind folgende Angaben erforderlich:

- der Zeitraum, für den die Pflegezeit in Anspruch genommen werden soll,
- der Umfang der Freistellung (vollständig oder teilweise),
- bei teilweiser Freistellung: die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit.

Soll die Pflegezeit in Teilzeit erfolgen, ist zusätzlich eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit erforderlich. Der Arbeitgeber muss den Wünschen des Beschäftigten grundsätzlich entsprechen, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe dagegensprechen.

Darüber hinaus muss die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber durch eine **Bescheinigung** der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes nachgewiesen werden.

In Unternehmen mit 15 oder weniger Beschäftigten gelten keine Fristen für die Ankündigung der Pflegezeit durch die Beschäftigten. Der Arbeitgeber muss jedoch innerhalb von vier Wochen nach Zugang eines entsprechenden Antrags reagieren.

Verlängerung und Beendigung der Pflegezeit

Sofern der Arbeitgeber zustimmt, kann für eine kürzere Zeit als sechs Monate genommene oder vereinbarte Pflegezeit bis zur Höchstdauer verlängert werden. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn ein geplanter Wechsel der pflegenden Person aus einem wichtigen Grund nicht stattfinden kann oder der Zustand sich nicht verbessert. Die Pflegezeit kann vorzeitig enden, wenn die pflegebedürftige Person nicht mehr auf Pflege angewiesen ist oder wenn die Pflege nicht mehr möglich oder zumutbar ist. In diesem Fall endet die Pflegezeit mit einer Übergangsfrist von vier Wochen, sodass der oder die Beschäftigte Zeit hat, sich auf die Rückkehr in den Beruf vorzubereiten. Für eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit bedarf es ebenfalls die Zustimmung des Arbeitgebers.

Eine Übergangsfrist nach Beendigung der sechs Monate oder der regulär vereinbarten Pflegezeit ist nicht vorgesehen. Allerdings besteht je nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber die Möglichkeit einer freiwilligen Wiedereingliederung, beispielsweise durch Homeoffice, Urlaub oder eine stufenweise Rückkehr.

Förderung und soziale Absicherung während der Pflegezeit

Beschäftigte, die eine Freistellung für die Pflegezeit haben, haben Anspruch auf Förderung durch ein **zinsloses Darlehen**. Dieses kann beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (www.bafza.de) beantragt werden. Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt und deckt grundsätzlich die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung entstehenden Nettogehaltsverlusts ab.

Auch in kleineren Unternehmen (≤ 15 Beschäftigte) können Beschäftigte bei einer freiwilligen Freistellung nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber eine Förderung durch ein zinsloses Darlehen erhalten.

Wenn man während der Pflegezeit familienversichert ist, bleibt der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz in der Regel bestehen, ohne dass eigene Beiträge gezahlt werden müssen. Bei einer eigenständigen Versicherung muss man dagegen den Mindestbeitrag an die **Kranken- und Pflegeversicherung** leisten. Auf Antrag erstattet die Pflegeversicherung für alle Pflegegrade den Beitrag für die Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Mindestbeitrags.

Während der Pflegezeit ist die Pflegeperson in der gesetzlichen **Rentenversicherung** versichert, wenn sie eine oder mehrere pflegebedürftige Personen mit Pflegegrad 2 bis 5 mindestens zehn Stunden pro Woche, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage, betreut und gleichzeitig nicht mehr als 30 Stunden pro Woche erwerbstätig ist. Wird die Arbeitszeit während der Pflegezeit lediglich reduziert, zahlt der Arbeitgeber weiterhin Rentenversicherungsbeiträge – allerdings auf Basis des reduzierten Arbeitsentgelts.

Bei einer teilweisen Freistellung bleibt der Versicherungsschutz in der **Arbeitslosenversicherung** in der Regel bestehen, da das Beschäftigungsverhältnis fortgeführt wird. Bei einer vollständigen Freistellung besteht Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung, wenn die pflegende Person einen Pflegebedürftigen mit mindestens Pflegegrad 2 in einem zeitlichen Umfang von mindestens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, pflegt. Eine weitere Voraussetzung ist, dass die Pflegeperson in der Arbeitslosenversicherung bereits unmittelbar vor Aufnahme der Pflegetätigkeit versicherungspflichtig war oder Anspruch auf Arbeitslosengeld hatte.

Wie bei allen Pflegepersonen gilt auch während der Pflegezeit ein beitragsfreier gesetzlicher **Unfallversicherungsschutz**, sofern die Pflege mindestens zehn Stunden pro Woche an mindestens zwei Tagen erfolgt und sich auf eine oder mehrere pflegebedürftige Personen mit Pflegegrad 2 bis 5 bezieht.

Des Weiteren erhalten Beschäftigte ab der Ankündigung der Pflegezeit – jedoch frühestens zwölf Wochen vor dem vorgesehenen Beginn – bis zum Ende der Pflegezeit **einen besonderen Kündigungsschutz**.

2. Recht auf Familienpflegezeit

Allgemein

Beschäftigte haben gemäß § 2 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Das bedeutet, sie können sich für einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten bei einer durchschnittlichen Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden teilweise freistellen lassen, um einen nahen pflegebedürftigen Angehörigen (Pflegegrade 1 bis 5) in häuslicher Umgebung zu pflegen. Ein Anspruch auf teilweise Freistellung besteht auch für die häusliche oder außerhäusliche Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger.

Als nahe Angehörige im Sinne des Pflegezeitgesetzes gelten:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern
- Ehegatten, Lebenspartner sowie Partner in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft
- Geschwister sowie deren Ehe- oder Lebenspartner
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners
- Schwiegerkinder und Enkelkinder

Der Anspruch auf Pflegezeit besteht jedoch nur gegenüber Arbeitgebern mit **mehr als 25 Beschäftigten**. Beschäftigte in Unternehmen mit 25 oder weniger Beschäftigten haben zwar keinen gesetzlichen Anspruch, können aber auf freiwilliger Basis eine Pflegezeit mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren. Der Arbeitgeber muss demzufolge innerhalb von vier Wochen nach Zugang eines entsprechenden Antrags reagieren.

Antrag und Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

Die Familienpflegezeit muss dem Arbeitgeber **mindestens acht Wochen** vor Beginn in Textform angekündigt werden.

Dabei sind folgende Angaben erforderlich:

- der Zeitraum, für den die Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden soll,
- der Umfang der Freistellung.

Für die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten eine schriftliche Vereinbarung erforderlich. Der Arbeitgeber muss den Wünschen des Beschäftigten grundsätzlich entsprechen, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe dagegensprechen.

Darüber hinaus muss die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber durch eine **Bescheinigung** der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes nachgewiesen werden.

Verlängerung und Beendigung der Familienpflegezeit

Sofern der Arbeitgeber zustimmt, kann für eine kürzere Zeit als 24 Monate genommene oder vereinbarte Familienpflegezeit bis zur Höchstdauer verlängert werden. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn ein geplanter Wechsel der pflegenden Person aus einem wichtigen Grund nicht stattfinden kann oder der Zustand sich nicht verbessert. Die Familienpflegezeit kann vorzeitig enden, wenn die pflegebedürftige Person nicht mehr auf Pflege angewiesen ist oder wenn die Pflege nicht mehr möglich oder zumutbar ist. In diesem Fall endet die Familienpflegezeit mit einer Übergangsfrist von vier Wochen, sodass der oder die Beschäftigte Zeit hat, sich auf die Rückkehr in den Beruf vorzubereiten. Für eine vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit bedarf es ebenfalls die Zustimmung des Arbeitgebers.

Eine Übergangsfrist nach Beendigung der 24 Monate oder der regulär vereinbarten Familienpflegezeit ist nicht vorgesehen. Allerdings besteht je nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber die Möglichkeit einer freiwilligen Wiedereingliederung, beispielsweise durch Homeoffice, Urlaub oder eine stufenweise Rückkehr.

Förderung und soziale Absicherung während der Familienpflegezeit

Beschäftigte, die eine Freistellung für die Familienpflegezeit haben, haben Anspruch auf Förderung durch ein **zinsloses Darlehen**. Dieses kann beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (www.bafza.de) beantragt werden. Das Darlehen übernimmt die Hälfte des Unterschieds zwischen dem durchschnittlichen Nettogehalt vor der Freistellung und dem während der Freistellung bezogenen Nettogehalt.

Pflegende Beschäftigte sind während der Familienpflegezeit weiterhin **kranken- und pflegeversichert**. Der monatliche Beitrag wird entsprechend dem reduzierten Arbeitsentgelt angepasst,

Der Arbeitgeber zahlt während der Familienpflegezeit die Beiträge zu **Rentenversicherung** auf Grundlage des reduzierten Arbeitsentgelts weiter. Darüber hinaus werden für die geleistete Pflege Beiträge von der Pflegekasse an die Rentenversicherung überwiesen, sofern die Pflege mindestens zehn Stunden pro Woche an mindestens zwei Tagen erfolgt, sich auf eine oder mehrere pflegebedürftige Personen mit Pflegegrad 2 bis 5 bezieht und die Erwerbstätigkeit von maximal 30 Stunden die Woche beträgt.

Während der Familienpflegezeit besteht weiterhin Versicherungsschutz in der **Arbeitslosenversicherung** im Rahmen des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses.

Wie bei allen Pflegepersonen gilt auch während der Familienpflegezeit ein beitragsfreier gesetzlicher **Unfallversicherungsschutz**, sofern die Pflege mindestens zehn Stunden pro Woche an mindestens zwei Tagen erfolgt und sich auf eine oder mehrere pflegebedürftige Personen mit Pflegegrad 2 bis 5 bezieht.

Des Weiteren erhalten Beschäftigte ab der Ankündigung der Pflegezeit – jedoch frühestens zwölf Wochen vor dem vorgesehenen Beginn – bis zum Ende der Pflegezeit **einen besonderen Kündigungsschutz**.

3. Kombination von Pflegezeit und Familienpflegezeit

Im Rahmen der Pflege von nahen Angehörigen besteht zudem die Möglichkeit, die beiden oben genannten Freistellungen zu kombinieren. Diese Kombination darf jedoch die **Gesamtdauer von 24 Monaten nicht überschreiten**. Darüber hinaus müssen die Freistellungsmöglichkeiten nahtlos ineinander übergehen. Dabei sind die jeweiligen Anforderungen und Ankündigungsfristen zu beachten.

4. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

In einem akut eingetretenen Pflegefall (z. B. Schlaganfall) haben nahe Angehörige das Recht, bis zu **zehn Arbeitstage** von ihrer Tätigkeit teilweise oder vollständig abwesend zu sein. Dieser Zeitraum dient dazu, die Organisation der Pflege in der akuten Situation sicherzustellen, notwendige Behördengänge und Arztbesuche durchzuführen sowie die zukünftige Versorgung der pflegebedürftigen Person zu gewährleisten.

Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung kann **unmittelbar und unabhängig von der Betriebsgröße** in Anspruch genommen werden. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist hierbei nicht erforderlich, jedoch muss er unverzüglich darüber informiert werden. Zudem ist der Arbeitgeber berechtigt, einen Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch eine entsprechende Bescheinigung zu verlangen. Es besteht außerdem innerhalb der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung **ein besonderer Kündigungsschutz**.

Die Fortzahlung der Vergütung während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung erfolgt nur, sofern eine entsprechende Verpflichtung gesetzlich oder vertraglich besteht. Andernfalls haben Beschäftigte die Möglichkeit, bei der Pflegeversicherung einen Antrag auf Entgeltersatzleistung, das sogenannte Pflegeunterstützungsgeld, zu stellen.

5. Pflegeunterstützungsgeld

Ein Anspruch auf das Pflegeunterstützungsgeld besteht, wenn der Beschäftigte einen nahen Angehörigen im akuten Pflegefall pflegen muss, dadurch eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung in Anspruch nimmt und für diesen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber erfolgt und/oder kein Kranken- oder Verletzengeld bei Erkrankung oder Unfall eines Kindes beansprucht wird.

Als nahe Angehörige im Sinne des Pflegezeitgesetzes gelten:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern
- Ehegatten, Lebenspartner sowie Partner in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft
- Geschwister sowie deren Ehe- oder Lebenspartner
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners
- Schwiegerkinder und Enkelkinder

Für den Antrag auf Pflegeunterstützungsgeld muss bisher noch kein Pflegegrad festgestellt worden sein. Allerdings muss eine Pflegebedürftigkeit vorliegen, die mindestens dem Pflegegrad 1 entspricht. Diese kann durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden. Wichtig ist dabei, dass die Bescheinigung sowohl die Pflegebedürftigkeit als auch die Notwendigkeit der Organisation

der Pflege durch einen pflegenden Angehörigen bestätigt. Die Kosten für diese ärztliche Bescheinigung sind von dem pflegenden Angehörigen selbst zu tragen.

Der Antrag auf Pflegeunterstützungsgeld muss unverzüglich unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung bei der Pflegekasse eingereicht werden. Es entspricht **brutto 90 % des Nettoarbeitsentgelts** und wird im Zeitraum der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung gezahlt. Sofern in den letzten zwölf Kalendermonaten eine beitragspflichtige Einmalzahlung geleistet wurde, gilt folgende Regelung: Unabhängig von der Höhe der Einmalzahlung beträgt die Ersatzleistung **brutto 100 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts**. Maximal werden jedoch 70 % der Beitragsbemessungsgrenze gezahlt.

Das Pflegeunterstützungsgeld kann je pflegebedürftigem Angehörigen kalenderjährlich bis zu zehn Arbeitstage unter den oben beschriebenen Voraussetzungen bezogen werden. Sollten mehrere Beschäftigte für denselben nahen pflegebedürftigen Angehörigen eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung in Anspruch genommen haben, ist der Anspruch auf das Pflegeunterstützungsgeld insgesamt auf bis zu zehn Arbeitstage begrenzt (z. B. Geschwister, die sich gemeinsam um einen akut pflegebedürftigen Elternteil kümmern).

Inwiefern kann man als Arbeitgeber Betroffene zusätzlich unterstützen?

Die folgende Auflistung zeigt verschiedene Maßnahmen, die ein Arbeitgeber zusätzlich zu den gesetzlichen Ansprüchen anbieten kann – beispielsweise dann, wenn eine (gesetzliche) Freistellung nicht in Anspruch genommen werden kann oder die Rückkehr ins Berufsleben bevorsteht.

Diese Aspekte dienen als Orientierungshilfe. Inwieweit sie in der Praxis umsetzbar sind, muss im Einzelfall geprüft und individuell zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbart werden.

- ☐ Angebot flexibler Arbeitszeiten (ggf. ohne oder außerhalb der Kernarbeitszeit)
- ☐ Individuelle Einsatzplanung (z. B. Tätigkeiten nur im Innendienst und zeitlicher Verzicht auf Außendienst oder Anwesenheit bei Veranstaltungen)
- ☐ Vermehrtes Arbeiten im Homeoffice oder Remote-Work
- ☐ Reduzierung der Arbeitsstunden
- ☐ Vermittlung von Beratungsstellen oder Kontaktlisten
- ☐ Bereitstellung von Informationsmaterial (z. B. Checkliste, Pflegeleistungen, Formulare, Vollmachten, etc.)
- ☐ Angebot von vertraulichen Gesprächen (z. B. mit Führungskräften oder entsprechenden Ansprechpartnern im Unternehmen)
- ☐ Regelung zur Kommunikation während der Abwesenheit (z. B. interne Kommunikation oder Aufgabenverteilung)
- ☐ optional: Schulungen oder Weiterbildungen für HR- bzw. Personalabteilungen (in Hinblick auf Lohnfortzahlung, Anträge, Formulare, gesetzliche Rahmenbedingungen etc.)

Unabhängig von einem akuten Pflegefall in der Belegschaft kann es sinnvoll sein, regelmäßig den individuellen Bedarf abzufragen und entsprechende Informationsmaterialien, Listen zu Beratungsstellen sowie Kontaktlisten bereitzuhalten.

Zudem ist es hilfreich, regelmäßig über Vorsorge und Vollmachten aufzuklären und entsprechende Materialien, Schulungen sowie Beratungsangebote zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus sollten aktuelle und fortlaufende rechtliche sowie gesetzliche Aspekte im Bereich HR und Personalwesen regelmäßig thematisiert und gegebenenfalls durch Schulungen oder Seminare vertieft und aktualisiert werden.

Auf diese Weise ist das Unternehmen für den Ernstfall gut vorbereitet und kann adäquat reagieren.

Unterstützungs- und Informationsangebote

Pflegetelefon

Das Pflegetelefon ist derzeit **montags bis donnerstags von 9:00 bis 18:00 Uhr** unter der Telefonnummer **030 20 17 91 31** und per E-Mail an info@wege-zur-pflege.de zu erreichen.

<https://www.wege-zur-pflege.de/wege-zur-pflege/pflegende-angehoerige/beratungsangebote/pflegetelefon>

Übersicht Beratungsangebote

<https://www.wege-zur-pflege.de/wege-zur-pflege/pflegende-angehoerige/beratungsangebote/weitere-beratungsangebote>

Weiterführende Informationen

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-pflege.html>

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-pflege/leistungen-der-pflegeversicherung/leistungen-im-ueberblick/wie-wird-die-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-gefordert.html>

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

<https://www.wege-zur-pflege.de/wege-zur-pflege/pflegende-angehoerige/finanzielles-und-recht/vorsorge-im-pflegefall>

<https://www.wege-zur-pflege.de/wege-zur-pflege/pflegende-angehoerige/hilfe-in-akuten-pflegesituationen>

<https://www.wege-zur-pflege.de/wege-zur-pflege/pflegende-angehoerige/berufliche-freistellung-und-darlehen/formulare-zum-download>

<https://www.wege-zur-pflege.de/resource/blob/252866/bf212eb0c7c503a266b7c153d510b37d/checkliste-freistellungen-nach-dem-pflege-und-familienpflegezeitgesetz-data.pdf>

<https://www.bafza.de/programme-und-foerderungen/familienpflegezeit/familienpflegezeit-rechner>