

# Zorg voor de werknemer-mantelzorger: Een vergelijking van verlofregelingen in het Europese, Duitse en Nederlandse recht

*Susanne Burri & Susanne Heeger-Hertter*

## 1. Inleiding

In september 2013 kopte Trouw al: ‘Ieder uur dat meer wordt gewerkt, gaat af van mogelijke zorgverlening’.<sup>1</sup> Deze krantenkop weerspiegelt de spanning in het streven van de overheid naar enerzijds meer arbeidsparticipatie en anderzijds informalisering van de zorg. In de nabije toekomst zullen bovendien meer uren voor zorg nodig zijn, zo is de verwachting op grond van zowel demografische, maatschappelijke als beleidsmatige ontwikkelingen. Vraag is daarom hoe beide beleidsdoelen kunnen worden gerealiseerd. Zorgverlening door voornamelijk beroepskrachten (formele of ook wel professionele zorg genoemd) wordt op den duur onbetaalbaar geacht en daarom lijkt een toenemend beroep op informele zorg (zoals mantelzorg of vrijwilligerswerk) onontkoombaar. Daarbij past wel de kanttekening dat mantelzorg slechts één van de wijzen is waarop zorg kan worden verleend. In de (nabije) toekomst zullen behoeften aan zorg bijvoorbeeld ook digitaal, door middel van robotisering en/of het aanbieden van diensten via internet kunnen worden vervuld. Bovendien is ook de vraag van belang in hoeverre zorg kan worden uitbesteed, evenals de wenselijkheid van uitbesteding. Bij dat laatste kunnen ook culturele factoren een rol spelen. De mogelijkheden om tegemoet te komen aan diverse zorgbehoeften door aanbieders van zorg zullen hoogstwaarschijnlijk toenemen. In die zin dient de kop in Trouw te worden genuanceerd.

Beleid dat gericht is op informalisering van zorg, stuit op verschillende problemen. Allereerst is dit de reeds genoemde botsing met het andere beleidsdoel, de verdere verhoging van de arbeidsparticipatie, in het bijzonder van vrouwen, dat niet alleen voor Nederland, maar ook voor de EU en voor ons buurland Duitsland geldt. De verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd houdt ook mede verband met de beoogde toegenomen arbeidsmarktparticipatie. Een hogere arbeidsmarktparticipatie zal betekenen dat mensen minder uren beschikbaar hebben voor andere activiteiten, zoals zorg. Een tweede probleem betreft de potentiële mantelzorgers: niet alle werknemers willen of kunnen zelf informele zorg geven. Maatschappelijke ontwikkelingen worden namelijk ook gekenmerkt

---

1 L. van Baars, ‘Verzorgingsstaat nu geschiedenis? Vergeet het maar’, *Trouw* 19 september 2013.

door een toegenomen individualisering, vervaging van familierelaties en meer mobiliteit. Door de mobiliteit wonen familieleden vaak niet meer dicht bij elkaar. Ten derde rijst de vraag aan de kant van de zorgbehoevenden of ze wel op mantelzorg zitten te wachten, al zullen bijvoorbeeld veel ouderen zo lang mogelijk zelfstandig thuis willen wonen in hun eigen vertrouwde omgeving. Sommigen zorgbehoevenden zullen echter eerder de voorkeur geven aan het inkopen van diensten wanneer dit mogelijk is in plaats van afhankelijk te zijn van mantelzorg door familieleden, huisgenoten, vrienden of bureu. Ten vierde zal mantelzorg bovendien vaak slechts in geringe mate voorzien in de zorgbehoefte van langdurig zieken, ouderen of gehandicapten. Kortom, maatschappelijke ontwikkelingen in de richting van informalisering van zorg kunnen zich vertalen in een grote diversiteit aan zorgbehoeften en wijzen waarop aan die toename tegemoet zal worden gekomen.

Voor degenen die wél informele zorg willen verlenen in de vorm van mantelzorg is de vraag actueel in hoeverre de combinatie van arbeid en mantelzorg wordt en mogelijk verder zou kunnen worden gefaciliteerd. Verlofrechten vormen daarbij één van de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. Het hebben van invloed op de arbeidstijden is ook voor de werknemers die mantelzorg verlenen relevant, zoals mogelijkheden om arbeidsduur en arbeidstijden aan eigen wensen aan te passen. Bovendien nemen veel werknemers ook atv- en vakantiedagen op om mantelzorg te kunnen verlenen, mogelijk mede om inkomensverlies te vermijden.<sup>2</sup>

In deze bijdrage beperken we ons tot verlofrechten voor mantelzorgers.<sup>3</sup> Mantelzorgers zijn volgens het Sociaal Cultureel Planbureau (hierna: SCP) ‘mensen die voor hun zieke of gehandicapte familieleden, huisgenoten of vrienden zorgen. Ze doen dit niet als beroepskracht of als georganiseerd vrijwilliger; de steun die ze verlenen vloeit voort uit de relatie met iemand in het eigen sociale netwerk die hulp nodig heeft. In het spraakgebruik heeft deze netwerksteun de naam ‘mantelzorg’ gekregen’.<sup>4</sup> In veel gevallen – maar niet altijd – staat de mantelzorger in familierelatie tot de zorgbehoevende. Ons uitgangspunt daarbij is de mantelzorger die werkzaam is op grond van een arbeidsovereenkomst (hierna de werknemer-mantelzorger) en dus arbeid en mantelzorg combineert. Omdat we met name geïnteresseerd zijn in de rol die de staat kan spelen bij de regeling van verlofrechten, onderzoeken we voor twee landen hoe deze werknemer-mantelzorger door de desbetreffende wetgevingen wordt ondersteund wat betreft de tijd om te zorgen, de vereiste (financiële) middelen om in het levensonderhoud te kunnen blijven voorzien en de kans op behoud van arbeid, in het bijzonder de

---

2 E. de Meester & S. Keuzenkamp, *Verlof vragen. De behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen*, Den Haag: SCP 2011, p. 30.

3 We gebruiken deze term hier in sekseneutrale zin.

4 SCP, *Mantelzorg*, Den Haag, 2009, p. 200.

eigen functie. We kijken welke specifieke verlofrechten werknemer-mantelzorgers kunnen krijgen in het Duitse en in het Nederlandse recht. Deze twee landen zijn gekozen omdat de demografische, maatschappelijke en beleidsmatige context en daarbinnen de problematiek rondom de werknemer-mantelzorger op elkaar lijken, al zijn er natuurlijk ook verschillen. Het Europese recht komt aan bod voor zover minimumvoorschriften zijn voorgeschreven.

In deze context komt aan de staat een bijzondere rol toe, omdat de staat in zijn rol als wetgever bij het faciliteren van arbeid en mantelzorg een speciale positie en verantwoordelijkheid heeft. Hij kan – door burgers (zowel mannen als vrouwen) mogelijkheden te geven om voor hun naasten te kunnen zorgen, zonder overbelast te raken – een omgeving creëren (voorwaarden scheppen), waardoor werknemer-mantelzorgers in staat worden gesteld om duurzaam betaalde arbeid te kunnen blijven verrichten. Zowel de Nederlandse als ook de Duitse wetgever hebben op dat terrein initiatieven ontplooid, Nederland onder meer met verlofregelingen in de Wet arbeid en zorg (hierna: Wazo) en Duitsland met onder meer twee verlofregelingen, het *Pflegezeitgesetz* en het *Familienpflegezeitgesetz*.

De bijdrage is toegespitst op de rol van de staat (als wetgever), waarbij drie hoofdvragen als leidraad dienen. Ten eerste, wat wil de staat? Hierbij staan de beleidsuitgangspunten van beide landen centraal. Ten tweede, wat doet de staat? De rol van de staat wordt hier beperkt tot een analyse van de relevante wettelijke verlofregelingen. CAO-bepalingen en jurisprudentie blijven – omdat deze buiten de invloedssfeer van de staat (wetgever) blijven en mede gezien de beperkte reikwijdte van de bijdrage – grotendeels buiten beschouwing. Tenslotte is relevant wat de staat (nog meer) kan doen. Duidelijk zal worden dat de Duitse regelingen genereuzer zijn voor de werknemer-mantelzorger dan de Nederlandse, maar toch zeker ook problematische aspecten kennen.<sup>5</sup> EU-beleid en wetgeving op dit terrein zijn nog nauwelijks ontwikkeld. Wel zijn er beleidsontwikkelingen en interessante rechtspraak.

Hopelijk zal de rechtsvergelijking tussen het Nederlandse en het Duitse recht beleidsmakers, rechters, wetenschappers en praktijkjuristen inspireren en een bijdrage leveren aan oplossingsrichtingen voor toekomstige uitdagingen, zoals het verder faciliteren van de combinatie van arbeid en mantelzorg op een zodanige wijze dat gendergelijkheid – een belangrijke doelstelling van de EU, maar ook van het Nederlandse en Duitse emancipatiebeleid – kan worden bevorderd. Onder gendergelijkheid verstaan we hier een evenwichtigere verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen dan dit thans het geval is.

---

5 S. Heeger-Hertter, 'Mantelzorg faciliteren door verlof. Een vergelijking van het Nederlandse recht met de Duitse Familiezorgtjdwet', *Tijdschrift voor Recht en Arbeid*, 2014/54, p. 20.

Na eerst de algemene context te hebben geschetst, wordt aandacht besteed aan zowel relevante beleidsontwikkelingen als rechtspraak in het EU-recht. Het grootste deel van de bijdrage bestrijkt de Duitse verlofregelingen omdat deze van betrekkelijk recente datum en daarom nog relatief onbekend zijn, waarna de Nederlandse wetgeving wordt beschreven. Vervolgens worden in een vergelijking de belangrijkste overeenkomsten en verschillen geanalyseerd en enkel voor- en nadelen van beide systemen aangeduid. Tenslotte worden in de conclusies de regelingen beoordeeld aan de hand van de volgende evaluatiecriteria: de eenvoud van de regeling, de voor- en nadelen voor werknemer-mantelzorgers enerzijds en werkgevers anderzijds, waarbij met name aandacht wordt besteed aan de verdeling van de kosten voor de werkgever, de werknemer en de staat en werkgerelateerde organisatorische aspecten. Tenslotte worden de regelingen geëvalueerd op de mate waarin ze respectievelijk arbeidsparticipatie, zorgparticipatie én gendergelijkheid bevorderen.

## 2. Context

Een belangrijke demografische ontwikkeling in de geïndustrialiseerde West-Europese landen is de stijgende levensverwachting. In de EU is de gemiddelde levensverwachting voor vrouwen 81,7 jaar en 75,3 voor mannen die in 2008-2010 zijn geboren. In Duitsland en Nederland is de levensverwachting zelfs iets hoger.<sup>6</sup> Verwacht wordt dat de levensverwachting zal blijven stijgen en dat het gemiddelde in de EU in 2060 voor vrouwen 89,1 en voor mannen 84,6 jaar zal zijn.<sup>7</sup> Ouder worden betekent niet zelden een slechtere gezondheid en een grotere zorgbehoefte. De verwachting is dat niet alleen de zorgvraag zal toenemen, maar dat de zorgbehoefte ook zal veranderen, bijvoorbeeld door een toename van chronische ziekten bij bepaalde groepen. In Nederland is dat bijvoorbeeld het geval bij 65-plussers.<sup>8</sup> Dit kan tot gevolg hebben dat informele zorgverleners geconfronteerd zullen worden met een zwaardere en langdurigere zorgvraag. Bovendien zal de noodzaak tot meer samenwerking tussen informele en formele, dat wil zeggen professionele zorgverleners, waarschijnlijk ook toenemen.

Maatschappelijke ontwikkelingen hebben onder meer betrekking op de ontwikkelingen van de huishoudens. De aard van de huishoudens is van belang omdat de familierelatie ‘de motor van de mantelzorg’ is en mantelzorgers en zorgbehoevende niet te ver van elkaar vandaan moeten wonen om mantelzorg te

---

6 In Duitsland is de levensverwachting van vrouwen 82.8 en mannen 77.8 jaar, in Nederland respectievelijk 82.8 en 78.7 jaar: OECD, *Health at a glance: Europe 2012*, OECD Publishing 2012, p. 16-17.

7 European Commission, *The 2012 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*, Brussels: European Commission 2012.

8 J.-W. Bruggink, ‘65-jarigen leven langer zonder beperkingen, maar meer met chronische ziekten’, *CBS Webmagazine* 6 december 2012.

kunnen geven.<sup>9</sup> Kijken we naar het type huishouden, dan heeft Nederland thans 36% eenpersoonshuishoudens en is de verwachting van het CBS een toename naar 44% in 2060. Met deze toename gaat ook een stijging van de leeftijd van de alleenwonenden gepaard. Thans bestaat 31% van de eenpersoonshuishoudens uit 65-plussers. Dit aantal zal stijgen naar bijna 50% in 2060.<sup>10</sup> Eenzelfde trend staat ook Duitsland te wachten.<sup>11</sup> Daar is het percentage eenpersoonshuishoudens met 37,2% thans iets hoger dan in Nederland, maar de verwachting bestaat dat dit aantal in 2030 zal zijn gestegen naar 43,4%.<sup>12</sup> Ook door de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen wordt het potentieel aantal voltijdse mantelzorgers beperkter. Deze beschikbaarheid neemt ook af door de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd.

Terwijl in Duitsland de verantwoordelijkheid voor de zorg lange tijd bij de familie is gelegd en er nu een verschuiving lijkt plaats te vinden naar meer verantwoordelijkheid voor de staat, is in Nederland juist een tendens waarneembaar van intramurale naar extramurale zorg en decentralisatie. Dit betekent een verschuiving van formele naar meer informele zorg.<sup>13</sup>

Indien beleidsontwikkelingen ertoe leiden dat intramurale zorg voor ouderen of voor mensen met een beperking wordt afgebouwd of slechts beperkt toegankelijk is, komt extramurale zorg een belangrijkere rol toe. Extramurale zorg kan door professionele beroepskrachten worden gegeven. Bepaalde vormen van extramurale zorg worden echter deels door mantelzorgers verleend, zoals huishoudelijke hulp, persoonlijke verzorging, verpleegkundige hulp, maar ook emotionele steun, toezicht, organisatie van de zorg en begeleiding. De zorg kan ook de steun zijn die gegeven wordt tot in een terminale fase.<sup>14</sup> Voorbeelden van situaties zijn de zorg aan langdurig of chronisch zieken, mensen met een beperking of ouderen die niet of slechts gedeeltelijk in staat zijn om voor zichzelf te zorgen. Dergelijke mantelzorg kan intensief zijn en lang duren.

9 D. Beneken genaamd Kolmer, *Family care and care responsibility: the art of meeting each other* (proefschrift), Delft: Eburon, 2007, p. 21.

10 C. van Duin, 'Een miljoen huishoudens meer in 2045', *CBS Webmagazine* 4 april 2011.

11 Destatis, *Alleinlebende in Deutschland: Ergebnisse des Mikrozensus 2011*, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt 2012.

12 [www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Haushaltsvorausberechnung/Tabelle/VorausberechnungHaushalte.html](http://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Haushaltsvorausberechnung/Tabelle/VorausberechnungHaushalte.html).

13 Zie D, Verbeek-Oudijk et al., *Who cares in Europe? A comparison of long-term care for the over-50s in sixteen European countries*, Den Haag: SCP 2014, p. 30-34.

14 A. de Boer, M. Broese van Groenou en S. Keuzenkamp, 'Belasting van werkende mantelzorgers', *TSG* 2010, afl. 6, p. 314. In de memorie van toelichting bij de Wet langdurige zorg zien we een vergelijkbare definitie. Hier is mantelzorg zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven door één of meer leden uit de directe omgeving van de hulpbehoevende, waarbij de zorgverlening direct voortvloeit uit de sociale relatie. Dit laatste onderscheidt mantelzorg van vrijwilligerswerk. *Kamerstukken II*, 2013/14, 33 891, nr. 3, p. 52.

De combinatie van (meer) betaald werk en mantelzorg raakt velen: werknemer-mantelzorgers, zorgbehoevenden, werkgevers, collega-werknemers en vervangers, en ten slotte ook de staat (in de rol van zowel wetgever als werkgever). *Werknemer-mantelzorgers* kunnen in een spagaat terecht komen als ze werken en tegelijkertijd voor een naaste zieke of hulpbehoevende zorgen. Betaalde arbeid kan echter ook een welkome uitlaatklep zijn en een mogelijkheid om even aan de zorgtaken te ontsnappen.<sup>15</sup> *Zorgbehoevenden* gaan de gevolgen van de ‘vermaatschappelijking’ van zorg ondervinden als veelal eerst een beroep op mantelzorg zal moeten worden gedaan voordat professionele hulp in beeld komt.<sup>16</sup> *Werkgevers* zullen mogelijk vaker geconfronteerd worden met verzoeken om verlof, hetgeen op gespannen voet staat met de continuïteit van de bedrijfsvoering. Ze hebben belang bij het voorkomen van overbelasting en uitval van de betrokken werknemers en langdurige extra belasting van *collega-werknemers*. Werkgevers zijn ook gebaat bij werknemers die een goede balans hebben tussen werk en privé. De *staat* als wetgever is onder meer verantwoordelijk voor maatschappelijke cohesie en heeft daarbij een bijzondere rol. De vraag naar het vinden van een balans tussen de verschillende in geding zijnde belangen neemt aan gewicht toe gezien de te verwachten verhoogde combinatiedruk als gevolg van de zojuist beschreven demografische en beleidsmatige ontwikkelingen. Eén manier – maar beslist niet de enige – om deze druk te verminderen zijn verlofmogelijkheden.

Verschillende actoren kunnen het verlenen van mantelzorg door werknemers faciliteren. In de eerste plaats is er een rol voor de staat, door onder meer het treffen van wettelijke maatregelen en het bieden van aanvullende voorzieningen, zoals thuiszorg. Sociale partners kunnen in collectieve arbeidsovereenkomsten aanvullende rechten scheppen en/of het arbeidstijdenbeleid in een bepaalde sector of bedrijf beïnvloeden. Werkgevers hebben ook een rol, onder meer door het correct toepassen van wettelijke arbeidsrechtelijke verplichtingen (inclusief goed werkgeverschap) en door het naleven van het discriminatieverbod. Ze kunnen echter ook beleid op het niveau van de onderneming ontwikkelen en/of individuele verzoeken om (tijdelijke) aanpassing van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer-mantelzorger al dan niet honoreren. Ook mantelzorgers zelf hebben mogelijkheden om de combinatie van arbeid en mantelzorg te faciliteren door bijvoorbeeld (tijdelijke) aanpassing van hun arbeidsduur, hun werktijden en/of het opnemen van verlof, of een combinatie ervan, waarbij onder meer de omvang van de dienstbetrekking mede de mogelijkheden bepaalt om mantelzorgactiviteiten te verrichten. Voorts het kunnen zorgverzekeraars adequate verzekeringsproducten aanbieden. Tenslotte kunnen ook de zorgbehoevenden bijdragen aan het faciliteren

---

15 De Boer, Broese van Groenou en Keuzenkamp 2010, p. 318.

16 Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn, *Arbeid in Zorg en Welzijn 2014: Integrerend Jaarrapport, Stand van zaken en vooruitblik voor de sector Zorg en de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang*, Zoetermeer: Panteia 2014.

van deze combinatie, o.a. door (voor zover mogelijk) het organiseren van hun eigen zorg en rekening te houden met de (on)mogelijkheden om zorg te verlenen door hun werknemer(s)-mantelzorger(s). Vanuit hun eigen verantwoordelijkheid kunnen in beginsel al deze actoren specifieke bijdragen leveren aan een meer evenwichtige verdeling van zorgverantwoordelijkheid tussen mannen en vrouwen, passend bij het Nederlandse emancipatiebeleid.<sup>17</sup>

### 3. Mantelzorg in het EU-recht

#### 3.1. Beleidsontwikkelingen

De noodzaak om beleid te ontwikkelen door de EU-lidstaten gericht op overbrugging van het verschil tussen de (toenemende) behoefte aan langdurige zorg en de beschikbaarheid van zorg staat op de agenda van de EU. Zo is tijdens de Sociale Raad in juni 2014 een lijvig rapport van het Comité voor Sociale Bescherming en de Europese Commissie aangenomen over adequate sociale bescherming van langdurige behoeften aan zorg in een vergrijzende maatschappij.<sup>18</sup> Uitgangspunt van dit rapport is dat zowel rechtvaardigheids- als efficiëntieoverwegingen noodzaken tot sociale bescherming tegen het risico van langdurige zorgafhankelijkheid. In veel gevallen is de behoefte aan zorg groter dan het aanbod, waardoor de primaire verantwoordelijkheid om zorg te ontvangen bij de zorgbehoevende en zijn/haar familie ligt, zo wordt gesteld. De levensomstandigheden van de zorgbehoevende worden daardoor mede bepaald door zijn/haar mogelijkheden en die van familie, vrienden en burens. Deze zijn niet gelijk voor iedere zorgbehoevende en de noodzaak om informele zorg te moeten verlenen kan ertoe leiden dat men de arbeidsmarkt verlaat. Drie ontwikkelingen worden door de EU Raad benadrukt: de toenemende behoefte aan zorg, een beperkter aanbod van arbeid in combinatie met de bereidheid om informele zorg aan familieleden te verlenen en de verwachtingen t.a.v. kwaliteit van de zorg met de bijbehorende publieke budgettaire consequenties.

Opvallend is dat de huidige EU-wetgeving slechts in zeer beperkte mate niet-professionele zorg bestrijkt en dat (nog) geen wetgevingsvoorstellen op dit terrein aanhangig zijn. Er zijn wel talloze documenten, o.a. van de Europese Commissie

17 Zie onder meer Hoofdlijnenbrief emancipatiebeleid 2013-2016 en de bijbehorende bijlagen van 10 mei 2013, referentie 477 641 en de kamerbrief Ambities arbeid en zorg van 2 juli 2013, referentie 2013-0000089694.

18 Press release, 3323rd Council meeting, Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs, Luxembourg, 19 and 20 June 2014: [consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/lisa/143271.pdf](http://consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/143271.pdf) en Council of the European Union, SOC 403, ECOFIN 525, *Adequate social protection for long-term care needs in an ageing society*. Report jointly prepared by the Social Protection Committee and the European Commission services, 18 June 2014: [ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=nl&catId=792&newsId=2084&furtherNews=yes/](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=nl&catId=792&newsId=2084&furtherNews=yes/).

op dit terrein.<sup>19</sup> Een probleem in dit verband is bovendien welke rechtsgrondslag gebruikt kan worden voor voorstellen op dit terrein. Sociale partners komt ook een rol toe in het kader van sociaal beleid en zij moeten het belang van EU-wetgeving over het faciliteren van niet-professionele zorg willen erkennen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat tot nu toe beleids- en wetgevingsontwikkeling om problemen verbonden aan de toenemende behoefte aan zorg aan te pakken aan de lidstaten wordt overgelaten. Daarbij kan overigens wel de open coördinatiemethode worden ingezet om beleid van lidstaten te beïnvloeden.<sup>20</sup>

### **3.2. Wetgeving over de combinatie van arbeid en (mantel)zorg**

In de EU-wetgeving ontbreken bij ons weten specifieke bepalingen over de combinatie van arbeid en langdurige zorg. Wel zijn er algemene bepalingen over arbeid en zorg – en die kunnen soms ook van toepassing zijn op mantelzorg – en specifieke bepalingen met betrekking tot ouderschap en adoptie. In het EU-Handvest van de grondrechten bepaalt artikel 33 over het beroeps- en gezinsleven:

1. Het gezin geniet bescherming op juridisch, economisch en sociaal vlak.
2. Teneinde het beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren, heeft eenieder recht op bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met moederschap, alsmede recht op betaald ouderschapsverlof na de geboorte of adoptie van een kind.

Het recht op ouderschapsverlof en daarmee samenhangende rechten en het recht op arbeidsverzuim vanwege overmacht zijn vastgelegd in de Richtlijn 2010/18/EU.<sup>21</sup> Langdurend zorgverlof wordt in deze richtlijn echter niet genoemd.

Voor mantelzorgers kunnen het discriminatieverbod en daarmee samenhangende bepalingen van belang zijn. Als blijkt dat met name vrouwen mantelzorg verlenen en zij vanwege een sekseneutraal criterium dat samenhangt met deze zorg worden benadeeld, kan het verbod van indirecte discriminatie op grond van geslacht zijn geschonden. Bepaalde arbeidstijdeneisen kunnen ook indirect discriminerend zijn. De zogenaamde herschikkingsrichtlijn 2006/54/EC over de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep legt bovendien op dit terrein een algemene verplichting aan lidstaten op in artikel 21 lid 2:

---

19 Zie voor een recent document: Commission Staff Working Document, *Long-term care in ageing societies – Challenges and policy options*, SWD(2013) 41 final.

20 Zie onder meer de informatie van de Europese Commissie COM 2004 (304) final en [ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=792&](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=792&).

21 Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG (Voor de EER relevante tekst), PB L 68 van 18 maart 2010, p. 13.



Voorzover dit aansluit bij de nationale tradities en praktijken, moedigen de lidstaten sociale partners aan om, onverminderd hun autonomie, de gelijkheid van mannen en vrouwen en flexibele arbeidsregelingen te bevorderen met als doel het vergemakkelijken van het combineren van werk en privéleven (...)

In de deeltijdrichtlijn 97/81/EG wordt ook aandacht besteed aan de mogelijkheden om de arbeidsduur aan te passen, maar dit is een zwakke bepaling; werknemers kunnen hier geen rechten aan verbinden. Clausule 5 bepaalt onder meer:

Voorzover mogelijk, zouden de werkgevers in overweging moeten nemen:

- a) verzoeken van werknemers om van voltijd- naar deeltijdwerk over te gaan, indien dit in de vestiging beschikbaar komt;
- b) verzoeken van werknemers om van deeltijd- naar voltijdwerk over te gaan of om verlenging van hun arbeidstijd, indien de mogelijkheid zich daartoe voordoet;
- c) het tijdig verstrekken van informatie over de beschikbaarheid van deeltijd- en voltijdwerk in de vestiging, teneinde de overgang van voltijd- naar deeltijdwerk of omgekeerd te vergemakkelijken;
- d) maatregelen om te toegang tot deeltijdwerk te vergemakkelijken op alle niveaus van de onderneming, daaronder begrepen gekwalificeerde en leidinggevende posities, en waar zulks passend is, om de toegang van deeltijdwerkers tot de beroepsopleiding te vergemakkelijken teneinde hun loopbaanontwikkeling en hun beroepsmobiliteit te bevorderen;
- e) het verstrekken van passende informatie aan bestaande vertegenwoordigingen van werknemers over deeltijdwerk in de onderneming.

Op nationaal niveau bestaan er soms meer rechten voor werknemers om de arbeidsduur en/of arbeidstijden aan te kunnen passen.<sup>22</sup>

### 3.3. *Rechtspraak van het Hof van Justitie van de EU*

Een interessant arrest van het Hof van Justitie van de EU (hierna: HvJ of Hof) over de bescherming die het EU non-discriminatierecht kan bieden aan werknemer-(mantel)zorgers is de *Coleman* zaak.<sup>23</sup> Het HvJ heeft in deze zaak voor het eerst erkend dat het verbod van directe discriminatie en intimidatie op grond

22 Zie voor een overzicht European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, S. Burri en H. Aune, *Sex Discrimination in Relation to Part-Time and Fixed-Term Work. The application of EU and national law in practice in 33 European countries*, European Commission 2013.

23 HvJ EU 17 juli 2008, C-303/06 (*Coleman*), ECLI:EU:C:2008:415. Zie voor een bespreking onder meer: M. Pilgertorfer en S. Forshaw, 'Transferred Discrimination in EU Law', *Industrial Law Journal* 2008, afl.4, p. 384-393 en A. Stewart, S. Niccolai en C. Hoskyns, 'Discrimination by Association: A Case of the Double Yes?', *Social and Legal Studies* 2011, afl. 2, p. 173-190.

van handicap in de kaderrichtlijn 2000/78/EG niet alleen geldt t.a.v. personen die zelf gehandicapt zijn, maar ook t.a.v. degene die voor een gehandicapte zorgt, indien de zorgverlener minder gunstig wordt behandeld op grond van de handicap van de zorgbehoevende.<sup>24</sup> De feiten waren als volgt. Mevrouw Coleman werkte als secretaresse bij een advocatenkantoor en kreeg een zoon die leed aan apneu-aanvallen, aangeboren laryngomalacie en bronchomalacie (slapte van het strottenhoofd en van de bronchiën). De gezondheidstoestand van haar zoon vereiste gespecialiseerde en bijzondere verzorging. Als alleenstaande moeder had zij de primaire zorg voor haar kind. Drie jaar na de geboorte van haar zoon accepteerde zij haar ontslag, maar begon ook een rechtszaak tegen haar werkgever, onder andere wegens discriminatie op grond van handicap en intimidatie. Ze stelde dat haar werkgever haar had benadeeld in vergelijking met werknemers die geen gehandicapte kinderen hadden en haar had geïntimideerd, met als gevolg een vijandige werkomgeving. Ze had bijvoorbeeld aangepaste werktijden en arbeidsomstandigheden gevraagd, maar heeft deze niet verkregen, in tegenstelling tot collega's zonder gehandicapte kinderen. Mevrouw Coleman werd bovendien als 'lui' bestempeld als ze vrij wilde nemen om voor haar gehandicapte zoon te kunnen zorgen, terwijl haar collega's wel vrij kregen. Mevrouw Coleman wilde met haar rechtszaak de combinatie van arbeid en (mantel)zorg faciliteren: *'I want people to be able to work and to look after their children'*.<sup>25</sup> Op grond van het relevante recht van het Verenigd Koninkrijk was Mevrouw Coleman, die zelf niet gehandicapt was, niet beschermd tegen discriminatie op grond van handicap. De vraag was of het EU-recht die bescherming wel bood. Volgens het Hof is het doel van de richtlijn 2000/78/EG het bestrijden van alle vormen van discriminatie op grond van handicap (r.o. 38). Deze doelstelling en het nuttig effect van de richtlijn zouden in het gedrang komen, indien een werknemer in een situatie als die van Mevrouw Coleman zich niet kan beroepen op het in artikel 2, lid 2, sub a, van de kaderrichtlijn bepaalde verbod van directe discriminatie en aangetoond is dat zij minder gunstig is behandeld dan een andere werknemer in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou zijn behandeld, op basis van de handicap van zijn kind, terwijl deze werknemer zelf niet gehandicapt is (r.o. 48). In dit geval is de grond handicap de reden voor de minder gunstige behandeling.

Deze bescherming tegen zogeheten discriminatie bij associatie kan ook gelden in geval van discriminatie op grond van de andere discriminatiegronden die in het EU-recht in richtlijnen zijn opgenomen (geslacht, ras of etnische afstamming,

---

24 Het Hof heeft wel al in 1986 in de zaak *Drake* erkend dat het begrip 'beroepsbevolking' in artikel 2 van Richtlijn 79/7/EEG over gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de sociale zekerheid ruim moet worden geïnterpreteerd. Mevrouw Drake, die haar werk enkel had opgegeven vanwege een van de in artikel 3 genoemde risico's, de invaliditeit van haar moeder, en weer wilde gaan werken, behoort tot de beroepsbevolking in de zin van de richtlijn. Ook in dit geval kreeg ze rechten vanwege de link met de invaliditeit van haar moeder: HvJ EG 24 juni 1986, 150/85 (*Drake*), ECLI:EU:C:1986:257.

25 Stewart, Nicolai en Hoskyns 2011, p. 176.

godsdienst of overtuiging, seksuele geaardheid en leeftijd).<sup>26</sup> De ruime interpretatie van de personele werkingssfeer van deze richtlijn door het HvJ in *Coleman* kan worden ingeroepen door werknemer-mantelzorgers die geconfronteerd worden met discriminatie gerelateerd aan één van de EU discriminatiegronden indien zij geen bescherming genieten op grond van het nationale recht.<sup>27</sup>

#### 4. Verlofregelingen voor mantelzorgers: vergelijking van het Duitse en Nederlandse recht

Duitsland kent thans twee wetten die expliciet ontwikkeld zijn voor werknemers die zorgverantwoordelijkheid voor naasten op zich nemen. De eerste wet is het *Pflegezeitgesetz* (*PflegeZG*, hierna: de *Zorgtijdwet*). Deze wet dateert van 1 juli 2008 en is onderdeel van een groter geheel, te weten het *Pflege-Weiterentwicklungsgesetz*.<sup>28</sup> De tweede wet is het *Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf*, ook wel *Familienpflegezeitgesetz* (*FPfZG*) genoemd. Deze Familiezorgtijdwet is in januari 2012 in werking getreden. De *Zorgtijdwet* regelt twee verlofregelingen, te weten de *kurzzeitige Arbeitsverhinderung* (het kortdurend werkverzuim) en de *Pflegezeit* (de *zorgtijd*) terwijl de *Familiezorgtijdwet* nadere invulling geeft aan de *Familienpflegezeit* (de *familiezorgtijd*). In het najaar 2014 heeft de Bondsregering (*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* en het *Bundesministerium für Arbeit und Soziales*) een wetsvoorstel ingediend met aanpassingen van de regelingen. Dit voorstel is in december 2014 door de Bondsdag aangenomen en per 1 januari 2015 in werking getreden. Het onderzoek voor dit artikel voor het Duitse recht is in december 2014 afgerond, dus

26 Dit kan worden afgeleid uit de verwijzing naar Artikel 13 EG (nu Artikel 19 VWEU) en het *effet utile* van de richtlijnen, zie r.o. 38 en 48-49. In dezelfde zin: Pilgertorfer en Forshaw 2008, p. 389. Overigens geldt in het EU-recht ook een verbod op grond van nationaliteit, zie artikel 18 VWEU, maar dat blijft hier buiten beschouwing.

27 Vermeldenswaard is dat het Hof in de *Zuechner* zaak geen uitbreiding van de werkingssfeer van Richtlijn 79/7/EEG heeft geaccepteerd. In dit geval was de vraag aan de orde of de echtgenote die haar man die na een ongeval was getroffen door dwarslaesie recht had op vergoeding van de verzorging die ze verleende die anders door een professionele betaalde kracht zou zijn gegeven. Het Hof oordeelde dat Artikel 2 van richtlijn 79/7/EEG (gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid), 'moet aldus worden uitgelegd, dat het geen betrekking heeft op een persoon die een onbezoldigde activiteit verricht bestaande in de verzorging van zijn of haar gehandicapte echtgenoot, ongeacht de omvang van deze activiteit en de voor de uitoefening vereiste bekwaamheid, voor zover deze persoon daarvoor geen beroepsactiviteit heeft opgegeven of het zoeken naar werk heeft onderbroken' (dictum): HvJ EG 7 november 1996, C-77/95 (*Zuechner*), ECLI:EU:C:1996:425. In *Drake* was er wel sprake van onderbreking van de loopbaan: HvJ EG 24 juni 1986, 150/85 (*Drake*), ECLI:EU:C:1986:257.

28 Het *Pflege-Weiterentwicklungsgesetz* doelt op een verdere ontwikkeling van de in 1 januari 1995 in werking getreden verzekering tegen kosten van een verpleeginrichting en thuiszorg (*Pflegeversicherung*) en heeft voor dat doel een aantal nieuwe maatregelen geïntroduceerd. Naast de invoering van de *zorgtijd* voor werkenden in de *Zorgtijdwet* is dit ook het opzetten van steunpunten voor informatie en advies. BT Drucksache 718/07, p. 2.

vóór de inwerkingtreding van de wijzigingen. De belangrijkste veranderingen zijn daarom in paragraaf 5.3.10 opgenomen.<sup>29</sup>

Beide wetten zijn verworvenheden in het Duitse arbeidsrecht die sociaalpolitiek gemotiveerd zijn en tot doel hebben om de combinatie van arbeid en zorg voor familieleden (hierna: familiezorg) te verbeteren. Ze kunnen gezien worden als een equivalent van de Nederlandse Wet arbeid en zorg (Wazo), op grond waarvan de werknemer tegenover de werkgever aanspraak heeft op verlof. De Wazo regelt het zwangerschaps- en bevallingsverlof en het ouderschapsverlof. Daarnaast regelt het verlofvormen die met name van belang zijn voor het verrichten mantelzorg. Dit zijn het calamiteiten- of ander kort verzuimverlof en het kort- en langdurend zorgverlof. Het recht op calamiteitenverlof bestaat in kortdurende, zeer bijzondere situaties als de werknemer zijn arbeid niet kan verrichten; en bij het zorgverlof kan worden onderscheiden tussen een kortdurende variant van maximaal twee weken en het langdurend zorgverlof dat ten hoogste zes weken duurt. Inkomensbescherming is er alleen bij het calamiteitenverlof en het kortdurend zorgverlof.

De vergelijking tussen het Duitse en het Nederlandse recht heeft betrekking op de volgende aspecten: de doelstellingen van de wetten, de rechten van werknemer-mantelzorgers, de kring van gerechtigden, de kring van zorgbehoevenden, eisen die aan werkgevers worden gesteld, de specifiek toegekende rechten en hun modaliteiten en het gebruik dat van de regelingen wordt gemaakt. De beschrijving van de verlofregeling wordt voorafgegaan door een aanduiding van de maatschappelijke context, van uitgangspunten van het beleid en van beleidsontwikkelingen.

## 5. Verlofregelingen in het Duitse recht

### 5.1. Maatschappelijke context

In totaal zijn er in Duitsland thans ongeveer 2,5 miljoen zorgbehoevende mensen,<sup>30</sup> dat wil zeggen mensen die vallen onder één van de drie zorgniveaus (*Pflegestufen*) zoals gedefinieerd in het *Sozialgesetzbuch XI (SGB XI)*.<sup>31</sup> In de betekenis van deze wet zijn personen zorgbehoevend als ze minimaal één keer per dag omvangrijke hulp en meerdere keren per week hulp in de huishouding nodig hebben. Zowel

29 Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, Drs.-Nr. 463/14 van 9 september 2014: [dipbt.bundestag.de/dip21/brd/2014/0463-14.pdf](http://dipbt.bundestag.de/dip21/brd/2014/0463-14.pdf).

30 [www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Pflege/Pflege.html](http://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Pflege/Pflege.html); Duitsland telt ruim 81 miljoen (81.147.265) inwoners (2013).

31 § 14 SGB XI definieert het begrip zorgbehoefte en § 15 SGB XI regelt de mate van de zorgbehoefte die vereist is om voor ondersteuning in aanmerking te komen. Personen met veel zorgbehoefte vallen onder zorgniveau I, met zeer veel en ernstig veel zorg vallen onder de niveaus II respectievelijk III.

lichamelijke als ook psychische ziekte of beperking kunnen reden zijn voor de hulp. De hulp ziet op ondersteuning, gedeeltelijke of volledige overneming, van de activiteiten van het dagelijks leven. Ze kan ook bestaan uit toezicht of instructie met het doel deze activiteiten weer zelf te gaan verrichten. Verder moet de hulp naar verwachting minimaal zes maanden nodig zijn.<sup>32</sup> Van de 2,5 miljoen zorgbehoevenden wordt meer dan 70% (1,76 miljoen mensen) thuis verzorgd. Van hen wordt het grootste aantal, namelijk 1,18 miljoen, doorgaans door familieleden verzorgd en ontvangen 576.000 zorgbehoevenden al dan niet volledig zorg door professionele hulpverleners. 30% (743.000 mensen) zijn in verpleeghuizen opgenomen.<sup>33</sup> Wat betreft het aantal zorgbehoevenden verwacht Duitsland een forse toename. Verwacht wordt een stijging in 2030 naar 3,4 miljoen. Tot het jaar 2050 zal het aantal in vergelijking met het huidige aantal verdubbeld zijn tot 4,5 miljoen zorgbehoevenden.<sup>34</sup> Voor de arbeidsmarkt betekent dit dat steeds meer werknemers voor de uitdaging zullen staan om zorgverantwoordelijkheid voor een naaste op zich te nemen.

De druk op werknemers die mantelzorg verrichten is groot. Zij hebben last van onder andere de emotionele belastingen en de voortdurende tijdsdruk. Slechts een derde (32%) van de 46-55-jarige werknemers met zorgverplichtingen verwacht het werk onder hun huidige omstandigheden vol te kunnen houden tot de pensioenleeftijd. Meer dan de helft (53%) rekent daar niet op.<sup>35</sup> Dat zorg en beroepsarbeid in ongewijzigde omvang anno 2014 moeilijk te combineren zijn, laat zich ook afleiden uit het feit dat slechts elke vierde primaire verzorger (26%) de omvang van zijn dienstbetrekking niet aangepast heeft. Bij bijna driekwart van de werknemers hebben zorgtaken dus wel geleid tot vermindering van de arbeidsduur.<sup>36</sup>

32 De activiteiten van het dagelijks leven hebben betrekking op een viertal terreinen, te weten lichamelijke verzorging, voeding, beweging en huishouding. § 14 SGB XI geeft een vrij gedetailleerde uiteenzetting van de activiteiten op de vier terreinen. Zo behoren tot de lichamelijke verzorging bijvoorbeeld wassen, douchen, baden, tandenpoetsen, haren kammen, scheren en het legen van darm en blaas. Activiteiten op het terrein van de voeding zijn het hapklaar maken van het eten of het eten geven. Hulp bij het opstaan, naar bed gaan, aan- en uitkleden, gaan, staan, trap stijgen of het verlaten van en terugkeren naar de woning behoort tot het domein van de beweging. Onder activiteiten op het terrein van de huishouding tenslotte wordt verstaan het doen van boodschappen, het koken, schoonmaken, afwassen, verschonen van beddengoed, wassen of het verwarmen van de woning.

33 [www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/01/PD13\\_024\\_224.html](http://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/01/PD13_024_224.html).

34 [www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/ImFokus/Gesundheit/VereinbarkeitVonPflegerUndBeruf.html](http://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/ImFokus/Gesundheit/VereinbarkeitVonPflegerUndBeruf.html). Redenen zijn de toegenomen levensverwachting bij jongens, een ongeveer constant geboortecijfer van 1,4 kinderen per vrouw en een toename van chronische aandoeningen.

35 DGB-Index Gute Arbeit, *Der Report 2010: Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen*, Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2010, p. 27-28.

36 S. Reuys et al., *Pflegesensibele Arbeitszeiten*, Berlijn: Sigma 2012, p. 17.

De aanwezigheid van zorgbehoevende familieleden beïnvloedt ook de mogelijkheid om überhaupt op de arbeidsmarkt werkzaam te kunnen zijn. Terwijl zonder zorgbehoevende familieleden 81% van de mannen en 72% van de vrouwen in Duitsland betaalde arbeid verrichten, daalt dit aantal met ongeveer tien procent bij mensen met zorgbehoevendenden familieleden. Van de mannen werkt dan nog maar 70,6% en van de vrouwen 63,1%. Vergeleken met het gemiddelde in de EU waar 65,3% van de mannen en 57,9% van de vrouwen met zorgbehoevende naasten werkt, ligt de arbeidsparticipatie in Duitsland zowel bij mannen als bij vrouwen met zorgbehoevende familieleden hoger. Duitsland blijft echter wel achter bij toplanden als Zweden waar 72% van de vrouwen en 82% van de mannen met zorgbehoevende naasten op de arbeidsmarkt werkzaam zijn.<sup>37</sup>

## 5.2. *Uitgangpunten van het beleid*

In Duitsland regelt § 8 *SGB XI* dat de verpleging/verzorging van de bevolking een taak is van de samenleving als geheel. Dit uitgangspunt is als volgt geformuleerd:

*Die pflegerische Versorgung der Bevölkerung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.*

Volgens onderzoek naar het verband tussen familie­zorg en armoede heeft dit uitgangspunt echter tot op heden weinig neerslag gevonden in het beleid.<sup>38</sup> Er is, in tegendeel, sprake van een uitgesproken individualisering van zorgtaken in de huiselijke kring. Met de plannen van het huidige kabinet lijkt daar verandering in te komen. In het regeerakkoord tussen CDU, CSU en SPD in 2013<sup>39</sup> heeft de regering aangegeven de zorgbehoevendheid van mensen, in het bijzonder mensen die lijden aan een dementieel syndroom, te willen erkennen en respecteren en (onder andere) de combinatie van werk en zorg te willen verbeteren:

*Wir wollen die Pflegebedürftigkeit besser anerkennen, um die Situation der Pflegebedürftigen, von Angehörigen und Menschen, die in der Pflege arbeiten, zu verbessern (...) Insbesondere Menschen mit Demenzerkrankungen sollen damit bessere und passgenauere Leistungen erhalten. (...) Wer einen anderen Menschen pflegt, braucht dafür Zeit und muss die Pflege mit dem Beruf vereinbaren können.*<sup>40</sup>

37 [www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/ImFokus/Gesundheit/VereinbarkeitVonPflegeUndBeruf.html](http://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/ImFokus/Gesundheit/VereinbarkeitVonPflegeUndBeruf.html).

38 E. Simoes, *Pflege in der Familie und Armut (Presentatie 22ste Wetenschappelijke Colloquium van de Eberhard Karls Universiteit)*, Wiesbaden 2013, beschikbaar op: [destatis.de/DE/Methoden/Kolloquien/2013/Simoes.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://destatis.de/DE/Methoden/Kolloquien/2013/Simoes.pdf?__blob=publicationFile).

39 *Deutschlands Zukunft gestalten*, [www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile), p. 83.

40 *Deutschlands Zukunft gestalten*, [www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile), p. 83-84.

Dit heeft in 2014 geleid tot de, zoals reeds genoemd, indiening van wetsvoorstellen, te weten de zogeheten Zorgversterkingswetten 1 en 2 (*Pflegestärkungsgesetze* 1 en 2).<sup>41</sup> Met deze twee wetsvoorstellen wordt beoogd de mogelijkheden voor de verzorging van zorgbehoevenden aan huis te verbeteren. Het streven van de wetgever is erop gericht de combinatie van betaalde arbeid en zorg te faciliteren.

Een tweede uitgangspunt van het beleid heeft betrekking op de kind-ouderrelatie. Duitsland kent wettelijk geregelde en in de praktijk gebrachte onderhoudsverplichtingen tussen ouders en kinderen en *vice versa*.<sup>42</sup> Op basis daarvan dienen in Duitsland kinderen in sommige gevallen een deel van de verpleegkosten van hun ouder(s) in een instelling te betalen. Dit aspect zou wel eens een rol kunnen spelen bij de zorgbereidheid van kinderen voor hun ouders en daarmee bij de afweging van een kind om de ouder die zorg nodig heeft bij te staan. Empirische gegevens hierover zijn echter niet beschikbaar.

### 5.3. Verlofregelingen

#### 5.3.1. Doelstellingen

De eerste wet, de Zorgtijdwet uit 2008, is in eerste instantie ontwikkeld in het belang van zorgbehoevenden. Met deze wet is beoogd om zorg nog beter af te stemmen op de behoeften en wensen van zorgbehoevenden en hun familieleden dan dit onder het *Pflegegesetz* het geval was. De wetgever gaat ervan uit dat de meeste zorgbehoevende mensen zo lang mogelijk door hun naasten in hun vertrouwde omgeving en niet in een verpleeghuis verzorgd willen worden.<sup>43</sup> De wet beoogt werknemers de mogelijkheid te geven om hun zorgbehoevende naasten thuis te kunnen verzorgen en daarmee de verenigbaarheid van betaalde arbeid en familiezorg te verbeteren.<sup>44</sup> Ook met de tweede wet, de Familiezorgtijdwet uit 2012, heeft de wetgever de intentie om de combinatie van betaalde arbeid en familiezorg te bevorderen.<sup>45</sup>

#### 5.3.2. Rechten van werknemer-mantelzorgers

Beide wetten geven de werknemer-mantelzorgers tijd voor de zorg. De Zorgtijdwet kent daarbij twee verschillende wettelijk afdwingbare rechten op vrijstelling

41 [www.bmg.bund.de/pflege/pflegestaerkungsgesetze.html](http://www.bmg.bund.de/pflege/pflegestaerkungsgesetze.html).

42 § 1618a BGB. Dat de onderhoudsplichten van kinderen voor hun ouder ver kunnen reiken, blijkt uit een uitspraak van het *Bundesgerichtshof*, de hoogste Duitse rechter, in het voorjaar van 2014 (BGH, 12.2.2014 - XII ZB 607/12).

43 BR-Dr 718/07, p. 1, 82, 85, 217; U. Preis en L. Nehring, 'Das Pflegezeitgesetz', *NZA* 2008, afl.13, p. 729.

44 § 1 PflegeZG.

45 § 1 FPfZG.

van de werkzaamheden. Het eerste recht is het ‘kortdurend werkverzuim’<sup>46</sup> dat tien werkdagen absentie toelaat en het tweede recht is de ‘zorgtijd’<sup>47</sup> met de mogelijkheid tot zes maanden volledige dan wel gedeeltelijke afwezigheid van het werk. De Familiezorgtijdwet faciliteert de werknemer-mantelzorger met de mogelijkheid voor een langer durend verlof (maximaal twee jaar). Dit verlofrecht, familiezorgtijd geheten, verschilt van de twee genoemde verlofrechten doordat het de toestemming van de werkgever vereist. De familiezorgtijd heeft de vorm van deeltijdverlof, waarbij geregeld is dat de werknemer minimaal 15 uur moet blijven werken. Tijdens de familiezorgtijd bestaat een recht op gedeeltelijke aanvulling van de loonderving. Dit werd nodig geacht omdat twee jaar loonderving financieel niet of moeilijk haalbaar is en om de werknemer-mantelzorger te prikkelen om de familiezorgtijd daadwerkelijk te gebruiken.<sup>48</sup> De aanvulling gebeurt in de vorm van een voorschot of wel een renteloze lening, terug te betalen door de werknemer na de familiezorgtijd, te weten in de zogeheten ‘nazorgfase’ (*Nachpflegephase*), waar de werknemer weer in de omvang van de oorspronkelijke wekelijkse arbeidstijd werkt.

### 5.3.3. Kring van gerechtigden

Niet alle zorgverleners kunnen een beroep op de Zorgtijdwet doen. Om onder de werkingssfeer van de wet te vallen, moet een mantelzorger aan twee voorwaarden voldoen. Ten eerste moet hij werknemer zijn in de zin van de twee wetten. Daartoe behoren naast hen die in een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn ook werkenden die een opleiding volgen en personen die met werknemers gelijk kunnen worden gesteld.<sup>49</sup> De tweede eis is dat de werknemer-mantelzorger in een familierelatie tot de zorgbehoevende staat. De wetten gebruiken de formulering van ‘naast familielid’ en geven een tamelijk gedetailleerde opsomming van familiebanden die hieraan voldoen. Dit gebeurt in drie categorieën. Naaste familieleden zijn 1. grootouders, ouders, schoonouders, 2. echtgenoten, levenspartners, partners in een als gehuwd aan te merken gemeenschap, zussen en broers, 3. kinderen, adoptie- of pleegkinderen, de kinderen, adoptie- of pleegkinderen van de echtgenoot of levenspartner, schoonkinderen en kleinkinderen.<sup>50</sup> Door het vereiste van zorg binnen familierelaties valt zorgbereidheid van werknemers voor andere naasten, zoals vrienden en burens buiten de werkingssfeer van de Duitse zorgwetten. Bij deze vrij brede definitie van familierelatie valt trouwens op dat geen rechten bestaan voor de zorg aan stiefvader of stiefmoeder respectievelijk stiefkinderen.<sup>51</sup>

46 § 2 PflegeZG.

47 § 3 PflegeZG.

48 § 2 Abs. 1 FPfZG.

49 § 7 Absatz 1 PflegeZG en § 2 Absatz 2 FPfZG. Ambtenaren vallen overigens niet onder de werkingssfeer van deze regelingen. Hun rechtspositie is in het Bundesbeamtenengesetz neergelegd. Daar heeft § 92 betrekking op familiegerelateerd verlof.

50 § 7 Absatz 3 Pflegezeitgesetz.

51 Preis en Nehring 2008, p. 730.



#### 5.3.4. Kring van zorgbehoevenden

Aan de zorgbehoevenden worden drie voorwaarden gesteld opdat een beroep op de twee zorgwetten kans op succes heeft. Behalve de hiervoor besproken eisen aan de familierelatie gelden nog eisen met betrekking tot de zorgbehoefte en de woonplaats.<sup>52</sup> In beide wetten moet de te verzorgen persoon minimaal binnen het laagste zorgniveau (*Pflegestufe I*) vallen, dat wil zeggen zorg nodig hebben van dagelijks minimaal negentig minuten, waarvan minimaal zesenvertig minuten voor de basiszorg.<sup>53</sup> Voor het tien dagen durend kortdurend werkverzuim moet de zorgbehoefte zich bovendien acuut aandienen, terwijl het zorgniveau I niet vast hoeft te staan. Voldoende is dat het waarschijnlijk aanwezig is.<sup>54</sup> Zorgbehoeftes die een kortdurend werkverzuim rechtvaardigen, vereisen een actie op korte termijn die voortvarend van aard is. Voorbeelden zijn de organisatie van een nazorgtraject na een ziekenhuisopname, waar informatie moet worden ingewonnen over zorgvoorzieningen en daartoe de nodige stappen moeten worden gezet, of de situatie waarin de werknemer zelf tijdelijk de zorg moet verrichten.<sup>55</sup>

De zorgbehoevende moet thuis wonen om binnen de werkingsfeer van beide zorgwetten te vallen.<sup>56</sup> Thuis, vereist echter niet per se de verzorging in het huis van de zorgbehoevende zelf. De verzorging kan evengoed in de woning van de verzorgende of van een derde plaatsvinden.<sup>57</sup> Een beroep op de zorgwetten is niet mogelijk als de verzorging in een instelling plaatsvindt. Familieleden die bijvoorbeeld voor terminale zorg in een hospice opgenomen zijn, kunnen dus, uitgaande van een letterlijke wetsinterpretatie, niet in zorgtijd gebaseerd op de zorgwetten door hun naasten worden verzorgd.<sup>58</sup>

52 Voor een nadere invulling van het begrip zorgbehoefte zie 5.1.

53 Deze tijd heeft betrekking op zorgniveau I. Zorgniveau II vereist minimaal drie uur, waarvan twee uur voor de basiszorg en zorgniveau III minimaal vijf uur, waarvan vier uur voor de basiszorg. Thans worden de zorgniveaus opnieuw gedefinieerd. Naast de fysieke beperkingen zullen ook beperkingen worden opgenomen, die bij mensen met dementie worden aangetroffen. [www.bmg.bund.de/pflege/pflegebeduerftigkeit/pflegebeduerftigkeit.html](http://www.bmg.bund.de/pflege/pflegebeduerftigkeit/pflegebeduerftigkeit.html).

54 § 7 Abs. 4 PflegeZG.

55 BT Drucksache 718/07, p. 217.

56 § 3 Abs. 1 PflegeZG en § 2 FPfZG.

57 Preis en Nehring 2008, p. 733.

58 In de situatie van terminale zorg buitenshuis staat de verzorgende mogelijk een beroep open op § 275 Abs. 3 *BGB*. Daar hebben werknemers het recht om het verrichten van arbeid tijdelijk te weigeren als het wel verrichten als onredelijk kan worden gezien. Een voorbeeld van onredelijk verrichten van arbeid zijn concurrerende zorgplichten of andere familiale verplichtingen. Voorwaarde is dat de familiale belemmering voorrang heeft bij het belang dat de werkgever heeft bij het nakoming van de arbeidsverplichting, hetgeen afhankelijk is van de feiten en omstandigheden in het concrete geval. E. Kocher et al., *Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie*, Baden-Baden: Nomos 2013, p. 158.

### 5.3.5. Eisen aan de werkgevers

De wetgever stelt geen eisen aan de grootte van de onderneming bij zowel het kortdurende werkverzuim als de familiezorgtijd. Anders ligt dit bij de zorgtijd. Een recht hierop geldt slechts bij werkgevers met in de regel meer dan 15 werknemers.<sup>59</sup>

### 5.3.6. Specifieke rechten – het kortdurend werkverzuim

Het recht op kortdurend werkverzuim vereist geen toestemming van de werkgever. Het is een ongeclausuleerd recht van de werknemer om gedurende de maximale periode van tien dagen eenzijdig de nakoming van de arbeidsverplichting te weigeren. De werknemer hoeft de werkgever slechts de verhindering en haar vermoedelijke duur mede te delen. Dit moet echter wel onmiddellijk gebeuren.<sup>60</sup> Een medische verklaring omtrent de zorgbehoefte is niet vereist. De werkgever mag daar wel naar vragen.<sup>61</sup> Dit impliceert dat de werknemer met de melding van zijn verhindering ook de grond voor de verhindering aangeeft. Zou laatstgenoemde achterwege blijven, dan zou de werkgever geen gebruik kunnen maken van het recht om een medische verklaring op te vragen. De werknemer doet echter wel verstandig aan om een medische verklaring te regelen.<sup>62</sup> Indien namelijk op een later tijdstip blijkt dat de zorgbehoefte niet overeenkwam met de voorwaarden van minimaal *Pflegestufe I*, dan voldeed de werknemer niet aan de vereisten voor het kortdurend werkverzuim en loopt hij gevaar schadeplichtig te worden jegens de werkgever. Ook kan de werkgever in deze situatie een sanctie van waarschuwing of opzegging toepassen.<sup>63</sup> In dat geval komt de dienstbetrekking van de werknemer in gevaar.

De zorgtijdwet regelt een vrijstelling van maximaal tien werkdagen. Omstreden is of deze maximale duur ook geldt voor werknemers in een deeltijds dienstverband die slechts op bepaalde dagen gedurende een bepaald aantal uren in de week werken. Nu de wet hierover zwijgt, ligt het – gelet op de strekking van de wet – in de rede dat de maximale duur van de vrijstelling verkort wordt naar rato van de omvang van de dienstbetrekking. De wet beoogt immers de combinatie van arbeid en zorg alleen voor een korte duur te faciliteren. Andersom zal om redenen van gelijke behandeling hetzelfde gelden: werknemers met bijvoorbeeld een zesdaagse werkweek kunnen tot maximaal twaalf werkdagen van het werk wegblijven.<sup>64</sup>

---

59 § 3 Abs. 1 PflegeZG.

60 § 2 Absatz 1 Pflegezeitgesetz.

61 § 2 Absatz 2 Pflegezeitgesetz.

62 Preis en Nehring 2008, p. 731.

63 R. von Steinau-Steinrück en U. Mosch, 'Angehörigenpflege und Arbeitsrecht', *Neue Juristische Wochenschrift NJW-Spezial* 2010, afl. 10, p. 178.

64 Von Steinau-Steinrück en Mosch 2010, p. 178.

De zorgtijdwet zelf voorziet thans niet in een loondoorbetaling. Daardoor bestaat noch gedurende het kortdurend werkverzuim noch tijdens de zorgtijd een recht op loon op basis van die wet. Toch hoeft de werknemer niet helemaal met lege handen te staan. In de Zorgtijdwet is namelijk geregeld dat de werkgever het loon moet doorbetalen als dit in een andere wet geregeld is dan wel overeengekomen is in de individuele of een collectieve arbeidsovereenkomst.<sup>65</sup> Men kan hierbij denken aan titel 8 van het *BGB (Dienstvertrag und ähnliche Verträge)* waar gelet op § 616 een loondoorbetalingsplicht op de werkgever rust wegens een zogeheten ‘tijdelijke verhindering’.<sup>66</sup> Deze plicht tot loondoorbetaling bestaat echter alleen indien het werkverzuim onvermijdelijk is hetgeen impliceert dat de werknemer slechts recht op loondoorbetaling heeft voor de uren waarop hij verhinderd is te werken. Hier valt een tegenstrijdigheid op met het recht op kortdurend werkverzuim in de Zorgtijdwet, dat immers voor hele dagen geldt. Heeft de werknemer geen vrijstelling gedurende hele dagen nodig, bijvoorbeeld omdat de noodzakelijke zorg of de organisatie van de zorg slechts enkele uren per dag beslaat, dan heeft hij op basis van de Zorgtijdwet weliswaar recht op een hele vrije dag, maar kan hij in het licht van bovengenoemde bepaling uit het *BGB* geen loondoorbetaling voor een hele dag van de werkgever vragen.<sup>67</sup> De wetgever zegt in deze ook niets over een eventuele reflexwerking van de Zorgtijdwet in de richting van het *BGB*.<sup>68</sup>

Ten aanzien van de frequentie van het kortdurend werkverzuim verwacht de wetgever dat dit zich in een kalenderjaar slechts een maal per familielid zal voordoen. Volgens de toelichting bij het wetsvoorstel kan de werknemer dan ook slechts een maal per zorgbehoevende persoon van het recht op kortdurend werkverzuim gebruik maken.<sup>69</sup> Er laten zich echter situaties bedenken die de wetgever klaarblijkelijk niet voor ogen had. Zo is het zeer wel mogelijk dat de werknemer juist ten aanzien van een slechts sluipende en langdurig optredende aandoening, bijvoorbeeld dementie, vaker gebruik zou willen maken van het kortdurend werkverzuim. Juridisch gezien behoeft dit evenwel geen aanleiding te vormen voor (juridische) onzekerheid. In het *BGB* (het verbintenissenrecht) is

65 § 2 PflegeZG Abs. 3.

66 Het *BGB* (BW) regelt in § 616 de ‚vorübergehende Verhinderung‘ als volgt: Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Er muss sich jedoch den Betrag anrechnen lassen, welcher ihm für die Zeit der Verhinderung aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Kranken- oder Unfallversicherung zukommt.

67 Preis en Nehring 2008, p. 732; B. Glatzel, ‘Fallen im Pflegezeitgesetz – für Arbeitnehmer und Arbeitgeber’, *Neue Juristische Wochenschrift* 2009, afl. 20, p. 1378.

68 De wetsvoorstellen (*Pflegestärkungsgesetze*) beogen in deze situatie verandering aan te brengen. Voorgesteld is om werknemers tijdens het kortdurend werkverzuim recht te geven op een inkomensvervanging, het zogeheten *Pflegeunterstützungsgeld*. Zie paragraaf 5.3.10.

69 BT Drucksache 718/07, p. 220.

namelijk bepaald dat een schuldenaar de nakoming van een verplichting onder bepaalde omstandigheden kan weigeren.<sup>70</sup> Tegen deze achtergrond hoeft een werknemer dus niet te werken als de zorg voor een naaste redelijkerwijs dient te prevaleren boven het belang dat zijn werkgever heeft bij het verrichten van het bedongen werk. Ook behoudt de werknemer in deze situatie het recht op doorbetaling van het loon.<sup>71</sup> Kijken we naar de letterlijke tekst van de wet, dan blijkt dat het recht op kortdurend werkverzuim per zorgbehoevend familielid niet tot eenmalige gebruikmaking is beperkt maar dat de tien werkdagen vaker in een kalenderjaar kunnen worden geclaimd, bijvoorbeeld als bij een en dezelfde persoon verschillende ziekten acuut optreden.<sup>72</sup> Doet deze situatie zich voor, dan ligt het voor de hand dat een werkgever vraagt om een medische verklaring te overleggen.<sup>73</sup> Kortdurend werkverzuim kan verder meermaals in een kalenderjaar nodig zijn omdat het begrip ‘naaste familie’ in de wet ruim gedefinieerd is. Naarmate een familie groter is, kunnen immers meerdere personen acuut zorgbehoevend worden. Kortdurend werkverzuim kan ook vaker nodig zijn omdat de verzorging aan huis toeneemt. Als een verzorger bijvoorbeeld plotseling ziek wordt, is een van de voorwaarden voor kortdurend werkverzuim vervuld: we hebben eerder gezien dat zich een acute zorgsituatie voordoet als een al dan niet professionele verzorger zelf plotseling ziek wordt. Naarmate de verzorging thuis onbetrouwbaarder is, zal er dus vaker behoefte aan kortdurend werkverzuim bestaan.<sup>74</sup>

### 5.3.7. Specifieke rechten – de zorgtijd

Doel van de zorgtijd is vooral om familieleden ruimte te bieden voor periodes waarin verzorgingsbehoevende naasten persoonlijke ondersteuning door de familie nodig hebben. De wetgever geeft de voorbeelden van een bijzonder heftige ziekteperiode, stervensbegeleiding in de laatste weken of maanden voor het overlijden, maar ook de opstart van een verzorgingsarrangement en de tijd die nodig is om dit te organiseren.<sup>75</sup> De zorgtijd is, net als het kortdurend werkverzuim, een afdwingbaar recht van de werknemer waarvoor hij geen toestemming nodig

70 § 275III *BGB* stelt als voorwaarde dat de schuldenaar/werknemer de zorgverlening persoonlijk moet verrichten en dat dat de nakoming van de arbeidsverplichting niet van hem kan worden gevergd als bij de belangenafweging het belang dat de schuldenaar/werknemer heeft om zorg te verlenen voorgaat voor dat van de schuldeiser/werkgever bij het verrichten van de arbeid.

71 § 616 *BGB*. Zie ook: J. Jousen, ‘Streitfragen aus dem Pflegezeitgesetz’, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2009, afl. 2, p. 71.

72 W. Brose, ‘Die sozialversicherungsrechtlichen Nebenwirkungen von Pflegezeit und Familienpflegezeit’, *Neue Zeitschrift für Sozialrecht* 2012, afl. 13, p. 499.

73 § 3 Abs. 2 *PflegeZG*; M. Notzon, ‘Aktuelle Rechtsfragen zur Pflegezeit’, *Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht* 2013, afl. 7, p. 138.

74 Preis en Nehring 2008, p. 730-731.

75 BR-Drucksache 718/07, p. 217 en 219.

heeft van de werkgever. De werknemer moet de werkgever echter wel schriftelijk op de hoogte stellen van het feit dat hij zorgtijd wil gebruiken en moet daarbij aangeven voor welke periode en in welke omvang hij een beroep op de zorgtijd wil doen. Heeft de werknemer slechts een gedeeltelijke vrijstelling op het oog, dan moet hij de gewenste verdeling van de arbeidstijd melden.<sup>76</sup> De mededelingen moeten uiterlijk tien dagen voorafgaande aan de zorgtijd zijn gedaan. In een acute situatie biedt de zorgtijd door deze meldingsverplichting geen soelaas. Hier zal de werknemer een beroep op het kortdurend werkverzuim moeten doen, dan wel op de tijdelijke verhindering conform de § 275III en 616 *BGB*. Werkgever en werknemer moeten vervolgens overeenkomen hoe de arbeidstijd wordt geregeld en dit schriftelijk vastleggen. Het schriftelijkheidsvereiste werd in de wet opgenomen in het belang van de rechtszekerheid en met het oog op het bewijsrecht.<sup>77</sup> De werkgever kan zorgtijd niet weigeren als de werknemer deze voor de eerste keer claimt.<sup>78</sup> Indien zorgtijd in de vorm van gedeeltelijke afwezigheid wordt gewenst, moet de werkgever gevolg geven aan de verdeling van de arbeidstijd zoals de werknemer die voorstelt. Hiervan afwijken mag alleen als dringende bedrijfsbelangen daartoe nopen.<sup>79</sup> De werknemer moet de werkgever een medische verklaring overhandigen en mag niet – zoals bij het kortdurend werkverzuim – wachten op een verzoek van de werkgever dienaangaande.<sup>80</sup>

De zorgtijd duurt maximaal zes maanden.<sup>81</sup> Werknemers hoeven echter aan het begin van de vrijstelling niet de volledige duur van zes maanden te claimen.<sup>82</sup> Bij een claim van minder dan zes maanden zorgtijd is verlenging mogelijk tot zes maanden. Wil de werknemer voor een verlenging in aanmerking komen, dan heeft hij toestemming van de werkgever nodig. Deze toestemming kan de werkgever in bepaalde situaties niet weigeren. Zo moet toestemming tot verlenging worden verleend als een beoogde wisseling in de zorg niet plaats kan vinden omdat de persoon die de zorg voor het naaste familielid over zou nemen, zelf ziek is geworden.<sup>83</sup> Tijdens de zorgtijd heeft de werknemer geen recht op doorbetaling van het loon – zorgtijd is dus onbetaald.<sup>84</sup>

De werknemer kan zorgtijd niet eenzijdig vervroegd beëindigen. Dit is slechts anders als de reden voor de zorgtijd is weggevallen, bijvoorbeeld als het naaste

76 § 3 Abs. 3 PflegeZG.

77 BR-Drucksache 718/07, p. 222.

78 Joussem 2009, p. 71.

79 § 3 Abs. 4 PflegeZG.

80 § 3 Abs. 2 PflegeZG.

81 § 4 Abs. 1 PflegeZG.

82 § 4 Abs. 1 PflegeZG.

83 § 4 Abs. 1 PflegeZG.

84 In het aanhangige wetsvoorstel regelt de wetgever de mogelijkheid van een renteloos krediet voor de werknemer teneinde het inkomensverlies tijdens de zorgtijd te beperken. Zie hierover paragraaf 5.3.10.

familie lid niet langer zorg nodig heeft: het familie lid kan bijvoorbeeld voor het einde van de zorgtijd in een instelling zijn opgenomen of zijn overleden. Als de situatie thuis ondragelijk is geworden, bijvoorbeeld omdat de financiering van de zorgtijd door onvoorzienbare persoonlijke omstandigheden niet meer gewaarborgd is en de werknemer afhankelijk is van het loon, eindigt de zorgtijd vier weken na optreden van de gewijzigde omstandigheid. De werknemer heeft hier geen toestemming van de werkgever voor nodig. Wel moet hij de werkgever terstond informeren over de gewijzigde omstandigheid.<sup>85</sup> De werkgever kan dan de arbeidsovereenkomst met de vervanger, indien nodig, opzeggen. Omdat de opzegtermijn in slechts twee weken bedraagt,<sup>86</sup> blijft de werkgever door de vervroegde terugkeer van de mantelzorger niet met een verdubbeling van de loonkosten zitten. Indien de omstandigheden niet gewijzigd zijn en de werknemer de zorgtijd toch vervroegd wil beëindigen, kan dit niet zonder de toestemming van de werkgever. Dat dit zo geregeld is, is uit het perspectief van de werkgever begrijpelijk. Hij heeft immers de werkzaamheden in overeenstemming met de mededeling van de werknemer georganiseerd en moet voor deze planning in voldoende mate duidelijkheid over de aan- respectievelijk afwezigheid van de werknemer hebben. Het prijskaartje van deze regeling hangt bij de vervanger die geconfronteerd kan worden met een vervroegde beëindiging van de aanstelling, en wel zonder enig recht op een financiële compensatie.

### 5.3.8. Specifieke rechten – de familiezorgtijd

Zoals reeds genoemd, beoogt de Familiezorgtijdwet, net als de Zorgtijdwet, de combinatie van arbeid en zorg te verbeteren. Beide wetten hebben als overeenkomsten dat de zorgbehoefte minimaal niveau 1 omvat, dat de zorgverlener een naaste familie lid moet zijn en dat de zorgverlening thuis plaatsvindt. Beide wetten verschillen echter van elkaar wat betreft de strategie. De belangrijkste verschillen hebben betrekking op 1. De *mate van afdwingbaarheid* van de vrijstelling, 2. de *duur van de vrijstelling* en 3. een *gedeeltelijke aanvulling van het loonverlies* in de vorm van een voorschot waardoor de familiezorgtijd twee fasen kent: een ‘zorgfase’ en een ‘nazorgfase’. We zullen de verschillen hieronder toelichten.

#### *De mate van afdwingbaarheid*

In tegenstelling tot de zorgtijdwet kan de werknemer uit de familiezorgtijdwet geen recht op arbeidsduurverkorting afdwingen. De wetgever had oorspronkelijk een afdwingbaar recht op het oog, maar heeft dit in de loop van het wetgevingsproces losgelaten.<sup>87</sup> De wet is nu gebaseerd op het Duitse *Altersteilzeitgesetz*, een wet die

85 § 4 Abs. 2 PflegeZG.

86 § 6 Abs. 3 PflegeZG.

87 B. Schiefer, ‘Urlaub, Pflegezeit, Teilzeitwunsch – Wie das Arbeitsrecht knappe Güter verteilt’, *NZA-Beilage* 2012, afl. 4, p. 138. In het wetsvoorstel is overigens de

werknemers door minder te gaan werken ondersteunt bij een soepele overgang van het beroepsleven naar het pensioen, die echter werkgevers niet dwingt om deeltijdwerk daadwerkelijk toe te staan.<sup>88</sup> De familiezorgtijd stoelt daarmee op een afspraak tussen werknemer en werkgever. De mantelzorg is dus afhankelijk van de wil van zijn werkgever om in overeenstemming met de wet met hem een overeenkomst over gebruikmaking van familiezorgtijd te sluiten.<sup>89</sup> Dat de wil van de werkgever beslissend is, betekent dat de overeenkomst tussen werknemer en werkgever vrijwillig moet zijn gemaakt en dat geen belangenafweging plaatsvindt. De werkgever hoeft dus niet op basis van redelijkheid en billijkheid te beslissen.<sup>90</sup> De wetgever beoogt ook hier overigens een wijziging aan te brengen: wat in 2012 nog niet gelukt is, te weten een recht op familiezorgtijd, staat nu opnieuw in het wetsvoorstel.

### *De duur van de familiezorgtijd*

Komt het tot een afspraak (overeenkomst) over familiezorgtijd, dan wordt de wekelijkse arbeidsduur verkort tot een minimale omvang van 15 uren voor de duur van maximaal 24 maanden. De voor 24 maanden te verminderen arbeidsduur wordt op de dag precies berekend en niet per kalendermaand.<sup>91</sup> Bij de eis om tijdens de familiezorgtijd minimaal 15 uur per week te blijven werken, is rekening gehouden met dienstbetrekkingen waarvan de omvang van de arbeidsduur per week onregelmatig is. In deze gevallen mag de gemiddelde arbeidsduur binnen een periode van een jaar niet lager zijn dan 15 uur.<sup>92</sup> Het vereiste minimale aantal te werken uren toont overigens aan dat de familiezorgtijd vooral bedoeld is voor werknemers die werkzaam zijn in een volledig dienstverband of in een grote deeltijdbaan. Ook de familiezorgtijd kan eindigen voordat de overeengekomen duur is verstreken. In drie situaties doet zich dit voor, te weten als niet langer

---

afdwingbaarheid van de familiezorgtijd opnieuw op de agenda geplaatst.

- 88 W. Götting en M. Neumann, 'Das neue Familienpflegezeitgesetz', *NZA* 2012, afl. 3, p. 120.
- 89 Deze bereidheid moet, gelet op het hevige verzet tegen een rechtsaanspraak tijdens de behandeling van het wetsvoorstel aan de kant van de werkgeversverenigingen vooralsnog nogal kritisch worden gezien. In het regeerakkoord van 2013 staat overigens dit onderwerp opnieuw op de agenda. De regering wil de zorgtijd en de familiezorgtijd samenbrengen en verder ontwikkelen. Zie: *Deutschlands Zukunft gestalten*, [www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile), p. 84.
- 90 Rolf, et al., Beck'scher Onlinekommentar Arbeitsrecht, FPfZG § 1, Rn 9-16, [beck-online.beck.de/Default.aspx?vpath=bibdata/komm/BeckOK\\_ArbR\\_28/FPfZG/cont/BeckOK.FPfZG.p1.gIE.htm](http://beck-online.beck.de/Default.aspx?vpath=bibdata/komm/BeckOK_ArbR_28/FPfZG/cont/BeckOK.FPfZG.p1.gIE.htm).
- 91 De duur van twee jaar stoelt op empirisch onderzoek over de gemiddelde duur van de zorg voor familieleden. Daaruit blijkt dat voor het merendeel van de te verzorgen naasten de levensverwachting na de eerste uitkering uit de *Pflegeversicherung* (een uitkeringsrecht bestaat bij minimaal zorgniveau I) lager zal liggen dan 24 maanden. Een periode van twee jaar maakt volgens de wetgever in de meeste gevallen een adequate begeleiding van gezinsleden mogelijk.
- 92 § 2 FPfZG.

voldaan is aan het vereiste zorgniveau, als minder dan 15 uur wordt gewerkt of als niet langer een familiezorgverzekering is afgesloten (over de verzekering later meer).<sup>93</sup> In de situatie dat de zorg beëindigd is, moet de werknemer dit terstond aan de werkgever melden.<sup>94</sup>

#### *De aanvulling van de loonderving*

In de Familiezorgtijdwet is de werkgever verplicht het loonverlies dat de werknemer door de arbeidstijdverkorting tijdens de zorgfase lijdt, voor een deel aan te vullen. De aanvulling bedraagt de helft van het inkomensverlies en heeft de vorm van een voorschot. Het voorschot moet door de werknemer worden afbetaald. Dat gebeurt in de nazorgfase. Dan werkt de werknemer weer in de oorspronkelijk overeengekomen wekelijkse arbeidsduur, maar nu tegen het tijdens de zorgfase verlaagde loon. Een volgende familiezorgtijd is pas weer mogelijk na de nazorgfase, dus wanneer de voorschotten zijn afbetaald. De voorschotregeling is vrij gecompliceerd geregeld, omdat zij voor de werkgever twee risico's heeft. Het eerste risico is dat de werkgever over onvoldoende middelen beschikt om de voorschotten te kunnen financieren, en het tweede risico is dat de werknemer wegvalt voordat de voorschotten zijn terugbetaald.<sup>95</sup> Tegen beide risico's heeft de wetgever instrumenten ontworpen die de werkgever bescherming moeten bieden. Het eerste instrument is een renteloos krediet voor het voorschot, het tweede de verplichte familiezorgtijdverzekering.

De regeling van het krediet ziet er als volgt uit: de werkgever kan voor een renteloos krediet schriftelijk een aanvraag indienen bij het Federaal Bureau voor Familie en Maatschappelijke Verantwoordelijkheden (*Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben*). De aanvraag dient vergezeld te gaan van drie bijlagen. Dit zijn een afschrift van de overeenkomst tussen werkgever en werknemer over de familiezorgtijd, een bewijs van de zorgbehoefte van de te verzorgen persoon en een bewijs van het bestaan van een familiezorgtijdverzekering (zie hierna).<sup>96</sup> De werkgever moet het krediet na afloop van de familiezorgtijd terug betalen. De terugbetaling gebeurt maandelijks in de nazorgfase en begint in de maand volgend op die waarin de zorgfase eindigt.<sup>97</sup> Dan werkt de werknemer weer in zijn oude volledige omvang, nu echter tegen een gereduceerd loon. Mocht de werknemer tijdens de nazorgfase ziekingeld ontvangen of een uitkering op grond van arbeidstijdverkorting, dan kan de terugbetaling van het krediet op aanvraag van de werkgever geheel of gedeeltelijk worden opgeschort.<sup>98</sup> De noodzaak voor het aanvragen van een krediet hoeft zich niet voor te doen. Een werknemer

93 § 5 Abs. 1 FPfZG.

94 § 5 Abs. 2 FPfZG.

95 Deutscher Bundestag Drucksache 17/6000, p. 13.

96 § 12 Abs. 1 Nr. 1 en 4 FPfZG.

97 § 6 Abs. 1 en 6 Abs. 2 FPfZG.

98 § 6 Abs. 3 FPfZG.



kan de aanvulling van het loon namelijk ook uit een persoonlijke spaarrekening financieren.<sup>99</sup>

De verplichte familiezorgtijdverzekering beschermt de werkgever tegen het risico dat de werknemer door te overlijden dan wel arbeidsongeschiktheid<sup>100</sup> niet in staat is om het voorschot terug te betalen en is een voorwaarde om in aanmerking te komen voor het krediet. De wetgever heeft deze verzekering in het leven geroepen om de kosten voor de werkgever dan wel de ondernemingen binnen de perken te houden. De aard en inhoud van de verzekering is als volgt geregeld.<sup>101</sup> De verzekering is een overeenkomst, die het Federaal Bureau moet certificeren. De verzekeraar is op basis daarvan verplicht om in geval van overlijden van de werknemer dan wel van diens arbeidsongeschiktheid tot uitkering te komen. De hoogte van het uit te keren bedrag is de aanvulling op het loon die de werknemer tijdens de zorgfase heeft ontvangen en in de nazorgfase niet heeft terugbetaald.

Als verzekeringsnemer kunnen de werknemer, de werkgever of het kredietverstrekende Federaal Bureau voor Familie en Maatschappelijke Verantwoordelijkheden optreden. De verzekering moet op de persoon van de werknemer voor de duur van de familiezorgtijd en de nazorgfase worden afgesloten. De verzekeringspremie wordt berekend onafhankelijk van het geslacht van de werknemer en zonder voorafgaande toetsing van het risico en zonder keuring van de verzekerde.<sup>102</sup> Indien de werknemer de verzekering afsluit, wordt de werkgever een onherroepelijk claimrecht toegekend.<sup>103</sup> Als de werknemer de eerste premie niet tijdig heeft betaald, moet de verzekeraar de werkgever hierover informeren en hem een betalingstermijn van minimaal een maand toekennen.<sup>104</sup> Om achterstand in de premiebetaling en daarmee een gebrekkige dekking van

99 Deze is geregeld in § 7b SGB IV.

100 In § 4 Abs. 2 FPfZG is een definitie van arbeidsongeschiktheid opgenomen. Arbeidsongeschiktheid doet zich voor als de verzekerde ten gevolge van ziekte, lichamelijk letsel of tot op zekere hoogte een door leeftijd veroorzaakte vermindering van krachten vermoedelijk minstens zes maanden lang zijn laatst verrichte arbeid niet meer kan uitoefenen. Een verzekerde persoon wordt daarom als arbeidsongeschikt aangemerkt als hij meer dan 180 dagen onafgebroken verpleegd moest worden of ten gevolge van ziekte, lichamelijk letsel of een door leeftijd veroorzaakte vermindering van krachten niet in staat was, zijn laatstelijk verrichte beroepswerkzaamheden te verrichten. Door het woord ‘vermoedelijk’ vraagt de wetgever om een voorspelling ten aanzien van de arbeidsongeschiktheid. Niet geregeld is wie de arbeidsongeschiktheid moet beoordelen. Is dit de huisarts of bijvoorbeeld een verzekeringsarts? En hoe moet worden omgegaan met verschillen van inzicht in de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid? Dit kan een probleem zijn nu van het intreden van het verzekerde risico immers pas sprake is na de eerste 180 dagen arbeidsongeschiktheid. De werkgever kan dus pas na deze periode een uitkering uit de verzekering ontvangen. Hierover: Göttling en Neumann 2012, p. 123-124.

101 § 4 Abs.1 FPfZG.

102 [www.chg.kit.edu/downloads/Familienpflegezeitversicherung.pdf](http://www.chg.kit.edu/downloads/Familienpflegezeitversicherung.pdf).

103 § 4 Abs. 3 FPfZG.

104 § 4 Abs. 3 FPfZG.

het risico door de verzekering te voorkomen, heeft de werkgever het recht om de premie te betalen. De premiekosten verhaalt hij vervolgens op de werknemer.<sup>105</sup>

### *Bescherming tegen ontslag*

Tijdens het kortdurend werkverzuim geldt een bijzonder opzegverbod waardoor de werknemer bevrijd is van de zorg over een mogelijk verlies van de baan.<sup>106</sup> De werkgever mag de dienstbetrekking vanaf de mededeling van de gebruikmaking door de werknemer tot de beëindiging van het kortdurend werkverzuim niet opzeggen.<sup>107</sup> Een bijzonder opzegverbod geldt ook tijdens de zorgtijd.<sup>108</sup> Daar geldt het verbod vanaf het moment dat de werknemer de werkgever laat weten gebruik te willen maken van de zorgtijd. Nu de wet slechts heeft geregeld dat deze melding uiterlijk tien werkdagen voor het begin van de zorgtijd aan de werkgever moet zijn gericht, is deze regeling uit het perspectief van de werknemer best gunstig te noemen. Goed beschouwd kan de werknemer namelijk de periode waarin het opzegverbod geldt, lang laten duren: hij hoeft slechts ruim van te voren aan te kondigen gebruik te gaan maken van de zorgtijd.<sup>109</sup> Uit het perspectief van de werkgever kan dit uiteraard problematisch zijn. Tijdens de familiezorgtijd, tenslotte, mag de werkgever evenmin het dienstverband opzeggen. Daar geldt het opzegverbod zowel tijdens de familiezorgtijd als tijdens de nazorgfase.<sup>110</sup> Het opzegverbod dient hier twee doelen. Ten eerste wordt voorkomen dat voor de werknemer nadelen ontstaan doordat hij van de familiezorgtijd gebruik maakt.<sup>111</sup> Ten tweede kan de werknemer de aanspraak van de werkgever nakomen op terugbetaling van het voorschot.<sup>112</sup> Anders dan in de Zorgtijdwet, geldt het opzegverbod echter niet reeds tijdens de fase van aanvraag. Desondanks reikt de bescherming tegen opzegging best ver. Ze kan een tijdsbestek van vier jaar (48 maanden) omvatten, nu de maximale duur van de nazorgfase 24 maanden bedraagt en de nazorgfase in een dergelijk geval even lang is. Dit kan voor werkgevers een belangrijk aspect zijn bij het al dan niet afspreken van een familiezorgtijd.<sup>113</sup> Het opzegverbod kan echter onder bijzondere omstandigheden en strikte voorwaarden bij wijze van uitzondering opzij worden gezet.<sup>114</sup> Dan ontbreekt bescherming

105 § 4 Abs. 3 FPfZG.

106 BR-Drucksache 718/07, p. 223.

107 § 5 PflegeZG.

108 § 5 PflegeZG. Het opzegverbod is niet absoluut, zo kan opzegging toegelaten worden bij een geplande sluiting van een bedrijf.

109 Preis en Nehring 2008, p. 733.

110 § 9 Abs. 3 Nr. 1 FPfZG.

111 D. Barkow von Creytz, 'Das Familienpflegezeitgesetz', *Deutsches Steuerrecht* 2012, afl. 4, p. 191.

112 Deutscher Bundestag Drucksache 17/6000, p. 18.

113 M. Eckert, 'Blick ins Arbeitsrecht', *Deutsches Steuerrecht* 2011, afl. 51/52, p. 2474.

114 § 9III Nr. 2 FPfZG.

tegen opzegging en dit vormt wellicht voor werknemers een drempel om van de familiezorgtijd gebruik te maken.<sup>115</sup>

### 5.3.9. Gebruik van de regelingen

#### *Zorgtjdwet*

Over de effecten van de Zorgtjdwet is tot nu toe nog weinig bekend. Uit een zogeheten kleine interpellatie aan de Bondsregering blijkt slechts dat ten behoeve van de ongeveer 1,18 miljoen mensen die thuis door familieleden werden verzorgd tot midden 2010 ongeveer 9.000 familieleden gebruik hebben gemaakt van het kortdurend werkverzuim conform § 2 PflegeZG. Het totaal aantal gebruikers zal hoger zijn omdat het aantal werknemers dat naasten heeft verzorgd welke op het tijdstip van de enquête reeds waren overleden of in een instelling waren opgenomen, niet kon worden meegeteld. Over het aantal gebruikers van de zorgtijd (§ 3 PflegeZG) werd op basis van de eerste gegevens een prognose gesteld: daaruit blijkt dat ongeveer 18.000 personen die op het moment van de enquête zorg verleenden aan een zorgbehoevende thuis een beroep op deze mogelijkheid hebben gedaan. Ook hier zal het totaal om de eerder genoemde reden hoger liggen.<sup>116</sup> Uit eerder opgedane ervaringen met nieuwe regelingen blijkt dat nieuw geïntroduceerde rechten aanvankelijk weinig worden gebruikt, het gebruik echter met de tijd geleidelijk toeneemt omdat de regeling aan bekendheid toeneemt. De Bondsregering verwacht daarom dat in de toekomst meer werknemers gebruik zullen maken van de mogelijkheden van de Zorgtjdwet. Het AOK-trendrapport (*AOK-Trendbericht Pflege II*)<sup>117</sup> constateerde in 2009 dat bijna elk tweede huishouden waarin zorg werd verleend door personen jonger dan 65 jaar niet bekend was met de regeling. Ruim een kwart van de genoemde huishoudens kende weliswaar de zorgtijd, maar zag daarin geen voordeel. Slechts voor 21% van de voltijd werkenden gaf aan dat de regeling verlichting bood, bij deeltijders bedroeg dit aantal 37%. Bij het kortdurend werkverzuim, de tijdelijke vrijstelling voor de duur van maximaal tien dagen, liet zich een vergelijkbaar beeld zien. 29% van de werknemers die in een voltijds dienstverband werkten, was positief over deze regeling en bij deeltijdwerkenden lag dit percentage zelfs bij 43%.<sup>118</sup> Dat de wettelijke mogelijkheden in het kader van de Zorgtjdwet een marginale rol spelen, blijkt ook uit de steekproef die in het kader van een door de *Hans Böckler Stiftung* gefinancierde studie werd gehouden.<sup>119</sup> Uit dit onderzoek blijkt dat het aannemen van de Zorgtjdwet volgens alle experts op het terrein arbeid en zorg weliswaar als een belangrijk signaal aan de bedrijven wordt verstaan om eindelijk werk te

115 B. Glatzel, 'Das neue Familienpflegezeitgesetz', *Neue Juristische Wochenschrift* 2012, afl. 17, p. 1180.

116 BT-Drucksache 17/4135, p. 2.

117 P. Runde et al., *AOK-Trendbericht Pflege II – Entwicklungen in der häuslichen Pflege seit Einführung der Pflegeversicherung*, Hamburg: Universität Hamburg 2009, p. 41.

118 P. Runde et al. 2009, p. 40-43.

119 Reuyss et al. 2012, p.71, 220-221.

maken van het thema zorg. De concrete vormgeving van de wet gaat echter voorbij aan de werkelijkheid van werknemers met zorgverantwoordelijkheid, aldus de experts. Zo is de wet bijvoorbeeld geïntendeerd op huishoudens met in hoofdzaak één kostwinner waarin in geval van twijfel kan worden afgezien van het lagere inkomen van een partner, veelal de vrouw. De Zorgtijdwet besteedt geen aandacht aan de benadeling van vrouwen, die op grond van hun lagere inkomen gedwongen zijn de zorg voltijds te verrichten en daarmee af te zien van het eigen inkomen, terwijl de man degene is, die doorgaat met werk. In het bijzonder worden gezinnen met een laag inkomen of alleenstaande personen benadeeld, die zich geen (langdurige) inkomensderving kunnen veroorloven. Voor het grootste probleem van de Zorgtijdwet, het feit dat de zorgtijd onbetaald is, heeft de wetgever in de wetsvoorstellen (*Pflegestärkungsgesetze*) een maatregel voorgesteld.

#### *Familiezorgtijdwet*

Sinds de inwerkingtreding van Familiezorgtijdwet in 2012 hebben volgens het Federale Ministerie voor Familie, Senioren, Vrouwen en Jeugd 147 werkgevers bij het Federaal Bureau een aanvraag ingediend voor een krediet of voor opname in de collectieve verzekering.<sup>120</sup> Een derde van de aanvragen betreft familiezorgtijd van mannelijke werknemers. Van de aanvragen zijn 123 aanvragen toegekend (stand: 28 januari 2013). Bij deze getallen is geen rekening gehouden met die werknemers waarvoor werkgevers geen krediet hebben aangevraagd en die zelf een verzekering bij een gecertificeerde verzekeraar hebben afgesloten. Daarom is het aannemelijk dat het aantal gebruikers van de regeling hoger zal liggen. Het Federaal Bureau voor familie en maatschappelijke verantwoordelijkheden heeft 58 aanvragen voor een krediet ontvangen en deze ook gehonoreerd. Thans bieden, naast het Federaal Bureau, nog drie verzekeraars een familiezorgverzekering aan. De hoogte van de gemiddelde maandpremie is 17,29 euro. De gemiddelde duur van de familiezorgperiode is 14,73 maanden. De ingediende aanvragen betreffen een duur die ligt tussen één en de maximaal toegestane 24 maanden.<sup>121</sup>

#### 5.3.10. Aanpassingen in de verlofregelingen per 2015

Hieronder volgen in hoofdlijnen de belangrijkste wijzigingen van de verlofregelingen die met ingang van 2015 in werking zijn getreden. De wijzigingen hebben betrekking op de basisvoorwaarden die voor alle drie verlofvormen (kortdurend werkverzuim, zorgtijd en familiezorgtijd) gelden, op wijzigingen in de verlofregelingen zelf en op specifieke regelingen die betrekking hebben op minderjarigen en op naasten in de laatste levensfase.

---

120 Er is geen informatie beschikbaar over o.a. de sector, de aard en de grootte van de bedrijven.

121 BT Drucksache 17/12330, p. 1.

### *Wettelijk recht*

Vanaf 1 januari 2015 geldt voor alle verlofvormen een wettelijk recht. Dit betekent dat vanaf deze datum dus ook een wettelijk recht op familiezorgtijd bestaat. Het recht op familiezorgtijd is echter afhankelijk van de grootte van de onderneming. Een afdwingbaar recht op familiezorgtijd bestaat alleen in ondernemingen met minstens 25 werknemers. Ter vergelijking: het recht op zorgtijd stelt hier een ondergrens van minimaal 15 werknemers. De wetgever vond in beide gevallen een afdwingbaar recht in kleine ondernemingen niet nodig omdat daar makkelijker een bedrijfsinterne oplossing bedacht kan worden. De verwachting van de regering is dat werkgevers in ondernemingen met 1 tot 25 werknemers hun werknemers kennen en dat daardoor een oplossing eerder kan worden afgestemd op de behoeften van de betreffende onderneming. Daarnaast verwacht de regering dat kleine(re) werkgevers met te grote problemen opgezaald worden als ze vervanging moeten vinden voor een lange afwezigheid van een werknemer. Door de twee verlofvormen zo te regelen is getracht om een balans te vinden tussen de belangen van de kleine werkgevers en de belangen van families.<sup>122</sup>

### *Kring van gerechtigden*

De wetwijziging voorziet voorts in een uitbreiding van de kring van werknemers die omwille van de zorg voor een familielid een tijdlang niet of minder willen werken: ook stiefouders, schoonzus en zwager en homoseksuele levenspartners die geen geregistreerd partnerschap zijn aangegaan vallen onder het begrip naast familielid. Daarmee is de omissie dat er geen rechten bestaan voor de zorg aan stiefvader of stiefmoeder respectievelijk stiefkinderen geheeld. Vrienden of burens blijven vooralsnog buiten de kring. Gezien de verwachte kosten die met de uitbreiding gepaard gaan, wil de regering stap voor stap te werk gaan. Voor dat doel zal een adviesraad (*Beirat*) de minister informeren over de implementatie van de voorgestelde uitbreiding.<sup>123</sup>

### *Financiering van het verlof*

De wetgever heeft de regelingen op het terrein van de financiering van de verschillende verlofvormen ingrijpend gewijzigd. Te beginnen met het kortdurend werkverzuim. Nieuw is dat iedere werknemer recht heeft op een looncompensatie voor de duur van maximaal tien dagen zorg voor een zorgbehoevende naaste. Dit zogeheten *Pflegeunterstützungsgeld*, een soort mantelzorgondersteuning, komt ten laste van de zorgverzekering van de zorgbehoevende.<sup>124</sup> Deze vorm van financiële ondersteuning van de werknemer-mantelzorger ziet de Duitse regering als een kwestie van sociale rechtvaardigheid. Het is immers belangrijk dat iedereen die

122 Plenarprotokoll 18/73, p. 6947 en 6954; <http://dip21.bundestag.de/dip21/btp/18/18073.pdf>.

123 § 14 FPfZG.

124 De zorgverzekering (Pflegeversicherung) is de Duitse variant van de Nederlandse Wet langdurige zorg (opvolger van de AWBZ). Door deze regeling stijgt de premie van de wettelijke zorgverzekering met 0,3 procent naar 2,35 procent van het brutoloon.

plotseling te maken krijgt met een acute zorgsituatie de ruimte heeft om de zorg te organiseren en dat deze mogelijkheid niet afhankelijk is van de vraag of men zich dat financieel kan veroorloven of niet.<sup>125</sup> Om de mantelzorgondersteuning te ontvangen moet de mantelzorger een aanvraag indienen bij de zorgverzekering van de hulpbehoevende. De hoogte van de ondersteuning bedraagt – kort gezegd – bruto 90% van het gedeerde netto-inkomen (tot een vastgesteld maximuminkomen).<sup>126</sup>

Een volgende wijziging betreft de bewerkelijke en ingewikkelde financiering van de familiezorgtijd. Het is niet langer de werkgever die het voorschot betaalt en voor dat doel een renteloos krediet bij het Federaal Bureau voor Familie en Maatschappelijke Verantwoordelijkheden opneemt. Met ingang van 2015 ontvangt de werknemer het renteloze krediet rechtstreeks van dit bureau en daarmee verdwijnt de tussenkomst van de werkgever. Materieel verandert niets aan de hoogte van het voorschot. Om belastingtechnische redenen is de berekening van het krediet echter wel complex.<sup>127</sup> Het risico van niet terugbetaling van het krediet draagt niet langer een verzekering, maar de staat. Daarmee is ook de familiezorgtijdverzekering op de persoon van de werknemer (onder de oude regeling nog een voorwaarde voor het krediet) komen te vervallen.

Nieuw is voorts dat de zorgtijd niet langer gepaard hoeft te gaan met verlies aan inkomen. Het recht op een renteloos krediet strekt zich nu ook uit naar deze verlofvorm. Hoewel de zorgtijd voltijds kan worden opgenomen, is de hoogte van het krediet echter gemaximeerd tot het bedrag ter hoogte van de helft van het loonverlies dat ontvangen wordt bij een verlofomvang van 25 uur per week. Dit kredietplafond moet de werknemer beschermen tegen te hoge financiële lasten in de fase van terugbetaling.<sup>128</sup> Ten aanzien van het krediet moet nog worden opgemerkt dat dit recht in alle ondernemingen bestaat ongeacht het aantal werknemers. Het geldt dus als een werkgever op vrijwillige basis een dergelijke zorgtijd met zijn werknemer overeenkomt, hetgeen het geval is bij werkgevers waar gelet op het aantal werknemers geen wettelijk recht op (familie)zorgtijd bestaat.

#### *Zorg voor minderjarige naasten en voor naasten in de laatste levensfase*

Een van de voorwaarden die aan de kring van zorgbehoevendenden wordt gesteld opdat een recht op een of meer van de soorten van verlof slaagt, is dat de zorg aan huis wordt verleend.<sup>129</sup> Het uitgangspunt is immers dat de wetgever de zorg buiten een instelling wil ondersteunen. Ten aanzien van minderjarigen is dit uitgangspunt versoepeld. Hier is de aanspraak op verlof uitgebreid naar (intramurale) instellingen.<sup>130</sup> Voorwaarde blijft evenwel de aanwezigheid van

---

125 Plenarprotokoll 18/73, p. 6946; <http://dip21.bundestag.de/dip21/btp/18/18073.pdf>.

126 § 45 SGB V.

127 § 3 Abs. 2 en 3 FPfZG.

128 BT-Drs. 18/3124, p. 35.

129 Zie paragraaf 5.3.4.

130 § 2a FPfZG.

zorgbehoefte op minimaal het laagste niveau (*Pflegestufe 1*). Een hevige ziekte alleen geeft dus geen recht op een van de verlofvormen.

Ten aanzien van zorgbehoevende naasten in de laatste levensfase wordt vanaf 2015 niet langer de eis gesteld dat de zorgbehoevende thuis verblijft. Hier bestaat de mogelijkheid van zorgtijd van maximaal drie maanden ook als de betrokkene opgenomen is in een hospice. Daarmee wil de wetgever de mogelijkheid bieden om een naaste in zijn laatste levensfase te begeleiden.<sup>131</sup>

Tabel 1: Verlofregelingen op basis van de Zorgtijdwet en de Familiezorgtijdwet per 1 januari 2015.

<b>Regelingen → Aspecten ↓</b>	<b>Zorgtijdwet: Kortdurend werkverzuim</b>	<b>Zorgtijdwet: Zorgtijd</b>	<b>Familiezorgtijdwet: Familiezorgtijd</b>
<b>Systematiek van realiseren van vrijstelling</b>	Wettelijk recht	Wettelijk recht	Wettelijk recht
<b>Eisen t.a.v. het bedrijf</b>	Geen	Meer dan 15 werknemers	Meer dan 25 werknemers
<b>Voorwaarden aan zorgbehoevende</b>	Relatie met wn.: familie  Zorgniveau: 1*  Plaats van verzorging: thuis	Relatie met wn.: familie  Zorgniveau: niveau 1  Plaats van verzorging: thuis, tenzij minderjarig dan wel stervend	Relatie met wn.: familie  Zorgniveau: niveau 1  Plaats van verzorging: thuis, tenzij minderjarig dan wel stervend
<b>Bijzondere voorwaarden</b>	Mededelen aan wg  Medische verklaring op verzoek wg	10 dagen van tevoren: schriftelijk mededelen  Medische verklaring	8 weken van tevoren: schriftelijk mededelen  Medische verklaring
<b>Duur vrijstelling per zorgbehoevende per jaar</b>	Maximaal 10 werkdagen	Maximaal 6 maanden  Totale duur van zorgtijd en familiezorgtijd: 24 maanden	Maximaal 2 jaar  Totale duur van zorgtijd en familiezorgtijd: 24 maanden

131 BT-Drs. 18/3124, p. 40.

Regelingen → Aspecten ↓	Zorgtjdwet: Kortdurend werkverzuim	Zorgtjdwet: Zorgtijd	Familiezorgtjdwet: Familiezorgtijd
<b>Aard van de vrijstelling</b>	Volledig	Volledig of gedeeltelijk	Gedeeltelijk: resterende arbeidsduur van minimaal 15 uur
<b>Financiering loonverlies</b>	Inkomensderving ten laste van zorgverzekeraar van zorgbehoevende  Uitkering t.h.v. bruto 90% van het gedeerde netto-inkomen	Inkomensderving ten laste van werknemer;  Loonaanvulling als voorschot (renteloos krediet) ter hoogte van de helft van het loonverlies (plafond: inkomensverlies bij een verlofomvang van maximaal 25 uur per week)	Inkomensderving ten laste van werknemer;  Loonaanvulling als voorschot (renteloos krediet) ter hoogte van de helft van het loonverlies
<b>Opzegverbod</b>	Tussen dag van melding en laatste dag van de vrijstelling	Tussen dag van melding en laatste dag van de vrijstelling	Tijdens familiezorgtijd en nazorgfase
<b>Mogelijkheid tot voortijdige beëindiging</b>	Nee	Ja	Ja
<b>Betrokken actoren</b>	Werknemer Werkgever Zorgverzekeraar van de zorgbehoevende	Werknemer Werkgever Federaal Bureau	Werknemer Werkgever Federaal Bureau
<b>Dwingend recht</b>	Ja	Ja, in bedrijven met meer dan 15 werknemers	Ja, in bedrijven met meer dan 25 werknemers

\* Zorgniveau 1 hoeft niet vast te staan, voldoende is dat de aanwezigheid van dit niveau aannemelijk is.

## 6. Verlofregelingen in het Nederlandse recht

### 6.1. Maatschappelijke context

In Nederland had in 2012 bijna 6% van de volwassenen een indicatie voor langdurige zorg die werd gefinancierd uit de AWBZ.<sup>132</sup> Dit aandeel loopt flink op met de leeftijd. Uit onderzoek blijkt dat van de 65- tot 75-jarigen 20% een

132 M. Bronsveld-de Groot, 'Bijna 6 procent van volwassenen indicatie voor langdurige zorg', *CBS Webmagazine* 12 december 2013.



of meer beperkingen heeft in bewegen, horen of zien.<sup>133</sup> Bij 75- tot 85-jarigen is dit 38% en bij 85-plussers 66%. Ook het aandeel mensen dat een langdurige aandoening (zoals reuma, hartaandoening) heeft, neemt toe met de leeftijd. Van de 19- tot 30-jarigen heeft 39% minimaal één langdurige aandoening, van de 50- tot 55-jarigen is dat 61% en van de 85-plussers is dit 86%.

In 2012 waren ruim anderhalf miljoen mantelzorgers in Nederland op een bevolking van (bijna) 17 miljoen mensen. Vrouwen geven vaker mantelzorg dan mannen (15 om 9 procent). De meeste mantelzorgers bevinden zich in de leeftijdsgroep 50 tot 65 jaar (19 procent). Het aantal uren mantelzorg dat per week gegeven wordt, neemt vanaf de pensioenleeftijd toe: tot 65 jaar geven mantelzorgers tussen de 8 en 11 uur per week mantelzorg, voor 65- tot 75-jarigen is het gemiddeld 14 uur en voor de 85-plussers is dit zelfs 24 uur.<sup>134</sup>

In vergelijking met andere Europese landen heeft de Nederlandse overheid tot nu toe veel verantwoordelijkheid voor de zorg van 50-plussers die zijn aangewezen op langdurige zorg.<sup>135</sup> Er is echter een duidelijke verschuiving gaande naar meer sociale zorgverantwoordelijkheden en zorg door familie. Een groot deel van de zorg die verleend kan worden komt van familie.<sup>136</sup> De zorgverleners ondervinden soms belemmeringen om de zorg te verlenen, ze zijn bijvoorbeeld zelf ziek of gehandicapt. Kinderen die voor hun ouders zouden kunnen zorgen, werken vaak voltijds, hebben de zorg voor jonge kinderen of wonen ver weg. Mantelzorg door niet-familieleden gebeurt ook, maar de bereidheid om niet-familieleden te helpen is meer afhankelijk van de eigen gezins- en werkverplichtingen dan als het om

133 CBS Persbericht 22 april 2013: [www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-027-pb.htm](http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-027-pb.htm). Deze cijfers zijn gebaseerd op de eerste gezamenlijke Gezondheidsmonitor van GGD'en, het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM).

134 CBS, Persbericht *220 duizend Nederlanders voelen zich zwaar belast door mantelzorg*, 22 april 2013: [www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-027-pb.htm](http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-027-pb.htm). De verdeling over de verschillende leeftijdsgroepen is als volgt in procenten van het totaal aantal mantelzorgers en de uren mantelzorg per week:

19 tot 30 jaar	4,4%, 8,3 uur
30 tot 40 jaar	6,4%, 10,7 uur
40 tot 50 jaar	13,2%, 9,6 uur
50 tot 55 jaar	19,5%, 8,3 uur
55 tot 65 jaar	19,1%, 9,4 uur
65 tot 75 jaar	14,0%, 13,9 uur
75 tot 85 jaar	11,9%, 21,4 uur
85 jaar en ouder	7,7%, 24,4 uur

Deze cijfers zijn gebaseerd op de eerste gezamenlijke Gezondheidsmonitor van GGD'en, het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM).

135 Verbeek-Oudijk et al. 2014, p. 11-16.

136 Verbeek-Oudijk et al. 2014, p. 14.

familieleden gaat.<sup>137</sup> 90% van de 50-plussers heeft toegang tot een netwerk dat potentieel onbetaalde hulp zou kunnen verlenen. De 10% die dat niet hebben is potentieel een zeer kwetsbare groep. 70% van de 50-plussers heeft iemand in de familie die zonder belemmeringen zorg zou kunnen leveren.<sup>138</sup>

Intensief en langdurig zorgen voor een ander kan als zwaar worden ervaren: 1 op de 7 mantelzorgers voelt zich tamelijk zwaar tot zwaar belast. Mantelzorgers die zich zwaar belast voelen geven gemiddeld meer uren zorg: 23 uur ten opzichte van gemiddeld 9 uur door mantelzorgers die zich niet zwaar belast voelen.<sup>139</sup> De meeste mantelzorgers tussen 25 en 65 jaar participeren op de arbeidsmarkt, maar vrouwen en ouderen die mantelzorg verlenen zijn iets minder vaak actief op de arbeidsmarkt en hebben een iets geringere arbeidsduur dan degenen uit deze groep die geen mantelzorg verlenen.<sup>140</sup> Vooral mensen die veel uren mantelzorg verlenen participeren minder op de arbeidsmarkt.

## 6.2. *Uitgangspunten van het beleid*

Het beleid rondom langdurige zorg is in Nederland ingrijpend aan het veranderen. Door de huidige beleidsontwikkelingen – vooral wat betreft de zorg aan mensen die aangewezen zijn op langdurige zorg – ‘vermaatschappelijkt’ in Nederland de zorg. Vermaatschappelijking van zorg verwijst naar de toenemende verantwoordelijkheid van burgers om voor hun zieke of gehandicapte medeburgers te zorgen. Tegelijkertijd is het Nederlandse arbeidsmarkt- en emancipatiebeleid al jaren gericht op een hogere arbeidsmarktparticipatie (in personen en omvang van de arbeidsduur), in het bijzonder van vrouwen.<sup>141</sup> Deze beide doelen, meer nadruk op mantelzorg en een hogere arbeidsparticipatie, staan evenwel op gespannen voet met elkaar waardoor de toename van het aantal werkenden (met name vrouwen, maar ook ouderen) een aanslag kan zijn op mantelzorg.

De verantwoordelijkheden voor (langdurige) zorg verschuiven van de centrale overheid naar de gemeenten onder andere op grond van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (hierna: WMO).<sup>142</sup> Zorgverzekeraars worden verantwoordelijk

137 R. Hammen-Poldermans, *Wie dan leeft... wie dan zorgt*, Delft: Eburon 2008.

138 Verbeek-Oudijk et al. 2014, p. 14.

139 CBS Persbericht *220 duizend Nederlanders voelen zich zwaar belast door mantelzorg*, 22 april 2013: [www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-027-pb.htm](http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-027-pb.htm). Deze cijfers zijn gebaseerd op de eerste gezamenlijke Gezondheidsmonitor van GGD'en, het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM).

140 J. de Vries en F. van der Mooren, ‘Mantelzorgers op de arbeidsmarkt’, *Sociaal-economische trends – CBS 2010*, afl. 3, p. 49-58.

141 Zie voor meer informatie: [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrouwenemancipatie](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrouwenemancipatie).

142 De WMO en de nog aanhangige stukken zijn gepubliceerd op [wetten.nl](http://wetten.overheid.nl/BWBR0020031/geldigheidsdatum_27-08-2014/informatie): [http://wetten.overheid.nl/BWBR0020031/geldigheidsdatum\\_27-08-2014/informatie](http://wetten.overheid.nl/BWBR0020031/geldigheidsdatum_27-08-2014/informatie).

voor het leveren van zorg en de beschikbaarheid van door de centrale overheid betaalde zorg en intra-murale zorg neemt af. Het doel is om mensen zo lang mogelijk thuis te laten wonen, met steun van gemeente en zorgverzekeraar. Bovendien is de AWBZ ingrijpend veranderd en inmiddels vervangen door de Wet langdurige zorg, waarvan een aantal artikelen per 1 januari 2015 in werking zijn getreden.<sup>143</sup> Achtergrond van deze wetgeving zijn onder meer budgettaire restricties. Met de inwerkingtreding van de Wet langdurige zorg zal een nieuw sociaal domein bestaan met meer nadruk op preventie, zelfredzaamheid en samenwerking. Mensen zullen langer thuis blijven wonen en zullen daar eerst zelf aan zet zijn en niet meer vanzelf kunnen rekenen op hulp of ondersteuning van de overheid of van zorginstellingen. Dit zal gevolgen hebben voor de (sociale) omgeving van hulpbehoevenden. Voorafgaand aan en in combinatie met meer lokaal en vaak in de wijk georganiseerde professionele zorg zal het beroep op bijvoorbeeld mantelzorg waarschijnlijk toenemen.<sup>144</sup> Volgens de wetgever kunnen familie, burens, vrienden en kennissen vaak heel goed bijdragen aan het voorkomen of uitstellen van een vraag om professionele hulp zonder dat het welbevinden daar onder lijdt.<sup>145</sup> Het overheidsbeleid is er daarom op gericht dat mensen in de toekomst, als de vergrijzing toeslaat, steeds meer voor elkaar gaan zorgen waardoor de vraag naar professionele hulp kleiner zou moeten worden.

### 6.3. *Verlofregelingen*

De Wazo is de belangrijkste wet waarin verlofvormen zijn geregeld waar werknemer-mantelzorgers gebruik van kunnen maken. De Wazo is op 1 december 2001 in werking getreden<sup>146</sup> en sindsdien een aantal keren gewijzigd.<sup>147</sup> In deze wet zijn verschillende regelingen bij elkaar gebracht, waaronder het calamiteitenverlof (hoofdstuk 4 Wazo), het kortdurend zorgverlof (hoofdstuk 5 Wazo) en het langdurend zorgverlof (hoofdstuk 6 Wazo).<sup>148</sup> Vooral deze drie vormen van verlof kunnen voor werknemer-mantelzorgers relevant zijn en worden daarom hierna beschreven. Daarbij zijn dezelfde vragen als leidraad genomen als voor bovengeschetste beschrijving van het Duitse recht om een vergelijking tussen beide stelsels mogelijk te maken.

143 *Stb.* 2014, 494 en 521.

144 *Arbeid in Zorg en Welzijn* 2014.

145 *Kamerstukken II* 2013/14, 33 891, nr. 3, p. 6.

146 *Stb.* 2001, 567.

147 Een belangrijke wijziging die voor deze bijdrage relevant is, is de invoeging van de belangen over het langdurend zorgverlof in 2005, *Stb.* 2005, 274 en de Wet modernisering verlof en arbeidstijden, *Stb.* 2014, 565 en 566.

148 Zie over de Wazo verder bijvoorbeeld: D.J.B. de Wolff, *Wet arbeid en zorg*, Deventer: Kluwer 2002; W.L. Roozendaal, *Werk en privé. De strijd om tijd in het arbeidsovereenkomstenrecht* (diss. Radboud Universiteit Nijmegen), Deventer: Kluwer 2011.

### 6.3.1. Doelstellingen

De Wazo heeft als doel de combinatie van arbeid en zorg beter mogelijk te maken en te bevorderen dat bij een ieder arbeidsparticipatie aantrekkelijker wordt dan uittreden.<sup>149</sup> Volgens de toenmalige regering dient het beter combineren van zorgtaken met werk zowel persoonlijke als maatschappelijke belangen. Daarnaast kan de grotere betrokkenheid van mannen bij zorg en van vrouwen bij arbeid tot een grotere maatschappelijke cohesie leiden. Het doel van de wet is dus ook het bereiken van een meer evenwichtige verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen.

### 6.3.2. Rechten van werknemer-mantelzorgers

De Wazo geeft werknemer-mantelzorgers tijd voor zorg in de vorm van verlof, al of niet met behoud van loon. Het calamiteiten- (en ander kortdurend) verlof geeft de werknemer recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten onder meer wegens onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen of wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.<sup>150</sup> Het (geclausuleerde) recht op kortdurend zorgverlof geeft de werknemer-mantelzorger recht op ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden<sup>151</sup> met behoud van 70% van het loon en ingeval de werknemer een verzekering heeft afgesloten, wordt het bedrag van de uitkering in mindering gebracht op het loon.<sup>152</sup> Het langdurend zorgverlof geeft recht op verlof voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is, indien het bijvoorbeeld echtgenoot, kind of bloedverwant in de eerste graad betreft.<sup>153</sup> Dit langdurig zorgverlof is onbetaald en bedraagt voor elke periode van 12 aaneengesloten maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.<sup>154</sup> Afwijkingen van de wettelijke regeling over kortdurend en langdurend zorgverlof ten nadele van werknemers kunnen slechts worden overeengekomen bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regelingen zoals omschreven in de artikelen 4:7 en 5:16 Wazo.

---

149 Aldus de MvT met verwijzing naar het regeerakkoord: *Kamerstukken II 1997/98*, 26 024, nr. 10 blz. 27 e.v. en *Kamerstukken II 1999/2000*, 27 207, nr. 3, p. 4.

150 Artikel 4:1 lid 1 Wazo.

151 Artikel 5:2 Wazo.

152 Artikelen 5:6 en 5:7 Wazo.

153 Artikel 5:9 Wazo.

154 Artikel 5:10 Wazo.

### 6.3.3. Kring van gerechtigden

Werknemers die werkzaam zijn op grond van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling hebben recht op calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof of langdurend zorgverlof.<sup>155</sup> De vraag of er recht voor verlof bestaat hangt mede af van de reden voor het verlof en de kring van zorgbehoevenden (zie ook paragraaf 6.3.4).

Voor het calamiteitenverlof is per 1 januari 2015 bepaald dat onder ‘zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden’ ook spoedeisend arts- of ziekenhuisbezoek wordt begrepen en noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de volgende personen (art. 5:1 lid 2 Wazo):

- a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- d. een pleegkind dat blijkt de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract (...);
- e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

De kring van personen is dus limitatief en zowel echtgenoot, geregistreerde partner of levenspartner, kind of pleegkind moeten op hetzelfde adres wonen. Deze eis geldt niet voor de bloedverwant. Deze kring van personen wordt per 1 juli 2015 uitgebreid (zie hierna).

Kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon genoemd in artikel 5:1 lid 2 Wazo. Op grond van artikel 5:9 Wazo kan het langdurend zorgverlof worden opgenomen voor de verzorging van een persoon, die levensbedreigend ziek is, indien het betreft:

- a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- b. een kind tot wie de werknemer of de persoon bedoeld in onderdeel a als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, dan wel een pleegkind van de werknemer (...);
- c. een bloedverwant in de eerste graad van de werknemer.

---

155 Artikel 1:1Wazo.

De kring van personen is dus voor het kortdurend en het langdurend zorgverlof niet helemaal dezelfde, zowel een kind of pleegkind als een bloedverwant hoeven niet op hetzelfde adres te wonen als het gaat om langdurend zorgverlof.

De kring van gerechtigden in artikel 5:1 lid 2 Wazo zal ruimer worden en dezelfde zijn voor het calamiteitenverlof in relatie tot ziekte (zie artikel 4:1 sub c en d Wazo), het kortdurend en het langdurend verlof nu het wetsvoorstel ‘Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden’ is aangenomen.<sup>156</sup> Verlof wordt toegekend voor de verzorging van personen genoemd in artikel 5:1 lid 2 in verband. Deze uitbreiding van de kring van gerechtigden in dit artikel treedt in werking met ingang van 1 juli 2015.<sup>157</sup>

#### 6.3.4. Kring van zorgbehoevenden

De kring van zorgbehoevenden is voor calamiteiten verlof in verband met spoedeisend arts- en ziekenhuisbezoek en de noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag in artikel 5:1 lid 2 Wazo omschreven. Dit artikel – dat per 1 juli 2015 is gewijzigd – omschrijft ook de kring van zorgbehoevenden voor zowel het kortdurend en het langdurend zorgverlof, waarbij voor het langdurend zorgverlof het moet gaan om een persoon die levensbedreigend ziek is (art. 5:9 sub a Wazo) of ziek of hulpbehoevend is (art. 5:9 sub b Wazo).<sup>158</sup> De kring van zorgbehoevenden in artikel 5:1 lid 2 Wazo omvat per 1 juli 2015 de volgende personen omvatten<sup>159</sup>:

- a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- b. een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- c. een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- d. een pleegkind dat blijkt de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1. van de Jeugdwet verzorgt;
- e. een bloedverwant in de eerste graad of tweede graad;
- f. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of
- g. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

156 *Stb.* 2014, 565, Zie over het wetsvoorstel (*Kamerstukken 32 855*) bijvoorbeeld: W.L. Roozendaal, ‘Flexibel verlof en flexibel werken’, *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2012/26, p. 16-19.

157 *Stb.* 2014, 566.

158 Deze bepalingen treden per 1 juli 2015 in werking.

159 Wet modernisering verlof en arbeidstijden, *Stb.* 2014, 565 en 566.

Het begrip ongehuwd samenwonen is nader omschreven in artikel 1:3 lid 2 Wazo: het gaat om twee ongehuwde personen die een gezamenlijke huishouding voeren. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding danwel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

In vergelijking met het huidige recht wordt de kring van zorgbehoevenden voor het calamiteitenverlof (art. 4: 1 sub c en d), het kortdurend en het langdurend zorgverlof uitgebreid naar huisgenoten en de eis dat het kind bij kortdurend zorgverlof inwonend is, komt te vervallen. Bovendien geldt dan het recht op calamiteitenverlof in relatie tot ziekte, kortdurend en langdurend zorgverlof ook voor zorgbehoevende bloedverwanten in de tweede graad, dus broers en zussen, grootouders en kleinkinderen. Ook personen met wie de werknemer een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit de relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend (art. 5:1 lid 2 sub b, c, e, f en g Wazo), vallen door de wetwijziging onder de kring van gerechtigden. Dit zijn cumulatieve eisen. Met name de eerste voorwaarde sluit uit dat het verlofrecht wordt benut voor zorg die in het kader van vrijwilligerswerk wordt verleend, zoals het verlenen van buddyzorg door vrijwilligers aan mensen die ondersteuning behoeven vanwege een chronische of levensbedreigende ziekte of aandoening. In die gevallen is immers geen sprake van zorgverlening die voortvloeit uit een bestaande sociale relatie van de werknemer met de zorgbehoevende. De tweede voorwaarde, namelijk dat de verzorging redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend, ziet op de vraag of mogelijk andere personen in de omgeving van de zorgvrager meer aangewezen zijn om de betreffende zorg te verlenen.<sup>160</sup>

Recht op langdurend verlof bestaat per 1 juli 2015 voor de verzorging van een persoon die onder de kring van zorgbehoevenden valt die levensbedreigend ziek is of ziek of hulpbehoevend is.<sup>161</sup> Per 1 januari 2015 is in artikel 1:3 lid 3 Wazo omschreven wat onder levensbedreigend ziek wordt verstaan: de gezondheidssituatie die zo ernstig is dat volgens objectieve medische maatstaven het leven van de persoon op korte termijn ernstig gevaar loopt. In artikel 1:3 lid 4 Wazo is een definitie gegeven van ‘hulpbehoevend’. Als hulpbehoevend wordt omschreven: ‘de toestand van een persoon waardoor deze ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen of opvang hulp nodig heeft die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden en die de gebruikelijke hulp overstijgt.’

160 *Kamerstukken II* 2011/12, 32855, nr. 17, p. 4-5.

161 Artikel 5:9 sub a en b Wazo, zoals dat per 1 juli 2015 zal luiden.

### 6.3.5. Eisen aan werkgevers

De werkgever is in artikel 1:1a Wazo degene die een ander krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid laat verrichten (art. 1:1a Wazo). Er worden verder geen specifieke eisen gesteld aan bijvoorbeeld de omvang van de onderneming.

### 6.3.6. Specifieke rechten

#### *Calamiteitenverlof*

De regeling in de Wazo over het calamiteitenverlof heeft artikel 7:629b BW vervangen, maar een inhoudelijke verandering is niet beoogd, aldus de MvT.<sup>162</sup> De bijzondere persoonlijke omstandigheden die op grond van artikel 4:1 Wazo recht geven op betaald verlof gedurende een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, zijn niet limitatief omschreven. Vier bijzondere persoonlijke omstandigheden zijn in de wet genoemd die in ieder geval recht geven op calamiteitenverlof in artikel 4:1 lid 2 Wazo. Deze betreffen de bevalling van de echtgenote, geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont. Het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

In de MvT is verduidelijkt dat onder bijzondere persoonlijke omstandigheden onder meer de opvang van een plotseling ziek geworden kind valt en het calamiteitenverlof biedt dan de mogelijkheid tot het treffen van de noodzakelijke maatregelen.<sup>163</sup> Er zijn situaties denkbaar waar ook mantelzorgers met een plotseling opgetreden situatie geconfronteerd kunnen worden en de mogelijkheid moeten hebben tot het treffen van maatregelen, bijvoorbeeld in geval van een plotselinge verslechtering van de gezondheidstoestand van de zorgbehoevende. De recent ingetreden wetswijziging komt voor de eerste ziektedag aan die behoefte gemoet.

De werknemer moet vooraf – en als dat niet mogelijk is achteraf – aan de werkgever melden dat hij calamiteitenverlof opneemt met opgave van de reden (art. 4:3 lid 1 Wazo). De werkgever kan van de werknemer achteraf verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten wegens een calamiteit (art. 4:4 Wazo). Aan de duur van het verlof is geen limiet gesteld, behalve wat betreft de eerste ziektedag van een zorgbehoevende zoals omschreven in artikel 5:1 Wazo. De regeling over calamiteitenverlof bevat nadere voorschriften over loon, dat moet worden doorbetaald. Zo mag de werkgever onkosten die zijn betaald maar niet zijn gemaakt van het loon aftrekken (art. 4:5 Wazo). Een ander voorschrift betreft vakantieanspraken, waarbij de hoofdregel geldt dat deze

---

162 *Kamerstukken II 1999/2000, 27 207, nr. 3, p. 23.*

163 *Kamerstukken II 1999/2000, 27 207, nr. 3, p. 23.*



behouden blijven (art. 4:6 Wazo). Van de loondoorbetalingsverplichting kan ten nadele van de werknemer uitsluitend bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regelingen zoals omschreven in artikel 4:7 Wazo worden afgeweken.

### *Kortdurend zorgverlof*

Dit verlof is bedoeld voor de noodzakelijke verzorging van onder meer echtgenoot, geregistreeerde of samenwonende ongehuwde partner, inwonend kind of pleegkind en bloedverwant in de eerste graad (art. 5:1 Wazo). De kring van gerechtigden zal per 1 juli 2015 worden uitgebreid, zoals beschreven in de paragrafen 6.3.3. en 6.3.4. Het kortdurend zorgverlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten (art. 5:2 Wazo). Deeltijders hebben een naar rato verlofrecht.<sup>164</sup> In geval van het opnemen van calamiteitenverlof gevolgd door kortdurend zorgverlof bedraagt het calamiteitenverlof (met behoud van loon) één dag (art. 5:8 Wazo).

De werknemer moet het opnemen van kortdurend zorgverlof onder opgave van reden melden aan de werkgever en geeft dan ook de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof aan. Indien melding vooraf niet mogelijk is, moet dit zo spoedig mogelijk na het opnemen van het verlof gebeuren (art. 5:3 Wazo). Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever (art. 5:4 lid 1 Wazo). Het kortdurend verlof is geclausuleerd: het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof onderscheidenlijk de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken (art. 5:4 lid 2 Wazo). Hierbij moet de werkgever een zorgvuldige afweging maken tussen een eventueel zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang en het belang van de werknemer.<sup>165</sup> Dit zwaarwegende belang is een zware toets en de werkgever zal de afwijzing moeten motiveren. Ook bij kortdurend zorgverlof kan de werkgever achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1 Wazo (art. 5:5 Wazo). De werknemer is beschermd tegen ontslag wegens het opnemen van kortdurend verlof (art. 7:670 lid 7 BW). Het opzegverbod geldt dus niet tijdens de duur van het verlof.

De werknemer heeft tijdens het kortdurend zorgverlof recht op doorbetaling van 70% van het loon, maar tenminste het voor hem geldende wettelijke minimumloon

164 Een voltijder die 40 uur per week werkt heeft recht op hoogstens 80 uur verlof per jaar; een deeltijder die 30 uur per week werkt heeft recht op hoogstens 60 uur verlof per jaar.

165 *Kamerstukken II 1999/2000, 27 207, nr. 3, p. 55 e.v.*

(art. 5:6 Wazo). Als plafond geldt het maximumdagloon.<sup>166</sup> Het loon kan eventueel worden verminderd indien de werknemer een uitkering ontvangt (art. 5:7 Wazo).

### *Langdurend zorgverlof*

Dit onbetaalde verlof<sup>167</sup> kan worden opgenomen voor de verzorging van een persoon, die levensbedreigend ziek is, indien het betreft:

- a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- b. een kind tot wie de werknemer of de persoon bedoeld in onderdeel a als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, dan wel een pleegkind van de werknemer (...);
- c. een bloedverwant in de eerste graad van de werknemer.

De kring van gerechtigden en van zorgbehoevenden wordt per 1 juli 2015 uitgebreid (zie de paragrafen 6.3.3. en 6.3.4). Het langdurend verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken en het aantal uren per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. De werknemer kan de werkgever verzoeken om een langere verlofperiode of meer verlofuren per week (art. 5:10 en 5:12 Wazo).

De werknemer dient het verzoek om verlof ten minste twee weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk in bij de werkgever onder opgave van de reden, de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak. Desgevraagd dient de werknemer schriftelijk aanvullende informatie te verstrekken aan de werkgever waarover hij redelijkerwijs en op korte termijn kan beschikken teneinde aannemelijk te maken dat is voldaan aan de geldende voorwaarden voor dit verlof. Ook dit verlof is geclausuleerd en wel op dezelfde wijze als het kortdurend zorgverlof. Indien de werkgever het verzoek voor langdurend zorgverlof niet of ten dele wordt ingewilligd, dient hij overleg te plegen met de werknemer. Indien de werkgever

---

166 Zoals bepaald in artikel 17 lid 1 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

167 Vermeldenswaard is dat een levensloopregeling is ingevoerd tegelijk met de langdurend verlofregeling die het mogelijk maakte om langdurend verlof te kunnen financieren. Deze regeling is vooral gebruikt om pre-pension verlof te financieren, in het bijzonder door hoger opgeleiden en is inmiddels afgeschaft. Er is een overgangsregeling tot 1 januari 2022: zie [www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/vragen-en-antwoorden/wat-is-er-gebeurd-met-de-levensloopregeling.html](http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/vragen-en-antwoorden/wat-is-er-gebeurd-met-de-levensloopregeling.html). Er is weinig gebruik gemaakt van de regeling, zie onder meer: L. Kösters, 'Levensloopregeling vooral voor hoger opgeleiden', *Sociaal-economische trends – CBS 2007*, afl. 2, p. 12-15.

niet een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof de beslissing op het verzoek schriftelijk heeft medegedeeld aan de werknemer, gaat het verlof in overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Maar zolang de werknemer niet heeft voldaan aan een eventueel verzoek van de werkgever om informatie, wordt deze periode verlengd met het aantal dagen dat de werknemer niet heeft voldaan aan een dergelijk het verzoek (art. 5:11 Wazo). Net zoals bij kortdurend zorgverlof is de werknemer beschermd tegen ontslag *wegens* het opnemen van het langdurend verlof (art. 7:670 lid 7 BW), maar niet *tijdens* de duur van het verlof.

Het verlof eindigt met het verstrijken van de duur waarvoor het verlof is verleend of met het overlijden of einde van de levensbedreigende ziekte van de persoon ten behoeve van wiens verzorging het verlof was verleend (art. 5:13 Wazo). De samenloopregeling in geval van kortdurend zorgverlof gevolgd door langdurend zorgverlof bepaalt dat het kortdurend zorgverlof geheel of gedeeltelijk als langdurend zorgverlof kan worden aangemerkt (art. 5:14 Wazo). Vakantieaanspraken blijven bestaan (art. 5:15 Wazo).

### 6.3.7. Gebruik van de regelingen

In 2013 hebben in totaal 73.000 werknemers enige vorm van verlof opgenomen om te kunnen zorgen voor een langdurig zieke van de in totaal 443.000 werknemers die gezorgd hebben voor een langdurige zieke (245.000 vrouwen en 198.000 mannen).<sup>168</sup> Meer vrouwen (41.000) dan mannen (33.000) hebben verlof opgenomen. Calamiteitenverlof is genomen door 4.000 werknemers waarbij geen verschil is tussen mannen en vrouwen. 26.000 werknemers hebben kortdurend zorgverlof opgenomen, waarbij meer vrouwen (16.000) dan mannen (9.000) gebruik hebben gemaakt van deze mogelijkheid. Langdurend verlof is veel minder vaak opgenomen: 8.000 werknemers in totaal, waarvan 5.000 vrouwen en 3.000 mannen. ATV en vakantiedagen zijn door 23.000 werknemers opgenomen (9.000 vrouwen en 14.000 mannen). De overige werknemers hebben andere vormen van verlof opgenomen zoals bijzonder of buitengewoon verlof en onbetaald verlof. Uit deze cijfers kan worden geconcludeerd dat het gebruik van de drie hier besproken verloffregelingen gering is en dat vrouwen vaker dan mannen er gebruik van maken, terwijl meer mannen dan vrouwen ATV of vakantiedagen opnemen.<sup>169</sup> Dit wil niet zeggen dat er geen behoefte is aan verlof om voor een langdurig zieke te zorgen. 76.000 van de 44.300 werknemers die voor een langdurig zieke hebben gezorgd geven aan wel behoefte aan verlof te hebben, maar geen verlof te hebben opgenomen (45.000 vrouwen en 31.000 mannen). De meest genoemde reden is dat het werk geen verlof toeliet, waarbij opvalt dat deze reden vaker door vrouwen

168 CBS, Statline: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71516NED&D1=a&D2=a&D3=1&HD=090312-1342&HDR=G2,G1&STB=T>.

169 Zie ook M. Souren, 'Werkende mantelzorgers nemen iets vaker verlof op', *CBS Webmagazine* 3 november 2008.

dan mannen is genoemd. De financiële haalbaarheid van verlof werd als reden gegeven om geen verlof op te nemen, ongeveer even vaak door mannen als door vrouwen.

Tabel 2: Verlofregelingen op basis van de Wazo

<b>Regelingen → Aspecten ↓</b>	<b>Calamiteiten- en ander kortdurend verzuimverlof</b>	<b>Kortdurend zorgverlof</b>	<b>Langdurend zorgverlof</b>
<b>Systematiek van realiseren van vrijstelling</b>	Wettelijk recht met afwijkingsmogelijk- heden	Wettelijk recht met afwijkingsmogelijk- heden	Wettelijk recht met afwijkingsmogelijk- heden
<b>Eisen t.a.v. het bedrijf</b>	Nee	Zwaarwegend bedrijfsbelang	Zwaarwegend bedrijfsbelang
<b>Voorwaarden aan zorgbehoevende</b>	Niet genoemd (valt onder zeer bijz. persoonlijke omstandigheden)	Ziekte  Kernfamilierelatie: Partner en kind, mits samen-/inwonend en ouders	Levensbedreigend ziek  Kernfamilierelatie: * Partner mits samenwonend, kind en ouders
<b>Bijzondere voorwaarden</b>	Melding onder opgave van reden  Informatie achteraf op verzoek wg	Melding onder opgave van reden  Informatie achteraf op verzoek wg	10 dagen v.t.: schriftelijk verzoek onder opgave van reden Aanvullende informatie op verzoek wg
<b>Duur vrijstelling</b>	Korte tijd	Maximaal 2 weken per jaar	Maximaal 6 weken per jaar
<b>Aard van de vrijstelling</b>	Volledig	Volledig of gedeeltelijk	Gedeeltelijk: Helft van de arbeidsduur per week, tenzij ...
<b>Financiering loonverlies</b>	Loon minus uitkering verzekering: inkomensderving komt ten laste van werkgever, tenzij uitkering uit verzekering	70% van het loon minus uitkering verzekering: inkomensderving komt ten laste van werkgever, tenzij uitkering uit verzekering	Inkomensderving ten laste van werknemer tenzij anders bepaald in cao-afspraken
<b>Opzegverbod</b>	nvt	Wegens opname verlof verlof	Wegens opname verlof
<b>Mogelijkheid tot voortijdige beëindiging</b>	nvt	Niet vermeld	Ja

Regelingen → Aspecten ↓	Calamiteiten- en ander kortdurend verzuimverlof	Kortdurend zorgverlof	Langdurend zorgverlof
<b>Betrokken actoren</b>	Werknemer Werkgever	Werknemer Werkgever	Werknemer Werkgever
<b>Dwingend recht</b>	5/8 dwingend** w.b. de loonbetaling	5/8 dwingend	5/8 dwingend

\* De plannen in het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden, Voorbereid in Kamerstukken II, 32 855, zien op uitbreiding van de personenkring van de te verzorgen naasten.

\*\* Afwijking in het nadeel van de werknemer is alleen mogelijk bij collectieve arbeidsovereenkomst of, bij gebreke daarvan, bij schriftelijke overeenkomst met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

## 7. Vergelijking van het Duitse en het Nederlandse recht

De besproken Duitse en Nederlandse verlofregelingen vertonen overeenkomsten en verschillen. In deze paragraaf zullen we de verlofregelingen met elkaar vergelijken en enkele voor- en nadelen van beide systemen aanduiden.<sup>170</sup> We vergelijken de regelingen aan de hand van elementen die betrekking hebben op de toegang tot het verlof, op aspecten ten tijde van het verlof en tenslotte op punten die te maken hebben met het einde van het verlof. In de laatste paragraaf worden de regelingen aan de hand van de in de inleiding genoemde evaluatiecriteria voor zover mogelijk beoordeeld en worden enkele conclusies getrokken.

### 7.1. Personenkring van zorgbehoevenden

Het eerste verschil heeft betrekking op de personenkring van zorgbehoevenden. Met betrekking tot de personen voor wie werknemers verlof kunnen opnemen om te zorgen valt op dat de Wazo na de wetswijziging niet uitsluitend zorg binnen familierelaties ondersteunt, maar ook zorg omvat voor degene die deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer en degene met wie de werknemer een sociale relatie heeft, zoals vrienden of burens. Werkende mantelzorgers in de definitie van het SCP: ‘mensen die voor hun zieke of gehandicapte familieleden, huisgenoten of vrienden zorgen’, kunnen dus in veel situaties een beroep op de Wazo doen; de wet heeft daarmee een ruime werkings sfeer. Vergelijking met de twee Duitse wetten laat zien dat daar geen verlof mogelijk is voor sociale relaties buiten de familiekring (zoals vrienden, burens). In de Duitse wetten is de

<sup>170</sup> Bij deze vergelijking wordt voor het Nederlandse recht uitgegaan van de wetgeving zoals die geldt en per 1 juli 2015 zal gelden na de wetswijziging door de Wet modernisering verlof en arbeidstijden.

familiekring evenwel ruimer gedefinieerd dan in de Wazo. Tot die kring behoren naast – kort gezegd – eerste- en tweedegraads familieleden ook stiefouders, schoonzus en zwager en niet getrouwde homoseksuele levenspartners. Deze laatste groep valt overigens ook onder de werkingssfeer van artikel 5:1 lid 2 Wazo wanneer ze samenwonen.

Voorts is de personenkring van zorgbehoevenden in de Wazo met de wetwijziging eenduidig, al gelden aanvullende eisen als het om langdurig zorgverlof gaat. Langdurend verlof kan worden opgenomen voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is of voor de noodzakelijke verzorging van een persoon die ziek of hulpbehoevend is. De Nederlandse regeling is met de wetwijziging vergelijkbaar in dit opzicht met de Duitse wetgeving. De drie verlofregelingen (kortdurend werkverzuim, zorgtijd dan wel familiezoorgtijd) kennen eenzelfde relatie tussen werknemer en zorgbehoevende. Er wordt ten aanzien van dit element geen onderscheid gemaakt tussen de regelingen onderling. Verlof kan daar worden opgenomen voor iedereen die tot de wettelijk gedefinieerde personenkring van zorgbehoevenden behoort.

De met de invoering van de wetwijziging ruime kring van zorgbehoevenden in het Nederlandse recht heeft tot gevolg dat zorgsituaties minder snel buiten de werkingssfeer van de verlofrechten vallen. De keuze in de Duitse regeling met daarin de beperking van de personenkring tot familieleden heeft als nadeel dat burens en vrienden, het sociale netwerk, niet op basis van bijvoorbeeld het calamiteitenverlof (mantel)zorg aan elkaar kunnen verlenen. Uit het perspectief van de noodzaak van mantelzorg is het een gemis als een bereidheid tot het verlenen van mantelzorg niet gerealiseerd kan worden omdat de personenkring te beperkt is. Uit het perspectief van de werkgever en eventuele collega's is een (te) ruime personenkring evenwel storend voor de voortgang van de werkzaamheden op de werkvloer.

## ***7.2. Zorgbehoefte***

Een volgend verschil betreft het aspect zorgbehoefte. Hier kennen de Duitse regelingen voor alle drie verlofvormen één enkele en vrij precies in de wet neergelegde definitie. In Nederland daarentegen is verlof mogelijk bij ziekte (calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof) dan wel bij levensbedreigende ziekte of in geval van hulpbehoevendheid (langdurend zorgverlof). Niet in de wet genoemd is de intensiteit (in de betekenis van aantal zorgminuten per dag) van de zorg voor de (levensbedreigende of hulpbehoevende) zieke. De Duitse regeling is op dit punt veel gedetailleerder. De drempel die de Duitse wetgever heeft vastgesteld om toegang tot zorgverlof te krijgen, ligt met zorgniveau 1 vrij hoog vergeleken met de Nederlandse regeling van het calamiteitenverlof en het kortdurende zorgverlof. Bij het kortdurende zorgverlof is immers voldoende dat de zorg noodzakelijk is. Noodzaak van de zorg is niet

in minuten uitgedrukt, hier is ruimte voor een belangenafweging. Het huidige vereiste voor het langdurend zorgverlof daarentegen ligt hoger dan het Duitse zorgniveau 1 nu dit verlof slechts kan worden opgenomen voor de verzorging van een levensbedreigende zieke. Met de wetswijziging is overigens de zorgbehoefte ruimer omschreven: ook een hulpbehoevende zieke heeft recht op zorg. Wanneer het langdurend zorgverlof in Nederland niet langer beperkt is tot de zorg bij levensbedreigende ziekte, kunnen werknemers ook voor ziektebeelden als dementie of m.s. langdurend zorgverlof opnemen. Daarbij is in de definitie van hulpbehoevend wel een afbakening aangebracht tussen de professioneel geboden hulp en de zorgbehoefte waarvoor langdurend zorgverlof kan worden opgenomen. Een dergelijke afbakening ontbreekt in het Duitse recht.

### ***7.3. Plaats van verzorging***

Verder onderscheiden zich de Duitse en Nederlandse regelingen ten aanzien van de plaats waar de zorgbehoevende zich bevindt. Terwijl in Duitsland twee van de drie verlofvormen, te weten de zorgtijd en de familiezoorgtijd, slechts mogelijk zijn als de zorgbehoevende in de huiselijke omgeving is en niet in een instelling verblijft, wordt deze eis bij de Nederlandse verlofregelingen niet gesteld. Hier kan een werknemer dus kort- en langdurend zorgverlof opnemen als de zorgbehoevende opgenomen is in onder meer een ziekenhuis of een verpleeghuis. Voor langdurend zorgverlof aan een hulpbehoevende zieke gaat het om de nodige hulp die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden en die de gebruikelijke hulp overstijgt. De gewijzigde Duitse wet maakt het in sommige situaties wel mogelijk om verlof op te nemen voor zorg voor een kind dat intramuraal wordt verpleegd. Verlof kan daar ook worden opgenomen voor de zorg voor een naaste in de laatste levensfase in een hospice.

De Nederlandse verlofregelingen stellen geen eisen aan de plaats van de verzorging en bieden daardoor de mogelijkheid om zowel thuis als ook in een instelling mantelzorg gedurende een verlofperiode te verlenen. De Duitse verlofregelingen daarentegen maken het verlenen van zorg slechts mogelijk in de extramurale situatie, afgezien van de twee bovengenoemde uitzonderingen. Voordeel van de Nederlandse regelingen is dat zorgbereidheid, mits aan de overige voorwaarden voor een verlof is voldaan, gehonoreerd wordt met een verlofrecht. Het is immers niet ondenkbaar dat er behoefte is aan langdurend zorgverlof wanneer de naaste levensbedreigend ziek is, zelfs wanneer professionele arbeidskrachten ook zorg (kunnen) verlenen. Een mogelijk nadeel van de afwezigheid van een eis aan de plaats is dat de zorg in instellingen tot het domein van professionele zorgverleners behoort. Langdurige en intensieve mantelzorg in instellingen kan tot verdringing van professioneel zorg leiden en daarmee tot kwaliteitsverlies van de zorg binnen zorginstellingen.

#### 7.4. *Afdwingbaarheid van verlof*

Ten aanzien van het Duitse wettelijk recht op zorgtijd en familiezorgtijd zijn kleinere ondernemingen vrij om deze rechten wel of niet toe te kennen. Er bestaat geen afdwingbaar recht op zorgtijd in ondernemingen met minder dan 15 werknemers en het recht op familiezorgtijd is evenmin afdwingbaar in ondernemingen met minder dan 25 werknemers. Een verschil naar grootte van de onderneming met gevolgen voor de afdwingbaarheid van de verlofrechten is in de Nederlandse wetgeving niet gemaakt.

Zijn de voorwaarden voor een van de verlofvormen vervuld, dan bestaan er verschillen tussen de verlofvormen wat betreft de afdwingbaarheid van het recht op verlof. Terwijl het Duitse kortdurend werkverzuim, de Duitse zorgtijd en sinds 2015 ook de familiezorgtijd de status van wettelijk afdwingbare rechten hebben die door de werkgever niet kunnen geweigerd, zijn de Nederlandse rechten op kortdurend en op langdurend zorgverlof geclausuleerd. De werkgever kan kortdurend en langdurend zorgverlof weigeren als zich zodanig zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang voordoet, dat het belang van de werknemer hiervoor redelijkerwijs moet wijken. Het kortdurend zorgverlof kan om die reden zelfs worden afgebroken. Er vindt dus een belangenafweging plaats. Ook kan bij het kortdurend zorgverlof het ‘noodzakelijkheids criterium’ ten aanzien van de verzorging nog aanleiding zijn voor een belangenafweging.<sup>171</sup>

De Duitse verlofrechten zijn afdwingbaar en geven daarmee de werknemer de zekerheid als aan alle voorwaarden is voldaan. Bovendien hoeft de werkgever geen belangenafweging te maken. Dit bevordert niet alleen rechtszekerheid maar kan, in voorkomende gevallen, ook de rechtsgelijkheid dienen. Voorkomen wordt immers dat de ene werknemer wel verlof kan opnemen terwijl bij de andere onder vergelijkbare omstandigheden bedrijfsbelangen aan het verlof in de weg staan. Een sterk verlofrecht heeft evenwel ook een prijs: de werknemer, wetende dat hij een recht heeft, moet nu zelf een afweging maken of hij van dit recht gebruik wil maken, terwijl een geclausuleerd recht de werknemer en werkgever ‘dwingt’ om over de haalbaarheid van het verlof na te denken, eventueel over en weer concessies te doen en uiteindelijk tot een afspraak te komen die voor beide partijen optimaal is. Samen deze klus klaren, over en weer rekening houdend met het goed werkgever- en werknemerschap kan bevorderlijk zijn voor de verstandhouding tussen werkgever en werknemer. Een geclausuleerd recht past wellicht ook beter in de Nederlandse cultuur, waar geven en nemen, ‘polderen’, een belangrijk kenmerk is.

---

171 Noodzakelijke verzorging heeft zowel betrekking op de noodzaak tot verzorging van de zieke als ook op de noodzaak van de werknemer om die verzorging uit te voeren. Het criterium is niet vervuld als een ander dan de werknemer de zieke kan verzorgen.



### 7.5. *Duur van het verlof*

De maximale duur van de Duitse en de Nederlandse regelingen verschillen. De duur van het Nederlandse calamiteitenverlof is veel korter dan van het Duitse kortdurend werkverzuim. Het kortdurende zorgverlof bij een voltijds dienstverband bedraagt maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur (maximaal tien dagen – 80 uur) en het langdurende zorgverlof ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week (maximaal 30 dagen – 240 uur) in een periode van twaalf maanden. Het Duitse korte werkverzuim kan maximaal 10 werkdagen duren, de zorgtijd kent een verlofduur van zes maanden en de familiezoorgtijd zelfs een maximum van twee jaar.

Het feit dat de Wazo de maximale verlofperiodes per twaalf maanden regelt, impliceert dat werknemers met een zorgvraag van meerdere naasten binnen twaalf maanden (zoals een ouder, de echtgenoot en een of meerdere kinderen), hier niet op in kunnen gaan indien ze al een bepaald verlof hebben opgenomen. Dit geeft uiteraard duidelijkheid voor de werkgever – hij hoeft per werknemer slechts rekening te houden met een afwezigheid van maximaal tien werkdagen (kortdurend zorgverlof) respectievelijk zes weken (langdurend zorgverlof) per twaalf maanden. De werknemer echter blijft in deze situatie zitten met een (combinatie)probleem.

Bij de Duitse verlofvormen is dit anders. Zij bevatten geen periode waarbinnen de maximale verlofduur opgenomen moet worden. Hier geldt per zorgbehoevende de maximale verlofduur. Een werknemer met een grote zorgbehoevende familiekring kan dus meerdere keren aanspraak maken op de zorgverloven. Ten aanzien van het kortdurende werkverzuim geldt bovendien dat de letterlijke tekst van de Zorgtijdwet dit recht niet beperkt tot eenmalige gebruikmaking per zorgbehoevend familielid. Als een zorgbehoefte bij één en dezelfde persoon vaker acuut optreedt, bijvoorbeeld als verschillende ziekten optreden, kunnen de tien werkdagen vaker in een kalenderjaar worden geclaimd.<sup>172</sup>

Een langere verlofduur komt tegemoet aan een langer durende zorgbehoefte bij zorgbehoevenden. Een langer zorgverlof zoals in het Duitse recht kan mogelijk beter aansluiten bij de behoeften van werknemer-mantelzorgers in een context van toenemende informalisering van de zorg. De tendens tot informalisering van de zorg in het Nederlandse overheidsbeleid (op de terreinen van de WMO, de AWBZ en diens opvolger de Wet langdurige zorg) roept de vraag op of een langere verlofduur geïndiceerd zou zijn. De verwachting is immers dat dit beleid meer mantelzorg zal vergen.

---

172 Brose 2012, p. 499.

Verlenging van de verlofduur zal het voor de werkgever eerder haalbaar maken om voor vervanging van de verlofganger te zorgen. Dit ligt bij de huidige vormgeving van het Nederlandse langdurend verlof minder voor de hand dan in het Duitse recht waardoor naaste collega's veelal extra belast worden als iemand zorgverlof opneemt. Daar staat tegenover dat een werkgever zich voor organisatorische problemen geplaatst ziet naarmate het verlof langer duurt of potentieel duurt. Een recht op voortijdige beëindiging van het verlof kan voor de werkgever bovendien betekenen dat afspraken met een vervanger herzien moeten worden. De positie van de vervanger is in dat geval mede afhankelijk van de wensen van de verlofganger, zoals geïllustreerd in het Duitse recht. Het argument dat men niet gemist kan worden, zou echter bij vervanging aan kracht inboeten en daarmee zou de drempel om zorgverlof op te nemen, wellicht makkelijker te nemen zijn. Nadeel van een verlenging van de verlofduur is de inkomensderving voor de verlofganger omdat langdurend zorgverlof in de huidige Wazo onbetaald is. In het Duitse recht is daartoe wel een voorziening opgenomen.

### **7.6. *Inkomen tijdens verlof***

De Nederlandse verloven kennen bepalingen die werkgevers verplichten om het loon door te betalen. Dit betreft het calamiteitenverlof (100% loondoorbetaling) en het kortdurend zorgverlof (70% van het maximum dagloon, maar ten minste het wettelijk minimumloon).

Door de wetwijziging in Duitsland krijgt de werknemer die kortdurend werkverzuim opneemt looncompensatie. Deze wordt echter niet door de werkgever, maar door de zorgverzekering van de zorgbehoevende betaald. Het Nederlandse kortdurend zorgverlof en het Duitse kortdurend zorgverzuim – die in maximale duur vergelijkbaar zijn – verschillen dus zowel wat betreft de hoogte van het inkomen als de financiering ervan.

Een regeling van bijzondere aard kennen de Duitse wettelijke regelingen voor de zorgtijd en de familiezorgtijd. Hier ontvangt de werknemer een krediet van het Federaal Bureau voor familie en maatschappelijke verantwoordelijkheden dat hij later weer terugbetaalt. Voor de zorgtijd en de familiezorgtijd zijn kredietplafonds vastgesteld. De staat draagt het risico in geval de werknemer het krediet na afloop van het verlof niet terug kan betalen.

Een regeling om de werknemer-mantelzorger tijdens verlof van een inkomen te voorzien, voorkomt de vrees voor inkomensderving en een inkomensvoorziening, hoe beperkt ook, verkleint het risico om helemaal zonder inkomen te staan. Er zijn verschillende scenario's denkbaar wat betreft de aanvulling van het inkomen tijdens een langere verlofperiode. Een optie laat de Duitse (familie)zorgtijd zien waar de werknemer een gedeeltelijke tegemoetkoming ontvangt van het inkomensverlies door middel van een voorschot met een renteloze kredietregeling. Weliswaar

wordt deze regeling uiteindelijk door de werknemer zelf betaald, het feit echter dat de inkomensderving tijdens het verlof binnen perken blijft, moet niet worden onderschat. De werknemer-mantelzorger kan namelijk beter in staat blijven om aan zijn financiële verplichtingen te voldoen dan dit het geval is wanneer het verlof onbetaald is.

Voor werknemers met een laag inkomen kan het verlaagde inkomen gedurende een langere periode – namelijk zolang de verlofperiode én de nazorgfase duren – echter een belemmering vormen om verlof op te nemen. Dit geldt in het bijzonder in de eerste plaats voor alleenstaanden met een lager inkomen. De kans is groot dat de regeling op dit punt vooral tegemoet komt aan werknemers die zich een tijdelijke teruggang in inkomen kunnen veroorloven omdat ze oftewel over voldoende eigen inkomen en/of (spaar)vermogen beschikken, dan wel bijvoorbeeld terug kunnen vallen op het inkomen van een ander. Gezien het verschil in beloning en in inkomen tussen mannen en vrouwen, lijkt de regeling geschikter voor vrouwen dan voor mannen indien er sprake is van een gezamenlijke huishouding waar de man een hoger inkomen heeft omdat hij kostwinner is en/of voltijds werkt. Het anderhalfverdienersmodel – waar de man voltijds en de vrouw in deeltijd werkt – komt in Nederland veel voor.<sup>173</sup>

De terugbetalingsverplichting biedt wel het voordeel dat ze naar alle waarschijnlijkheid niet snel oneigenlijk zal worden gebruikt, juist omdat de inkomensaanvulling door de werknemer zelf wordt betaald. Anders dan bijvoorbeeld bij een (verplichte) zorgverzekering heeft een voorschotregeling dan ook geen strenge voorwaarden nodig voor de toegang tot de regeling. In een zorgverzekering is dit nodig om het probleem van het morele risico te beperken.<sup>174</sup> Problematisch daarentegen is dat een voorschotregeling vereist dat de werknemer lang genoeg in dienst bij de werkgever blijft om het voorschot in de nazorgfase weer in te halen. Als de arbeidsmarkt, zoals de Nederlandse, gekenmerkt is door (het streven naar) een vrij hoge arbeidsmobiliteit (en dito minder baan- en meer werkzekerheid) en als arbeidsovereenkomsten bovendien slechts voor bepaalde tijd worden afgesloten, komen voor deze regeling vooral werknemers in aanmerking met een (enigszins) vast dienstverband. Ook werknemers met een tijdelijk dienstverband kunnen echter behoefte hebben aan een langdurend en betaald zorgverlof, maar zullen buiten de boot vallen.

173 Zie de bijdrage van Boel-Woelki, Van der Lippe, Plantenga en Poortman in deze publicatie.

174 Zie in dit verband voorstellen over een individuele spaarrekening van de werknemer: S. Heeger, *Inkomensbescherming bij levensloopactiviteiten* (diss. Universiteit Utrecht), Deventer: Kluwer 2012, p. 219-222 en K.H. Hermans, *De WW en nieuwe sociale risico's* (diss. Universiteit Utrecht), Deventer: Kluwer 2015, p. 406-407.

### 7.7. *Band met de arbeidsmarkt*

Volledige vrijstelling van het werk kan bij langdurende verlofperioden leiden tot een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is een belangrijke reden voor zowel de Duitse als de Nederlandse wetgever om bij verlofvormen met een lang(ere) duur te kiezen voor de regeling van een recht op deeltijdse vrijstelling van het werk. Terwijl het langdurend zorgverlof in Nederland en de familiezorgtijd in Duitsland dus alleen in deeltijd mogelijk zijn, heeft de werknemer bij de Duitse zorgtijd een keuze. Hij kan het verlof in deeltijd of voltijds opnemen. Dit geldt ook voor het kortdurend werkverzuim.

Naarmate een verlofduur langer is, is het belangrijker dat de werknemer tijdens het verlof blijft werken, vooral om de band met de arbeidsmarkt te behouden, maar zeker ook om een uitlaatklep te hebben naast de (zware) mantelzorgverplichtingen. Het Nederlandse (onbetaalde) langdurend zorgverlof dat in deeltijd wordt opgenomen komt in feite neer op een tijdelijke vermindering van de arbeidsduur met een terugkeerrecht. De vermindering via het instrument verlof geeft de werknemer meer zekerheid dan vermindering via het instrument van de Wet aanpassing arbeidsduur, dat immers slechts een geclausuleerd terugkeerrecht kent (en bovendien eisen stelt aan de grootte van het bedrijf). In Duitsland kunnen werknemers die omwille van familiezorg een tijdlang niet hebben gewerkt, recht hebben op ondersteuning in de vorm van coaching en bemiddeling. Herintreders die niet over een afgeronde beroepsopleiding beschikken, krijgen onder bepaalde voorwaarden de kosten voor een opleiding of scholing vergoed.<sup>175</sup>

### 7.8. *Ontslagbescherming*

De Nederlandse wetgever heeft de werknemer enige ontslagbescherming geboden doordat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet mag opzeggen *wegens* de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op hetzij het kortdurend hetzij het langdurend zorgverlof geldend heeft gemaakt. Dit verbod betreft daarmee het ontslag waaraan het uitoefenen van het recht op verlof aan ten grondslag wordt gelegd. De werkgever kan echter wel *tijdens* dat verlof de arbeidsovereenkomst opzeggen. Hierin is de Duitse wetgever veel strikter opgetreden. De werknemer-mantelzorger is bij alle drie verlofvormen (kortdurend werkverzuim, zorgtijd en familiezorgtijd) vergaand beschermd tegen ontslag omdat een ontslagverbod hier *tijdens* de verloven geldt. Dit verbod is vrij streng. Er kan alleen in uitzonderlijke situaties vanaf worden geweken, bijvoorbeeld bij een geplande sluiting van een bedrijf. In de Zorgtijdwet geldt het ontslagverbod bovendien al vanaf het moment dat de werknemer de werkgever laat weten gebruik te willen maken van het kortdurend werkverzuim dan wel van de zorgtijd. In de Familiezorgtijdwet geldt

---

175 S. Reuys et al. 2012, p. 24-27.

het ontslagverbod weliswaar niet reeds in deze aanvraagfase, daarentegen gaat het verbod daar langer door, namelijk tot en met de nazorgfase.

Een opzegverbod, zoals de Duitse verlofregelingen dit kennen, is royaal en bevrijdt werknemers gedurende minimaal de hele verlofperiode van de angst om de baan te verliezen. Een periode van (maximaal) vier jaar (zoals bij de familiezorgtijd) is uit Nederlands perspectief zeer lang. Werknemers kunnen omwille van de ontslagbescherming mantelzorgactiviteiten bewust gaan opzoeken, voornamelijk om hun arbeidsplaats veilig te stellen. Wat dit mogelijk betekent voor de kwaliteit van de mantelzorg, is dan de vraag. Een vergaande ontslagbescherming kan, met andere woorden, wellicht verrassende (niet beoogde) gedragseffecten hebben die om nader onderzoek vragen.

### **7.9. Einde verlof**

Het verlof eindigt uiterlijk bij het bereiken van de maximale verlofduur bij elk der besproken verlofvormen. Het is echter voorstelbaar dat er een voortijdig einde aan het verlof komt. De Nederlandse wetgever heeft het mogelijk gemaakt dat de werkgever het kortdurend zorgverlof beëindigt indien zich zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen voordoen waarvoor het belang van de werknemer bij het verlof redelijkerwijs moet wijken. Het verlof kan ook eindigen op initiatief van de werknemer. Dit geldt bij alle verlofsoorten: de zieke heeft niet langer zorg nodig (kortdurend zorgverlof), de zorgbehoevende is niet meer levensbedreigend ziek (langdurend zorgverlof), danwel valt niet langer onder het vereiste zorgniveau (zorgtijd en familiezorgtijd) of is overleden. De zorgtijd kent bovendien nog als beëindigingsgrond een verandering in de omstandigheden van de werknemer, zoals een precaire financiële situatie. Nu met de wetswijziging ook voor de zorgtijd een krediet mogelijk is, zal deze grond mogelijk aan belang inboeten.

Grote verschillen bestaan met betrekking tot de termijn waarbinnen het verlof voortijdig eindigt. In de Nederlandse regeling van het langdurend zorgverlof gebeurt dit abrupt, namelijk op de dag volgend op de dag waarop de omstandigheid dit tot beëindiging noopt, zich heeft voorgedaan. Duitsland kent een regime voor de zorgtijd en een voor de familiezorgtijd. Voor de beëindiging van de zorgtijd heeft de werknemer de toestemming van de werkgever nodig. Achtergrond is dat de werkgever de werkzaamheden in overeenstemming met de mededeling van de werknemer organiseert en hij voor deze planning in voldoende mate duidelijkheid over de aan- respectievelijk afwezigheid moet hebben. Werknemers zijn dus aan de afgesproken periode van de zorgtijd gebonden. Dit is slechts anders als er sprake is van gewijzigde omstandigheden. In dat geval eindigt de zorgtijd ook zonder toestemming van de werkgever voortijdig, namelijk vier weken na optreden van de gewijzigde omstandigheid. Het verlof op grond van de familiezorgtijd eindigt pas twee maanden na de aankondiging van de werknemer.

De Zorgtijdwet regelt, tenslotte, ook de opzegtermijn van de vervanger, mocht de werkgever deze hebben aangesteld. Vervroegde beëindiging geeft de werkgever het recht om de arbeidsovereenkomst met een termijn van slechts twee weken op te zeggen. Een vergelijkbare regeling staat noch in de Familietijdwet noch in de Wazo.

Naarmate een verlof langer duurt, heeft de werkgever meer in het bedrijf moeten regelen om de werkzaamheden van de verlofganger voort te kunnen zetten. Indien het verlof voortijdig eindigt, biedt een langere overgangsperiode de werkgever meer mogelijkheden. In Duitsland geldt in deze situatie een verkorte opzegtermijn voor de vervanger. Ratio is dat wordt voorkomen dat de werkgever met dubbele loonkosten wordt geconfronteerd als de werknemer eerder dan afgesproken weer aan het werk gaat. De prijs van deze regeling draagt echter voor een deel de vervanger. Hij ziet immers de arbeidsovereenkomst vervroegd tot een einde komen. Het is aannemelijk dat vervangers vooral personen zijn die min of meer uitsluitend in contracten voor bepaalde tijd werken. Mocht dit op eigen keuze berusten, is hier niets mis mee. Dit wordt pas anders als er geen mogelijkheden voor vaste aanstellingen zijn. Dan is de kans aanwezig dat (een frequent) gebruik van vervangers het probleem van insiders en outsiders bestendigt.

## 8. Conclusies

De aanleiding voor de beschrijving en vergelijking van de verlofregelingen die de werknemer-mantelzorger ter beschikking staan in het Nederlandse en het Duitse recht is gelegen in een veranderde demografische en maatschappelijke context. Het onderzoek is ook ingegeven door ontwikkelingen in het overheidsbeleid op de terreinen van de arbeidsmarktpolitiek en de herinrichting van de verzorgingsstaat, in het bijzonder in relatie tot langdurige zorg. Met name de combinatie van betaalde arbeid met zorgverantwoordelijkheid blijft onveranderd actueel en doet de vraag rijzen hoe de overheid deze onder meer in het arbeidsrecht faciliteert. De toegenomen en – als het aan de overheid ligt – nog toe te nemen arbeidsparticipatie wringt met de verwachting dat de behoefte aan informele zorg eveneens zal stijgen en dat mantelzorg dus in de toekomst nog veel meer nodig zal zijn.

Terwijl het arbeidsmarktbeleid van de Nederlandse overheid is gericht op een hogere arbeidsparticipatie (van met name vrouwen, bij voorkeur in grotere deeltijd- of voltijdbanen), legt het overheidsbeleid in Duitsland meer de nadruk op een ‘drieklank’ van tijd voor familie, goede infrastructuur en materiële zekerheid.<sup>176</sup> Zorgverantwoordelijkheid voor zorgbehoevende familieleden wordt in Duitsland ook in de praktijk opgevat als een maatschappelijke taak, blijkt onder

---

176 I. Koopmans, *De beheersing en verdeling van het zorgrisico*, Amsterdam: Aksant 2007, p. 15.

meer uit een onderzoek van het SCP.<sup>177</sup> In Duitsland dragen meer familieleden zorgverantwoordelijkheid voor een zorgbehoevende dan in Nederland, waar sprake is van een lagere familieverantwoordelijkheid voor de zorg.

In beide landen is de verwachting dat de behoefte aan zorg zal toenemen en dat de aard van de benodigde zorg zal veranderen. Zowel de Nederlandse als de Duitse wetgever wil dat het maatschappelijk middenveld floreert, onder meer doordat burgers zich inzetten voor vrijwilligerswerk en tijd vrijmaken voor (mantel)zorg als deze zich aandient.<sup>178</sup> Duidelijk is dat de benodigde zorg slechts in beperkte mate in de vorm van mantelzorg kan en zal kunnen worden verleend. Dat neemt niet weg dat gezien het aantal werknemer-mantelzorgers en de verwachte toename van behoefte aan zorg in beide landen, een evaluatie van de bestaande verlofregelingen die mede tot doel hebben de combinatie van arbeid en mantelzorg te faciliteren, wenselijk is.

Burgers in een liberale samenleving hebben evenwel het recht om vrijelijk zelf te bepalen hoe ze hun leven inrichten. Dit recht wordt gewaarborgd door het grondrecht van vrije arbeidskeuze<sup>179</sup> en de bescherming van het beroeps- en gezinsleven. De bescherming van zowel het beroeps- als het gezinsleven, verplicht de wetgever onder meer op grond van het EU-recht<sup>180</sup> om het gezin op het juridisch, economisch en sociaal vlak te beschermen. Voor dat doel moet de combinatie van arbeid en zorg worden vergemakkelijkt. Beide aspecten, de vrijheid van arbeidskeuze en de beschermingsopdracht van het gezinsleven, hebben betrekking op alle situaties waarin familieleden verantwoordelijkheid voor elkaar dragen en zorg aan elkaar verlenen.<sup>181</sup> Daarbij moet worden opgemerkt dat de staat zich ten aanzien van de wijze waarop familieleden arbeid en zorg verdelen zoveel mogelijk neutraal dient op te stellen. Zijn neutraliteit is evenwel begrensd door andere waarden, in het bijzonder de gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de bescherming van kinderen.

In deze bijdrage hebben we wat uitvoeriger stilstaan bij de rol van de staat als wetgever. De rol van de overheid als werkgever, de rol van de rechter en van uitvoerende overheid is buitenbeschouwing gebleven. De kans voor een

177 Zie paragraaf 5.2; Verbeek-Oudijk et al. 2014, p. 12.

178 Voor Nederland zie de ontwikkelingen op het terrein van de WMO 2015, *Stb.* 2014, 281, voorbereid in Kamerstukken 33 841 en de Wet langdurige zorg, *Stb.* 2014, 494, voorbereid in Kamerstukken 33 891 en voor Duitsland zie de beleidsdoelstellingen zoals opgenomen onder de titel '4. Zusammenhalt in der Gesellschaft' in de *Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD: Deutschlands Zukunft gestalten*, 2013.

179 Onder meer in art. 19 lid 3 Gw en in art. 12 Abs. 1 GG. Zie ook artikel 15 van het EU-Handvest van de Grondrechten over de beroepskeuzevrijheid en de vrijheid om in elke lidstaat werk te zoeken en te werken.

180 Onder meer in art. 33 van het EU-Handvest van de Grondrechten.

181 Kocher et al. 2013, p. 72.

werknemer om omwille van mantelzorgactiviteiten de omvang van de participatie in betaalde arbeid naar eigen goeddunken/behoefte te kunnen bepalen, is onder meer afhankelijk van de infrastructuur van de verzorgingsstaat. De overheid kan voorwaarden creëren waardoor mensen hun eigen keuzes kunnen maken bij de verdeling van arbeid en zorg. Een primaire taak van de overheid in het licht van een rechtvaardige verdeling van zorgverantwoordelijkheid en gendergelijkheid is om burgers – zowel mannen als vrouwen – de ruimte te geven om voor hun naaste te zorgen, zonder overbelast te raken en met de mogelijkheid om duurzaam betaalde arbeid te kunnen blijven verrichten.<sup>182</sup> De vraag is in hoeverre de beschreven regelingen hieraan beantwoorden. Door toepassing van de volgende evaluatiecriteria kan deze vraag verkennend worden beantwoord: de eenvoud van de regeling; de voor- en nadelen voor werknemer-mantelzorgers enerzijds en werkgevers anderzijds, waarbij met name aandacht wordt besteed aan de verdeling van de kosten voor de werkgever, de werknemer en de staat en organisatorische aspecten. Tenslotte worden de regelingen geëvalueerd op de mate waarin ze respectievelijk arbeidsparticipatie, zorgparticipatie én gendergelijkheid bevorderen.

### **8.1. Eenvoud van de regeling**

Vanuit het perspectief van de werknemer zijn de Nederlandse verlofregelingen vrij eenvoudig en overzichtelijk in vergelijking met de Duitse verlofregelingen. De situaties waarin recht op verlof bestaat zijn duidelijk omschreven, evenals de duur van het verlof. Ook bestaat duidelijkheid voor deeltijders, en de financiering – voor zover aanwezig – loopt via de werkgever. De Nederlandse regeling kent in tegenstelling tot de Duitse geen gedetailleerde beschrijving van de zorgbehoefte die aanwezig moet zijn wil er recht op verlof ontstaan. De Duitse wetgeving kent drie verlofregelingen die elkaar deels overlappen (de zorgtijdwet en de familiezorgtijdwet) en aanspraak van deeltijders op familiezorgverlof is moeilijk te realiseren omdat een minimum van 15 uur moet worden gewerkt. De Duitse regeling voor verlof van langere duur (zorgtijd en familiezorgtijd) kan in de praktijk tot complicaties leiden wanneer er sprake is van een vervanger en het verlof voortijdig eindigt. De Duitse regeling omtrent de ontslagbescherming is glashelder: de vrees voor ontslag is door het ontslagverbod tijdens het verlof gereduceerd, terwijl de Nederlandse verlofganger het moet doen met een aanmerkelijk minder vergaande bescherming: hij mag niet wegens zorgverlof worden ontslaan.

### **8.2. Kosten van verlof**

De vergelijking van de Nederlandse en Duitse verlofregelingen laat zien dat de kosten voor de staat gering zijn, er is immers geen sprake van een uitkering die van

---

182 Beneken genaamd Kolmer 2007, p. 52.



staatswege wordt betaald aan de werknemer. In een tegemoetkoming in de kosten van de werkgever is evenmin voorzien. Voor zover Nederlandse regelingen recht geven op een (gedeeltelijke) loondoorbetalingsverplichting voor de duur van het calamiteitenverlof en het kortdurend zorgverlof komen de kosten ten laste van de werkgever. Deze kosten zijn echter relatief gering omdat het calamiteitenverlof slechts zeer kort duurt en het kortdurend zorgverlof ook een maximum van 10 dagen per jaar kent. De loondoorbetalingsplicht tijdens het kortdurend zorgverlof bedraagt slechts 70% van het loon en is gelimiteerd door een maximum. Overigens kunnen zelfs deze kosten sommige kleine werkgevers wel voor problemen stellen. De meeste kosten worden echter door de werknemer gedragen, in het bijzonder als het gaat om het onbetaalde langdurend verlof. Interessant is de regeling van de inkomensvoorziening tijdens het Duitse kortdurend werkverzuim die noch ten laste van de werknemer noch van de werkgever komt, maar betaald wordt door de verzekering van de zorgbehoevende en daarmee uit premieafdrachten van allen die verplicht verzekerd zijn voor de zorgverzekering (*Pflegeversicherung*). De inkomensvoorziening die in de andere twee Duitse verlofregelingen is getroffen wordt uiteindelijk door de werknemer zelf betaald. Hier biedt de staat een vangnet voor het geval de verlofganger niet in staat is om de kredietenschuld terug te betalen.

### **8.3. *Werkgerelateerde organisatorische aspecten***

Onderzoek wijst uit dat in Nederland werkgerelateerde organisatorische aspecten vaker zijn genoemd als reden om geen verlof op te nemen dan financiële overwegingen (zie paragraaf 6.3.7). Nader onderzoek zou kunnen uitwijzen of het opvangen van de inkomensderving die langdurige zorgverlofgangers lijden ten gevolge van de Nederlandse regelingen mogelijk het gebruik van langdurend verlof zou doen toenemen. In een dergelijk onderzoek zouden meerder opties kunnen worden voorgelegd aan potentiële verlofgangers, waarvan sommige op het Duitse model zouden kunnen zijn geënt.

Opmerking verdient het feit dat de lange duur van de verlofregelingen tot gevolg heeft dat de werkgever waarschijnlijk eerder maatregelen zal moeten treffen om de afwezigheid van de verlofganger, op te vangen. Voortijdige beëindiging van het verlof kan gevolgen hebben niet alleen voor de werkgever, maar ook voor de vervanger, waarbij de laatste geconfronteerd kan worden met voortijdige beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met een korte opzegtermijn.

De sterke en langdurige ontslagbescherming die een verlofganger in het Duitse recht geniet kan een werkgever voor moeilijkheden plaatsen, bijvoorbeeld indien de vereiste beroepsvaardigheden snel aan verandering onderhevig zijn en regelmatige bijscholing vereist is voor de functie van de verlofganger. De verlofganger die gedurende de familiezorgtijd gedurende twee jaar slechts 15 uur per week werkt kan dergelijke veranderingen mogelijk slechts met moeite bijhouden. Verder kan het realiseren van de benodigde bijscholing ingewikkeld

zijn gezien de geringe wekelijkse arbeidsduur. Voor gespecialiseerde functies kan het vinden van een geschikte vervanger een werkgever voor organisatorische moeilijkheden plaatsen.

Het kostenaspect is mogelijk niet het belangrijkste aspect dat het gebruik van verlofregelingen beïnvloedt. Culturele factoren, bijvoorbeeld de bedrijfscultuur, spelen beslist een rol. Hetzelfde geldt voor de positie van werknemers in een organisatie. Dit verklaart mogelijk de voorkeur van veel werknemers in Nederland voor het opnemen van ATV en vakantiedagen in plaats van verlof of voorafgaand of in combinatie met verlof.

#### **8.4. Arbeidsparticipatie**

De Nederlandse verlofregelingen – in het bijzonder het langdurend verlofsluiten aan bij het deeltijdmodel dat de Nederlandse arbeidsmarkt karakteriseert. Daarmee wordt de band met de arbeidsmarkt behouden en dat draagt wellicht bij aan de continuering van de arbeidsparticipatie. De lange duur van de Duitse verlofregelingen in geval van voltijds verlof (mogelijk op grond van de zorgtijdwet) kan vanuit het perspectief van de werknemer-mantelzorger betekenen dat de band met de arbeidsmarkt moeilijker kan worden vastgehouden, in het bijzonder wanneer de zorgtijd wordt gevolgd door de familiezorgtijd met een minimale arbeidsduur van slechts 15 uur per week. Aan de andere kant kan de ruime verlofregeling ook mogelijk uitval voorkomen. Ook hier zal het gebruik van de regelingen en onderzoek naar de arbeidsrelaties na afloop van het verlof duidelijkheid moeten verschaffen over de gevolgen van de lange verlofduur. Dergelijk onderzoek zou ook gegevens kunnen verschaffen over de mate waarin werkgevers vervangers van verlofgangers aanstellen. Op het eerste gezicht zou het meer voor de hand liggen dat de arbeidsparticipatie van verlofgangers door de Nederlandse regelingen minder wordt beïnvloed dan door de Duitse regelingen, waarbij moet worden aangetekend dat voor een werknemer-mantelzorger mogelijk verschillende redenen een rol kunnen spelen bij het besluit om al of niet op de arbeidsmarkt te (blijven) participeren (al of niet met een verminderde arbeidsduur) en/of (al dan niet tijdelijk) uit te treden. Zo blijkt uit onderzoek dat in Duitsland een zekere angst leeft voor nadelen in het werk als men aangeeft in verband met de zorg voor een naaste minder voor het werk beschikbaar te zijn.<sup>183</sup> Werkgelegenheid is een schaars goed geworden en daarom moet het spanningsveld zorg en werk ook in het licht van een meer of minder gespannen arbeidsmarkt worden gezien. Juist wanneer feitelijk de optie om niet te werken niet (meer) bestaat, is het belang van maatregelen die de combinatie van zorg en betaalde arbeid faciliteren groter.

---

183 S. Reuys et al. 2012, p. 22.

### 8.5. *Gendergelijkheid*

De vraag in hoeverre de regelingen (mantel)zorgparticipatie van werknemers – zowel mannen als vrouwen – bevorderen is moeilijk te beantwoorden, mede doordat de Duitse regelingen slechts recent zijn ingevoerd en het gebruik ervan nog heel erg gering is. Duidelijk is dat het gebruik van de Nederlandse verlofregelingen, die al veel langer ter beschikking staan van potentiële verlofgangers, gering is. Dit brengt ons op de vraag in hoeverre de beschreven verlofregelingen gendergelijkheid bevorderen. Duidelijk is geworden dat in Nederland vrouwen meer dan mannen arbeid en mantelzorg combineren. Mogelijk vormt het feit veel meer vrouwen dan mannen in Nederland in deeltijd werken een verklaring voor dit verschil. Wie in deeltijd werkt heeft immers al tijd om te zorgen buiten de overeengekomen arbeidsduur en combineert vaak al op deze wijze arbeid en zorg.

### 8.6. *Tot slot: Zorg- én arbeidsparticipatie*

Voor zowel de Nederlandse als de Duitse wetgever vormt het faciliteren van de combinatie van arbeid en zorg het belangrijkste doel van de hier beschreven verlofregelingen. Beide domeinen – zorg én arbeid – verdienen ondersteuning in combinatie met elkaar om verschillende redenen. Zo is de arbeidsparticipatie niet alleen van belang in verband met bijvoorbeeld het inkomen, de sociale contacten en de sociale status. Maar het kan ook een manier voor de verzorgende vormen om een zekere afstand te kunnen nemen van met name mantelzorgverantwoordelijkheden. Het (langdurig) verlenen van mantelzorg kan immers zwaar zijn. Maar zorg geeft ook vaak voldoening en kan voor de zorgbehoevende zeer welkom zijn. Daarbij moet worden opgemerkt dat er geen blauwdruk bestaat voor de combinatie van arbeid en zorg: wat voor de ene zorgbehoevende gewenst is, hoeft niet voor een ander te gelden. Hetzelfde geldt voor zorgverleners. Daarom is maatwerk vereist en een breed scala aan beschikbare mogelijkheden om arbeid en mantelzorg te kunnen combineren. Aanpassing van de arbeidstijden aan zorgverantwoordelijkheden en *vice versa* is dan één van de vereisten om werkzaamheden goed op elkaar te kunnen afstemmen. Dit betekent onder meer dat verlofmogelijkheden in samenhang met zeggenschap over arbeidstijden – ook wanneer verlof wordt opgenomen – moeten worden ontworpen. Dit aspect is tot nu toe door zowel de Nederlandse als de Duitse wetgever onderbelicht gebleven.

Nadenken over wat de werknemer-mantelzorger nodig heeft – zowel mannen als vrouwen – om arbeid en zorg te kunnen combineren vereist waarschijnlijk meer dan alleen verlofregelingen en ook op dit terrein is een rol weggelegd voor beleidsmakers, wetenschappers, maar ook voor de wetgever. De staat heeft daarbij een voorwaardenschepende functie. Rechtsvergelijking kan dan inspiratie bieden bij het bedenken van nieuw beleid en hopelijk draagt dit onderzoek daartoe bij.

## BIBLIOGRAFIE

Arbeid in Zorg en Welzijn 2014

Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn, *Arbeid in Zorg en Welzijn 2014: Integrerend Jaarrapport, Stand van zaken en vooruitblik voor de sector Zorg en de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang*, Zoetermeer: Panteia 2014.

Van Baars 2013

L. van Baars, 'Verzorgingsstaat nu geschiedenis? Vergeet het maar', *Trouw* 19 september 2013.

Barkow von Creytz 2012

D. Barkow von Creytz, 'Das Familienpflegezeitgesetz', *Deutsches Steuerrecht* 2012, afl. 4, p. 191-193.

Beneken genaamd Kolmer 2007

D. Beneken genaamd Kolmer, *Family care and care responsibility: the art of meeting each other* (proefschrift), Delft: Eburon 2007.

De Boer, Broese van Groenou & Keuzenkamp 2010

A. de Boer, M. Broese van Groenou en S. Keuzenkamp, 'Belasting van werkende mantelzorgers', *TSG* 2010, afl. 6, p. 313-319.

Bronsveld-de Groot 2013

M. Bronsveld-de Groot, 'Bijna 6 procent van volwassenen indicatie voor langdurige zorg', *CBS Webmagazine* 12 december 2013.

Brose 2012

W. Brose, 'Die sozialversicherungsrechtlichen Nebenwirkungen von Pflegezeit und Familienpflegezeit', *Neue Zeitschrift für Sozialrecht* 2012, afl. 13, p. 499-502.

Bruggink 2012

J.-W. Bruggink, '65-jarigen leven langer zonder beperkingen, maar meer met chronische ziekten', *CBS Webmagazine* 6 december 2012.

Burri & Aune 2013

S. Burri en H. Aune, *Sex Discrimination in Relation to Part-Time and Fixed-Term Work. The application of EU and national law in practice in 33 European countries*, European Commission 2013.

Destatis 2012

Destatis, *Alleinlebende in Deutschland: Ergebnisse des Mikrozensus 2011*, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt 2012.

DGB-Index Gute Arbeit 2010

DGB-Index Gute Arbeit, *Der Report 2010: Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen*, Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2010.

Van Duin 2011

C. van Duin, 'Een miljoen huishoudens meer in 2045', *CBS Webmagazine* 4 april 2011.

Eckert 2011

M. Eckert, 'Blick ins Arbeitsrecht', *Deutsches Steuerrecht* 2011, afl. 51/52, p. 2474-2479.

European Commission 2012

European Commission, *The 2012 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*, Brussels: European Commission 2012.

Glatzel 2009

B. Glatzel, 'Fallen im Pflegezeitgesetz – für Arbeitnehmer und Arbeitgeber', *Neue Juristische Wöchenschrift* 2009, afl. 20, p. 1377-1379.

Glatzel 2012

B. Glatzel, 'Das neue Familienpflegezeitgesetz', *Neue Juristische Wöchenschrift* 2012, afl. 17, p. 1175-1180.

Göttling & Neumann 2012

W. Göttling en M. Neumann, 'Das neue Familienpflegezeitgesetz', *NZA* 2012, afl. 3, p. 119-127.

Hammen-Poldermans 2008

Hammen-Poldermans, *Wie dan leeft... wie dan zorgt*, Delft: Eburon 2008.

Heeger 2012

Heeger, *Inkomensbescherming bij levensloopactiviteiten* (diss. Universiteit Utrecht), Deventer: Kluwer 2012.

Heeger-Hertter 2014

S. Heeger-Hertter, 'Mantelzorg faciliteren door verlof. Een vergelijking van het Nederlandse recht met de Duitse Familiezorgtjdwet', *Tijdschrift voor Recht en Arbeid*, 2014/54, p. 17-20.

Hermans 2014

K.H. Hermans, *De WW en nieuwe sociale risico's* (diss. Universiteit Utrecht), Deventer: Kluwer 2015.

Joussen 2009

J. Joussen, 'Streitfragen aus dem Pflegezeitgesetz', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2009, afl. 2, p. 69-74.

Kocher et al. 2013

E. Kocher et al., *Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie*, Baden-Baden: Nomos 2013.

Koopmans 2007

I. Koopmans, *De beheersing en verdeling van het zorgrisico*, Amsterdam: Aksant 2007.

Kösters 2007

L. Kösters, 'Levensloopregeling vooral voor hoger opgeleiden', *Sociaal-economische trends – CBS* 2007, afl. 2, p. 12-15.

De Meester & Keuzenkamp 2011

E. de Meester & S. Keuzenkamp, *Verlof vragen. De behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen*, Den Haag: SCP 2011.

Notzon 2013

M. Notzon, 'Aktuelle Rechtsfragen zur Pflegezeit', *Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht* 2013, afl. 7, p. 136-138.

OECD 2012

OECD, *Health at a glance: Europe 2012*, OECD Publishing 2012.

Pilgertorfer & Forshaw 2008

M. Pilgertorfer en S. Forshaw, 'Transferred Discrimination in EU Law', *Industrial Law Journal* 2008, afl. 4, p. 384-393.

Preis & Nehring 2008

U. Preis en L. Nehring, 'Das Pflegezeitgesetz', *NZA* 2008, afl.13, p. 729-736.

Reuys et al. 2012

S. Reuys et al., *Pflegesensibele Arbeitszeiten: Perspektiven der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege*, Berlin: Sigma 2012.

Roozendaal 2011

W.L. Roozendaal, *Werken privé. De strijd om tijd in het arbeidsovereenkomstenrecht* (diss. Radboud Universiteit Nijmegen), Deventer: Kluwer 2011.

Roozendaal 2012

W.L. Roozendaal, 'Flexibel verlof en flexibel werken', *Tijdschrift Recht en Arbeid* 2012/26, p. 16-19.

Runde et al. 2009

P. Runde et al., *AOK-Trendbericht Pflege II – Entwicklungen in der häuslichen Pflege seit Einführung der Pflegeversicherung*, Hamburg: Universität Hamburg 2009.

Schiefer 2012

B. Schiefer, 'Urlaub, Pflegezeit, Teilzeitwunsch – Wie das Arbeitsrecht knappe Güter verteilt', *NZA-Beilage* 2012, afl. 4, p. 132-139.

SCP 2009

SCP, *Mantelzorg*, Den Haag: SCP 2009.

Simoes 2013

E. Simoes, *Pflege in der Familie und Armut (Presentatie 22ste Wetenschappelijke Colloquium van de Eberhard Karls Universität)*, Wiesbaden 2013, beschikbaar op: [destatis.de/DE/Methoden/Kolloquien/2013/Simoes.pdf? blob=publicationFile](http://destatis.de/DE/Methoden/Kolloquien/2013/Simoes.pdf?blob=publicationFile).

Souren 2008

M. Souren, 'Werkende mantelzorgers nemen iets vaker verlof op', *CBS Webmagazine* 3 november 2008.

Von Steinau-Steinrück en Mosch 2010

R. von Steinau-Steinrück en U. Mosch, 'Angehörigenpflege und Arbeitsrecht', *Neue Juristische Wöchenschrift NJW-Spezial* 2010, afl. 10, p. 178-179.

Stewart, Niccolai & Hoskyns 2011

A. Stewart, S. Niccolai en C. Hoskyns, 'Discrimination by Association: A Case of the Double Yes?', *Social and Legal Studies* 2011, afl. 2, p. 173-190.

Verbeek-Oudijk et al. 2014

D. Verbeek-Oudijk et al., *Who cares in Europe? A comparison of long-term care for the over-50s in sixteen European countries*, Den Haag: SCP 2014.

De Vries & van der Mooren 2010

J. de Vries en F. van der Mooren, 'Mantelzorgers op de arbeidsmarkt', *Sociaal-economische trends – CBS* 2010, afl. 3, p. 49-58.

De Wolff 2002

D.J.B. de Wolff, *Wet arbeid en zorg*, Deventer: Kluwer 2002.

