

Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz

Inhalt:

- 1. Begriffsbestimmungen – welche Personen sind umfasst?**
- 2 Leistungsverweigerungsrecht / kurzzeitige Arbeitsverhinderung**
- 3. Wann besteht der Pflegezeitanspruch?**
- 4. Verringerung der Arbeitszeit nach dem Familienpflegezeitgesetz**
- 5. Für die dargestellten Freistellungsansprüche nach Pflege- und Familienpflegezeitgesetz geltende Hinweise**

Mit dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) will der Gesetzgeber die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen schaffen, um Beschäftigten die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung zu ermöglichen. Daneben gibt es das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG).

1. Begriffsbestimmungen – welche Personen sind umfasst?

Zu den "**Beschäftigten**" im Sinne des Pflegezeitgesetzes zählen nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch zur Berufsbildung Beschäftigte (auch Volontäre, Praktikanten) sowie arbeitnehmerähnliche Personen (arbeitnehmerähnliche Selbständige – s. Anmerkungen zu Sonderkündigungsschutz) und Heimarbeiter, unabhängig von der jeweiligen Beschäftigungsdauer.

Zu den "**nahen Angehörigen**" zählt das Gesetz:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- den Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger sowie
- eigene Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder sowie diejenigen des Ehegatten oder Lebenspartners (nicht: des Partners einer eheähnlichen Gemeinschaft), Schwieger- und Enkelkinder.

Pflegezeit im Sinne des Pflegezeitgesetzes sowie Familienpflegezeit im Sinne des Familienpflegezeitgesetzes liegt vor, wenn Beschäftigte einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, wobei die Familienpflegezeit in Abgrenzung zur Pflegezeit eine nur teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung bei Wahrung einer Mindestarbeitszeit vorsieht bzw. zulässt.

Als **pflegebedürftig** gelten solche Personen, die zumindest Pflegestufe I erfüllen, wobei für die Freistellung bereits eine voraussichtliche Pflegebedürftigkeit ausreicht.

2. Leistungsverweigerungsrecht / Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Das Pflegezeitgesetz räumt den Beschäftigten das Recht ein, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Materiell-rechtlich, also inhaltlich, setzt die kurzzeitige Freistellung somit eine akute, das heißt unerwartet und plötzlich auftretende Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen voraus.

Hiervon wird man vermutlich nicht mehr ausgehen können, wenn z. B. ein langer Krankenhausaufenthalt vorausgegangen ist, in dem sich die Pflegebedürftigkeit bereits abzeichnete. Von einer Erforderlichkeit des Fernbleibens von der Arbeit kann auch dann nicht mehr gesprochen werden, wenn bereits eine andere Person für den Pflegebedürftigen eine bedarfsgerechte Pflege organisiert bzw. die pflegerische Versorgung sicherstellt.

Dem Arbeitgeber ist die Arbeitsverhinderung sowie deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Ein ärztliches Attest über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen sowie die Erforderlichkeit der Befreiung ist dem Arbeitgeber nur auf dessen Verlangen hin vorzulegen.

Ungeregelt geblieben ist vom Gesetzgeber, wie oft der Beschäftigte von seinem Recht zur kurzfristigen Freistellung Gebrauch machen kann. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass die kurzzeitige Freistellung auf Akutfälle beschränkt ist, so dass grundsätzlich hiervon nur zu Beginn der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen auszugehen sein dürfte.

Vergütung

Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld aus § 44a III SGB XI. Das Pflegeunterstützungsgeld wird von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt.

Daneben kann es Freistellungs- und Vergütungsfortzahlungsansprüche des Beschäftigten aus anderen gesetzlichen Vorschriften (z. B. § 616 BGB), aus Arbeitsvertrag oder aus Tarifvertrag geben. Hinsichtlich § 616 BGB ist zu sagen, dass dieser eine Vergütungsfortzahlung nur für eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit vorsieht, wenn die Abwesenheit nicht vom Dienstverpflichteten verschuldet wurde. Was im Sinne des § 616 BGB unter einem verhältnismäßig unerheblichen Zeitraum zu verstehen ist, ist seit jeher umstritten. Dabei sollen Art, Dauer und Schwere des Verhinderungsgrundes eine Rolle spielen. Regelmäßig wird ein Zeitraum von bis zu fünf Tagen angenommen, wobei eine rein schematische Anwendung dieser Regelung abzulehnen und vielmehr einzelfallgerecht zu entscheiden ist. Wichtig im Hinblick auf § 616 BGB ist auch, dass bei Überschreitung des verhältnismäßig unerheblichen Zeitraums die Vergütung nicht nur für den die Unerheblichkeit übersteigenden Zeitraum entfällt, sondern insgesamt. Weiter kann § 616 BGB sowohl einzel- als auch kollektivvertraglich ausgeschlossen werden. Besonderheiten hinsichtlich der Vergütungspflicht gelten gegenüber Auszubildenden. Diesen ist nach § 19 Abs. 1 Nr. 2b BBiG für einen Zeitraum von sechs Wochen die Vergütung fortzuzahlen.

Der Anspruch auf kurzfristige Freistellung besteht unabhängig von einer bestimmten Belegschaftsgröße und Dauer der Betriebszugehörigkeit.

3. Wann besteht der Pflegezeitanspruch?

Darüber hinaus räumt das Pflegezeitgesetz den Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung zur Pflege ein, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen – dies gilt darüber hinaus auch für die außerhäusliche Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes. Tatbestandsvoraussetzung für den Pflegezeitanspruch ist, dass der Beschäftigte den pflegebedürftigen Familienangehörigen in häuslicher Umgebung pflegen will. Nach dem Willen des Gesetzgebers zählt hierunter nicht nur der Haushalt, in dem der Pflegebedürftige aufgenommen werden soll, sondern insbesondere auch der eigene Haushalt des Pflegebedürftigen selbst.

Unternehmensgröße

Der Anspruch auf Pflegezeit besteht nur gegenüber Arbeitgebern, die in der Regel mehr als 15 Personen beschäftigen.

Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen

Die Inanspruchnahme der Pflegezeit setzt die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen voraus. Pflegebedürftig sind die nahen Angehörigen dann, wenn sie wegen einer Behinderung oder einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit für den normalen Alltag voraussichtlich für mindestens sechs Monate in erheblichem Maße Hilfe benötigen und bei Ihnen die Pflegestufe I festgestellt wurde.

Ankündigung der Pflegezeit

Wenn ein Beschäftigter Pflegezeit in Anspruch nehmen möchte, hat er dies gegenüber seinem Arbeitgeber anzukündigen. Hierbei hat der Beschäftigte zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang er Pflegezeit beanspruchen will. Die Ankündigung muss schriftlich erfolgen und dem Arbeitgeber spätestens zehn Tage vor dem angekündigten Beginn der Pflegezeit zugehen. Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit.

Über die teilweise Freistellung haben Arbeitgeber und Beschäftigter nach § 3 Abs. 4 PflegeZG eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit zu treffen. Der Arbeitgeber hat hierbei den Wünschen des Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, diesen stehen dringende betriebliche Gründe entgegen.

Nachweispflicht des Beschäftigten

Der Beschäftigte, der Pflegezeit beanspruchen möchte, muss die Pflegebedürftigkeit seines nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachweisen.

Dauer der Pflegezeit

Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen maximal sechs Monate. Dies gilt unabhängig davon, ob sich der Beschäftigte vollständig oder nur teilweise von seiner Arbeitspflicht freistellen lässt. Der Beschäftigte ist nach dem PflegeZG auch nicht gehalten, von Anfang an den vollen Sechsmonatszeitraum zu beantragen. Nach § 4 Abs. 1 PflegeZG kann ein anfänglich kürzerer in Anspruch genommener Zeitraum bis zur Höchstdauer von sechs Monaten verlängert werden. Dies bedarf allerdings der Zustimmung des Arbeitgebers, der hier insofern frei ist in seiner Entscheidung. Ein Anspruch auf Verlängerung besteht ausnahmsweise dann, wenn ein Wechsel in der Person des Pflegenden aus wichtigem Grund nicht möglich ist, z.B. weil derjenige erkrankt ist. Eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Etwas anderes gilt, wenn die Pflegebedürftigkeit nicht mehr besteht oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar wird. Die Pflegezeit endet dann vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten.

Urlaub

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der der oder dem Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel kürzen.

Sozialversicherung

Abhängig vom Umfang der Pflegezeit i. S. d. § 3 PflegeZG ergeben sich unterschiedliche Auswirkungen hinsichtlich der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Bei vollständiger Reduzierung der Arbeitszeit ist der Arbeitnehmer während der Pflegezeit nicht mehr sozialversicherungspflichtig, d. h. der Arbeitgeber meldet ihn ab. Der Arbeitnehmer ist dann in der Kranken- und Pflegeversicherung entweder über eine Familienversicherung versichert oder er muss sich freiwillig oder aufgrund der allgemeinen Versicherungspflicht

versichern. Er kann Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung von der Pflegekasse erhalten. Die Pflegepersonen sind, sofern sie mehr als 14 Stunden pro Woche tätig sind, auch rentenversicherungspflichtig, die Pflegekasse des Pflegebedürftigen zahlt die Beiträge. Pflegenden Personen sind auch arbeitslosenversicherungspflichtig, unabhängig von der Anzahl der geleisteten Stunden. Die Beiträge werden von der Pflegekasse übernommen.

Als Arbeitgeber sollten Sie Ihren Beschäftigten vor Inanspruchnahme der Pflegezeit darauf hinweisen, sich (auch bei nur teilweiser Freistellung) bei den Sozialversicherungsträgern zu informieren.

4. Verringerung der Arbeitszeit nach dem Familienpflegezeitgesetz

Nach dem Familienpflegezeitgesetz haben Beschäftigte die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit für die Dauer von längstens 24 Monaten zu verringern (teilweise Freistellung), um einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen – dies gilt im Übrigen auch für die außerhäusliche Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes. Die verringerte wöchentliche Arbeitszeit muss jedoch weiterhin mindestens 15 Stunden betragen.

Unternehmensgröße

Der Anspruch auf Familienpflegezeit besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

Ankündigung

Wer Familienpflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Ist der Ankündigung keine Festlegung enthalten, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit oder Familienpflegezeit beanspruchen will und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit.

Arbeitgeber und Beschäftigte haben über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit sodann eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Verlängerung der Familienpflegezeit

Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Familienpflegezeit kann bis zur zulässigen Gesamtdauer von 24 Monaten verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine solche Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Nachweispflicht des Beschäftigten

Der Beschäftigte, der Familienpflegezeit beanspruchen möchte, muss die Pflegebedürftigkeit seines nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachweisen.

Beendigung der Familienpflegezeit

Die Familienpflegezeit endet vier Wochen nachdem der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist. Der Arbeitgeber ist über diese veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Eine vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen.

5. Für die dargestellten Freistellungsansprüche nach Pflege- und Familienpflegezeitgesetz geltende Hinweise

Die für die Pflegezeit geltenden §§ 5-8 PflegeZG gelten für die Familienpflegezeit entsprechend – daher gilt sowohl für die kurzfristige Freistellung, die Pflegezeit als auch für die Familienpflegezeit:

Kombination von Pflege- und Familienpflegezeit

Kombiniert der oder die Beschäftigte die Inanspruchnahme von Pflegezeit und Familienpflegezeit, darf die Dauer der Inanspruchnahme eine Gesamtdauer von 24 Monaten je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten. Die Pflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

Im Falle einer solchen Kombination, muss sich die Familienpflegezeit unmittelbar an die Pflegezeit anschließen. Der Beschäftigte soll in diesem Fall so früh wie möglich gegenüber dem Arbeitgeber erklären, ob er die Familienpflegezeit beanspruchen wird. Abweichend von § 2a I 1 des FPfZG muss die Ankündigung jedoch spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit erfolgen. Im umgekehrten Fall, dass die Pflegezeit im Anschluss an die Familienpflegezeit beansprucht wird, muss dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn der Pflegezeit die Inanspruchnahme schriftlich angekündigt werden.

Förderung der pflegebedingten Freistellung von der Arbeitsleistung

Für die Dauer der vorbenannten Freistellungen gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben den die Freistellungen beanspruchenden Beschäftigten auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen. Die monatlichen Darlehensraten werden in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der Freistellung gewährt. Die Inanspruchnahme eines geringeren Darlehensbetrag ist ebenfalls möglich, wobei die monatliche Darlehensrate mindestens 50 € betragen muss. Eine Rückzahlung des Darlehens soll innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung erfolgen.

Zum Zwecke einer solchen Darlehensgewährung hat der Arbeitgeber dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben den Beginn und das Ende der Freistellung anzuzeigen – insoweit trifft den Arbeitgeber hier eine Mitwirkungspflicht.

Sonderkündigungsschutz

Von dem Zeitpunkt der Ankündigung, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn der Pflegezeit bzw. der Familienpflegezeit – aber auch der kurzfristigen Freistellung -, bis zum Ablauf der Pflegezeit bzw. der Familienpflegezeit genießt der Beschäftigte besonderen Kündigungsschutz. In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.

Aufsichtsbehörde

Bezirksregierung Köln
Dezernat 56 – Betrieblicher Arbeitsschutz
Zeughausstr. 2-10
50667 Köln
Tel.: (0221) 147-0
Fax: (0221) 1473185
poststelle@bezreg-koeln.nrw.de

Brisant an dem Sonderkündigungsschutz des PflegeZG ist, dass der Begriff der Beschäftigten auch solche Personen umfasst, die „wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind“. Mit diesem weiten Beschäftigtenbegriff werden nunmehr wirtschaftlich abhängige arbeitnehmerähnliche

Selbstständige geradezu systemwidrig in den Schutzbereich dieses Sonderkündigungsschutzes hereingepresst, obwohl diese rechtlich als selbstständig gelten und denen auch kein Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz zugute kommt, da sie gerade keine Arbeitnehmer sind.

Pflegezeit als Sachgrund für befristete Verträge mit Ersatzkräften

§ 6 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes stellt klar, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einer Vertretungskraft für die Zeit, in der Beschäftigte kurzzeitig an der Arbeitsleistung verhindert sind oder Pflegezeit in Anspruch nehmen, sachlich gerechtfertigt ist. Über die sich grundsätzlich aus dem Pflegezeitgesetz ergebende Höchstdauer hinaus, kann die Befristung ausnahmsweise sogar um die für die Einarbeitung notwendige Zeit verlängert werden.

In den Fällen der vorzeitigen Beendigung einer Pflegezeit steht dem Arbeitgeber gegenüber der befristet eingestellten Vertretungskraft ein Sonderkündigungsrecht zu. Der Arbeitgeber kann in Abweichung von der regulären Kündigungsfrist in § 622 BGB unter Einhaltung einer zweiwöchigen Kündigungsfrist kündigen. Das Kündigungsschutzgesetz findet hier keine Anwendung.

Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften des PflegeZG und des FPfZG kann nicht zuungunsten des Beschäftigten abgewichen werden.

Stand: August 2015

Hinweis: Dieses Merkblatt soll nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Mitgliedsunternehmen der IHK Bonn/Rhein-Sieg erteilt weitere Information:

Tamara Engel, Tel: 0228/2284 208, Fax: 0228/2284-222, Mail: engel@bonn.ihk.de

Ioannis Dimopoulos-Vasikis, Tel: 0228/2284 236, Fax: 0228/2284-222, Mail: dimopoulos-vasikis@bonn.ihk.de

Simone Lennarz, Tel: 0228/2284 132, Fax: 0228/2284-222, Mail: lennarz@bonn.ihk.de

Dr. Christina Schenk, Tel: 0228/2284 206, Fax: 0228/2284-222, Mail: schenk@bonn.ihk.de

Vanessa Schmeier, Tel: 0228/2284 237, Fax: 0228/2284-222, Mail: schmeier@bonn.ihk.de

Bonner Talweg 17, 53113 Bonn, www.ihk-bonn.de

Verantwortlich: Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld, Elsa-Brändström-Str. 1-3, 33602 Bielefeld, www.bielefeld.ihk.de