

ARBEITSRECHT - A35

Stand: Januar 2015

Ihr Ansprechpartner
Heike Cloß

E-Mail
heike.closs
@saarland.ihk.de

Tel.
(0681) 9520-600

Fax
(0681) 9520-690

Pflegezeitgesetz

Mit dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) will der Gesetzgeber die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen schaffen, um Beschäftigten die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung zu ermöglichen. Zum 1. Januar 2015 wird neu ein Pflegeunterstützungsgeld eingeführt. Im Rahmen des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) wird zum 1. Januar 2015 ein Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen eingeführt. Sie sieht auch eine Verringerung der Arbeitszeit auf bis zu 24 Monate vor. Mehr Informationen → Infoblatt **A35a** „Familienpflegezeitgesetz“, Kennzahl **67** unter www.saarland.ihk.de.

Begriffsbestimmungen

Zu den "**Beschäftigten**" im Sinne des Pflegezeitgesetzes zählen nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch zur Berufsbildung Beschäftigte sowie arbeitnehmerähnliche Personen und Heimarbeiter, unabhängig von der jeweiligen Beschäftigungsdauer.

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

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

Als pflegebedürftig gelten Angehörige, die die Voraussetzungen der §§ 14 und 15 SGB XI, also zumindest die Pflegestufe I erfüllen. Bei der kurzfristigen Freistellung (s.u.) reicht dabei eine **voraussichtliche Pflegebedürftigkeit** aus. Die Pflegezeit setzt eine **Pflegebedürftigkeit** voraus. Eine schwere Erkrankung alleine führt nicht zu einem Anspruch auf Freistellung.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Das Pflegezeitgesetz räumt allen Beschäftigten das Recht ein, bis zu **zehn Arbeitstagen 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**. Dieser Anspruch steht auch Minijobbern zu. Dem Arbeitgeber

muss immer **unverzüglich die Arbeitsverhinderung** und deren **voraussichtliche Dauer mitgeteilt** werden. Er kann zusätzlich eine ärztliche Bescheinigung über die (voraussichtliche) Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Organisation seiner Pflege verlangen. Dieser Anspruch gilt gegenüber allen Arbeitgebern, **unabhängig von der Unternehmensgröße**.

Pflegeunterstützungsgeld

Neu gilt seit dem 1. Januar 2015 die Vorschrift des § 44a Abs. 3 SGB XI, der das Pflegeunterstützungsgeld einführt. Nach dem Pflegezeitgesetz ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung bei einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nur verpflichtet, wenn sich diese Verpflichtung entweder aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder aus einer sonstigen gesetzlichen Vorschrift ergibt. Durch die Neueinführung der vorgenannten Vorschrift gibt es nun eine **gesetzliche Rechtsgrundlage** für das Pflegeunterstützungsgeld. Das Pflegeunterstützungsgeld wird als Lohnersatzleistung an den Arbeitnehmer ausgezahlt. Die Kosten werden von der Pflegeversicherung des zu pflegenden nahen Angehörigen übernommen. Das Pflegeunterstützungsgeld wird unter folgenden Bedingungen gezahlt:

- Pflege von Angehörigen im häuslichen Umfeld,
- der Arbeitnehmer erhält für diesen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung von seinem Arbeitgeber,
- der Arbeitnehmer erhält für diesen Zeitraum kein Kinderkrankengeld,
- es wird ein entsprechender Antrag bei der Pflegekasse des betreuten Angehörigen oder bei seinem Versicherungsunternehmen gestellt und
- es liegt eine entsprechende ärztliche Bescheinigung.

Pflegezeit

Der Beschäftigte hat einen **Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung für bis zu sechs Monaten** zur Pflege, wenn er einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen **in häuslicher Umgebung** pflegt. Anders als bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung muss die Pflegebedürftigkeit auch ohne Verlangen des Arbeitgebers durch **Vorlage einer Bescheinigung** der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung immer nachgewiesen werden. Im Falle einer privaten Pflegeversicherung ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen. Die folgenden Voraussetzungen sind zu erfüllen:

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 mindestens 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. Verlangt der Beschäftigte innerhalb dieser Zehntagesfrist die teilweise Freistellung während der Pflegezeit, haben Arbeitgeber und Beschäftigter eine Vereinbarung über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit zu treffen. Der Arbeitgeber hat hierbei den Wünschen des Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, diesem Wunsch stehen **dringende betriebliche Gründe entgegen**. Äußert sich der Arbeitgeber nicht innerhalb der zehntägigen Ankündigungsfrist, so ist dies nicht als Zustimmung des Arbeitgebers auf Freistellung und Verringerung der Arbeitszeit zu sehen. Der Beschäftigte hat in diesem Fall die **Zustimmungserklärung** des Arbeitgebers beim **Arbeitsgericht** zu erwirken. Der Beschäftigte muss nicht von Anfang an den vollen Sechsmonatszeitraum für seine Pflegezeit beantragen. Es kann ein anfänglich kürzerer in Anspruch genommener Zeitraum bis zu einer Höchstdauer von sechs Monaten verlängert werden. Dies bedarf jedoch der Zustimmung des Arbeitgebers, der insoweit frei in seiner Entscheidung ist.

- **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.

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat mit Urteil vom 24.09.2009 - 12 Ca 1792/09 - entschieden, dass die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG pro pflegebedürftigen nahen Angehörigen nur einmal ununterbrochen und bis zu einer Gesamtdauer von längstens sechs Monaten beansprucht werden kann. Es besteht **nicht** die Möglichkeit, die **Pflegezeit auf mehrere nicht zusammenhängende Zeitabschnitte zu verteilen**. Vielmehr muss eine zur Pflege eines nahen Angehörigen vorgesehene Pflegezeit zusammenhängend in Anspruch genommen werden. Soweit dabei die Pflegezeithöchstdauer von sechs Monaten zunächst nicht ausgeschöpft wurde, kommt eine Verlängerung nur in Betracht, solange der zu verlängernde Pflegezeitabschnitt noch nicht abgelaufen ist. Dies hat auch das BAG mit Urteil vom 15. November 2011 (Az.: 9 AZR 348/10) bestätigt. Allerdings hat das BAG offengelassen, ob die Möglichkeit besteht, bei der ersten Antragstellung den Pflegezeitanspruch über das ganze Jahr zu verteilen.

Der Arbeitnehmer hat zwar ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 275 Abs. 3 BGB, wenn er seine Arbeitsleistung verweigert, um einen nahen Angehörigen zu pflegen und die Betreuung nicht anderweitig, d. h. durch eine im Haushalt lebende Person oder Dritte gewährleistet werden kann. Mit einer Ausübung dieses Leistungsverweigerungsrechts ist allerdings kein Sonderkündigungsschutz verbunden. Diesen gibt es nur bei einer Pflegezeit im Sinne des PflegeZG.

Entlohnung

Der **Arbeitgeber** ist bei einer eingeräumten Pflegezeit, gleichgültig ob bei einer vollständigen oder teilweisen Freistellung, zur **Fortzahlung der Vergütung** nur verpflichtet, wenn eine entsprechende Verpflichtungsvereinbarung im Arbeitsvertrag o-

der in einer Betriebsvereinbarung oder auch in einem Tarifvertrag aufgenommen wurde. Zum **1. Januar 2015** wurde die Möglichkeit eines **zinslosen Darlehens nach dem Familienpflegezeitgesetz** eingeräumt. Dieses Darlehn soll helfen, den Verdienstausfall abzufedern und wird in monatlichen Raten ausgezahlt. Es wird durch die Beschäftigten direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgerichtliche Aufgaben (BAFzA) beantragt und muss nach dem Ende der Pflegezeit ebenfalls in Raten wieder zurückgezahlt werden. Mehr Informationen sowie die Anträge sind eingestellt unter www.wege-zur-pflege.de.

Sonderkündigungsschutz

Für die Zeit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung sowie von dem Zeitpunkt der **Ankündigung** der Pflegezeit **bis** zu deren **Ablauf** genießt der Beschäftigte besonderen Kündigungsschutz. Möchte der Arbeitgeber dennoch kündigen, muss er vorher eine **Zustimmung bei der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde** oder der von ihr bestimmten Stelle einholen. Im **Saarland** ist das das Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz, Referat C3, Tel. 0681/501-3172.

Pflegezeit als Sachgrund für befristete Verträge mit Ersatzkräften

§ 6 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes stellt klar, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer Vertretungskraft für die Zeit, in der Beschäftigte kurzzeitig an der Arbeitsleistung verhindert ist oder Pflegezeit in Anspruch nimmt, 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 (§ 6 Absatz 3 Pflegezeitgesetz).

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