

## ARBEITSRECHT - A35

Stand: April 2023

Ihr Ansprechpartner  
Ass. Heike Cloß

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

Tel.  
(0681) 9520-600

Fax  
(0681) 9520-690

# (Familien-) Pflegezeitgesetz

Mit dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) hat der Gesetzgeber die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen, um Beschäftigten die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung zu ermöglichen.

## Begriffsbestimmungen

Zu den "**Beschäftigten**" im Sinne des PflegeZG und des FPfZG 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
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner und
- eigene Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder sowie diejenigen des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwieger- und Enkelkinder.

Die Pflegezeit setzt eine **Pflegebedürftigkeit** voraus. Eine schwere Erkrankung alleine führt nicht zu einem Anspruch auf Freistellung. Als pflegebedürftig gelten Angehörige, die die Voraussetzungen der §§ 14 und 15 SGB XI, also zumindest die **Pflegegrad 1** erfüllen. Bei der kurzfristigen Freistellung (s.u.) reicht dabei eine **voraussichtliche Pflegebedürftigkeit** aus.

## Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Das PflegeZG 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 gilt gegenüber allen Arbeitgebern, **unabhängig von der Unternehmensgröße**. Er steht auch Minijobbern zu.

Dem Arbeitgeber muss **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.

### **Pflegeunterstützungsgeld**

Der Arbeitgeber ist 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. Der Beschäftigte kann jedoch die Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 SGB XI beantragen. 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, zur Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung oder zur Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase. 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. Der Anspruch auf Pflegezeit besteht nur gegenüber **Arbeitgebern**, die in der Regel **mehr als 15 Personen beschäftigen**.

Beschäftigte, die keine Anspruch haben (= 15 oder weniger Beschäftigte im Betrieb) können mit ihrem Arbeitgeber einer **Vereinbarung über eine Pflegezeit oder eine (teilweise) Befreiung** treffen. Der Arbeitgeber hat den Antrag innerhalb von vier Wochen nach Zugang zu beantworten. Eine Ablehnung des Antrags ist zu begründen.

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 Arbeitstage vor dem angekündigten Beginn der Pflegezeit** zugehen.

Verlangt der Beschäftigte nur die teilweise Freistellung von der Arbeitszeit, haben Arbeitgeber und Beschäftigter eine schriftliche 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.

Die Pflegezeit darf 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. Eine Verlängerung bei einer vereinbarten Pflegezeit/Freistellung im „Kleinbetrieb“ ist nicht möglich.

Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

## **Familienpflegezeit**

Wenn nahe Angehörige so pflegebedürftig sind, dass die sechsmonatige Pflegezeit im Sinne des Pflegezeitgesetzes nicht ausreichen, können Beschäftigte nach dem Familienpflegegesetz **bis zu 24 Monate ihrer Arbeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren**, um Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen bzw. einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung zu betreuen. Der Beschäftigte hat keinen Anspruch darauf, komplett von seiner Arbeit freigestellt zu werden. Der Anspruch besteht nur **gegenüber Arbeitgebern mit 25 oder weniger Beschäftigten**. Bei der Anzahl der Beschäftigten werden die zur Berufsausbildung beschäftigten nicht mitgezählt. Die Familienpflegezeit muss dem Arbeitgeber **spätestens acht Wochen vorher schriftlich** angekündigt werden. Gleichzeitig muss angegeben werden, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang er die Freistellung in Anspruch nehmen will.

Beschäftigte, die keine Anspruch haben (= 25 oder weniger Beschäftigte im Betrieb) können mit ihrem Arbeitgeber einer **Vereinbarung über eine Familienpflegezeit oder eine (teilweise) Befreiung** treffen. Der Arbeitgeber hat den Antrag innerhalb von vier Wochen nach Zugang zu beantworten. Eine Ablehnung des Antrags ist zu begründen.

Auch hier gilt: Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

## Vergütung

Da der Beschäftigte während der (Familien-) Pflegezeit keine Vergütung erhält, besteht **nach dem Familienpflegezeitgesetz** die Möglichkeit eines **zinslosen Darlehens**. Dieses Darlehen soll helfen, den Verdienstaufschlag 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](http://www.wege-zur-pflege.de).

## Sonderkündigungsschutz

Von der **Ankündigung** der Pflegezeit, höchstens jedoch 12 Wochen vor dem angekündigten Termin, **bis** zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung der Freistellung, genießt der Beschäftigte besonderen Kündigungsschutz. Hat der Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber eine Vereinbarung zur Pflegezeit geschlossen (§ 3 Abs. 6a PflegeZG, § 2a Abs, 5a FPfZG), beginnt der Kündigungsschutz ab dem Beginn der Freistellung.

Möchte der Arbeitgeber dennoch kündigen, muss er vorher eine **Zustimmung beider für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde** oder der von ihr bestimmten Stelle einholen. Im **Saarland** ist das das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz.

*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.*