

ARBEITSRECHT - A35

Stand: Januar 2022

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, 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.

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 Pflegestufe I erfüllen. Bei der kurzfristigen Freistellung (s.u.) reicht dabei eine **voraus-sichtliche 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 steht auch Minijobbern zu.

Praxistipp: Bis zum Ablauf des 31. März 2022 wird der Anspruch auf **20 Arbeitstage erhöht**, wenn die akute Pflegesituation auf Grund der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist. Der Zusammenhang wird vermutet.

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. Dieser Anspruch gilt gegenüber allen Arbeitgebern, **unabhängig von der Unternehmensgröße**.

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.

Achtung: Aufgrund Corona kann das Unterstützungsgeld auch für die Inanspruchnahme anderer Hilfen im Wege der Kostenerstattung eingesetzt werden, wenn dies zur Überwindung von infolge des neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2 verursachten Versorgungsengpässen erforderlich ist, vgl. § 150 Abs. 5b SGB XI.

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

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 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.

Achtung: *Wegen Corona ist es derzeit ausreichend, die Ankündigung in Textform zu erklären. Es reicht also auch eine SMS oder E-Mail.*

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.

Achtung: *Die Corona-Sonderregelungen ermöglichen es, verbleibende, nicht in Anspruch genommene Monate bis zur Höchstdauer beziehungsweise Gesamtdauer für die Pflege oder Betreuung desselben nahen Angehörigen, in Anspruch zu nehmen, auch wenn eine bereits in Anspruch genommene Pflegezeit beendet ist.*

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 die Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Zwingend vorgesehen ist eine **bloße Verringerung der Wochenarbeitszeit**. 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 (derzeit Textform ausreichend) angekündigt werden. Gleichzeitig muss angegeben werden, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang er die Freistellung in Anspruch nehmen will.

Achtung: *Aufgrund Corona darf derzeit die wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden vorübergehend unterschritten werden, jedoch längstens für einen Monat.*

Vergütung

Da der Beschäftigte während der 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.

Sonderkündigungsschutz

Für die Zeit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung sowie von dem Zeitpunkt der **Ankündigung** der Pflegezeit, höchstens jedoch 12 Wochen vor dem angekündigten Termin, **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.

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.