

## Freistellung von der Arbeit nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Der Gesetzgeber hat mit dem Pflegezeitgesetz vom 1. Juli 2008<sup>1</sup> die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen dafür geschaffen, dass Beschäftigte die Möglichkeit haben nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Sie können unter bestimmten Voraussetzungen der Arbeit bis zu zehn Arbeitstagen fern bleiben (**kurzzeitige Arbeitsverhinderung**) und bis zu sechs Monaten von der Arbeit freigestellt werden (**Pflegezeit**).

### 1. Anspruch auf kurzzeitige Freistellung nach § 2 PflegeZG

Eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter hat einen Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeit bis zu zehn Arbeitstagen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- **Beschäftigte/r** (Arbeitnehmer/in, Auszubildende/r)
- **Pflegebedürftiger naher Angehöriger** (voraussichtlich Pflegestufe 1 bis 3)
- **Akut aufgetretene Pflegesituation** (plötzlich und unvorhersehbar)
- **Erforderlichkeit der Freistellung** zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder Sicherstellung der pflegerischen Versorgung durch den Beschäftigten – **häusliche Pflege**
- **Unverzügliche Mitteilung an den Arbeitgeber**

Der Beschäftigte muss dem Arbeitgeber die Verhinderung der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer **unverzüglich mitteilen**. Der Arbeitgeber kann eine **ärztliche Bescheinigung** verlangen über das Vorliegen der Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit der Freistellung

**Nahe Angehörige** im Sinne dieses Gesetzes sind:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

<sup>1</sup> Gesetzestext siehe: <http://bundesrecht.juris.de/pflegezgj/>

**Pflegebedürftig** im Sinne dieser Vorschrift sind nach § 7 Abs. 4 Satz 2 PflegeZG auch Personen, die voraussichtlich Pflegestufe 1 bis 3 nach den §§ 14, 15 Sozialgesetzbuch (SGB) XI haben. Es ist eine Prognose erforderlich, die besagt, dass der nahe Angehörige mit überwiegender Wahrscheinlichkeit mindestens Pflegestufe 1 erreicht.<sup>2</sup> Sinn und Zweck: Die akut aufgetretene Pflegesituation soll dadurch bewältigt werden.

## **2. Anspruch auf Freistellung nach § 3 PflegeZG (Pflegezeit)**

Ein Beschäftigter hat einen Rechtsanspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit bis zu sechs Monaten, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- **Beschäftigte/r** (Arbeitnehmer/in, Auszubildende/r)
- **Pflegebedürftiger naher Angehöriger**
- **Pflegefall der Pflegestufe 1 bis 3 nach den §§ 14, 15 SGB XI**
- **Häusliche Pflege** (der Pflegefall muss nicht akut sein)
- **Arbeitgeber mit in der Regel mindestens 16 Beschäftigten** (mehr als 15 Beschäftigte – Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende zählen voll)
- **Nachweis der Pflegebedürftigkeit** durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse
- **Schriftliche Mitteilung an den Arbeitgeber** – spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit

Der Beschäftigte muss dem Arbeitgeber die Pflegezeit zehn Arbeitstage vor Beginn der gewünschten Pflegezeit ankündigen und mitteilen für welchen Zeitraum und in welchem Umfang er die Freistellung von der Arbeit beanspruchen möchte.

Es muss tatsächlich ein Pflegefall der Stufe 1 bis 3 vorliegen. Zum Vergleich: Für eine **kurzzeitige Arbeitsverhinderung** bis zu zehn Arbeitstagen nach § 2 PflegeZG reicht es aus, dass voraussichtlich ein Pflegefall der Stufe 1 bis 3 vorliegt.

**Nahe Angehörige** im Sinne dieses Gesetzes sind:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Der Anspruch auf Freistellung nach § 3 PflegeZG besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten (sog. Kleinbetriebe).

<sup>2</sup> Gallner in Erfurter Kommentar, PflegeZG § 2 Rn. 2

### **a) Teilweise Freistellung**

Wird eine **teilweise Freistellung** von der Arbeit begehrt, ist die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Arbeitgeber und Beschäftigter haben über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen, § 3 Abs. 4 PflegeZG. Der Arbeitgeber kann eine teilweise Freistellung nur ablehnen, wenn er dringende betriebliche Gründe geltend machen kann. Die Beweislast dafür trägt der Arbeitgeber. Er muss zunächst alle Möglichkeiten der betrieblichen Umorganisation prüfen und gegebenenfalls dem Gericht überzeugend darlegen, dass eine Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit und die Verteilung, so wie sie vom Beschäftigten vorgeschlagen ist, für die Dauer der Pflegezeit nicht durchführbar ist.

### **b) Dauer der Pflegezeit – § 4 PflegeZG**

Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen Angehörigen längstens sechs Monate. Nimmt der Beschäftigte zunächst eine Pflegezeit von unter sechs Monaten in Anspruch, so kann er die Pflegezeit **mit Zustimmung des Arbeitgebers** auf die Höchstzeit von sechs Monaten **verlängern**. Wird die Verlängerung gewünscht, weil ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann, ist die Zustimmung des Arbeitgebers nicht erforderlich.

Endet die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen oder wird die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar, **so endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände**. Der Arbeitgeber ist darüber unverzüglich zu unterrichten. In allen anderen Fällen kann die Pflegezeit nur dann vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt, § 4 Abs. 2.

### **3. Anspruch auf Vergütung?**

**Aus dem Pflegezeitgesetz ergibt sich kein Vergütungsanspruch!** Ein Anspruch auf Vergütung kann sich evtl. aus **§ 34 AVO** bzw. **§ 10 Abs. 4 AT AVR Caritas** oder § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ergeben – vorübergehende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts. Beispielsweise ist nach § 34 Abs. 4 Satz 1 AVO in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu fünf Arbeitstagen zu gewähren. Nach § 10 Abs. 4 AT AVR Caritas ist eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge bis zu drei Tagen zu gewähren, wenn ein besonderer Anlass vorliegt und die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

Der Pflegebedürftige kann dem Pflegenden das **Pflegegeld** überlassen. Informationen zur Pflegeversicherung (Leistungen etc.) hat beispielsweise das Bundesministerium für

Gesundheit auf der Homepage. Entsprechende Broschüren können heruntergeladen werden.<sup>3</sup>

#### **4. Kündigungsschutz – § 5 PflegeZG**

Beschäftigte, die nach dem Pflegezeitgesetz bis zu zehn Arbeitstagen von der Arbeit freigestellt sind (§ 2) oder bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise freigestellt sind (§ 3), dürfen in der Regel nicht gekündigt werden. Dies gilt für die Zeitspanne von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit. Eine Kündigung ist nur in besonderen Fällen möglich.

#### **5. Befristete Verträge – § 6 PflegeZG**

Der Arbeitgeber kann zur Vertretung des Beschäftigten, der Pflegezeit in Anspruch (§ 3) nimmt oder kurzzeitig an der Arbeit verhindert ist (§ 2), ein/e Arbeitnehmer/in befristet einstellen. Es handelt sich um eine Befristung mit Sachgrund im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (§ 14 Abs. 1 TzBfG). Endet die Pflegezeit vorzeitig, weil der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar geworden ist, kann der Arbeitgeber der Vertretungskraft mit einer Frist von zwei Wochen (vorzeitig) kündigen.

#### **6. Fazit**

Nach dem Pflegezeitgesetz können Beschäftigte pflegebedürftige nahe Angehörige kurzzeitig (bis zu zehn Tagen) oder längerfristig (bis zu sechs Monate) häuslich pflegen, wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind.

Für die kurzzeitige häusliche Pflege ist ein akuter Pflegefall erforderlich, für die längerfristige Pflegezeit hingegen nicht. Im Gegensatz zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung wird Pflegezeit nur in Betrieben/Einrichtungen gewährt, die mindestens 16 Beschäftigte haben.

Aus dem Pflegezeitgesetz ergibt sich kein Anspruch auf Vergütung. Ein Anspruch auf Vergütung kann sich evtl. aus der AVO (§ 34) oder den AVR Caritas (§ 10 AT) oder dem BGB (§ 616) ergeben.

Beschäftigte, die häuslich pflegen, haben einen Sonderkündigungsschutz.

<sup>3</sup> [http://www.bmg.bund.de/cln\\_151/nn\\_1168258/SharedDocs/Standardartikel/DE/AZ/P/Glossar-Pflegeversicherung/Neue-Brosch\\_C3\\_BCren-zur-Pflegeversicherung.html?\\_\\_nnn=true](http://www.bmg.bund.de/cln_151/nn_1168258/SharedDocs/Standardartikel/DE/AZ/P/Glossar-Pflegeversicherung/Neue-Brosch_C3_BCren-zur-Pflegeversicherung.html?__nnn=true)