

Pflegezeitgesetz

Stand: Januar 2011

Im Rahmen der Pflege-Reform hat der Bundestag das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG) verabschiedet, das zum 01. Juli 2008 in Kraft getreten ist. Mit dem Pflegezeitgesetz will der Gesetzgeber die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen schaffen, um Beschäftigten die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung zu ermöglichen.

I. Begriffsbestimmungen

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

II. Leistungsverweigerungsrecht / Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Das Pflegezeitgesetz räumt den 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 dieses Zeit sicherzustellen. Die kurzzeitige Freistellung setzt also 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.

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

Auch die Frage der Vergütung ist im PflegeZG nicht in letzter Konsequenz deutlich konkretisiert. Übt ein Beschäftigter sein Leistungsverweigerungsrecht aus, ist der Arbeitgeber nur dann zu einer Entgeltfortzahlung verpflichtet, soweit sich dies aus anderen gesetzlichen Vorschriften (z. B. § 616 BGB), aus Arbeitsvertrag oder aus Tarifvertrag ergibt. Hinsichtlich § 616 BGB ist zu sagen, dass dieser jedoch 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 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.

III. Pflegezeitananspruch

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. Tatbestandsvoraussetzung für den Pflegezeitananspruch 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.

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, dem 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.

Hinweis:

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 31.03.2010 (Az.: 20 Sa 87/09) ist eine Aufteilung der Pflegezeit in mehrere getrennte Abschnitte nicht möglich. Die Pflegezeit könne nur einmal zusammenhängend in Anspruch genommen werden. Werden die Höchstdauer von sechs Monaten zunächst nicht voll ausgeschöpft, so müsse sich die Verlängerung unmittelbar an den ersten Zeitabschnitt anschließen. Gegen die Entscheidung wurde Revision eingelegt.

Urlaub

Das PflegeZG sagt nichts über die Kürzung des Jahresurlaubs für die Dauer der Pflegezeit. Daher ist bislang offen, ob der Urlaubsanspruch während der Pflegezeit weiter anwächst oder in entsprechender Anwendung des § 17 Bundeseltern- und Elternzeitgesetz (BEEG) für jeden vollen Monat Pflegezeit um 1/12 des Jahresurlaubs zu kürzen ist.

Sonderkündigungsschutz

Von dem Zeitpunkt der Ankündigung bis zum Ablauf der Pflegezeit bzw. der kurzfristigen Freistellung genießt der Beschäftigte besonderen Kündigungsschutz. Möchte der Arbeitgeber dennoch kündigen, muss er vorher die Zustimmung bei der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle einholen.

Aufsichtsbehörde für die Region ...:

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 Arbeitsvertrages 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 kann nicht zuungunsten des Beschäftigten abgewichen werden.

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.

Hinweis: Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – 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.

Ein Merkblatt der

Industrie- und Handelskammer Siegen, Koblenzer Straße 121, 57072 Siegen, <http://www.ihk-siegen.de>

Ansprechpartner:

*IHK Siegen, Geschäftsstelle Olpe, Seminarstr. 36, 57462 Olpe
Ass. Gabriela Pokall, ☎ 02761 944520, Telefax 02761 944540
E-Mail gabriela.pokall@siegen.ihk.de*