

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Bindung an die Freistellung
3. Anspruch auf vorzeitige Beendigung
 - 3.1 Anwendungsfälle
 - 3.2 Fristenberechnung
4. Anzeigepflicht

Information

1. Allgemeines

Nach § 3 Abs. 1 PflegeZG sind Beschäftigte (§ 7 Abs. 1 PflegeZG) von der Arbeitsleistung freizustellen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu Hause zu pflegen. Der Anspruch besteht längstens sechs Monate (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG). Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung auch für die häusliche oder außerhäusliche Betreuung eines minderjährigen, pflegebedürftigen Kindes für bis zu sechs Monaten oder für die Begleitung eines nahen Angehörigen mit einer begrenzten Lebenserwartung für bis zu drei Monaten.

Was aber hat zu geschehen, wenn der Mitarbeiter seine Arbeit früher als vereinbart wieder aufnehmen will? Dieser Beitrag informiert Sie!

2. Bindung an die Freistellung

Eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit ist grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 4 Abs. 2 Satz 3 und Abs. 3 PflegeZG). Eine einseitige Beendigung durch den Beschäftigten scheidet daher aus. Diese Regelung trägt der Tatsache Rechnung, dass der Betrieb seine entsprechenden Dispositionen getroffen hat und über eine ausreichende Planungssicherheit verfügen muss. Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, eine evtl. Ablehnung der vorzeitigen Beendigung zu begründen.

Da die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten während der Freistellung erhalten bleiben, gilt bei Arbeitsverhältnissen auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Hierzu gehört, dass der Arbeitgeber vermeidbare Nachteile vom Arbeitnehmer fernhält und seine berechtigten Interessen nicht vernachlässigt. Dem könnte es z.B. widersprechen, wenn die Bitte um vorzeitige Beendigung der Pflegezeit abgelehnt wird, gleichzeitig aber neue Arbeitskräfte gesucht werden.

3. Anspruch auf vorzeitige Beendigung

3.1 Anwendungsfälle

Bei bestimmten Umständen endet die Pflegezeit kraft Gesetzes vier Wochen nach Eintritt der Veränderung (§ 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG). Solche Umstände liegen vor bei:

- Beendigung der Pflegebedürftigkeit;
- Unmöglichkeit der weiteren häuslichen Pflege (z.B. Tod des Pflegebedürftigen, Unterbringung in stationärer Pflege);
- Unzumutbarkeit der weiteren häuslichen Pflege (z.B. Lebensunterhalt der Pflegeperson ist ohne das Arbeitsentgelt nicht sichergestellt).

In diesen Fällen kann der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Pflegezeit nicht ablehnen.

Praxistipp:

Auch bei diesen veränderten Umständen kann die Pflegezeit sofort beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt (z.B., wenn ein dringender Bedarf für die Arbeitsleistung besteht).

3.2 Fristenberechnung

Die Frist für den Ablauf der Pflegezeit von vier Wochen beginnt mit dem Eintritt der veränderten Umstände und ist nach §§ 187 Abs. 1 , 188 Abs. 2 BGB zu berechnen. Die Frist beginnt danach am Tag nach der Veränderung und endet in der vierten Woche an dem Wochentag, der dem Tag der Veränderung entspricht.

Beispiel:

Sachverhalt: Der Beschäftigte hat vom 16.07.2022 bis zum 15.01.2023 Pflegezeit beantragt. Der nahe Angehörige verstirbt am Freitag, dem 02.09.2022.

Lösung: Die Frist beginnt am Samstag, dem 03.09.2022 und endet am Freitag, dem 30.09.2022. Mit diesem Tag endet die Pflegezeit.

4. Anzeigepflicht

Damit der Arbeitgeber bei der vorzeitigen Beendigung der Pflegezeit die erforderlichen organisatorischen Schritte rechtzeitig einleiten kann, ist der Beschäftigte verpflichtet, den Arbeitgeber über die veränderten Umstände unverzüglich, d.h. "ohne schuldhaftes Zögern" zu unterrichten (§ 4 Abs. 2 Satz 2 PflegeZG in Verb. mit § 121 BGB). Der Arbeitgeber muss also so schnell wie möglich informiert werden.

Erfolgt die Mitteilung des Beschäftigten nicht unverzüglich, steht dies allerdings einer Beendigung der Pflegezeit nach Ablauf der Vier-Wochen-Frist nicht entgegen. Es können aber arbeitsvertragliche Sanktionen, ggf. auch Schadenersatz in Betracht kommen.