

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Ziel des Pflegezeitgesetzes
3. Begriffe des Pflegezeitgesetzes
4. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung
5. Langzeitige Arbeitsverhinderung
6. Inanspruchnahme und Dauer der Pflegezeit
7. Kündigungsschutz und befristete Arbeitsverträge
8. Familienpflegezeit
9. Rechtsprechungs-ABC
 - 9.1 Mehrmalige Inanspruchnahme

Information

1. Allgemeines

Der gewohnte Arbeitsalltag vieler Arbeitnehmer wird durch **unvorhergesehene Ereignisse** oft reichlich durcheinander gebracht. Die plötzlich eintretende **Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger** ist eines dieser Ereignisse. Das Problem, auf einmal für andere da sein zu müssen, kann sich allerdings auch längerfristig einstellen. Da braucht ein naher Angehöriger beispielsweise Hilfe, um sich nach einer schweren **Operation** zu Hause langsam wieder zu erholen, oder er muss sich allmählich auf den **Umzug ins Pflegeheim** oder den **Tod** vorbereiten. Für alle diese Fälle sieht das **"Gesetz über die Pflegezeit"** (Pflegezeitgesetz bzw. PflegeZG) Lösungen vor.

Praxistipp:

Es gibt immer wieder mal Arbeitnehmer, die versuchen, sich über das PflegeZG nur ein paar freie Tage zu verschaffen. Das braucht ein Arbeitgeber nicht zu dulden. Er kann bei einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit bestimmter pflegerischer Maßnahmen verlangen. Bei der Pflegezeit ist der Arbeitnehmer sogar verpflichtet, seinem Arbeitgeber die Pflegebedürftigkeit durch *"Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung"* nachzuweisen. Damit lässt sich unerwünschtes Blaumachen wirksam verhindern.

Das PflegeZG unterscheidet zwischen der kurzzeitigen **Arbeitsverhinderung bis zu zehn Tagen** in § 2 Abs. 1 PflegeZG und der **Pflegezeit** (§ 3 PflegeZG), die für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate betragen kann (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG). Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden gehen die PflegeZG -Bestimmungen wieder einmal zu weit, Arbeitnehmern und Gewerkschaften dagegen nicht weit genug. An eine strikte Vorgabe des PflegeZG müssen sich jedenfalls alle Beteiligten halten: Von den Vorschriften des PflegeZG kann **nicht zuungunsten von Beschäftigten abgewichen** werden (§ 8 PflegeZG). Ausführliche Informationen zu den Ansprüchen von Arbeitnehmern nach dem PflegeZG sind in den Stichwörtern Pflegezeit - Allgemeines ff. hinterlegt. Die **Familienpflegezeit** wird in Gliederungspunkt 8. und in den Stichwörtern Familienpflegezeit - Allgemeines ff. angesprochen.

2. Ziel des Pflegezeitgesetzes

Das erklärte **Ziel** des PflegeZG ist es, Beschäftigten die **Möglichkeit**,

- pflegebedürftige nahe Angehörige **in häuslicher Umgebung zu pflegen**

- und damit die **Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege** zu verbessern,

zu eröffnen (§ 1 PflegeZG).

Der Gesetzgeber will mit dem PflegeZG die **ambulante Pflege** stärken. Er entspricht damit dem **Wunsch vieler pflegebedürftiger Menschen**, a ihrem gewohnten Lebensmittelpunkt durch vertraute Angehörige versorgt und gepflegt zu werden. Die Pflegezeitregelungen des PflegeZG basieren auf **zwei Säulen**:

- **kurzzeitige Pflege**, um die sofortige Pflege eines nahen Angehörigen sicherzustellen (s. dazu Gliederungspunkt 4),
- **langzeitige Pflege**, um die längere Pflege eines nahen Angehörigen zu gewährleisten (s. dazu Gliederungspunkt 5).

Das PflegeZG will **für jede Pflegesituation die passende Pflege** möglich machen.

3. Begriffe des Pflegezeitgesetzes

Beschäftigte im Sinn des Pflegezeitgesetzes sind nach § 7 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3 PflegeZG

- **Arbeitnehmer** (Nr. 1),
- die **zur Berufsausbildung Beschäftigten** (Nr. 2) und
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als **arbeitnehmerähnliche Personen** anzusehen sind - wozu auch die **in Heimarbeit Beschäftigten** und die ihnen **Gleichgestellten** gehören (Nr. 3).

Arbeitgeber im Sinn des PflegeZG sind

- natürliche Personen,
- juristische Personen und
- rechtsfähige Personengesellschaften,

die Personen nach § 7 Abs. 1 PflegeZG beschäftigen (§ 7 Abs. 2 PflegeZG). Für die arbeitnehmerähnlichen Personen, insbesondere für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, tritt an die Stelle des Arbeitgebers der **Auftraggeber** oder **Zwischenmeister** (§ 7 Abs. 2 Satz 2 PflegeZG).

Nahe Angehörige im Sinn des PflegeZG sind nach § 7 Abs. 3 Nr. 1 bis Nr. 3 PflegeZG

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern (Nr. 1),
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister (Nr. 2), und
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder (Nr. 3).

Pflegebedürftig im Sinn des PflegeZG sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 SGB XI erfüllen (§ 7 Abs. 4 Satz 1 PflegeZG). **Auch pflegebedürftig** im Sinn des § 2 PflegeZG sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 SGB XI voraussichtlich erfüllen (§ 7 Abs. 4 Satz 2 PflegeZG). Einzelheiten dazu stehen in den Stichwörtern Pflegebedürftigkeit ff. des Sozialversicherungslexikons.

4. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Beschäftigte haben das Recht, **bis zu zehn Arbeitstage** der Arbeit fernzubleiben, wenn das erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen **in einer akut aufgetretenen Pflegesituation**

- eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder
- in dieser Zeit eine pflegerische Versorgung sicherzustellen (§ 2 Abs. 1 PflegeZG).

Eine akut auftretende Pflegesituation kann beispielsweise im Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt auftreten. Hier müssen pflegebereite Angehörige die Möglichkeit haben, zeitnah und zügig auf den plötzlich

eintretenden Pflegebedarf zu reagieren. Der 10-tägige Freistellungsanspruch besteht **pro pflegebedürftigen Angehörigen**, nicht pro Jahr oder pro Anlass.

Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre **Verhinderung** an der Arbeitsleistung und deren **voraussichtliche Dauer** unverzüglich **mitzuteilen** (§ 2 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG , s. dazu auch: Entgeltfortzahlung - Melde- und Nachweispflicht). Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine **ärztliche Bescheinigung** über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in § 2 Abs. 1 PflegeZG genannten Maßnahmen vorzulegen (§ 2 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG).

Der Arbeitgeber ist zur **Fortzahlung der Vergütung** nur verpflichtet, wenn sich so eine Verpflichtung

- aus anderen **gesetzlichen Vorschriften** oder
- aufgrund einer **Vereinbarung**

ergibt (§ 2 Abs. 3 PflegeZG). Andere gesetzliche Vorschrift im Sinn des § 2 Abs. 3 PflegeZG ist nicht das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) . Dieses Gesetz betrifft nur den Fall, dass der Arbeitnehmer selbst krank ist.

Praxistipp:

Im Arbeitsleben kommt es immer wieder vor, dass sich Arbeitnehmer, die wegen ihrer tatsächlichen Arbeitsverhinderung gegen ihren Arbeitgeber keinen Entgeltfortzahlungsanspruch haben, krank schreiben lassen, um ihr weiteres Einkommen zu sichern. Das kann auch in den Freistellungsfällen des § 2 Abs. 1 PflegeZG passieren. Arbeitgeber sollten deswegen verstärkt darauf achten, ob Arbeitnehmer, die pflegebedürftige Angehörige versorgen müssen, wirklich selbst arbeitsunfähig krank sind oder ob die eigene Erkrankung nur vorgeschoben wird.

Andere gesetzliche Regelung im Sinn des § 2 Abs. 3 PflegeZG ist § 616 BGB (s. dazu die Stichwörter Freistellung - Gesetzliche Ansprüche und Freistellung - Vergütung). § 616 BGB kann jedoch **vertraglich abbedungen** werden. Er ist nicht zwingend. "**Vereinbarung**" im Sinn des § 2 Abs. 3 PflegeZG kann sowohl eine **individualrechtliche** (Arbeitsvertrag) als auch eine **kollektivrechtliche Vereinbarung** (Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) sein.

5. Langzeitige Arbeitsverhinderung

Beschäftigte sind **von der Arbeitsleistung**

- **vollständig** oder
- **teilweise**

zu befreien, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (§ 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG - Pflegezeit). Dieser Anspruch besteht **nicht in Kleinbetrieben** gegenüber **Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten** (§ 3 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG).

Praxistipp:

§ 3 Abs. 2 Satz 2 PflegeZG stellt auf die Anzahl der Beschäftigten ab. Gezählt wird nach Köpfen. Es findet keine Anrechnung statt, wie sie § 23 Abs. 1 KSchG für die Bestimmung der Betriebsgröße beim Kündigungsschutz vorsieht. Zudem spricht § 3 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG von "Arbeitgebern", nicht von Betrieben. Die Aufspaltung eines Betriebs in mehrere Einheiten, in denen maximal 15 Arbeitnehmer beschäftigt werden, schließt darum die Anwendung des § 3 Abs. 2 PflegeZG nicht aus.

Die Beschäftigten haben die **Pflegebedürftigkeit** des nahen Angehörigen durch **Vorlage einer Bescheinigung**

- der Pflegekasse oder
- des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung

nachzuweisen (§ 3 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG). Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis vorzulegen (§ 3 Abs. 2 Satz 2 PflegeZG).

Wurde die **Inanspruchnahme von Pflegezeit** nach dem PflegeZG gegenüber dem Arbeitgeber angekündigt, ist nach § 18 Abs. 3 SGB XI spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags bei der zuständigen Pflegekasse eine **Begutachtung durch den Medizinischen Dienst** der Krankenversicherung durchzuführen und der Antragsteller seitens des Medizinischen Dienstes unverzüglich schriftlich darüber zu informieren, welche Empfehlungen der Medizinische Dienst der Krankenkasse an die Pflegekasse weiterleitet.

6. Inanspruchnahme und Dauer der Pflegezeit

Wer Pflegezeit im Sinn des § 3 Abs. 1 PflegeZG in Anspruch nehmen will, muss

- dies dem Arbeitgeber **spätestens zehn Tage vor Beginn** schriftlich ankündigen und
- gleichzeitig **erklären**, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll (§ 3 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG).

Soll für die Pflegezeit nur eine **teilweise Freistellung** in Anspruch genommen werden, ist auch die gewünschte **Verteilung der Arbeitszeit** anzugeben.

Beispiel:

Arbeitnehmer N beantragt bei Arbeitgeber A Pflegezeit, um sich um seine schwer krebserkrankte Mutter zu kümmern. N's reguläre Arbeitszeit beginnt morgens um 07:00 Uhr und endet mit einer einstündigen Mittagspause nachmittags um 16:00 Uhr. N's Mutter wird mittags von einem privaten Pflegedienst versorgt. Morgens, nachmittags und abends kümmert N sich um sie. N möchte die Pflegezeit nicht vollständig in Anspruch nehmen, sondern nur teilweise in der Zeit von 07:00 Uhr bis 10:00 Uhr morgens freigestellt werden. Er muss A daher mitteilen, dass er als Pflegezeit eine teilweise Freistellung in Anspruch nimmt und sich die von ihm dafür gewünschte Arbeitszeit auf den Zeitraum 10:00 Uhr bis 16:00 Uhr verteilt - wobei A ihm während dieser Zeit wegen § 4 Satz 1 ArbZG - Arbeitszeit nicht mehr als sechs Stunden - keine Pause gewähren muss.

Wird nur eine **teilweise Freistellung** in Anspruch genommen, haben Arbeitgeber und Beschäftigter über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine **schriftliche Vereinbarung** zu treffen (§ 3 Abs. 4 Satz 1 PflegeZG). Dabei hat der Arbeitgeber den **Wünschen des Beschäftigten** zu entsprechen, soweit **keine dringenden betrieblichen Belange** entgegenstehen (§ 3 Abs. 4 Satz 2 PflegeZG). Die Regelung in § 3 Abs. 4 Satz 2 PflegeZG ähnelt der Regelung in § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG . Insoweit wird wegen der entgegenstehenden dringenden betrieblichen Belange auf das Stichwort Elternzeit - Teilzeit während der Elternzeit verwiesen. § 3 Abs. 4 Satz 2 PflegeZG schützt den Arbeitgeber auf der einen Seite vor einer Überforderung, macht auf der anderen Seite aber auch klar: **nicht jeder Ablehnungsgrund** reicht. Er muss schon ein gewisses Gewicht haben, das Vorrang vor den Interessen an der häuslichen Pflege verdient.

Die **Pflegezeit** nach § 3 PflegeZG beträgt

- für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen
- **längstens sechs Monate** (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG - Höchstdauer).

Nimmt der Beschäftigte Pflegezeit zunächst nur **für einen kürzeren Zeitraum** in Anspruch, kann sie im Anschluss daran bis zur Höchstdauer verlängert werden - wenn der Arbeitgeber zustimmt (§ 4 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG). Eine **Verlängerung der Pflegezeit** bis zur 6-monatigen Höchstdauer kann verlangt werden, wenn

- ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden

- aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (§ 4 Abs. 1 Satz 3 PflegeZG).

Die Pflegezeit wird nicht auf **Berufsbildungszeiten** angerechnet (§ 4 Abs. 1 Satz 4 PflegeZG).

Beispiel:

Auszubildende B ist im zweiten Ausbildungsjahr. Im November erkrankt ihre Mutter schwer und wird zu einem Pflegefall. B's Vater ist auf einem Auslandsaufenthalt, den er aus beruflichen Gründen nicht abbrechen kann. B's Geschwister sind noch zu jung, um sich um ihre Mutter zu kümmern. B beantragt bei Ausbilder A sechs Monate Pflegezeit. B bekommt diese sechs Monate nicht auf ihre Ausbildungszeit angerechnet. Sie muss ihre Ausbildung um die Monate der Pflegezeit verlängern.

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 (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG).

Beispiel:

Arbeitnehmerin N hat bei Arbeitgeber A Pflegezeit zur Pflege ihrer demenzkranken Großmutter beantragt. Während der Pflegezeit verschlimmert sich der Zustand von N's Großmutter so stark, dass sie zu Hause nicht mehr versorgt werden kann. N sucht nach einem geeigneten Pflegeheim, in dem sie ihre Großmutter ab dem 29.08. unterbringen kann. N's Pflegezeit endet nun vier Wochen später am 19.09. kraft Gesetzes - egal, ob A damit einverstanden ist oder nicht. Selbst wenn er seine Arbeitsabläufe inzwischen neu organisiert und die komplette geplante Pflegezeit N's mit Personal überbrückt hat: A kann sich gegen die Beendigung der Pflegezeit kraft Gesetzes nicht wehren.

Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber **unverzüglich** über die veränderten Umstände **unterrichten** (§ 4 Abs. 2 Satz 2 PflegeZG). Liegen die Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG nicht vor, kann die Pflegezeit nur mit **Zustimmung des Arbeitgebers** vorzeitig beendet werden (§ 4 Abs. 2 Satz 3 PflegeZG). Der Beschäftigte hat damit außerhalb des § 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG keine Möglichkeit, die Pflegezeit ohne Einwilligung des Arbeitgebers einseitig zu beenden.

7. Kündigungsschutz und befristete Arbeitsverträge

Der **Arbeitgeber darf** das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG **nicht kündigen**.

Beispiel:

- (1) Arbeitnehmer N1 soll kurzfristig für seine Schwester S einspringen, die beider Vater pflegt, aber nun selbst kurzzeitig für eine Operation ins Krankenhaus muss. N1 beantragt am 23.08. bei Arbeitgeber A1 eine zehntägige Auszeit. Der 27.08. wird der erste Tag seiner Arbeitsverhinderung sein, unter Einbeziehung zweier Wochenenden der 09.09. der letzte. Arbeitgeber A1 darf das Arbeitsverhältnis des N1 in der Zeit vom 23.08. bis einschließlich 09.09. nicht kündigen.
- (2) Arbeitnehmer N2 beantragt bei Arbeitgeber A2 am 20.09. für die Zeit vom 01.10. bis zum 31.03. des Folgejahrs Pflegezeit. A2 ist nun wegen § 5 Abs. 1 PflegeZG daran gehindert, das Beschäftigungsverhältnis von N2 im Zeitraum 20.09. des laufenden Jahres bis zum 31.03. des kommenden Jahres zu kündigen.

§ 5 Abs. 1 PflegeZG enthält ein **absolutes Kündigungsverbot**, das unabhängig vom allgemeinen Kündigungsschutz greift. Nur **in besonderen Fällen** kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden (§ 5 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG). Diese Regelung entspricht der Regelung in § 18 Abs. 1 Satz 2 und 3 BEEG für die Elternzeit .

Der **Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags** ist nach § 14 Abs. 1 TzBfG - falls keine **Neueinstellung** im Sinn des § 14 Abs. 2 TzBfG vorliegt (s. dazu das Stichwort Befristung - Neueinstellung) - nur zulässig, wenn dafür ein **sachlicher Grund** vorhanden ist (s. dazu das Stichwort Befristung - Sachgrund). Nimmt ein Arbeitnehmer kurz- oder langzeitige Pflegezeit, entsteht dadurch eine **Personallücke**, die nicht immer durch **Mehrarbeit** oder **Neuorganisation der Arbeitsabläufe** gefüllt werden kann. Dazu sagt § 6 Abs. 1 PflegeZG :

- *"Wenn zur Vertretung einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten für die **Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung** nach § 2 **oder der Pflegezeit** nach § 3 eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eingestellt wird, liegt hierin ein **sachlicher Grund** für die Befristung des Arbeitsverhältnisses"* (§ 6 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG).
- *"Über die Dauer der Vertretung nach Satz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige **Zeiten einer Einarbeitung** zulässig"* (§ 6 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG).

Die **Dauer der Befristung** muss

- kalendermäßig bestimmt oder
- bestimmbar oder
- den in § 6 Abs. 1 PflegeZG genannten Zwecken (s. dazu das Stichwort Befristung - Zweck)

zu entnehmen sein (§ 6 Abs. 2 PflegeZG).

Der **Arbeitgeber** kann das befristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer **Frist von zwei Wochen kündigen**, wenn die Pflegezeit nach § 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG vorzeitig endet.

Beispiel:

Arbeitgeber A stellt Mitarbeiter M befristet zur Vertretung von Arbeitnehmer N ein. N hat für die Zeit vom 26.11. bis zum 31.03. Pflegezeit beantragt. Am 03.01. stirbt die pflegebedürftige Person. N's Pflegezeit endet damit nach § 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG am 31.01. Am 01.02. muss N seine Tätigkeit wieder aufnehmen. A hat nun nach § 6 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG die Möglichkeit, das befristete Arbeitsverhältnis des M mit einer zweiwöchigen Kündigungsfrist spätestens am 17.01. zum Ablauf des 31.01. zu kündigen.

Kündigt der Arbeitgeber nach § 6 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG , ist das **Kündigungsschutzgesetz** in diesem Fall nicht anzuwenden (§ 6 Abs. 3 Satz 2 PflegeZG). Die Kündigung braucht daher weder betriebs-, personen- noch verhaltensbedingt im Sinn des § 1 Abs. 2 KSchG zu sein. Erfolgt die Kündigung nicht nach § 6 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG , sondern **aus einem anderen Grund**, sind die KSchG -Bestimmungen schon zu beachten.

Stellen arbeitsrechtliche Gesetze oder Verordnungen auf die **Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer** ab (zum Beispiel § 23 KSchG), sind bei der Ermittlung dieser Zahl die Arbeitnehmer, die nach § 2 PflegeZG kurzzeitig an der Arbeitsleistung verhindert oder nach § PflegeZG langfristig freigestellt sind, nicht mitzuzählen, solange für sie aufgrund von § 6 Abs. 4 Satz 1 PflegeZG ein **Vertreter** eingestellt ist (§ 6 Abs. 4 Satz 1 PflegeZG). Das gilt nicht, wenn der Vertreter nicht mitzuzählen ist (§ 6 Abs. 4 Satz 2 PflegeZG). Die Regelung entspricht § 21 Abs. 7 BEEG , der die gleiche Vorgabe für die befristete Einstellung von Arbeitnehmern als Elternzeit -Vertreter enthält.

8. Familienpflegezeit

Die Verbesserung der Möglichkeiten, **Beruf und familiäre Pflege** miteinander zu vereinbaren, soll über die PflegeZG -Regelungen hinaus durch das Familienpflegezeitgesetz - FPfZG - gewährleistet werden. Familienpflegezeit ist die nach § 3 FPfZG

"förderfähige **Verringerung der Arbeitszeit** von Beschäftigten, die einen pflegebedürftigen nahen **Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen**, für die Dauer von längstens 24 Monaten bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber (§ 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG .

Das FPfZG gibt Arbeitnehmern **keinen Rechtsanspruch** auf Familienpflegezeit. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen dazu eine **Vereinbarung** treffen. Zu den Eckpunkten des FPfZG Folgendes:

- Die für die Pflegezeit verringerte **Arbeitszeit** muss "*wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen*" (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Halbs. 1 FPfZG).
- Der Arbeitgeber muss das infolge der verkürzten Arbeitszeit verringerte **Arbeitsentgelt aufstocken**, § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 lit. b) FPfZG .
- Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben gewährt dem Arbeitgeber im Umfang der Aufstockung des Arbeitsentgelts ein zinsloses **Darlehen**, § 3 Abs. 1 Satz 1 FPfZG .
- Der Familienpflegezeit nehmende Mitarbeiter muss das **Wert- oder Arbeitszeitguthaben** in der Nachpflegezeit ausgleichen, § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 lit. c) FPfZG - das heißt im Klartext die angefallene Minusstunden abarbeiten und dafür trotzdem nur ein geringeres Arbeitsentgelt bekommen, weil er ja wegen der Familienpflegezeit gewissermaßen einen Vorschuss auf die in der Nachpflegezeit zu leistenden Arbeitsstunden bekommen hat.
- Der Arbeitgeber muss das ihm gewährte Darlehen zurückzahlen, § 6 FPfZG .
- Kommt der Arbeitnehmer seiner Zahlungspflicht aus § 9 Abs. 2 FPfZG trotz "*Mahnung innerhalb einer Fristsetzung von zwei Wochen nicht*" nach, "*hat der Arbeitgeber gegenüber dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Anspruch auf Erlass der Rückzahlungsforderung aus dem Darlehen nach § 6*" (§ 8 Abs. 1 FPfZG).

Für dieselbe pflegebedürftige Person kann eine weitere Familienpflegezeit erst nach dem Ende der Nachpflegephase gefördert werden, § 3 Abs. 6 FPfZG .

Der Arbeitgeber darf das **Arbeitsverhältnis** während

- der Familienpflegezeit und
- der Nachpflegephase

nicht kündigen (§ 9 Abs. 3 Satz 1 FPfZG). In besonderen Fällen darf er das ausnahmsweise mit Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde (§ 9 Abs. 3 Satz 2 FPfZG - s. dazu auch die Stichwörter Kündigung - personenbedingt: besonderer Kündigungsschutz und Kündigung - verhaltensbedingt: besonderer Kündigungsschutz). Hier gelten die gleichen Prinzipien wie bei der eingeschränkten Kündigungsmöglichkeit für Elternzeit Nehmende, Mütter und Schwangere.

Mehr zum Thema Familienpflegezeit in den Stichwörtern Familienpflegezeit - Allgemeines ff.

9. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Freistellung und Pflegezeit **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

9.1 Mehrmalige Inanspruchnahme

Die Dauer der nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG zu gewährenden Freistellung für die Pflege naher Angehöriger beträgt nach § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG "*für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer)*". § 3 Abs. 1 PflegeZG gibt Arbeitnehmern allerdings **kein Recht auf eine mehrmalige Inanspruchnahme** von Pflegezeit. § 3 Abs. 1 PflegeZG gewährt ein **einmaliges Gestaltungsrecht**, das durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen, ausgeübt wird. Dieses Recht erlischt mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit - was auch dann gilt, wenn der Arbeitnehmer den 6-Monats-Zeitraum des § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG dabei nicht voll ausschöpft, sondern unter den sechs Monaten bleibt (BAG, 15.11.2011 - 9 AZR 348/10).



Siehe auch

Arbeitnehmerähnliche Personen

Arbeitsvertrag

Befristung - Neueinstellung

Befristung - Sachgrund

Befristung - Zweck

Freistellung - Allgemeines

Freistellung - Berufsschulunterricht

Freistellung - Gesetzliche Ansprüche

Freistellung - Rosenmontag

Freistellung - Tarifliche Ansprüche

Freistellung - Vergütung

Freistellung - Vertragliche Ansprüche

Heimarbeit - Beschäftigte

Heimarbeit - Gleichstellung

Tarifvertrag