



UDH

UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

Merkblatt

Akutpflege und Pflegezeit

Berlin, Juni 2015

Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung	3
II. Akutpflege	3
1. Voraussetzungen der Akutpflege	3
1.1 Anspruchsberechtigung.....	3
1.2 Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen.....	4
1.3 Akut aufgetretene Pflegesituation	4
1.4 Erforderlichkeit der Freistellung	5
2. Anzeige- und Nachweispflicht	5
3. Umfang und Dauer	5
4. Entgeltfortzahlung	6
III. Pflegezeit	6
1. Voraussetzungen.....	6
1.1 Rechtsanspruch auf Pflegezeit	7
1.2 Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen.....	7
1.3 Pflegeabsicht in häuslicher Umgebung	7
1.4 Ankündigung und Nachweis	8
1.5 Sonderfall: Teilfreistellung.....	8
2. Dauer der Pflegezeit	9
3. Ende der Pflegezeit	10
4. Urlaubskürzung.....	10
5. Finanzielle Flankierung durch zinsloses Darlehen.....	10
IV. Allgemeine arbeitsrechtliche Auswirkungen der Akutpflege und der Pflegezeit	11
1. Kündigungsschutz	11
2. Befristete ErsatzEinstellung	11
V. Unabdingbarkeit	11
VI. Verhältnis der Pflegefreistellungen zur Familienpflegezeit	11

I. Einleitung

Das Pflegezeitgesetz bezweckt eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege. Bewerbstelligt werden soll dies durch erweiterte Optionen zur Arbeitsfreistellung oder Arbeitszeitverringerung. Um Pflegesituationen besser bewältigen zu können, sieht das Pflegezeitgesetz dem Grunde nach zwei unterschiedliche Freistellungsansprüche vor. Zum einen gewährt es das Recht, kurzzeitig der Arbeit fernzubleiben, um eine bedarfsgerechte Pflege eines nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation zu organisieren (sog. Akutpflege). Daneben ermöglicht es die teilweise oder völlige Freistellung von der Arbeit bis zu einer Dauer von sechs Monaten, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen (sog. Pflegezeit). Um den mit diesen Freistellungen oftmals einhergehenden Entgeltausfall der Beschäftigten abzufedern, sieht das Gesetz Ausgleichszahlungen bzw. die Förderung durch ein zinsloses Darlehen vor.

II. Akutpflege

Im Rahmen der Akutpflege ist es erlaubt, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, sofern dies erforderlich ist, um für einen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Versorgung zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

1. Voraussetzungen der Akutpflege

Der Beschäftigte kann die Akutpflege in Anspruch nehmen und damit von seinem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen, wenn

- er zum Kreis der Anspruchsberechtigten gehört,
- ein naher Angehöriger pflegebedürftig ist,
- die Pflegesituation akut eintrat und
- die Freistellung zur Pflege erforderlich ist.

1.1 Anspruchsberechtigung

Die Akutpflege kann von allen **Beschäftigten** beansprucht werden. Dazu zählen Arbeitnehmer, wie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (z. B. Auszubildende, Praktikanten), arbeitnehmerähnliche Personen, Heimarbeiter und die ihnen Gleichgestellten. Eine Wartezeit, ab der die Ansprüche aus dem Pflegezeitgesetz erstmals geltend gemacht werden können, sieht das Gesetz nicht vor. Sie können mit hin auch schon in der Probezeit beansprucht werden. Der Anspruch auf Akutpflege besteht **unabhängig von der Beschäftigtenanzahl** des Betriebs bzw. des Arbeitgebers.

1.2 Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen

Die Freistellung setzt die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen voraus. Der **Kreis der nahen Angehörigen**, für den die Akutpflege beansprucht werden kann, ist im Gesetz abschließend festgelegt. Er umfasst:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schiegerkinder und Enkelkinder.

Der **nahe Angehörige muss pflegebedürftig sein**. Pflegebedürftig im Sinne des Pflegezeitgesetzes sind Personen, die die Voraussetzungen der §§ 14 und 15 SGB XI erfüllen oder voraussichtlich erfüllen werden. Entsprechend sind Personen pflegebedürftig, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen. Diese Voraussetzungen erfüllen Personen, bei denen mindestens die Pflegestufe I festgestellt wurde.

Nach dem Wortlaut des Gesetzes genügt es aber auch, dass eine entsprechende Pflegebedürftigkeit voraussichtlich zu erwarten ist. Unter welchen Umständen eine Pflegebedürftigkeit zu erwarten ist, hat der Gesetzgeber offen gelassen. Konkrete Anhaltspunkte werden aber vorliegen müssen. Eine Erkrankung, die im Regelfall kurzfristig zu einer Pflegebedürftigkeit führt, dürfte ausreichen.

1.3 Akut aufgetretene Pflegesituation

Die Pflegesituation muss ferner akut aufgetreten sein. Das ist jedenfalls dann der Fall, wenn sie plötzlich, also unerwartet auftritt. Dies ergibt sich auch aus der Gesetzesbegründung, die von einem „plötzlich auftretenden“ Ereignis ausgeht, das zu dem Pflegefall führt. Dies wird regelmäßig bei einer unvorhersehbar aufgetretenen oder diagnostizierten Erkrankung, die zu einer Pflegebedürftigkeit führt, der Fall sein. Ob eine nach dem Wortlaut des Gesetzes erforderliche „akut aufgetretene Pflegesituation“ nicht vorliegt und der Freistellungsanspruch deshalb ausgeschlossen ist, wenn die Pflegebedürftigkeit nach einer kontinuierlichen, sich über Monate oder Jahre erstreckenden Verschlechterung des Gesundheitszustands eintritt, ist jedoch fraglich. Nach der medizinischen Definition liegt eine akute Pflegebedürftigkeit zwar nur vor, wenn sie unvermutet auftritt. Jedoch wird der genaue Zeitpunkt, an dem eine Pflegesituation eintritt, auch nach längerer Erkrankung in der Praxis kaum zu prognostizieren sein. Damit dürfte der Tatbestand in der Praxis immer dann erfüllt sein, wenn die Pflegesituation erstmals auftritt. Etwas anderes wird nur dann zu gelten haben, wenn sich die voraussichtliche Pflegebedürftigkeit nach längerer Erkrankung klar abgezeichnet hat.

1.4 Erforderlichkeit der Freistellung

Voraussetzung ist ferner, dass die Freistellung des Beschäftigten zur Hilfeleistung erforderlich ist. Das ist der Fall, wenn eine andere Person zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege nicht zur Verfügung steht bzw. die pflegerische Leistung nicht sicherstellen kann oder hierzu nicht bereit ist. Die Erforderlichkeit der Freistellung kann sich auch daraus ergeben, dass eine für die Pflege zur Verfügung stehende Person (z. B. der nicht erwerbstätige Partner des/der Beschäftigten) sich weigert, die Pflege vorzunehmen. Erforderlich kann die Übernahme der Pflege auch dann sein, wenn die häusliche Pflegekraft ausfällt oder es unmöglich ist, den Angehörigen im unmittelbaren Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt stationär unterzubringen. Anders kann der Sachverhalt liegen, wenn die zu pflegende Person bereits in einer Pflegeeinrichtung untergebracht wurde.

2. Anzeige- und Nachweispflicht

Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber lediglich die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer **unverzüglich**, also ohne schuldhaftes Zögern **mitzuteilen**. Die Schriftform ist für die Mitteilung nicht vorgesehen. Die Arbeitsfreistellung muss vom Beschäftigten somit weder beantragt werden noch bedarf es einer Einverständniserklärung oder einer Freistellungserklärung des Arbeitgebers. Auch sind vom Beschäftigten keine Fristen zwischen der Mitteilung und der Inanspruchnahme der Freistellung einzuhalten, die es dem Arbeitgeber ermöglichen würden, sich auf die Freistellung des Beschäftigten organisatorisch einzustellen.

Allerdings hat der Beschäftigte auf Verlangen des Arbeitgebers die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer **ärztlichen Bescheinigung** nachzuweisen. In der Bescheinigung muss neben der voraussichtlichen Pflegebedürftigkeit des Angehörigen auch bestätigt werden, dass die Organisation der bedarfsgerechten Pflege bzw. eine pflegerische Versorgung durch den Beschäftigten erforderlich ist. Von der Richtigkeit der ärztlichen Bescheinigung ist grundsätzlich auszugehen. Erschüttern kann der Arbeitgeber den Beweiswert der Bescheinigung nur, wenn Indizien vorliegen, die erheblichen Anlass zum Zweifel an der Richtigkeit der ärztlichen Bescheinigung geben. Die Vorlage der Bescheinigung ist nicht Voraussetzung für den Antritt der Akutpflege und kann auch nachgeholt werden. Die Kosten für die Bescheinigung hat der Beschäftigte zu tragen.

Die Erfüllung der Anzeige- und Nachweispflicht ist damit keine Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Freistellung im Rahmen der Akutpflege, d.h. der Beschäftigte kann ohne weiteres von seinem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen. Die Nichterfüllung dieser Pflichten kann jedoch eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellen.

3. Umfang und Dauer

Die Dauer der Arbeitsbefreiung im Rahmen der Akutpflege beträgt maximal 10 Arbeitstage. Diese Höchstfrist gilt für jeden Akutfall, so dass der Beschäftigte die kurzzeitige Freistellung für denselben Pflegebedürftigen auch mehrfach beanspruchen kann.

4. Entgeltfortzahlung

Aus dem Pflegezeitgesetz selbst ergibt sich kein eigenständiger Anspruch auf Vergütung während der Akutpflege. Der Arbeitgeber ist insoweit zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich dies aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund einer Vereinbarung (z. B. Arbeits- oder Tarifvertrag) ergibt.

Ein gesetzlicher Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung kann sich zum Beispiel aus § 616 BGB oder aus § 19 Abs. 1 Nr. 2 b) BBiG ergeben. Aber auch Arbeits- oder Tarifverträge können entsprechende Ansprüche auf Vergütungszahlung enthalten. In vielen Tarifverträgen sind allerdings die Freistellungsansprüche mit Entgeltfortzahlungsanspruch abschließend geregelt und zeitlich konkretisiert, womit weitergehende bezahlte Freistellungsansprüche ausgeschlossen wären. Ist die Pflege nicht in dem Katalog der tarifvertraglichen Freistellungsansprüche enthalten, besteht für tarifgebundene Arbeitgeber keine Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung, wenn ein tarifgebundener Beschäftigter die Akutpflege in Anspruch nimmt. Dasselbe gilt, wenn der Tarifvertrag individualrechtlich in Bezug genommen worden ist oder sich eine entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag befindet.

Etwas anderes gilt für Auszubildende. Einem Auszubildenden ist gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2 b) BBiG für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen die Vergütung fortzuzahlen, wenn er aus einem sonstigen, in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen. Diese Vorschrift ist nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag abdingbar. Dem Auszubildenden ist deshalb in der Regel die berechnete kurzfristige Freistellung zur Akutpflege zu vergüten.

Steht dem Beschäftigten keine Entgeltfortzahlung zu, kann er einen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld, dem Kinderkrankengeld vergleichbar, geltend machen (§ 44a Abs. 3 SGB XI), der zum Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt gezahlt wird. Diese Lohnersatzleistung macht etwa 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts aus dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt aus. Es wird auf Antrag des Beschäftigten, den dieser unverzüglich zu stellen hat, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt.

III. Pflegezeit

Die Pflegezeit gestattet es dem Beschäftigten, sich bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeitsleistung freistellen zu lassen, wenn sie einen nahen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

1. Voraussetzungen

Der Beschäftigte kann die Pflegezeit beanspruchen und sich somit von seiner Arbeitsleistung ganz oder zum Teil freistellen lassen, wenn

- der Arbeitgeber mehr als 15 Beschäftigte hat,
- er zum Kreis der Anspruchsberechtigten gehört,
- ein naher Angehöriger pflegebedürftig ist,
- er diesen in häuslicher Umgebung zu pflegen beabsichtigt und
- die Pflegezeit form- und fristgerecht angekündigt wurde
- bzw. bei teilweiser Freistellung er eine entsprechende Mitteilung über die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit abgegeben hat.

1.1 Rechtsanspruch auf Pflegezeit

Ein Anspruch auf Pflegezeit steht nur den Beschäftigten (s. o.) zu, deren Arbeitgeber regelmäßig mehr als **15 Beschäftigte** hat. Bei der Berechnung der in der Regel tätigen Personen kommt es auf die normale Anzahl der Beschäftigten bei regelmäßiger Betriebsauslastung an. Da sich der Schwellenwert auf den Arbeitgeber und nicht auf den Betrieb bezieht, kann dieser beispielsweise in Unternehmen mit mehreren Filialbetrieben durch die Addition der dort beschäftigten Personen schneller erreicht werden. Die Berechnung der Beschäftigtenanzahl erfolgt pro Kopf, wodurch auch Teilzeitkräfte oder Minijobber voll mitgezählt werden. In kleineren Unternehmen (mit 15 oder weniger Beschäftigten) kann die Pflegezeit vom Arbeitgeber auf freiwilliger Basis gewährt werden.

1.2 Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen

Der nahe Angehörige, den der Beschäftigte pflegen möchte, muss pflegebedürftig sein. Während bei der Akutpflege die voraussichtliche Pflegebedürftigkeit ausreicht, muss diese bei der Inanspruchnahme der Pflegezeit bereits eingetreten sein. Im Übrigen gilt das unter Pkt. II.1.2 Gesagte.

1.3 Pflegeabsicht in häuslicher Umgebung

Ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit bis zur Maximaldauer von sechs Monaten besteht nur, wenn der Beschäftigte den nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen will. Hierzu ist erforderlich, dass der Beschäftigte die Pflegeleistungen (auch) selbst erbringt. Soweit der Beschäftigte einen Teil der Pflegeleistungen selbst erbringt, steht dem Anspruch nichts entgegen. Der Pflegebedürftige muss nicht in seiner eigenen häuslichen Umgebung gepflegt werden. Ausreichend ist, dass der Pflegebedürftige durch nahe Angehörige in vertrauter Umgebung gepflegt wird, womit auch der Haushalt der Pflegeperson mit umfasst ist. Ausgeschlossen ist der Anspruch dagegen, wenn der Angehörige sich in einer stationären Pflege- oder Krankeneinrichtung befindet. Es reicht deshalb beispielsweise nicht aus, wenn der Beschäftigte durch die Freistellung lediglich Zeit gewinnen will, um den Angehörigen im Pflegeheim häufiger besuchen zu können.

Anders verhält es sich, wenn sich der Beschäftigte vollständig oder teilweise freistellen lassen möchte, um einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu betreuen. Dies kann sowohl in häuslicher als auch in außerhäuslicher Umgebung bis zu maximal sechs Monaten erfolgen. Dabei kann für jeden pflegebedürftigen Angehörigen wahlweise entweder die "reguläre" Pflegezeit oder die spezielle Pflegefreistellung für Kinder beansprucht werden. Wurde bereits Pflegezeit für den minderjährigen Pflegebedürftigen genommen, kann der Beschäftigte daran keine zusätzliche Pflegefreistellung für Kinder anschließen.

Zudem sieht das Gesetz einen vollständigen oder teilweisen Freistellungsanspruch des Beschäftigten zur Begleitung sterbender naher Angehöriger vor. Der Anspruch ist auf **drei Monate** je nahem Angehörigen beschränkt. Er kann geltend gemacht werden, wenn eine Heilung des nahen Angehörigen ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und nur noch eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten zu erwarten ist. Der Beschäftigte hat diesen Umstand gegenüber dem Arbeitgeber durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Da der Freistellungsanspruch auf die Sterbebegleitung abzielt, ist eine Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen nicht erforderlich. Unberührt von diesen Regelungen bleibt der Anspruch auf Freistellung und Gewährung zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines Kindes in der letzten Lebensphase (§ 45 SGB V).

Die Pflegezeit und Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz dürfen gemeinsam die **Gesamtdauer von 24 Monaten** je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten.

1.4 Ankündigung und Nachweis

Der Beschäftigte ist verpflichtet, vor der Inanspruchnahme der Pflegezeit eine **zehntägige** Ankündigungsfrist einzuhalten. Die Ankündigung gegenüber dem Arbeitgeber muss **schriftlich** erfolgen und Auskunft darüber geben, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang Pflegezeit gewünscht wird. Beabsichtigt der Beschäftigte, die Pflegezeit im unmittelbaren Anschluss an eine Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz zu nehmen, beträgt die Ankündigungsfrist acht Wochen.

Fehlt die Schriftform, hat dies zur Folge, dass die Pflegezeit nicht wirksam beantragt wurde und deren gewünschte Freistungswirkung nicht eintritt. Bleibt der Beschäftigte in diesen Fällen der Arbeit fern, erfolgt dies unberechtigt und kann einen arbeitsrechtlichen Pflichtverstoß darstellen. Wird die Pflegezeit mit einer zu kurz bemessenen Frist angekündigt, verschiebt sich die Pflegezeit um den entsprechenden Zeitraum der Fristversäumung "nach hinten".

Unabhängig vom Verlangen des Arbeitgebers ist der Beschäftigte verpflichtet, die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes nachzuweisen.

1.5 Sonderfall: Teilfreistellung

Der Beschäftigte kann die Pflegezeit auch im Rahmen einer teilweisen Freistellung beanspruchen. In diesem Fall muss er dem Arbeitgeber – ebenfalls mit einer zehntägigen Frist – in der schriftlichen Ankündigung neben dem Zeitraum und dem Umfang der Pflegezeit auch die von ihm gewünschte Verteilung der Arbeitszeit mitteilen.

Mit dem Arbeitgeber muss anschließend über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine **schriftliche Vereinbarung** getroffen werden. Dieser hat den Wünschen des Beschäftigten zu entsprechen, soweit nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Dringende betriebliche Gründe können sowohl dem gewünschten Umfang der Arbeitszeitverringerung als auch der Verteilung der verkürzten Arbeitszeit entgegenstehen. Solche liegen etwa vor, wenn der Arbeitsplatz nicht teilbar ist, der Beschäftigte mit der verringerten Arbeitszeit nicht eingeplant werden kann oder keine

Beschäftigungsmöglichkeit besteht. Die entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe müssen sich gerade daraus ergeben, dass der Beschäftigte eine Teilzeitdauer wünscht bzw. eine Arbeitszeitverteilung, die das Dispositionsinteresse des Arbeitgebers in nicht unerheblichem Maße beeinträchtigt.

Eine Frist für die Einigung von Beschäftigten und Arbeitgeber über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit ist im Gesetz nicht ausdrücklich vorgesehen. Die schriftliche Vereinbarung muss daher spätestens bis zum Beginn der Pflegezeit abgeschlossen werden. Wegen der kurzen Ankündigungsfrist von zehn Arbeitstagen muss die Einigung daher unter Umständen innerhalb dieser kurzen Frist erfolgen. Die Ablehnung der gewünschten Teilzeitarbeit durch den Arbeitgeber ist zwar nach dem Gesetz weder form- noch fristgebunden. Sie sollte aber unverzüglich nach der Ankündigung durch den Beschäftigten schriftlich erfolgen. Soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, kann der Beschäftigte Klage beim Arbeitsgericht erheben. Erst nach entsprechender arbeitsgerichtlicher Entscheidung entsteht der Anspruch auf Teilzeitarbeit. Unterbleibt eine Reaktion des Arbeitgebers auf einen geäußerten Teilzeitwunsch, ist dies nicht als Zustimmung anzusehen. Auch in diesem Fall hat der Beschäftigte die Zustimmungsersetzung beim Arbeitsgericht zu erwirken. Der Anspruch kann im einstweiligen Verfügungsverfahren durchgesetzt werden.

Hat der Beschäftigte in seiner Ankündigung nicht genau bezeichnet, ob er eine Pflegezeit oder Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz nehmen möchte, liegen jedoch die Voraussetzungen für beide Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung kraft gesetzlicher Fiktion als Ankündigung einer Pflegezeit.

Möchte der Beschäftigte die Familienpflegezeit nach einer Pflegezeit zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen nehmen, muss sich diese unmittelbar an die vorherige Pflegezeit anschließen. Eine zeitliche Unterbrechung zwischen Pflegezeit und Familienpflegezeit erlaubt das Gesetz nicht. Zudem hat der Beschäftigte hier eine abweichende Ankündigungsfrist zu beachten: Der Pflegewunsch ist dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit mitzuteilen.

Beabsichtigt der Beschäftigte, nach einer Familienpflegezeit in eine Pflegezeit zu gehen, darf es auch hier zwischen den Freistellungen zu keinen zeitlichen Unterbrechungen kommen. Auch in diesem Fall gilt eine geänderte Mitteilungspflichtfrist: Die Pflegezeit ist dem Arbeitgeber (abweichend vom Pflegezeitgesetz, das lediglich eine 10-Tages-Frist vorsieht) spätestens acht Wochen vor deren Beginn schriftlich anzukündigen.

2. Dauer der Pflegezeit

Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen höchstens **sechs Monate**. Diese sechs Monate müssen vom Beschäftigten nicht ausgeschöpft werden. Die Pflegezeit kann vielmehr auch für einen kürzeren Zeitraum beantragt werden. In diesem Fall bedarf die Verlängerung bis zur 6-monatigen Maximaldauer jedoch der Zustimmung des Arbeitgebers, der insoweit frei in seiner Entscheidung ist. Nur ausnahmsweise hat der Beschäftigte einen Anspruch auf die Verlängerung und zwar, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Die maximale Inanspruchnahme der Pflegezeit pro Jahr ist nicht gedeckelt. Es ist also denkbar, dass der Beschäftigte zunächst sechs Monate Freistellung zur Pflege seiner Mutter und im direkten Anschluss eine weitere Freistellung von sechs Monaten zur Pflege seines Schwiegervaters in Anspruch nimmt. Bei mehreren pflegebedürftigen Angehörigen kann der Anspruch mithin mehrfach geltend gemacht werden.

Die Pflegezeit wird nicht auf Zeiten der Berufsausbildung angerechnet, d. h. die Berufsausbildung verlängert sich entsprechend.

3. Ende der Pflegezeit

Die Pflegezeit endet unter gewöhnlichen Umständen mit Ablauf der vom Beschäftigten angekündigten Dauer, also spätestens nach sechs Monaten. Der Beschäftigte ist damit an den von ihm angekündigten Zeitraum gebunden. Eine frühere Beendigung ist grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Ist der nahe Angehörige jedoch nicht mehr pflegebedürftig oder dessen häusliche Pflege dem Beschäftigten unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Beschäftigte muss den Arbeitgeber über die veränderten Umstände unverzüglich unterrichten. Dies kann auch formlos geschehen.

4. Urlaubskürzung

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Erholungsurlaub, der dem Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel zu kürzen.

5. Finanzielle Flankierung durch zinsloses Darlehen

Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts während der Freistellung steht dem Beschäftigten ein Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen zu. Dieses Darlehen kann der Pflegewillige direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen. Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt und deckt regelmäßig die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts ab. Auf entsprechenden Antrag kann auch ein niedrigeres Darlehen, mindestens jedoch 50 Euro monatlich, beansprucht werden. Auch in kleineren Unternehmen, in denen die Arbeitgeber die Pflegezeit freiwillig gewähren, haben Beschäftigte ebenfalls Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen.

Mit der Beendigung der Pflegezeit endet deren Förderfähigkeit. Der Beschäftigte hat das Darlehen innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung in monatlichen Raten an das BAFzA zurückzahlen. Die Rückzahlung beginnt regelmäßig in dem Monat, der auf das Ende der geförderten Freistellung folgt. Im Fall besonderer Härten gelten Ausnahmeregelungen.

IV. Allgemeine arbeitsrechtliche Auswirkungen der Akutpflege und der Pflegezeit

1. Kündigungsschutz

Mit der Ankündigung der Akutpflege und der Pflegezeit, hier jedoch höchstens zwölf Wochen zuvor, genießt der Beschäftigte besonderen Kündigungsschutz. Dies gilt auch für arbeitnehmerähnliche Personen. Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis bis zur Beendigung der Akutpflege bzw. der Pflegezeit nicht kündigen. Eine Kündigung, die der Arbeitgeber im Widerspruch zu diesem Kündigungsverbot ausspricht, ist nichtig. Nur in besonderen Fällen, etwa anlässlich einer Betriebsschließung, kann der Arbeitgeber eine Kündigung ausnahmsweise von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle für zulässig erklären lassen.

2. Befristete Ersatzeinstellung

Um die Zeit der Akutpflege und der Pflegezeit zu überbrücken, ist der Arbeitgeber berechtigt, befristet Ersatzeinstellungen vorzunehmen. So liegt ein die Befristung eines Arbeitsvertrags rechtfertigender sachlicher Grund vor, wenn für die Dauer der Akutpflege oder der Pflegezeit ein Beschäftigter befristet eingestellt wird. Die Befristung ist auch über die Dauer der Pflegezeit hinaus für die notwendige Zeit der Einarbeitung zulässig.

Im Fall des vorzeitigen Endes der Pflegezeit kann der Arbeitgeber den befristeten Arbeitsvertrag des Vertreters mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes sind in diesem Fall nicht anzuwenden. Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer abgestellt (wie etwa im Kündigungsschutzgesetz oder Betriebsverfassungsgesetz), sind die in Akutpflege bzw. Pflegezeit befindlichen Beschäftigten nicht mitzuzählen, soweit für diese ein anderer Beschäftigter befristet als Vertreter eingestellt wird. Damit soll eine Doppelzählung von pflegenden Beschäftigten und den jeweiligen Ersatzkräften vermieden werden.

V. Unabdingbarkeit

Die Regelungen des Pflegezeitgesetzes sind unabdingbar. Von ihnen kann nicht zuungunsten der Beschäftigten abgewichen werden.

VI. Verhältnis der Pflegefreistellungen zur Familienpflegezeit

Die Freistellungsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz, das heißt die Akutpflege und die Pflegezeit, sowie die Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz (s. dazu UDH-Merkblatt Familienpflegezeit) können miteinander kombiniert werden. Die **Gesamtdauer** der Pflegefreistellungen darf dabei aber einen Zeitraum von maximal **24 Monaten** je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten.