

# Arbeitnehmer und Pflege

## Freistellung

Seit dem 1. Juli 2008 haben Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden (Volontäre) und Praktikanten sowie arbeitnehmerähnliche Personen das Recht, von der Arbeit freigestellt zu werden, um die Pflege naher Angehöriger zeitweise übernehmen zu können.

Freistellen lassen kann man sich entweder bis zu zehn Arbeitstagen (sog. kurzzeitige Arbeitsverhinderung) oder bis zur Dauer von maximal sechs Monaten (sog. Pflegezeit). Freistellungen können auch als Teilfreistellungen erfolgen.

## Kündigungsschutz

Meldet der Arbeitnehmer die Freistellung beim Arbeitgeber an, darf dieser ab diesem Zeitpunkt bis zur Beendigung der Freistellung nicht mehr kündigen. Die Kündigung ist nur dann zulässig, wenn eine behördliche Stelle die Erlaubnis erteilt. Es gibt keine Mindestbeschäftigungszeit, um den Kündigungsschutz auszulösen. Auch wenn sich jemand zum Beispiel noch in der sechsmonatigen Probezeit befindet, hat er den Pflegekündigungsschutz.

## Nahe Angehörige

Das Gesetz definiert die nahen Angehörigen wie folgt:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister

- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder von Lebensgefährten
- Schwiegerkinder
- Enkelkinder

### **Kurzzeitige Pflege**

Das Recht, der Arbeit bis zu zehn Tagen fernzubleiben, besteht dann, wenn eine Pflegesituation akut auftritt und demzufolge eine bedarfsgerechte Pflege kurzfristig organisiert werden muss bzw. eine bislang vorhandene Pflegeleistung kurzfristig ausfällt.

Es ist nicht erforderlich, dass dem Pflegebedürftigen bereits eine Pflegestufe zugestanden wurde. Denkbar ist zum Beispiel die Situation, in der für einen Angehörigen mit einem Oberschenkelhalsbruch nunmehr für die Zeit nach dem Krankenhausaufenthalt eine Kurzzeitpflege oder ein Pflegedienst organisiert werden muss. Erforderlich ist allerdings eine Bescheinigung des Arztes über das Erfordernis einer mindestens zeitweiligen Pflege.

Es können sich auch Geschwister eine Pflege teilen, indem einer die erkrankte Mutter pflegt und der andere sich um die künftige Unterbringung bemüht. Gedacht ist dieser Anspruch auch für Fälle, in denen zwischen stationärem Krankenhausaufenthalt und Aufnahme in ein Heim eine gewisse Zeit überbrückt werden muss.

### **Anspruchsdauer**

Der Anspruch von maximal zehn Arbeitstagen ist nicht auf das jeweilige Kalenderjahr begrenzt, sondern entsteht mit jedem Pflegefall neu. Es kann also vorkommen, dass zunächst das Kind der Pflege bedarf, später der Ehegatte und dann ein Elternteil. Nur wenn es um denselben Pflegebedürftigen geht, ist der Anspruch auf höchstens zehn Arbeitstage pro Jahr begrenzt.

### **Anzeige**

Über die Arbeitsverhinderung ist der Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, ebenso ist ihm die voraussichtliche Dauer der Arbeitsverhinderung mitzuteilen. Es gibt allerdings keine Fristvorschrift, dass man z. B. erst zwei Tage nach dem eingetretenen Notfall dem Arbeitsplatz fernbleiben darf, um eine reibungslose

Übergabe der Arbeit zu ermöglichen. Man kann also die Arbeit sofort unterbrechen.

### **Gehalt**

Das Gesetz regelt keinen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Der Anspruch ergibt sich entweder aus § 616 BGB (kurzzeitige Verhinderung) oder entsprechenden tariflichen Regelungen.

### **Sechs-Monats-Pflege**

Der Anspruch auf die Freistellung besteht, wenn ein pflegebedürftiger Angehöriger in häuslicher Umgebung gepflegt werden soll. Der zu Pflegenden darf sich also nicht in stationärer Pflege befinden.

Einen Arbeitsausfall von bis zu sechs Monaten muss allerdings nur ein Betrieb mit mehr als 15 Beschäftigten akzeptieren.

Diese langfristige Pflegeübernahme muss mindestens zehn Arbeitstage vor Beginn der Pflege schriftlich angekündigt werden. Notwendig ist ferner der Nachweis der Pflegebedürftigkeit. Der Arbeitnehmer muss außerdem angeben, ob er eine Vollfreistellung oder eine stundenweise Freistellung wünscht.

Kurz- und Langzeitpflege können hintereinander geschaltet werden. Wenn also zum Beispiel am 30. Juli die akute Pflegesituation eintritt, könnte der betroffene Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber mitteilen, dass er am Folgetag nicht zur Arbeit erscheinen wird und die Kurzzeitpflege für die Dauer von zehn Tagen in Anspruch nimmt. Wenn der Arbeitnehmer dann am selben Tag noch das Schreiben für die Langzeitpflege für die Dauer von sechs Monaten dem Arbeitgeber zukommen lässt, gehen Freistellung wegen Kurzzeitpflege und Langzeitpflege nahtlos ineinander über.

Die maximal sechsmonatige Pflegezeit gilt für jeden Beschäftigten und für jeden nahen Angehörigen.

Wurde die Pflegezeit zunächst nur für drei Monate beantragt, kann sie nur mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängert werden, da er entsprechend disponiert hat. Eine Verlängerung auf die Maximalgrenze kann allerdings verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel der pflegenden Personen nicht erfolgt oder dem Verlangen kein sonstiger wichtiger Grund entgegensteht.

Es gibt in Ausnahmefällen ein Recht, vorzeitig an den Arbeitsplatz zurückzukehren, nämlich dann, wenn die Pflegebedürftigkeit oder die häusliche Pflege unzumutbar wird und man demzufolge eine stationäre Pflege organisiert

hat. In diesem Fall endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.

### **Teilfreistellung**

Die mögliche Teilfreistellung muss nicht zwangsläufig Halbtagsarbeit bedeuten. Alle Kombinationen von tageweiser, monatlicher oder wöchentlicher Freistellung sind denkbar. Allerdings kann der Arbeitgeber dem Arbeitszeitverteilungswunsch dringende betriebliche Gründe entgegenstellen.

Gehalt muss der Arbeitgeber allerdings während der bis zu sechs Monate dauernden Pflegezeit nicht zahlen.

### **Sozialversicherung**

Das Beschäftigungsverhältnis wird durch die Inanspruchnahme von Pflegezeiten in den verschiedenen Sozialversicherungszweigen nicht unterbrochen. Pflegende Angehörige werden daher in der Arbeitslosenversicherung weiter versichert. Im Rentenrecht wurde klargestellt, dass die Pflegezeit als Versicherungszeit gilt. Wer die Pflegezeit länger als zehn Tage in Anspruch nimmt und während dieser Zeit gar nicht arbeitet oder nur geringfügig, muss allerdings im Regelfall für eine eigene Krankenversicherung zahlen. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn der Ehepartner gesetzlich versichert ist und demzufolge der nicht berufstätige Partner im Rahmen der Familienversicherung beitragsfrei mitversichert ist.

### **Betriebsrat**

Verlangt der Arbeitgeber bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung eine bestimmte Form der Mitteilung über den zehntägigen Ausfall, so ist dies eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, da die Ordnung des Betriebs betroffen ist. Um Ungleichbehandlungen vorzubeugen, sollte dann geregelt werden, ob, wann und unter welchen Voraussetzungen welcher Nachweis verlangt wird. Notfalls entscheidet die Einigungsstelle.

Will der Arbeitnehmer bei der sechsmonatigen Pflegezeit teilweise arbeiten, kann der Betriebsrat über die Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG eine Betriebsvereinbarung verlangen.

Der Betriebsrat kann auch eine Betriebsvereinbarung zu der Frage durchsetzen, wie zum Beispiel entschieden wird, wenn die Arbeitszeitverteilungswünsche mehrerer Arbeitnehmer miteinander konkurrieren.

### **Vertretung**

Es ist möglich, dass der Arbeitgeber wegen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung befristet eine Aushilfe einstellt.

Muss der Arbeitgeber dem Ende der Pflegezeit kurzfristig nachkommen, endet der Fristvertrag ebenfalls vorzeitig: Der Arbeitgeber muss in diesem Fall nur eine zweiwöchige Kündigungsfrist einhalten.

Redaktion: Gerda Theile



0228/2 01 72 - 11

Sie finden unser BR-Info  
auch auf der DJV-Homepage  
([www.djv.de](http://www.djv.de))