



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT

Familienpflegezeitvereinbarung



**PFLEGEZEITEN: DAS SOLLTEN SIE
ALS ARBEITGEBER WISSEN**

PFLEGEZEITEN

Wer pflegen will, muss gewisse formale Spielregeln einhalten, damit Sie nicht in einer Nacht- und-Nebel-Aktion plötzlich einen „Lückenfüller“ suchen und finden müssen **Seiten 4–5**

FIT IN DIE ZUKUNFT

Mit Musterformulierung für die Anündigung: So bereiten Sie sich effektiv vor und machen Ihr Unternehmen fit für zukünftige Pflegezeiten Ihrer Mitarbeiter **Seite 8**

ORGANISATION

Fragen und Antworten: Müssen Sie pflegende Mitarbeiter weiterbezahlen? Können Sie Ersatzkräfte befristen? Wann können Sie pflegenden Mitarbeitern kündigen? **Seite 9**



„Pflegezeiten: So meistern Sie diese Herausforderungen“

Liebe Leserin, lieber Leser,

laut des Statistischen Bundesamtes waren im Dezember 2023 in Deutschland knapp 5,7 Millionen Menschen pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI). Das bedeutet zugleich einen Anstieg um 700.000 Pflegebedürftige gegenüber dem Jahr 2021.

Dies zeigt die besondere Relevanz dieses Themas, weil auch in Zukunft davon auszugehen ist, dass die Anzahl der Pflegebedürftigen erheblich ansteigen wird. Gleichzeitig aber sinkt die Anzahl von Geburten stetig und damit auch die Zahl derer, die später in etwaigen Pflegeeinrichtungen tätig werden können.

Das Resultat: Immer öfter müssen Menschen zu Hause gepflegt werden, was insbesondere Auswirkungen auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse der pflegenden Personen hat.

In der vorliegenden Sonderausgabe zeige ich Ihnen deshalb, wie Sie sich auf die berufliche Auszeit pflegender Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen vorbereiten und diese souverän meistern können.

Mit besten Grüßen

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke
Chefredakteur

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke ist seit 1998 geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Juristenfakultät der Universität Leipzig.

INHALT

PFLEGE- UND FAMILIENPFLEGEZEIT

- 3** Die Ansprüche Ihrer Mitarbeiter auf (vollständige) Freistellung im Überblick

PFLEGEZEIT

- 4–5** Pflegezeit: Diese Voraussetzungen & Formalien gelten

KURZFRISTIGE ARBEITSVERHINDERUNG

- 6** Hier dürfen pflegende Angehörige von der Arbeit fernbleiben

FAMILIENPFLEGEZEIT

- 7** So können Ihre Mitarbeiter bis zu 24 Monate Teilzeitananspruch geltend machen

UNTERNEHMENSORGANISATION

- 8** Von ersten Gedanken bis zur Musterformulierung: So machen Sie Ihr Unternehmen fit!

IHRE FOLGEFRAGEN

- 9** Fragen und Antworten: Entgeltfortzahlung, Befristung & Co.

SONDERKÜNDIGUNGSSCHUTZ

- 10** Trotz Kündigungsverbots: Wann Sie pflegenden Mitarbeitern ausnahmsweise doch kündigen dürfen

WISSENSWERTES

- 11** Urlaub: So kürzen Sie den Urlaub für Pflegezeiten

Familienpflegezeit: Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Pflegezeit im „Blockmodell“

IMPRESSUM Arbeitsrecht kompakt: ISSN: 1439-1449, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kundendienst@vnr.de, **Internet:** www.vnr.de Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortlicher Redakteur:** Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke, GRUENDELPARTNER Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer PartGmbH, Grimmaische Str. 2–4 Aufgang B, Mädler-Passage, 04109 Leipzig, **Produktmanagement:** Joanna Müller, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** PFITZER GmbH & Co. KG, Benzstraße 39, 71272 Renningen. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 36 Ausgaben pro Jahr.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in „Arbeitsrecht kompakt“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © simoneminth – stock.adobe.com, Seite 5: The 2R Artificiality – stock.adobe.com, Seite 8: thanakrit – stock.adobe.com.

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe KW 31–32/2025 von „Arbeitsrecht kompakt“ bei.

Die Ansprüche Ihrer Mitarbeiter auf (vollständige) Freistellung im Überblick

Mit Blick auf die Ansprüche Ihrer Mitarbeiter auf eine Freistellung für die Pflege von Angehörigen sind vor allem 2 Gesetze zu unterscheiden: das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) und das Pflegezeitgesetz (PflegeZG). Eine vollständige Arbeitsbefreiung ist dabei nur unter den Voraussetzungen des PflegeZG möglich. Im Folgenden bekommen Sie einen kurzen Überblick über die Gemeinsamkeiten und Unterschiede beider Gesetze.

PFLEGEZEITGESETZ	FAMILIENPFLEGEZEITGESETZ
Rechtsansprüche des Mitarbeiters auf <ol style="list-style-type: none"> bis zu 10 Arbeitstage Freistellung von der Arbeit zur Organisation und Durchführung der Akutpflege (kurzzeitige Freistellung) sowie längstens 6 Monate eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung zur Pflege 	Rechtsanspruch des Mitarbeiters auf bis zu 2 Jahre Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Mindestumfang von 15 Stunden (Teilzeittätigkeit) zur Pflege -> bei einer unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeit darf diese im Durchschnitt eines Zeitraumes bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten
Erforderliche Unternehmensgröße: <ol style="list-style-type: none"> Für kurzzeitige Freistellung: keine Für 6-monatige Pflegezeit: mehr als 15 Beschäftigte 	Erforderliche Unternehmensgröße: mehr als 25 Beschäftigte (Azubis zählen hier nicht mit!)
Unbezahlte Freistellung (= keine Arbeit, kein Geld)	Unbezahlte Freistellung (= keine Arbeit, kein Geld)

Wer pflegen darf & wer gepflegt werden kann

Auch wenn beide Gesetze unabhängig nebeneinander bestehen, sind die meisten Begriffsdefinitionen identisch, z. B. wer naher Angehöriger ist oder wann Pflegebedürftigkeit vorliegt.

Diese Voraussetzungen müssen sowohl zur Vereinbarung einer Familienpflegezeit als auch für Ansprüche auf kurzzeitige Freistellung oder Pflegezeit vorliegen.

1. Beschäftigte: Für wen die Regelungen gelten

Die Vorschriften des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes gelten für alle Beschäftigten (§ 7 Abs. 1 PflegeZG, § 2 Abs. 3 FPfZG). Dazu gehören insbesondere auch

- Teilzeit- oder befristet Beschäftigte, Auszubildende,
- leitende Angestellte und
- arbeitnehmerähnliche Personen, insbesondere Heimarbeiter.

ACHTUNG

Es ist unerheblich, wie lange das Beschäftigungsverhältnis bereits besteht.

Es gibt keine Wartezeit!

2. Wer naher Angehöriger ist

Grundvoraussetzung jeder (Familien-)Pflegezeit ist die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen Ihres Beschäftigten. Diesen Kreis zieht das Gesetz sehr weit. Dazu gehören auch

- Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner oder Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, eigene Geschwister und deren Ehegatten sowie Geschwister des Ehegatten oder
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder (auch des Ehegatten oder Lebenspartners) sowie Schwiegerkinder und Enkelkinder.

3. Wann eine Pflegebedürftigkeit vorliegt

Pflegebedürftig ist, wer wegen Krankheit oder Behinderung für Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens für voraussichtlich mindestens 6 Monate in erheblichem Maße der Hilfe bedarf (§§ 14, 15 Sozialgesetzbuch XI).

Diese Voraussetzung erfüllen alle Personen, bei denen der Medizinische Dienst der Krankenversicherung (MdK) einen Pflegegrad (von 1 bis 5) festgestellt hat.

4. Pflege in häuslicher Umgebung

Der Beschäftigte pflegt den Angehörigen in häuslicher Umgebung, wenn

- es zu einem gemeinsamen Haushalt, etwa durch Aufnahme in den Haushalt des Beschäftigten, kommt oder
- Ihr Mitarbeiter den Angehörigen in dessen Haushalt pflegt.

ACHTUNG

Wesentliche Merkmale eines Haushalts sind dabei eine eigene Kochmöglichkeit und ein eigener Sanitärbereich.

Das bedeutet: Auch wenn der Angehörige in Form des „Betreuten Wohnens“ in einer Senioreneinrichtung eingemietet ist, kann er einen eigenen Haushalt führen und somit häusliche Pflege erhalten!

Pflegezeit: Diese Voraussetzungen & Formalien gelten

Nach den §§ 3 und 4 PflegeZG haben Beschäftigte einen Anspruch auf Arbeitsfreistellung für maximal 6 Monate zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (Pflegezeit). Für die Geltendmachung dieses Anspruchs müssen jedoch vor allem bestimmte (Antrags-)Spielregeln eingehalten werden. Im Wesentlichen geht es um 3 Konstellationen der Pflegezeit, die ich Ihnen im Folgenden überblickartig vorstelle.

Die Regelung des § 3 PflegeZG gewährt Ihren Mitarbeitern insgesamt 3 verschiedene Ansprüche auf Arbeitsfreistellung zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Folgende Pflegezeitkonstellationen müssen Sie dabei unterscheiden:

1. **„Klassische“ Pflegezeit:** Mitarbeitern, die einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen wollen, gewährt das Gesetz einen Anspruch auf vollständige oder teilweise (= Teilzeit) Arbeitsfreistellung für maximal 6 Monate. Voraussetzung ist, dass der Beschäftigte den Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt.
2. **Außerhäusliche Betreuung eines minderjährigen nahen Angehörigen:** Mitarbeiter haben ebenfalls einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Arbeitsfreistellung für maximal 6 Monate, um pflegebedürftige Kinder zu betreuen, die nicht zu Hause, sondern längerfristig auch außerhäuslich, etwa in einer Klinik, behandelt werden.
3. **Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase:** Dieser Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung bis zu 3 Monate soll es Beschäftigten ermöglichen, von nahen Angehörigen würdig Abschied zu nehmen. Achtung! Keine Voraussetzung ist die Palliativpflege in häuslicher Umgebung. Der Freistellungsanspruch besteht daher auch während eines Hospizaufenthalts des nahen Angehörigen!

ACHTUNG

Keine Voraussetzung für den Anspruch auf Pflegezeit ist, dass der Beschäftigte den Familienangehörigen bereits zum Zeitpunkt der Ankündigung der Pflegezeit tatsächlich selbst pflegt oder betreut. Erforderlich und ausreichend ist, dass ab diesem Zeitpunkt eine ernsthafte Pflege- bzw. Betreuungsabsicht besteht.

Weiterhin besteht der Anspruch auf Pflegezeit auch bei selbst veranlasster Pflegesituation. Anders als bei der 10-tägigen Arbeitsverhinderung kommt es für den Anspruch auf Pflegezeit nicht darauf an, ob die Pflegesituation akut eingetreten ist. Selbst wenn der Beschäftigte die persönliche Pflege seines nahen Angehörigen, etwa durch Kündigung einer bestehenden Pflegeversorgung, gezielt herbeiführt, hat er einen Anspruch auf Pflegezeit.

Auch in Unternehmen mit 15 oder weniger Beschäftigten ist Antrag möglich

Die vorgenannten Pflegezeitanprüche bestehen grundsätzlich nur in Unternehmen mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten. Dieser maßgebliche Schwellenwert berechnet sich nach dem „Kopfprinzip“. Das heißt: Auch Teilzeitkräfte zählen voll. Darüber

hinaus werden nicht nur Arbeitnehmer Ihres Unternehmens, sondern alle Beschäftigten, also auch Azubis und arbeitnehmerähnliche Personen (z. B. Heimarbeiter), mitgerechnet!

Aber: Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten können bei ihrem Arbeitgeber ebenfalls den Abschluss einer Vereinbarung über eine Pflegezeit beantragen (§ 3 Abs. 6a PflegeZG). Der Arbeitgeber hat den Antrag innerhalb von 4 Wochen nach Zugang zu beantworten. Eine Ablehnung des Antrags muss begründet werden.

TIPP



An den Inhalt der Begründung zur Ablehnung eines Antrags sind laut der Gesetzgebung aber keine zu hohen Anforderungen zu stellen. Was im Einzelnen vorgebracht werden muss, ist jedoch noch unklar. Das Gesetz sieht keinen automatischen Eintritt der Pflegezeit für den Fall vor, dass der Arbeitgeber nicht reagiert.

Wichtiger Grundsatz: Nur eine Pflegezeit je pflegebedürftigem Angehörigen!

Das Recht zur Inanspruchnahme der Pflegezeit besteht für jeden pflegebedürftigen Angehörigen nur einmal. Hat also Ihr Mitarbeiter bereits Pflegezeit genommen, kann er später für denselben Angehörigen nicht noch ein weiteres Mal Pflegezeit anmelden! (BAG, 15.11.201, Az. 9 AZR 348/10).

ACHTUNG

Andererseits folgt aus dem Grundsatz, dass die Pflegezeit für jeden Angehörigen (nur) einmal beansprucht werden kann, zugleich aber ein eigener und voller (6-monatiger) Anspruch für jeden pflegebedürftigen Familienangehörigen des Mitarbeiters. Das bedeutet: Mehrere Angehörige = mehrere Pflegezeiten!

Außerdem kann jeder Mitarbeiter für sich die Pflegehöchstdauer von 6 Monaten beanspruchen, selbst wenn ein anderer Beschäftigter für die Pflege dieses Angehörigen bereits Pflegezeit genommen hat oder für denselben Zeitraum Pflegezeit geltend macht.

Beispiel: Ihr Mitarbeiter Christian S. hat sich mit seiner Schwester darauf verständigt, seine pflegebedürftige Mutter abwechselnd in häuslicher Umgebung zu pflegen. Beide können eine Pflegezeit von 6 Monaten beanspruchen.

Mitarbeiter muss Pflegezeit ankündigen

Damit Sie sich auf den Ausfall Ihres Mitarbeiters einstellen können, muss dieser seine Pflegezeit bei Ihnen anmelden.

TIPP



Verwenden Sie am besten in Ihrem Unternehmen ein einheitliches Anmeldeformular, um zu den Voraussetzungen der Pflegezeit für beide Seiten Klarheit zu schaffen. Ein entsprechendes Muster, welches Sie für die Ankündigung von Pflege- und Familienpflegezeiten verwenden können, finden Sie auf **Seite 8** dieser Sonderausgabe.

ACHTUNG



Seit dem 01.01.2025 gilt: Will Ihr Mitarbeiter eine Pflegezeit in Anspruch nehmen, muss er das vorher **in Textform** bei Ihnen ankündigen (§ 3 Abs. 3 PflegeZG). Es genügt also E-Mail, SMS oder WhatsApp. Bis Ende 2024 war hierfür die Schriftform erforderlich.

1. Verbindliche Festlegung von Beginn, Dauer und Umfang

Zusammen mit der Ankündigung der Pflegezeit muss Ihr Mitarbeiter verbindlich erklären, für welchen Zeitraum er seinen Anspruch wahrnehmen wird und ob er vollständig oder nur teilweise von der Arbeitspflicht befreit werden will (§ 3 Abs. 3 PflegeZG). Sofern der Beschäftigte lediglich eine teilweise Befreiung von der Arbeitspflicht beansprucht (Pflege-Teilzeit), muss er neben dem gewünschten (reduzierten) Umfang der Arbeitsleistung auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben (§ 3 Abs. 3 Satz 2 PflegeZG).

2. Ankündigung spätestens 10 Arbeitstage vor Pflegezeitbeginn.

Außerdem muss Ihr Mitarbeiter die Pflegezeit mindestens 10 Arbeitstage vor deren Antritt bei Ihnen anmelden; bei einer 5-Tage-Arbeitswoche in Ihrem Unternehmen also regelmäßig 14 Tage vorher. Maßgeblich ist der Zugang der Ankündigung bei Ihnen als Arbeitgeber.

ACHTUNG



Verspätete Anträge sind allerdings nicht unwirksam. Sie können also die Pflegezeit aus diesem Grund nicht gänzlich verweigern. Der Beginn der Pflegezeit verschiebt sich auch ohne nochmalige Ankündigung lediglich um den Verspätungszeitraum.

Unberechtigte Pflegezeit: Das sind Ihre Sanktionsmöglichkeiten

Fehlt eine der vorgenannten Voraussetzungen, z. B. weil der Mitarbeiter die Pflegezeit nicht ordnungsgemäß angekündigt oder er

bereits Pflegezeit für diesen Angehörigen genommen hat, bleibt der Mitarbeiter unberechtigt der Arbeit fern mit der Folge, dass

- der Sonderkündigungsschutz nach § 5 Abs. 1 PflegeZG nicht greift und
- Sie mit arbeitsrechtlichen Sanktionen, z. B. Abmahnung/Kündigung, reagieren können.

Änderungen müssen Sie nur ausnahmsweise akzeptieren

Mit der Ankündigung ist Ihr Mitarbeiter an seine Angaben zur Pflegezeit (Dauer und Lage) gebunden. Spätere Änderungen des beantragten Zeitraums sind grundsätzlich nur möglich, wenn Sie als Arbeitgeber zustimmen. Hiervon gibt es jedoch folgende Ausnahmen:

- Entfällt die Pflege- bzw. Betreuungsbedürftigkeit oder wird die häusliche Pflege unmöglich bzw. unzumutbar, endet die Pflegezeit automatisch 4 Wochen nach Eintritt der geänderten Umstände.
- Kann ein vorgesehener Wechsel der Pflegeperson aus wichtigem Grund nicht erfolgen, besteht ein Anspruch auf Verlängerung der Pflegezeit bis zur Dauer von 6 Monaten.

Pflege-Teilzeit: Hier dürfen Sie Teilzeit ablehnen

Die 3 Konstellationen der Pflegezeit müssen nicht so gestaltet sein, dass Ihr Arbeitnehmer gar nicht arbeitet. Vielmehr können Mitarbeiter die Freistellung zur Pflege auch in Form einer Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Macht Ihr Mitarbeiter Pflegezeit in Form einer Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung) geltend, sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Beschäftigten eine schriftliche Vereinbarung über die vorübergehende Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit zu treffen.

Sie können den Teilzeitananspruch ablehnen, wenn hierfür dringende betriebliche Gründe vorliegen (§ 3 Abs. 4 Satz 2 PflegeZG), beispielsweise wenn

1. auf dem bisherigen Arbeitsplatz Teilzeitarbeit nicht durchführbar ist oder auf dem Arbeitsmarkt keine Teilzeit-, sondern nur Vollzeitkräfte für den restlichen Teil der Stelle zur Verfügung stehen, und
2. kein anderer, gleichwertiger Arbeitsplatz vorhanden ist und sich auch betriebliche Umorganisationen nicht realisieren lassen bzw. Ihnen nicht zumutbar sind.



Hier dürfen pflegende Angehörige von der Arbeit fernbleiben

Es gibt Situationen, in denen kann man nicht erst planen, sich in eine Pflegesituation zu begeben. Vielmehr kann das Leben jeden Tag den Eintritt eines solchen Ereignisses mit sich bringen. Für diesen Fall gibt das PflegeZG allen Beschäftigten – unabhängig von der Unternehmensgröße (!) – das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben. Diese Tage sollen dafür genutzt werden können, um bei einer akut aufgetretenen Pflegesituation ihre Angehörigen selbst zu versorgen oder eine geeignete Pflegeversorgung zu organisieren (§ 2 Abs. 1 PflegeZG).

Das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, ist auf unerwartet aufgetretene Akutfälle begrenzt.

Das heißt: Hat sich Ihr Mitarbeiter selbst in „Zugzwang“ gesetzt, etwa durch Kündigung einer bestehenden Versorgung, kann er seine Arbeitsleistung nicht verweigern.

Mitarbeiter muss unverzüglich anzeigen

Das kurzfristige Fernbleiben von der Arbeit bedarf nicht Ihrer Zustimmung als Arbeitgeber. Ihr Mitarbeiter ist aber verpflichtet, Ihnen die Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

Das bedeutet: Sie müssen die Information erhalten, sobald der Beschäftigte in der Lage ist, die Pflegesituation und ihre Dauer einzuschätzen.

ACHTUNG

Eine besondere Form ist für die Anzeige nicht vorgeschrieben. Grundsätzlich wirksam ist daher auch eine Mitteilung per Telefon, SMS, WhatsApp oder E-Mail!

Voraussichtliche Pflegebedürftigkeit reicht aus

Für den Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsbefreiung genügt es, wenn der Angehörige voraussichtlich pflegebedürftig ist (§ 7 Abs. 4 Satz 2 PflegeZG). Es muss also mit überwiegender Wahrscheinlichkeit einer der amtlichen Pflegegrade zuerkannt werden. Lassen Sie sich bei Zweifeln die Pflegebedürftigkeit nachweisen!

Als Arbeitgeber sind Sie berechtigt, von dem Beschäftigten eine ärztliche Bescheinigung zu verlangen, die Auskunft über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen und die Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung Ihres Mitarbeiters gibt (§ 2 Abs. 2 Satz 2 PflegeZG).

Wie Sie die Entgeltfortzahlung einschränken können

Das PflegeZG selbst sieht keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung während der kurzzeitigen Arbeitsbefreiung vor. Allerdings kann sich Ihre Pflicht zur Fortzahlung des Lohns aus § 616 BGB ergeben.

Nach dieser Vorschrift sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, den Lohn fortzuzahlen, wenn der Mitarbeiter aus persönlichen Gründen unverschuldet für verhältnismäßig unerhebliche Zeit der Arbeit fernbleibt.

TIPP

Als Arbeitgeber können Sie diesen gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruch im Arbeitsvertrag auf einzelne, konkret benannte Fallgestaltungen beschränken. So können Sie beispielsweise für die Geburt des Kindes, den Tod von nahen Angehörigen, aber auch für kurzfristige Arbeitsverhinderungen im Sinne des PflegeZG die Entgeltfortzahlung ausklammern oder beschränken, etwa auf 3 Tage.

Auch ohne Entgeltfortzahlungsanspruch ist Ihr Mitarbeiter keineswegs mittellos gestellt. Er erhält dann von der Pflegekasse des pflegebedürftigen Angehörigen ein Pflegeunterstützungsgeld – vergleichbar dem Kinderkrankengeld.

Unterlassene Anzeige können Sie (nur) abmahnen

Zeigt der Mitarbeiter die Arbeitsverhinderung nicht oder nicht rechtzeitig an, ändert dies nichts an seinem Recht auf Fernbleiben von der Arbeit. Es liegt keine Arbeitsverweigerung vor. Es handelt sich jedoch um eine abmahnungsrelevante Nebenpflichtverletzung.

	JA	NEIN
Ist der Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen als Arbeitnehmer, Azubi oder als arbeitnehmerähnliche Person beschäftigt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liegt ein Pflegefall eines nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern etc.) vor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führt der Pflegefall voraussichtlich zu einer Einstufung in einen der amtlichen Pflegegrade 1–5?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist die Pflegesituation akut entstanden (z. B. nicht bei ordentlicher Kündigung bestehender Pflegeversorgung)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist die Freistellung von der Arbeit erforderlich – besteht ein besonderer Bedarf für Organisation oder Übernahme der Pflege gerade durch den Beschäftigten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hat der Beschäftigte für den akuten Pflegefall noch nicht mehr als 10 Arbeitstage Arbeitsbefreiung in Anspruch genommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

So können Ihre Mitarbeiter bis zu 24 Monate Teilzeitananspruch geltend machen

Wie Sie bereits auf den vorstehenden Seiten dieser Sonderausgabe erfahren haben, ist der Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) je pflegebedürftigem Angehörigen auf maximal 6 Monate begrenzt. Benötigt einer Ihrer Beschäftigten – was durchaus nicht selten der Fall sein dürfte – mehr Zeit zur Pflege seines Angehörigen, kann er diese nur unter den Voraussetzungen des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) geltend machen.

Nur Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit auf mindestens 15 Stunden

Familienpflegezeit bedeutet nicht, dass der Beschäftigte gar nicht mehr an seinem Arbeitsplatz erscheinen muss. Das FPfZG gewährt nämlich gerade keine vollständige Freistellung, sondern nur einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit.

Vorausgesetzt, der Mitarbeiter pflegt einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung. Zusätzlich besteht Anspruch auf Familienpflegezeit auch zur außerhäuslichen Betreuung eines minderjährigen nahen Angehörigen (§ 2 Abs. 5 FPfZG).

ACHTUNG



Die verringerte Arbeitszeit muss mindestens 15 Stunden wöchentlich betragen.

Mit den Sonderregelungen zur COVID-19-Pandemie galt hier zeitweise eine Erleichterung. Die Mindestarbeitszeit der Familienpflegezeit von 15 Wochenstunden konnte bis zum 30.04.2023 für längstens einen Monat unterschritten werden (§ 16 Abs. 1 FPfZG). Diese Regelung gilt nicht mehr.

Pflegezeit und Familienpflegezeit: Nach 24 Monaten ist spätestens Schluss!

Die Gesamtdauer von Pflegezeit und Familienpflegezeit darf insgesamt 24 Monate je pflegebedürftigem nahem Angehörigen nicht überschreiten (§ 2 Abs. 2 FPfZG, § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG).

Beispiel: Hat Christian S. für seine pflegebedürftige Mutter bereits 6 Monate Pflegezeit in Anspruch genommen, kann er noch maximal 18 Monate Familienpflegezeit verlangen.

Familienpflegezeit erst bei mehr als 25 Beschäftigten

Anspruch auf Familienpflegezeit haben Mitarbeiter erst ab einer Unternehmensgröße von mehr als 25 Beschäftigten (Azubis zählen hier nicht mit!).

TIPP



Haben Sie weniger Beschäftigte, aber mehr als 15, kann Ihr Mitarbeiter zwar die 6-monatige Pflegezeit in Anspruch

nehmen, aber keine (anschließende) Familienpflegezeit mehr verlangen.

Antrag der Mitarbeiter ist immer möglich

Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten können bei ihrem Arbeitgeber allerdings selbstverständlich den Abschluss einer Vereinbarung über eine Familienpflegezeit beantragen (§ 2a Abs. 5a FPfZG). Als Arbeitgeber müssen Sie den Antrag innerhalb von 4 Wochen nach Zugang beantworten. Eine Ablehnung des Antrags ist zu begründen. Auch hier – wie bei der Pflegezeit – gilt jedoch, dass an eine solche Ablehnung keine zu hohen Anforderungen zu stellen sind.

TIPP



Das Gesetz sieht auch keinen automatischen Eintritt der Familienpflegezeit für den Fall vor, dass der Arbeitgeber nicht reagiert

Auch Familienpflegezeit muss ordnungsgemäß angekündigt werden

Wie bei der Geltendmachung einer Pflegezeit muss Ihr Mitarbeiter auch eine Familienpflegezeit gegenüber Ihnen als Arbeitgeber in Textform ankündigen und neben dem gewünschten Zeitraum auch den Teilzeitumfang (mindestens 15 Wochenstunden) sowie die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit mitteilen.

ACHTUNG



So spontan bzw. kurzfristig wie bei der Pflegezeit oder kurzfristigen Arbeitsverhinderung darf der Arbeitnehmer hier nicht agieren! Die Ankündigung der Familienpflegezeit muss mindestens **8 Wochen** vor deren Beginn erfolgen!

Soll sich die Familienpflegezeit unmittelbar an eine Pflegezeit anschließen, gilt sogar eine verlängerte Ankündigungsfrist von **3 Monaten!**

Egal, welche Frist im Einzelfall gilt:

Verspätete Anträge sind nicht unwirksam. Wie bei der Pflegezeit verschiebt sich lediglich der Beginn der Familienpflegezeit um den Verspätungszeitraum.

Von ersten Gedanken bis zur Musterformulierung: So machen Sie Ihr Unternehmen für kommende Pflegezeiten fit!

Als Arbeitgeber müssen Sie immer auf alles gefasst sein. Nichts ist schlimmer, als mit Blick auf langfristig ausfallende (wichtige) Arbeitnehmer kalt erwischt zu werden und keinen Plan B in der Tasche zu haben. Hinsichtlich der Pflegewünsche Ihrer Mitarbeiter ist eine gut strukturierte Personalorganisation das A & O. Im Folgenden ein paar Tipps, die Ihnen Sicherheit geben werden.

Warten Sie nicht ab: Geben Sie sich bereits jetzt einen Überblick

Setzen Sie sich bereits jetzt mit den Regelungen und Auswirkungen von möglichen Pflegezeiten Ihrer Mitarbeiter auf Ihr Unternehmen auseinander. Das gibt Ihnen die notwendige Sicherheit und lässt Sie ruhiger reagieren. Dabei sollten Sie sich vor allem 2 Fragen stellen:

1. Welche Ansprüche bestehen in Ihrem Unternehmen?
2. Welche Informationen benötigen Sie aus rechtlicher und unternehmerischer Sicht (z. B. welche Unterlagen brauchen Sie vom Mitarbeiter)?

Bei Ankündigung einer Pflegezeit: Suchen Sie umgehend das Gespräch

Besprechen Sie unmittelbar nach der Ankündigung einer „Pflegezeit“ mit dem Mitarbeiter, welche Konsequenzen hieraus abzuleiten sind. Erörtern Sie in einem Mitarbeitergespräch deshalb vor allem,

1. ob der Mitarbeiter ganz oder teilweise freigestellt werden möchte,
2. wie lange die Freistellung bzw. Teilzeittätigkeit andauern soll und
3. welches Arbeitszeitmodell bei teilweiser Freistellung infrage kommt.

Verteilen Sie Aufgaben des Ankündigenden neu

Im Anschluss an das Gespräch können Sie darangehen, den Aufgabenbereich des Mitarbeiters zu verteilen. Folgende Fragen sollten Sie dabei klären:

1. Können unaufschiebbare Aufgaben an Kollegen delegiert werden?
2. Ist zur Vertretung eine (befristete) Neueinstellung oder ein Leiharbeitnehmereinsatz erforderlich?
3. Gibt es Kollegen in Teilzeit oder freie Mitarbeiter, die ihre Arbeitszeit aufstocken könnten?

Setzen Sie auf Mustervereinbarungen

Halten Sie Musterformulare und -vereinbarungen bereit, um nicht vom Pflegezeitwunsch Ihrer Mitarbeiter überrollt zu werden. So können Sie schnell und rechtssicher auf Anfragen reagieren.

Ihr Musterformular für eine Ankündigung

So lassen Sie umfassend Pflegezeiten anmelden:



Ankündigung einer Pflege- oder Familienpflegezeit

Name/Anschrift des Mitarbeiters: ...

Personalnummer: ...

Hiermit kündige ich

- eine Pflegezeit mit vollständiger Freistellung nach § 3 PflegezG an. Die Freistellung wird in Anspruch genommen ab dem ... (frühestens 10 Arbeitstage nach Zugang beim Arbeitgeber) und dauert bis zum ... (höchstens 6 Monate).
- eine Pflegezeit mit teilweiser Freistellung an. Ich möchte ab dem ... (frühestens 10 Arbeitstage nach Zugang) bis ... (höchstens 6 Monate) meine Arbeitszeit reduzieren von derzeit ... auf ... Wochenstunden. Dabei wünsche ich folgende Verteilung dieser Arbeitszeit ... (Angabe der gewünschten Verteilung).
- eine Familienpflegezeit gemäß § 2 FPFZG an. Ich möchte ab dem ... (frühestens 8 Wochen nach Zugang) bis ... (maximal 24 Monate inklusive bereits gewährter Pflegezeit) meine Arbeitszeit reduzieren von derzeit ... auf ... Wochenstunden (mindestens 15). Dabei wünsche ich folgende Verteilung dieser Arbeitszeit ... (Angabe der gewünschten Verteilung).

Zugleich bestätige ich, dass die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

Ich pflege/betreue/begleite meine/n ... (Name, Geburtsdatum und Angehörigenverhältnis). Die Pflege/Betreuung erfolgt

- in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung.

Zum Nachweis der Pflegebedürftigkeit (bestehender Pflegegrad 1–5) ist eine Bescheinigung der Pflegekasse bzw. zum Nachweis der palliativmedizinischen Behandlungsbedürftigkeit ein ärztliches Attest beigefügt.



Fragen und Antworten: Entgeltfortzahlung, Befristung & Co.

Tritt einer Ihrer Beschäftigten eine Freistellung nach den Pflegezeitgesetzen an, ist für Sie das Thema damit noch lange nicht durch. Wenn die (Familien-)Pflegezeit eines Mitarbeiters feststeht, stellen sich für Sie allen voran 2 wichtige Fragen.

- Inwieweit müssen Sie für die entfallende Arbeitsleistung trotzdem den Lohn fortzahlen?
- Wie können Sie den Verlust der Arbeitskraft vorübergehend kompensieren, ohne Gefahr zu laufen, einen weiteren Mitarbeiter dauerhaft an sich zu binden?

zum Nachweis des Einkommens aus Erwerbstätigkeit oder der wöchentlichen Arbeitszeit der die Förderung beantragenden Beschäftigten erforderlich ist.

Keine Vergütungspflicht für (Familien-)Pflegezeiten

Nimmt Ihr Mitarbeiter Pflege- oder Familienpflegezeit in Anspruch, sind Sie als Arbeitgeber nicht verpflichtet, für entfallende Arbeitszeiten den Lohn fortzuzahlen.

Vielmehr handelt es sich hierbei um unbezahlte Freistellungen.

Das bedeutet: keine Arbeit, kein Geld.

Zur Absicherung seines Lebensunterhaltes kann Ihr Mitarbeiter aber ein zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beanspruchen.

Das Darlehen beträgt in der Regel die Hälfte des Unterschieds zwischen

- dem pauschalierten monatlichen Nettoentgelt vor der Freistellung und
- dem pauschalierten monatlichen Nettoentgelt während der Freistellung.

Die monatliche Darlehensrate ist in den Fällen der Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz auf den Betrag begrenzt, der bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 15 Wochenstunden nach dem Familienpflegezeitgesetz zu gewähren ist.

TIPP



Ihre Beschäftigten können dieses Darlehen auch dann in Anspruch nehmen, wenn die Freistellung nur auf einer Vereinbarung mit Ihnen beruht, weil etwa die Mindestbeschäftigtenzahl für den Anspruch auf Pflege- oder Familienpflegezeit in Ihrem Unternehmen nicht erreicht wird. Auch in diesen Fällen müssen aber die übrigen gesetzlichen Voraussetzungen eingehalten werden. So darf beispielsweise auch hier bei einer Familienpflegezeit die Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden nicht unterschritten werden.

ACHTUNG



Nach § 4 des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) müssen Sie für Ihre Beschäftigten den Arbeitsumfang sowie das Arbeitsentgelt vor der Freistellung bescheinigen, soweit dies

Pflegezeiten geben Ihnen einen Befristungsgrund

Nach § 6 Abs. 1 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses sachlich gerechtfertigt, wenn ein Arbeitnehmer zur Vertretung eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit eingestellt wird. Dieser gesetzliche Befristungsgrund gilt auch für die teilweise Freistellung im Rahmen einer Familienpflegezeit (§ 2 Abs. 3 FPfZG).

Pflegebedürftigkeit entfällt: Ihr Sonderkündigungsrecht

Fällt die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen weg, z. B. aufgrund von Genesung oder Tod, endet Pflege- oder Familienpflegezeit automatisch 4 Wochen später (§ 4 Abs. 2 PflegeZG, § 2a Abs. 5 FPfZG). Um zu verhindern, dass Sie dann 2 Arbeitnehmer auf einem Arbeitsplatz weiterbeschäftigen müssen, räumt Ihnen das Gesetz ein Sonderkündigungsrecht ein.

In einem solchen Fall können Sie als Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Frist von 2 Wochen kündigen (§ 6 Abs. 3 PflegeZG, § 2 Abs. 3 FPfZG). Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen nicht anzuwenden. Eine Überprüfung der sozialen Rechtfertigung der Kündigung ist danach ausgeschlossen.

Pflegezeiten verlängern bestehende Befristung nicht

Haben Sie mit Ihrem Mitarbeiter einen wirksam befristeten Arbeitsvertrag geschlossen, endet das Arbeitsverhältnis trotz der kurzfristigen Freistellung, Pflegezeit oder Familienpflegezeit zum vereinbarten Termin. Weder verlängert sich das Beschäftigungsverhältnis hierdurch noch benötigen Sie die Zustimmung der Aufsichtsbehörde zur Beendigung.

ACHTUNG



Bei Auszubildenden werden die Pflegezeit und Familienpflegezeit nicht auf die Berufsbildungszeit angerechnet (§ 4 Abs. 1 Satz 5 PflegeZG, § 2 Abs. 4 FPfZG).

Das Ausbildungsverhältnis Ihres Azubis verlängert sich damit automatisch um die Zeit der vollständigen oder teilweisen Pflegefreistellung!

Trotz Kündigungsverbots: Wann Sie pflegenden Mitarbeitern ausnahmsweise doch kündigen dürfen

Mitarbeiter, die Rechte nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) in Anspruch nehmen, genießen besonderen Kündigungsschutz. Unter bestimmten Voraussetzungen können Sie sich aber auch von diesen Mitarbeitern trennen.

Als Arbeitgeber dürfen Sie Arbeitnehmern während

- einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung für längstens 10 Arbeitstage sowie
- einer teilweisen oder vollständigen Freistellung, die auf Ansprüchen aus dem PflegeZG oder dem FPfZG beruht (= Pflegezeit, Pflegezeit oder Familienpflegezeit), nicht kündigen (§ 5 Abs. 1 PflegeZG, § 2 Abs. 3 FPfZG).

ACHTUNG



Dieser Sonderkündigungsschutz besteht unabhängig von der Betriebs- oder Unternehmensgröße und bereits während der Probezeit! Das Kündigungsverbot kann so auch in Kleinbetrieben mit nicht mehr als 10 Arbeitnehmern Bedeutung erlangen. Der Anspruch nach § 2 Abs. 1 PflegeZG wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung besteht nämlich unabhängig von einer Mindestbeschäftigtenzahl. Hingegen bestehen Ansprüche auf Pflege- oder Familienpflegezeit nur bei Arbeitgebern mit mehr als 15 bzw. 25 Beschäftigten.

Beginn & Ende des Kündigungsschutzes

- 1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung zur Pflege:** Der Kündigungsschutz beginnt mit der Anzeige der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und besteht bis zu deren Beendigung nach höchstens 10 Arbeitstagen.
- 2. Pflegezeit:** Mit Zugang der ordnungsgemäßen Ankündigung der Pflegezeit bei Ihnen, frühestens jedoch 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn, genießt Ihr Mitarbeiter Kündigungsschutz. Dieser endet mit dem Ende der Pflegezeit.
- 3. Familienpflegezeit:** Der Kündigungsschutz besteht bis zum Ende der Familienpflegezeit (nach maximal 24 Monaten). Er beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem Ihr Mitarbeiter diese verlangt, frühestens aber 12 Wochen vor Beginn der Familienpflegezeit.

TIPP



Das Kündigungsverbot besteht nur, wenn im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung alle Voraussetzungen für die jeweilige (teilweise) Freistellung erfüllt sind (vgl. BAG, 12.05.2011, Az. 2 AZR 384/10 – zum identischen Problem mit Blick auf die Elternzeit).

Das bedeutet: Ein Mitarbeiter, der eine Pflege- oder Familienpflegezeit ankündigt, genießt nur dann Sonderkündigungsschutz, wenn er auch die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen für die angekündigte Freistellung erfüllt.

Das Kündigungsverbot gilt auch für die Arbeitnehmer, die aufgrund der geringen Betriebsgröße (nicht erreichte Mindestanzahl von Arbeitnehmern) zwar keinen direkten Anspruch auf eine (Familien-)Pflegezeit haben, jedoch durch eine solche Vereinbarung freigestellt sind. Wie ich Ihnen bereits auf **Seite 4** dieser Sonderausgabe mitgeteilt habe, können Arbeitnehmer in Unternehmen mit 15 oder weniger Beschäftigten zumindest einen Antrag auf Pflegezeit stellen. Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer in Unternehmen mit 25 oder weniger Beschäftigten mit Blick auf die Familienpflegezeit. In diesen Fällen kommt es also letztlich auf eine Vereinbarung von Ihnen mit dem Arbeitnehmer an.

TIPP



Überlegen Sie vor Abschluss einer Vereinbarung mit einem Arbeitnehmer, der keinen direkten Pflegezeitananspruch hat, also immer, ob Sie in den kommenden Monaten oder Jahren nicht eventuell aus irgendwelchen Gründen eine Kündigung in Betracht ziehen. Andernfalls nehmen Sie sich diese Möglichkeit während der Freistellung selbst (§ 5 Abs. 1 S. 2 PflegeZG).

Keine Regel ohne Ausnahme: Wann Sie ausnahmsweise doch kündigen können

In eng umgrenzten Ausnahmefällen können Sie auch Mitarbeitern während einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder in (Familien-)Pflegezeiten kündigen. Dafür müssen Sie vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde (in der Regel Ihr örtlich zuständiges Gewerbeaufsichtsamt oder Amt für Arbeitsschutz) einholen.

Ein solcher Ausnahmefall kommt in Betracht bei:

- Stilllegung oder Verlagerung von Betrieben oder Betriebsabteilungen,
- schweren arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen oder Straftaten des Arbeitnehmers oder
- Existenzgefährdung des Betriebs durch Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses.

TIPP



Wird Ihnen die behördliche Zustimmung erteilt und haben Sie (sofern vorhanden) Ihren Betriebsrat ordnungsgemäß zur beabsichtigten Kündigung angehört, können und sollten Sie unverzüglich kündigen. Es ist nicht erforderlich, dass der Zustimmungsbescheid rechtskräftig ist.

Urlaub: So kürzen Sie den Urlaub für Pflegezeiten

Auch während der Pflegezeit erhält Ihr Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Erholungsurlaub. Allerdings können Sie den Jahresurlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat (!) der Pflegezeit mit vollständiger Freistellung um 1/12 kürzen (§ 4 Abs. 4 PflegeZG).

Die Kürzungsmöglichkeit setzt also voraus, dass der Beschäftigte vollständig freigestellt war. Für Pflege-Teilzeiten oder Familienpflegezeiten, bei denen Ihr Mitarbeiter (mit reduzierter Arbeitszeit) beschäftigt bleibt, besteht diese Kürzungsmöglichkeit daher nicht.

Die Kürzung der Urlaubsansprüche tritt allerdings nicht automatisch ein, sondern muss von Ihnen erklärt werden. Dies ist vor und während der Pflegezeit möglich, ggf. auch noch, bevor der Urlaub genommen wurde.

ACHTUNG



Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses kann der Urlaubsanspruch nicht mehr gekürzt werden! Im Zeitpunkt der Beendigung verwandelt sich dieser nämlich in einen Geldanspruch (Urlaubsabgeltungsanspruch) um (vgl. BAG,

19.05.2015, Az. 9 AZR 725/13 zum identischen Problem bei der Elternzeit).

Muster: So erklären Sie die Kürzung rechtssicher

Am besten erklären Sie die Kürzung deshalb gleich zusammen mit der Bestätigung der Pflegezeit Ihres Mitarbeiters. Folgendes Muster schreiben können Sie hierfür verwenden:



Sehr geehrte/r Frau/Herr ...,

Ihrem Antrag vom 15.05.2023 entsprechend bestätigen wir hiermit Ihre Pflegezeit mit vollständiger Freistellung nach § 3 PflegeZG vom 01.06.2023 bis zum 30.09.2023. Ihr Erholungsurlaub für das Jahr 2023 wird daher gemäß § 4 Abs. 4 PflegeZG um ... Tage gekürzt. Ihr Anspruch auf Erholungsurlaub für das Jahr 2023 beträgt damit noch ... Tage.

Familienpflegezeit: Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Pflegezeit im „Blockmodell“

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war bei seinem Arbeitgeber als Berufskraftfahrer in Vollzeit beschäftigt. Seine regelmäßige Wochenarbeitszeit betrug 38 Stunden. Der Arbeitgeber beschäftigte insgesamt mehr als 25 Arbeitnehmer.

Im Herbst 2021 kündigte der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber eine 2-jährige Familienpflegezeit an, um sich um seine pflegebedürftige Mutter mit der Pflegestufe 2 kümmern zu können.

Dabei sollte die Verteilung der Arbeitszeit vom 01.01.2022 bis zum 20.05.2022 eine Beschäftigung in Vollzeit vorsehen. Vom 21.05.2022 bis zum 13.08.2023 beehrte der Arbeitnehmer die vollständige Freistellung und in der Zeit vom 14.08.2023 bis zum 31.12.2023 eine weitere Beschäftigung in Vollzeit.

Der Arbeitgeber lehnte die Familienpflegezeit ab, woraufhin der Arbeitnehmer Klage erhob. Der Arbeitgeber argumentierte, die Familienpflegezeit dürfe im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden pro Woche nicht unterschreiten.

§ Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Bonn sah es genauso. Der Arbeitnehmer habe zwar grundsätzlich einen Anspruch auf eine 24-monatige Familienpflegezeit. Diese jedoch könne er nicht in dem von ihm gewünschten „Blockmodell“ vornehmen. Dieses Modell sei bei der Altersteilzeit üblich, die sich fast immer in eine Arbeitsphase und eine Freistellungsphase unterteilt. Für die Familienpflegezeit gebe es diese Möglichkeit nach Auffassung der Richter jedoch nicht.

Nach § 2 Abs. 1 S. 1 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) seien Beschäftigte von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Familienpflegezeit). Bei lebensnaher Betrachtung des Begriffs „teilweise Freistellung“ käme man zu dem Ergebnis, dass eine Freistellung im Blockmodell vom Gesetzgeber nicht beabsichtigt war.

Im Weiteren sehe das Gesetz vor, dass während der Familienpflegezeit die verringerte Arbeitszeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen muss (ArbG Bonn, 27.04.2022, Az. 4 Ca 2119/21).

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Arbeitsrecht kompakt“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login

