

Praxis Arbeitsrecht

Überblick über das Pflegezeitgesetz

Die Pflegezeit ermöglicht es dem Beschäftigten, sich von der Arbeit freistellen zu lassen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu pflegen oder dessen Pflege zu organisieren. Erfolgen kann dies im Rahmen des Pflegezeitgesetzes durch eine kurzzeitige Arbeitsbefreiung von zehn Tagen oder eine Freistellung von bis zu sechs Monaten.

Das vorliegende Praxis Arbeitsrecht gibt einen Überblick darüber, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber die Pflegefreistellungen zu gewähren und was er dabei zu berücksichtigen hat.

Berlin, September 2025

Unternehmerverband Deutsches Handwerk e.V.
Bereich Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
zdh-tarifpolitik@zdh.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1. Differenzierungen des Pflegezeitgesetzes	3
1.1 Kurzfristige Akutpflege	3
1.1.1. Voraussetzungen des Rechtsanspruchs auf Akutpflege	3
a) Anspruchsberechtigung	4
b) Pflege eines nahen Angehörigen	4
c) Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen	4
d) Akut aufgetretene Pflegesituation	5
e) Erforderlichkeit der Freistellung	5
1.1.2. Anzeige- und Nachweispflicht des Beschäftigten	5
1.1.3. Umfang und Dauer	6
1.1.4. Entgeltfortzahlung	6
1.2 Pflegezeit	7
1.2.1 Pflegezeit bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten	7
a) Voraussetzungen der Pflegezeit bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten ...	7
b) Ankündigung und Nachweispflicht des Beschäftigten	9
c) Sonderfall: Teilfreistellung	9
d) Dauer der Pflegezeit	10
e) Ende der Pflegezeit	11
f) Urlaubskürzung	12
g) Finanzielle Flankierung durch zinsloses staatliches Darlehen	12
1.2.2 Allgemeine arbeitsrechtliche Auswirkungen der Akutpflege und der Pflegezeit bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten	13
a) Folgen der (Teil-)Freistellung	13
b) Besonderer Kündigungsschutz	13
c) Befristete Ersatzeinstellung	13
1.2.3 Pflegezeit bei Arbeitgebern in Kleinbetrieben mit 15 und weniger Beschäftigten	14
a) Verhandlungsanspruch, Schwellenwert und Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen	14
b) Antrag auf Verhandlung einer Pflegefreistellungsvereinbarung	14
1.2.4 Allgemeine arbeitsrechtliche Auswirkungen der Pflegezeit bei Arbeitgebern mit 15 und weniger Beschäftigten	15
a) Folgen der (Teil-)Freistellung	15
b) Besonderer Kündigungsschutz	15
c) Vorzeitige Beendigung	15
d) Befristete Ersatzeinstellung:	16
e) Finanzielle Flankierung durch zinsloses staatliches Darlehen	16
2. Verhältnis der Pflegefreistellungen zur Familien- pflegezeit	16
3. Benachteiligung wegen der Pflege	16
4. Unabdingbarkeit	17

Einleitung

Das Pflegezeitgesetz bezweckt eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege. Erfolgen soll dies durch erweiterte Optionen des Beschäftigten¹ zur Arbeitsfreistellung oder Arbeitszeitverringerung zur Bewältigung von Pflegesituationen. Um die damit oftmals einhergehenden Entgeltausfälle der Beschäftigten abzufedern, sieht das Gesetz Ausgleichszahlungen bzw. die Förderung durch ein staatliches zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben vor, das bei entsprechender Antragstellung gewährt wird.

Hiervon zu trennen ist die Möglichkeit des Beschäftigten, Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz zu beanspruchen. Weitere Einzelheiten zur Familienpflegezeit können dem UDH-Praxis Arbeitsrecht „Überblick über das Familienpflegezeitgesetz“ entnommen werden.

1. Differenzierungen des Pflegezeitgesetzes

Um Pflegesituationen besser bewältigen zu können, sieht das Pflegezeitgesetz dem Grunde nach zwei unterschiedliche Freistellungsansprüche vor. Zum einen gewährt es dem Beschäftigten das Recht, kurzzeitig der Arbeit fernzubleiben, um eine bedarfsgerechte Pflege eines nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation zu organisieren (sog. **Akutpflege**, vgl. Pkt. 1.1). Dieser Anspruch gilt unabhängig von der Beschäftigtenanzahl des Arbeitgebers.

Daneben räumt das Gesetz Beschäftigten von Arbeitgebern mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten das Recht auf eine teilweise oder völlige Freistellung von der Arbeit bis zu einer Dauer von sechs Monaten ein, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen (sog. **Pflegezeit**, vgl. Pkt. 1.2 ff). Bei Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten gelten Sonderregelungen (vgl. Pkt. 1.2.3).

Hinweis

Die Ansprüche aus dem Pflegezeitgesetz gelten **unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit** des Beschäftigten beim Arbeitgeber: Sie können somit ohne das Absolvieren einer Wartezeit wahrgenommen werden, d.h. auch bereits in der Probezeit.

1.1 Kurzfristige Akutpflege

Im Rahmen der Akutpflege hat der Beschäftigte das Recht, 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**.

1.1.1. Voraussetzungen des Rechtsanspruchs auf 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,

¹ Die in diesem Merkblatt enthaltenen Personenbezeichnungen werden unabhängig von weiblichen, männlichen und anderen Geschlechtsidentitäten verwendet.

- die Pflegesituation akut eintrat und
- die Freistellung zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege bzw. zur pflegerischen Versorgung erforderlich ist.

a) **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 welcher Ansprüche aus dem Pflegezeitgesetz erstmals geltend gemacht werden können, sieht das Gesetz nicht vor. Sie können mithin auch schon in der Probezeit beansprucht werden.

Hinweis

Der Rechtsanspruch auf Akutpflege steht allen Beschäftigten **unabhängig von der Beschäftigtenanzahl** des Arbeitgebers zu.

b) **Pflege eines nahen Angehörigen**

Der **Kreis der nahen Angehörigen**, für den der Beschäftigte Akutpflege beanspruchen kann, ist im Gesetz **abschließend** festgelegt. Er umfasst:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartner-schaftsähnlichen Gemeinschaft
- Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder (Schwiegersöhne und -töchter) sowie Enkelkinder.

Lebt der Beschäftigte in einer eheähnlichen Gemeinschaft, dann gilt nur der Partner des Beschäftigten als naher Angehöriger, nicht aber die Kinder, Adoptiv- bzw. Pflegekinder des Partners.

c) **Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen**

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 gelten Personen als pflegebedürftig, wenn sie gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch andere bedürfen, weil sie ihre körperlichen, kognitiven oder psychischen Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingten Belastungen nicht selbstständig kompensieren oder bewältigen können. Die Pflegebedürftigkeit muss auf Dauer, voraussichtlich für **mindestens sechs Monate**, bestehen und **mindestens Pflegestufe 1** umfassen.

Nach dem Wortlaut des Gesetzes genügt aber auch eine **voraussichtlich** zu erwartende Pflegebedürftigkeit. Unter welchen Umständen dies der Fall ist, hat der Gesetzgeber allerdings offengelassen. Konkrete Anhaltspunkte werden dafür aber vorliegen müssen.

Eine Erkrankung, die im Regelfall kurzfristig zu einer Pflegebedürftigkeit führt, dürfte hier jedoch ausreichen.

d) Akut aufgetretene Pflegesituation

Die Pflegesituation muss ferner **akut** aufgetreten sein, also plötzlich und unerwartet. 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“ zu verneinen und der Freistellungsanspruch deshalb ausgeschlossen ist, wenn die Pflegebedürftigkeit nach einer kontinuierlichen, sich über Monate oder Jahre erstreckenden Verschlechterung des Gesundheitszustands eintritt, ist 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.

e) Erforderlichkeit der Freistellung

Voraussetzung ist ferner, dass die Freistellung des Beschäftigten **zur Hilfeleistung erforderlich** ist. Das ist der Fall, wenn **keine andere Person** zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege 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 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 liegt der Sachverhalt, wenn die zu pflegende Person bereits in einer Pflegeeinrichtung untergebracht wurde.

1.1.2. Anzeige- und Nachweispflicht des Beschäftigten

Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die **Verhinderung** an der Arbeitsleistung und deren **voraussichtliche Dauer unverzüglich**, also ohne schuldhaftes Zögern unter **namentlicher Benennung** des nahen Angehörigen **mitzuteilen**. Ein konkreter zeitlicher Vorlauf zwischen der Mitteilung an den Arbeitgeber und dem Beginn der angestrebten Freistellung existiert nicht. Die Mitteilung ist damit in der Regel spätestens dann noch rechtzeitig, wenn sie den Arbeitgeber am Morgen des ersten Abwesenheitstages telefonisch, per SMS oder E-Mail erreicht. Die Mitteilung bedarf nicht der Schriftform.

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.

Hinweis

Der Beschäftigte kann die Akutpflege **eigenmächtig** antreten. Er benötigt für die Freistellung **keine vorherige Einwilligung** des Arbeitgebers. Das Risiko einer Fehleinschätzung, der Sachlage, das heißt, ob rechtlich betrachtet tatsächlich ein Akutfall vorliegt, trägt der Beschäftigte in diesen Fällen somit selbst.

Auf Verlangen des Arbeitgebers hat der Beschäftigte allerdings die **Pflegebedürftigkeit** des nahen Angehörigen durch Vorlage einer **ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen**. In der Bescheinigung muss zudem 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.

Hinweis

Die Vorlage der Bescheinigung ist **keine Voraussetzung** für den Antritt der Akutpflege und kann auch nachgeholt werden. Die Kosten für die Bescheinigung hat der Beschäftigte zu tragen. Erfüllt der Beschäftigte die Anzeige- und Nachweispflicht nicht, kann dies eine **arbeitsvertragliche Pflichtverletzung** darstellen.

1.1.3. Umfang und Dauer

Die Dauer der Arbeitsbefreiung im Rahmen der Akutpflege beträgt maximal **zehn Arbeitstage (Maximaldauer)**. Diese Maximaldauer gilt für **jeden Akutfall**, sodass der Beschäftigte die kurzzeitige Freistellung für **denselben** Pflegebedürftigen auch **mehrfach** beanspruchen kann.

Hinweis

Das Gesetz sieht bei der Akutpflege **keine vorübergehende teilweise Freistellung** des Arbeitnehmers in Form einer befristeten Teilzeittätigkeit vor. Eine solche kann mit dem Arbeitgeber nur auf freiwilliger Basis vereinbart werden.

1.1.4. Entgeltfortzahlung

Aus dem Pflegezeitgesetz selbst ergibt sich **kein eigenständiger Anspruch auf Vergütung** während der Akutpflege. Der Arbeitgeber ist soweit zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, als 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 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) oder aus § 19 Abs. 1 Nr. 2 b) Berufsbildungsgesetz (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 (grundsätzlich kann § 616 BGB arbeitsvertraglich ausgeschlossen werden).

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 kein Entgeltfortzahlungsanspruch zu, kann er **Pflegeunterstützungsgeld** (§ 44a Abs. 3 Sozialgesetzbuch XI) beziehen. Dieses wird ihm zum Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt während der Akutpflege gewährt und 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.

1.2 Pflegezeit

Im Rahmen der Pflegezeit hat der Beschäftigte die Möglichkeit, sich bis zu **sechs Monate vollständig oder teilweise** von der Arbeitsleistung freistellen zu lassen. Das Gesetz sieht unterschiedliche Voraussetzungen und Rechtsfolgen bei der Inanspruchnahme der Pflegezeit in **Abhängigkeit von der Beschäftigtenanzahl** des Arbeitgebers vor.

1.2.1 Pflegezeit bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten

Ein Arbeitgeber mit **regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten** muss einen Beschäftigten auf dessen Wunsch bis zu einer Maximaldauer von **sechs Monaten** von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freistellen, wenn dieser einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen möchte.

a) Voraussetzungen der Pflegezeit bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten

Der Beschäftigte hat einen **Rechtsanspruch auf Pflegezeit** und kann sich somit von seiner Arbeitsleistung ganz oder zum Teil freistellen lassen, wenn

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

- aa) Rechtsanspruch auf Pflegezeit und Schwellenwert
Pflegezeit kann von **allen Beschäftigten** (vgl. oben Pkt. 1.1.1 a)) beansprucht werden. Ein **Rechtsanspruch** auf Pflegezeit steht jedoch nur dem Beschäftigten zu, dessen 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**, so dass Teilzeitkräfte und Minijobber voll mitgezählt werden, ebenso Auszubildende.
- bb) 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 oben unter Pkt. 1.1.1 b) und c) Gesagte.
- cc) 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.

Hinweis

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 (sog. **Minderjährigenpflege**). 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.

Zudem sieht das Gesetz einen vollständigen oder teilweisen Freistellungsanspruch des Beschäftigten zur Begleitung sterbender naher Angehöriger vor (sog. **Palliativpflege**). 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 Sozialgesetzbuch V).

Hinweis

Die Pflegezeit und Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz dürfen **gemeinsam** einen Zeitraum von **24 Monaten (Maximaldauer)** je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten.

b) Ankündigung und Nachweispflicht des Beschäftigten

Der Beschäftigte ist verpflichtet, vor der Inanspruchnahme der Pflegezeit eine **10-tägige Ankündigungsfrist** einzuhalten. Es handelt sich dabei um eine **Mindestfrist**.

Hinweis

Für die **Fristberechnung** stellt das Gesetz auf **Arbeitstage** und nicht auf Wochentage ab. Zugrunde zu legen sind die regelmäßigen Arbeitstage des Betriebs. Wird die Pflegezeit mit einer zu kurz bemessenen Frist angekündigt, **verschiebt** sich die Pflegezeit um den entsprechenden Zeitraum der Fristversäumung „nach hinten“.

Beispiel: Der Beschäftigte ist beim Arbeitgeber, der 35 Beschäftigte hat, tätig. Im Betrieb wird im Rahmen einer 5-Tage-Woche gearbeitet. Am 2. Juli informiert der Beschäftigte den Arbeitgeber schriftlich darüber, dass er in der Zeit vom 5. Juli bis zum 31. August des Jahres Pflegezeit für seinen pflegebedürftigen Vater nehmen möchte, um diesen bei sich zu Hause zu pflegen. Kann der Beschäftigte die Freistellung ab dem 5. Juli beanspruchen?

Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten nicht ab dem 5. Juli freistellen, da dieser die Mindestankündigungsfrist nicht eingehalten hat. Die Freistellung kann frühestens ab dem 17. Juli erfolgen.

Bei der Ankündigung der Pflegezeit hat der Beschäftigte den **pflegebedürftigen Angehörigen zu benennen** und gleichzeitig zu erklären, für welchen **Zeitraum** und in welchem **Umfang** er die Freistellung von der Arbeitsleistung beanspruchen möchte. Die Mitteilung kann in **Textform** erfolgen und damit beispielsweise auch per E-Mail.

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. Es gilt dazu das oben unter Pkt. 1.1.2 Gesagte.

c) Sonderfall: Teilfreistellung

Der Beschäftigte kann die Pflegezeit wahlweise auch im Rahmen einer nur **teilweisen Freistellung** beanspruchen. In diesem Fall muss er dem Arbeitgeber – ebenfalls unter Einhaltung der **10-tägigen Ankündigungsfrist** – in **Textform** neben dem **Zeitraum und**

dem Umfang der Pflegezeit auch die von ihm gewünschte **Verteilung der Arbeitszeit** mitteilen.

Über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit haben der Arbeitgeber und der Beschäftigte eine **schriftliche Vereinbarung** zu treffen. Der Arbeitgeber hat den Wünschen des Beschäftigten zu entsprechen, soweit diesen nicht **dringende betriebliche Belange** entgegenstehen. Dringende betriebliche Gründe können sowohl dem gewünschten Umfang der Arbeitszeitverringerung als auch der Verteilung der verkürzten Arbeitszeit entgegenstehen. An das objektive Gewicht der dringenden betrieblichen Gründe sind dabei erhebliche Anforderungen zu stellen. Die dringenden betrieblichen Gründe müssen nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zwar keine unüberwindbaren, aber doch **besonders gewichtige Hindernisse** für die beantragte Verkürzung und Umverteilung der Arbeitszeit sein. So genügt es beispielsweise nicht, wenn der Arbeitgeber nach seiner unternehmerischen Zielsetzung die Aufgaben von einer Vollzeitkraft erledigen lassen möchte. Dies gilt auch mit Blick auf Beschäftigte, die Leitungsfunktionen innehaben.

Eine Frist für die Einigung zwischen dem Beschäftigten und dem 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.

Eine **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. Gegen einen abgelehnten Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit kann der Beschäftigte Klage vor dem Arbeitsgericht erheben. Ein Anspruch auf die begehrte Teilzeit entsteht dann erst nach entsprechender arbeitsgerichtlicher Entscheidung.

Unterbleibt eine Reaktion des Arbeitgebers auf einen geäußerten Teilzeitwunsch, ist dies nicht als Zustimmung anzusehen. In diesem Fall hat der Beschäftigte die Zustimmungsersetzung beim Arbeitsgericht zu erwirken.

In beiden Fällen kann der Anspruch auch im einstweiligen Verfügungsverfahren durchgesetzt werden.

Hinweis

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**.

d) Dauer der Pflegezeit

Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen höchstens **sechs Monate (Maximaldauer)**. Diese sechs Monate müssen vom Beschäftigten nicht ausgeschöpft werden. Die Pflegezeit kann vielmehr auch für einen kürzeren Zeitraum beantragt werden. Eine **Verlängerung** bis zur Maximaldauer bedarf in diesem Fall jedoch der

Zustimmung des Arbeitgebers, der insoweit frei in seiner Entscheidung ist. Einen Rechtsanspruch auf die Verlängerung hat der Beschäftigte ausnahmsweise nur, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Eine Aufteilung der Pflegezeit für **denselben** Angehörigen in **mehrere getrennte Zeitabschnitte** ist nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung **nicht möglich**. Das gilt selbst dann, wenn die bereits genommene Pflegezeit des Beschäftigten im Einzelfall die Höchstdauer von sechs Monaten noch nicht erreicht hat.

Die maximale Inanspruchnahme der Pflegezeit pro Jahr ist nicht gedeckelt. Es ist daher 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** (d.h. zeitlich parallel oder zeitversetzt) geltend gemacht werden.

Beispiel: Der Beschäftigte hat in der Zeit vom 15.2. bis 31.5. eines Jahres Pflegezeit zur Pflege seiner pflegebedürftigen Mutter in Anspruch genommen. Für die Zeit vom 15.7. bis 30.9. des Jahres beantragt er eine weitere Pflegezeit für seine Mutter. Kurz darauf stellt er erstmalig einen Antrag auf eine Pflegezeit unter kompletter Freistellung für seinen Schwiegervater vom 1.9. des Jahres bis 30.1. des Folgejahres.

Der Beschäftigte hat nach dem Pflegezeitgesetz keinen Anspruch auf einen zweiten Zeitabschnitt Pflegezeit für seine Mutter, da ihm das Gesetz diesen Anspruch nur einmalig je pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt. Das gilt unabhängig davon, ob die sechsmonatige Höchstdauer der Pflegezeit bereits ausgeschöpft wurde oder nicht. Der Arbeitgeber kann diesen Antrag daher ablehnen. Dem Pflegezeitantrag als Erstantrag des Beschäftigten für den Schwiegervater hat der Arbeitgeber bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen zu entsprechen.

Hinweis

Um unberechtigte Zweitansprüche der Beschäftigten auszuschließen, sollte der Arbeitgeber **dokumentieren**, wie lange und für welchen nahen Angehörigen der Beschäftigte jeweils Pflegezeit geltend gemacht und genommen hat. Dem Arbeitgeber bleibt es unbenommen, **freiwillig** mit dem Beschäftigten eine Arbeitsfreistellung zur Pflege zu vereinbaren, etwa in der Form, dass das Arbeitsverhältnis während dieses Zeitraums ruhend gestellt wird. In diesen Fällen handelt es sich dann jedoch nicht um eine Freistellung im Sinne des Pflegezeitgesetzes.

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

e) 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**. Die Pflegebedürftigkeit entfällt beispielsweise, wenn der betreffende Angehörige in eine Pflegeeinrichtung aufgenommen wird oder verstirbt. Der Beschäftigte muss den Arbeitgeber über die veränderten Umstände unverzüglich unterrichten. Dies kann auch formlos geschehen.

f) **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**.

Beispiel: Der Beschäftigte wird für die Pflege eines nahen pflegebedürftigen Angehörigen antragsgemäß vom 15. August bis 20. Dezember des Jahres von der Arbeit freigestellt. Der Arbeitgeber beabsichtigt, den Urlaubsanspruch des Beschäftigten für das laufende Kalenderjahr wegen der Inanspruchnahme von Pflegezeit zu kürzen.

Eine Kürzung des Jahresurlaubs ist hier nur für die **vollen Kalendermonate** September bis November möglich, also um 3/12. Die Arbeitsfreistellungen für die Monate September und Dezember, die keine vollständigen Kalendermonate ausmachen, dürfen bei der Urlaubsreduzierung nicht berücksichtigt werden.

Eine Urlaubskürzung ist dagegen nicht möglich, wenn der Beschäftigte während der Pflegezeit in Teilzeit arbeitet und sich dabei lediglich das Arbeitszeitvolumen pro Woche reduziert, nicht aber die Anzahl der bisherigen Wochenarbeitstage.

g) **Finanzelle Flankierung durch zinsloses staatliches Darlehen**

Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts während der Freistellung steht dem Beschäftigten ein Anspruch auf Förderung durch ein **zinsloses staatliches Darlehen** zu. Dieses Darlehen kann der Pflegewillige direkt beim **Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben** 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.

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 Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zurückzuzahlen. Die Rückzahlung beginnt regelmäßig in dem Monat, der auf das Ende der geförderten Freistellung folgt. Im Fall besonderer Härten gelten Ausnahmeregelungen.

Hinweis

Das zinslose staatliche Darlehen, das der Beschäftigte auf Antrag vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben im Fall einer teilweisen Freistellung monatlich zusätzlich zum Lohn oder Gehalt gezahlt wird, ist **kein Arbeitsentgelt aus der**

Beschäftigung. Der Arbeitgeber muss aus dem Darlehen daher **keine Sozialversicherungsbeiträge** abführen.

1.2.2 Allgemeine arbeitsrechtliche Auswirkungen der Akutpflege und der Pflegezeit bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten

a) Folgen der (Teil-)Freistellung

Das Beschäftigungsverhältnis bleibt sowohl während kompletten als auch der wahlweise nur teilweisen Pflegezeitfreistellung des Beschäftigten bestehen. Im Fall der vollständigen Freistellung zur Pflegezeit ruht es allerdings kraft Gesetzes für die Dauer der Pflegezeit. Das Ruhen bedeutet, dass die gegenseitigen Hauptleistungspflichten der Vertragsparteien (hier: Erbringen von Arbeitsleistungen gegen Zahlung von Entgelt) ausgesetzt sind. Sogenannte Nebenpflichten wie etwa die Verschwiegenheitspflicht des Beschäftigten bleiben nach wie vor bestehen. Je nach Freistellungsumfang im Rahmen der Pflegezeit entfällt der Vergütungsanspruch anteilig. Endet die Pflegezeit, lebt das Beschäftigungsverhältnis mit dem vor der Pflegezeit vereinbarten Arbeitszeitvolumen wieder auf.

b) Besonderer Kündigungsschutz

Mit der **Ankündigung** der Akutpflege und der Inanspruchnahme 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 Betriebschließung, kann der Arbeitgeber eine Kündigung ausnahmsweise von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle für zulässig erklären lassen.

Andere Beendigungstatbestände wie beispielsweise die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag oder Befristungsende bleiben durch den besonderen Kündigungsschutz unberührt.

Beispiel: Das Arbeitsverhältnis des Beschäftigten ist befristet bis zum 31. März 2026. Im November 2025 beantragt er Pflegezeit für seinen pflegebedürftigen Angehörigen für die Zeit vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Mai 2026. Der Arbeitgeber gewährt ihm Pflegezeit bis 31. März 2026.

Trotz des mit der Pflegezeit grundsätzlich verbundenen besonderen Kündigungsschutzes endet das Arbeitsverhältnis des pflegewilligen Beschäftigten wie vereinbart mit Ablauf der Arbeitsvertragsbefristung zum 31. März 2026.

c) 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, vorausgesetzt, die Pflegezeit des pflegenden Arbeitnehmers **endet kraft Gesetzes**. Das ist der Fall, wenn dessen naher Angehöriger nicht mehr pflegebedürftig ist bzw. dessen häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar ist.

Hinweis

Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer bzw. der Arbeitsplätze abgestellt (wie etwa im Kündigungsschutzgesetz oder Betriebsverfassungsgesetz), sind die in Akutpflege bzw. Pflegezeit befindlichen Beschäftigten bzw. deren Arbeitsplätze **nicht mitzuzählen**, soweit für diese ein anderer Beschäftigter befristet als Vertreter eingestellt wird. Damit soll eine **Doppelzählung** von pflegenden Beschäftigten und den jeweiligen Ersatzkräften bei der Bestimmung von Schwellenwerten, die die Anwendbarkeit eines Gesetzes oder einer Verordnung im Betrieb bzw. Unternehmen regeln, vermieden werden.

1.2.3 Pflegezeit bei Arbeitgebern in Kleinbetrieben mit 15 und weniger Beschäftigten

Bei Arbeitgebern mit **regelmäßig 15 und weniger Beschäftigten (Kleinbetrieb)** gelten Sonderregelungen. Beschäftigten bei diesen Arbeitgebern steht zwar **kein Rechtsanspruch** auf Pflegezeit zu. Sie sind jedoch berechtigt, mit dem Arbeitgeber über den **Abschluss einer Vereinbarung** zur Pflegezeit, einer Freistellung über eine Minderjährenpflege oder einer Palliativpflege zu verhandeln.

a) Verhandlungsanspruch, Schwellenwert und Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen

Das Verhandlungsrecht auf Abschluss einer Vereinbarung über eine Pflegezeit für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen steht jedem **Beschäftigten** bei einem **Arbeitgeber mit 15 und weniger Beschäftigten** zu (zum Beschäftigtenbegriff, der Bestimmung des Schwellenwertes bzw. zur Bestimmung des Kreises der **nahen Angehörigen** (vgl. oben Pkt. 1.1.1 a) und b)). Auch die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen liegt unter denselben Voraussetzungen wie bei der Akutpflege und der Pflegezeit bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten vor (vgl. oben Pkt. 1.1.1 c)).

b) Antrag auf Verhandlung einer Pflegefreistellungsvereinbarung

Beabsichtigt der Beschäftigte in einem Kleinbetrieb, einen Antrag auf Verhandlung einer Pflegezeit und damit einer Pflegefreistellungsvereinbarung zu stellen, soll er darin den **pflegebedürftigen Angehörigen benennen** und gleichzeitig erklären, für welchen **Zeitraum** und welchen **Umfang die Freistellung** – sowie im Fall einer teilweisen Freistellung die gewünschte **Verteilung der Arbeitszeit** – angestrebt wird. Der Antrag kann in **Textform** gestellt werden.

Ab Zugang des Antrags hat der Arbeitgeber **vier Wochen** Zeit, über den Antrag zu entscheiden. Stimmt der Arbeitgeber dem Antrag zu, hat er mit dem Beschäftigten eine **Vereinbarung** über die beantragte Pflegezeit bzw. Pflegefreistellung zu treffen. Die Arbeitsvertragsparteien haben dabei die **Textform** einzuhalten. Beabsichtigt der Beschäftigte eine nur **teilweise Freistellung**, haben die Parteien eine **schriftliche Vereinbarung** über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit zu schließen.

Lehnt der Arbeitgeber den Antrag **ab**, hat er seine Entscheidung zu **begründen**. Dies kann auch **formfrei** erfolgen. An die Ablehnung sind keine strengen Anforderungen zu stellen. Der Arbeitgeber hat dabei allerdings den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und die geltenden Benachteiligungsverbote (vgl. § 7 iVm. § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zu beachten.

Hinweis

Eine unterbliebene Antwort des Arbeitgebers oder eine sachlich nicht begründete Ablehnung führt nicht dazu, dass die arbeitgeberseitige Zustimmung per Gesetz als erteilt und die Pflegezeitvereinbarung als abgeschlossen gilt. Der Beschäftigte darf die Pflegezeit **nicht eigeninitiativ** antreten.

1.2.4 Allgemeine arbeitsrechtliche Auswirkungen der Pflegezeit bei Arbeitgebern mit 15 und weniger Beschäftigten

a) Folgen der (Teil-)Freistellung

Das Beschäftigungsverhältnis bleibt sowohl während (Teil-)Freistellung zur Wahrnehmung der Pflegezeit bestehen. Es gilt das oben unter Pkt. 1.2.2 a) Gesagte.

b) Besonderer Kündigungsschutz

Der Beschäftigte, der mit dem Arbeitgeber eine Pflegezeitvereinbarung abgeschlossen hat, genießt **besonderen Kündigungsschutz**, sodass ihm während der (Teil-)Freistellung im Rahmen der Pflegezeit nicht ohne weiteres gekündigt werden kann (vgl. oben Pkt. 1.1.2 a)). Im Unterschied zu einem Beschäftigten bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten, gilt der Sonderkündigungsschutz für Beschäftigte in Kleinbetrieben **nur für die Zeit von Beginn bis zur Beendigung** der Pflegezeit. Er umfasst hier nicht bereits die Zeit ab der Antragstellung.

c) Vorzeitige Beendigung

Der Beschäftigte ist berechtigt, die Freistellungsvereinbarung vorzeitig zu beenden, wenn der **Freistellungsgrund** (z.B. die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen) **entfällt**. Über den Wegfall des Freistellungsgrundes hat er den Arbeitgeber **unverzüglich** zu unterrichten. Die Pflegezeit endet in diesem Fall **vier Wochen** nach dem Eintritt der veränderten Umstände.

Im Gegensatz zur Pflegezeit bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten, steht Beschäftigten im Kleinbetrieb **kein Anspruch auf Verlängerung der Pflegezeit** zu, falls ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus wichtigem Grund nicht

erfolgen kann. Eine Verlängerung der Pflegezeit bis zur Höchstdauer von sechs Monaten kann im Kleinbetrieb nur erfolgen, sofern der Arbeitgeber dem **zustimmt**.

d) Befristete ErsatzEinstellung:

Der Arbeitgeber ist auch hier berechtigt, für die Zeit der Pflegefreistellung **befristet** eine Ersatzkraft einstellen. Insoweit gilt das oben unter Pkt.1.2.1 h) Gesagte.

e) Finanzielle Flankierung durch zinsloses staatliches Darlehen

Dem pflegewilligen Beschäftigten steht auch im Fall der freiwilligen Gewährung der Pflegezeit in Kleinbetrieben durch den Arbeitgeber für die Dauer seiner Freistellung ein Anspruch auf Förderung durch ein **zinsloses staatliches Darlehen** beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu.

2. Verhältnis der Pflegefreistellungen zur Familienpflegezeit

Die Freistellungsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz sowie die Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz (vgl. dazu UDH-Praxis Arbeitsrecht „Überblick über das Familienpflegezeitgesetz“) können miteinander kombiniert werden. Die Gesamtdauer aller Pflegefreistellungen darf dabei aber insgesamt einen Zeitraum von maximal **24 Monaten (Gesamtdauer)** je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten.

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

Plant der Beschäftigte, nach einer zunächst beanspruchten **Familienpflegezeit eine Pflegezeit** zu nehmen, darf es auch in dieser Kombination nach dem Gesetz zu **keinen zeitlichen Unterbrechungen** zwischen den einzelnen Freistellungen kommen. Das bedeutet, dass sich die Pflegezeit in diesen Fällen **unmittelbar** an die Familienpflegezeit anschließen muss. Zudem hat der pflegewillige Beschäftigte eine **geänderte Mitteilungsfrist** zu berücksichtigen: Die Pflegezeit ist dem Arbeitgeber (abweichend vom Pflegezeitgesetz, das lediglich eine 10-Tages-Frist vorsieht) spätestens **acht Wochen** vor deren Beginn in Textform anzukündigen.

3. Benachteiligung wegen der Pflege

Der Beschäftigte, welcher der Ansicht ist, auf Grund der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Akutpflege, einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Anpassung der Arbeitszeit als pflegender Angehöriger nach dem Pflegezeitgesetz benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

4. Unabdingbarkeit

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

Dieses UDH-Praxis Arbeitsrecht ist mit größter Sorgfalt erstellt worden. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf verwiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird. Das UDH-Praxis Arbeitsrecht ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an das Beratungsangebot der Innungen und Fachverbände.

Ansprechpartnerin: Birgit Schweer

Bereich: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

schweer@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:

Unternehmerverband Deutsches Handwerk e.V.

Haus des Deutschen Handwerks

Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin

Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Unternehmerverband Deutsches Handwerk (UDH) besteht aus den Zentralfachverbänden des deutschen Handwerks und ihnen nahestehenden Organisationen. Unter dem Dach des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) vertritt der UDH die gemeinsamen fachlichen, beruflichen, wirtschaftspolitischen und kulturellen Belange der ihm angehörenden Mitgliedsverbände. Als Vereinigung der Arbeitgeberverbände im Handwerk bündelt er deren sozialpolitischen Belange. Mehr unter www.zdh.de