



Praxis Arbeitsrecht

Pflegezeitgesetz - Pflegefreistellungen der Beschäftigten im Betrieb

Information für Handwerksbetriebe

Das Pflegezeitgesetz soll die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessern. Es ermöglicht dem Beschäftigten, bei akuten Pflegesituationen oder zur Pflege eines nahen Angehörigen seine Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren oder sich wahlweise freistellen zu lassen. Um finanzielle Einbußen auszugleichen, sieht das Gesetz für den Beschäftigten eine staatliche Förderung in Form eines zinslosen Darlehens durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben vor. Unter welchen Voraussetzungen Pflegefreistellungen im Betrieb zu gewähren sind, und was Arbeitgeber dabei zu beachten haben, darüber informiert das vorliegende UDH Praxis Arbeitsrecht „Pflegezeit im Betrieb“.

Berlin, September 2025

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

1. Welche Pflegefreistellung sieht das Pflegezeitgesetz vor?

Zur besseren Bewältigung von Pflegesituationen sieht das Pflegezeitgesetz für die Beschäftigten zwei grundsätzlich unterschiedliche Freistellungsansprüche vor. Zum einen ermöglicht es dem Beschäftigten¹, **kurzzeitig** der Arbeit fernzubleiben, um eine akute Pflegesituation eines nahen Angehörigen zu organisieren oder dessen Versorgung sicherzustellen (sog. **Akutpflege**, vgl. Pkt. 2.). Daneben räumt das Gesetz Personen bei Arbeitgebern mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten einen Anspruch auf eine bis zu **6 Monate** dauernde teilweise oder vollständige Freistellung ein, um einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen zu können (sog. **Pflegezeit**, vgl. Pkt. 3.1). Bei kleineren Betrieben gelten Sonderregelungen (vgl. Pkt. 3.2).

Die Ansprüche nach dem Pflegezeitgesetz gelten **unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit** des Beschäftigten. Eine Wartezeit für ihre erstmalige Geltendmachung ist nicht erforderlich.

2. Was bedeutet die kurzzeitige Akutpflege?

Das Pflegezeitgesetz räumt dem Beschäftigten das Recht ein, bis zu **10 Arbeitstagen** (Maximaldauer) der Arbeit fernzubleiben, um eine akute Pflegesituation eines nahen Angehörigen zu organisieren oder dessen Versorgung sicherzustellen. Der **Rechtsanspruch auf Akutpflege** steht allen Beschäftigten unabhängig von der Beschäftigtenanzahl des Arbeitgebers zu.

2.1 Wann besteht ein Rechtsanspruch auf Akutpflege?

Dem Beschäftigten steht unter den folgenden Bedingungen ein Rechtsanspruch auf Inanspruchnahme der Akutpflege zu:

- ☒ a) Anspruchssteller ist „**Beschäftigter**“, d.h. Arbeitnehmer oder Auszubildender
- ☒ b) Vorliegen einer **akuten Pflegesituation** eines **nahen Angehörigen**, dessen Pflege oder Versorgung der Beschäftigte organisieren bzw. sicherstellen möchte

Zum Kreis der **nahen Angehörigen** zählen ausschließlich:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen 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.

Akute Pflegesituation: Der Pflegefall muss **plötzlich und unerwartet** aufgetreten sein und eine sofortige familiäre Hilfeleistung erfordern.

- ☒ c) **Erforderlichkeit der Freistellung zur Akutpflege**, d.h. es muss ein **besonderer Bedarf** für die Organisation oder die Übernahme der Pflege durch den Beschäftigten bestehen, z.B. weil
 - eine andere Person für die Pflege nicht zur Verfügung steht,

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet.

- die bisherige Pflegeperson ausgefallen ist oder
- es nicht möglich ist, den nahen Angehörigen im unmittelbaren Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt stationär unterzubringen



d) Unverzögliche Mitteilung der Akutpflege an den Arbeitgeber

- **Inhalt:**
 - Anzeige der kurzfristigen **Arbeitsverhinderung** wegen des Pflegefalls des nahen Angehörigen inkl. dessen namentlicher Benennung sowie
 - Mitteilung der **Dauer** der Arbeitsverhinderung
- **Frist: Unverzüglich**, d.h. spätestens zu regulärem Arbeitsbeginn
- **Form:** Textform ist ausreichend



e) Auf Verlangen des Arbeitgebers: Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über

- Vorliegen einer **Pflegebedürftigkeit** des nahen Angehörigen und
- **Erforderlichkeit** der Freistellung des Beschäftigten

Die Akutpflege kann **maximal bis zu 10 Tage** beansprucht werden. Es gibt **keinen gesetzlichen Rechtsanspruch** des Beschäftigten auf eine **Verlängerung** dieser Freistellung. Ebenso sieht das Pflegezeitgesetz **keine** vorübergehende **teilweise Freistellung** in Form einer befristeten Teilzeittätigkeit während der Akutpflege vor. Beides kann allerdings auf freiwilliger Basis mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Die Akutpflege kann für **jede akute Pflegesituation** eines nahen Angehörigen beansprucht werden. Möglich ist daher auch eine **mehrfache** Inanspruchnahme für **denselben** nahen Angehörigen.

2.2 Zu welchen rechtlichen Konsequenzen führt die Akutpflege?

Das Pflegezeitgesetz sieht im Fall der Akutpflege folgende Regelungen vor:

- Freistellung:** Der Beschäftigte kann die Akutpflege eigenmächtig antreten – ohne vorherige Einwilligung des Arbeitgebers. Das Beschäftigungsverhältnis des Pflegewilligen bleibt während der Akutpflege bestehen. Er wird lediglich **befristet** von der Erbringung seiner Arbeitsleistung **freigestellt**. Eine unterlassene, verspätete oder unvollständige Mitteilung der Akutpflege bzw. eine angeforderte, aber nicht eingereichte ärztliche Bescheinigung kann allerdings arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben wie etwa eine Abmahnung.
- Entgeltfortzahlung:** Ein Anspruch auf Vergütungsfortzahlung kann sich aus § 616 BGB, Tarifverträgen oder arbeitsvertraglichen Regelungen ergeben, wobei viele Tarifverträge die Ansprüche abschließend regeln. Falls keine Entgeltfortzahlung erfolgt, kann der Beschäftigte **Pflegeunterstützungsgeld** bei den Sozialversicherungsträgern beantragen, um finanzielle Unterstützung zu erhalten.

Einem **Auszubildenden** steht dagegen ein unabdingbarer Anspruch auf Vergütungsfortzahlung für eine 6-wöchige Dauer zu, wenn er aus einem in seiner Person liegenden Grund am Absolvieren der Berufsausbildung gehindert ist.

- Besonderer Kündigungsschutz:** Der Beschäftigte genießt ab dem Zugang der Mitteilung über die Akutpflege beim Arbeitgeber bis zur Beendigung der Akutpflege **besonderen Kündigungsschutz**. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis in

diesem Zeitraum nicht kündigen darf. Eine Kündigung, die der Arbeitgeber im Widerspruch zu diesem Kündigungsverbot ausspricht, ist nichtig. Nur in besonderen Fällen, etwa anlässlich einer Betriebsschließung, kann der Arbeitgeber eine Kündigung ausnahmsweise von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle für zulässig erklären lassen.

- d) **Nachweisverpflichtung:** Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Beschäftigte die **Pflegebedürftigkeit** des nahen Angehörigen und die **Erforderlichkeit** seines Einsatzes im Rahmen der Akutpflege durch Vorlage einer **ärztlichen Bescheinigung** nachweist. Die Vorlage der Bescheinigung ist keine Voraussetzung für den Antritt der Akutpflege und kann auch nachgeholt werden. Erfüllt der Beschäftigte die Anzeige- und Nachweispflicht nicht, kann dies unter Umständen eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellen.

3. Was bedeutet die Pflegezeit?

Das Pflegezeitgesetz sieht grundsätzlich einen **Rechtsanspruch** auf eine 6-montige Pflegezeitfreistellung für alle Personen vor, die bei einem Arbeitgeber mit **mehr als 15 Beschäftigten** tätig sind (vgl. Pkt. 3.1). In Betrieben mit **15 oder weniger Beschäftigten** besteht kein gesetzlicher Rechtsanspruch auf Pflegezeit. Dort haben die Beschäftigten allerdings das Recht, eine **Pflegezeit** mit den Arbeitgebern zu verhandeln (vgl. Pkt. 3.2).

3.1 Rechtsanspruch auf Pflegezeit bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten

Dem Beschäftigten, wozu sowohl Arbeitnehmer als auch Auszubildende zählen, steht bei einem Arbeitgeber mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten ein gesetzlicher Anspruch auf Pflegezeit zu.

3.1.1 Wann besteht der Rechtsanspruch auf Pflegezeit?

Dem Beschäftigten steht unter den folgenden Bedingungen ein Rechtsanspruch auf Inanspruchnahme einer Pflegezeit zu:



- a) Beim Arbeitgeber sind in der Regel **mehr als 15 Beschäftigte** tätig:

- Abzustellen ist auf den Arbeitgeber, nicht auf den Betrieb.
- Es gilt das **pro-Kopf-Prinzip**, d.h. auf das Arbeitszeitvolumen der jeweiligen Beschäftigten kommt es nicht an.
- Auszubildende sind mitzuzählen.



- b) Vorliegen eines **Pflegefalls** eines **nahen Angehörigen** des Beschäftigten, den dieser in **häuslicher Umgebung** zu pflegen beabsichtigt:

- Der zu Pflegenden ist **naher Angehöriger** des Beschäftigten
- Vorliegen eines **Pflegefalls**, der tatsächlich mindestens Pflegestufe 1 entspricht
- Pflegeabsicht in **häuslicher Umgebung**, wobei kein gemeinsamer Haushalt des pflegewilligen Beschäftigten und des zu pflegenden nahen Angehörigen erforderlich ist



- c) **Nachweis der Pflegebedürftigkeit** des nahen Angehörigen durch Vorlage von Bescheinigung seitens

- Pflegekasse

- medizinischen Dienstes der Krankenkasse oder
- privater Krankenversicherung des Pflegebedürftigen



d) Form- und fristgerechte Ankündigung der Pflegezeit durch den Beschäftigten:

- **Inhalt der Ankündigung:** Benennung des zu pflegenden **nahen Angehörigen** sowie Angaben zum **Zeitraum** und **arbeitszeitlichem Umfang** der Pflegezeit
- **Frist: 10 Arbeitstage** vor geplantem Pflegezeitbeginn
- **Form:** Textform ist ausreichend



e) Besonderheiten im Fall nur teilweiser Freistellung/Arbeitszeitverringerung:

Ankündigung der Pflegezeit muss zudem **gewünschte Verteilung der verbliebenen Arbeitszeit** umfassen

- Gewünschtem Umfang bzw. gewünschter Verteilung der Arbeitszeit dürfen **keine dringenden betrieblichen Gründe** entgegenstehen; die Rechtsprechung stellt hierbei hohe Anforderungen.
- Abschluss einer **schriftlichen Vereinbarung** über gewünschten Umfang und Verteilung, soweit es entgegenstehende dringenden betrieblichen Gründe zulassen

Eine verspätete Ankündigung der Pflegezeit macht den Antrag nicht unwirksam. Dieser Umstand führt lediglich zu einer zeitlichen **Verschiebung** des Pflegezeitbeginns „nach hinten“.

Der Beschäftigte kann Pflegezeit **nur einmal pro Angehörigen** geltend machen. **Mehrere** Pflegezeiten für **verschiedene** nahe Angehörige sind möglich, auch parallel oder hintereinander. Eine Aufteilung in **mehrere Zeitabschnitte** ist nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte jedoch nicht zulässig. Der Arbeitgeber sollte dokumentieren, für wen und wie lange Pflegezeit gewährt wurde.

Die Pflegezeit wird nicht auf die Berufsausbildung angerechnet. Diese verlängert sich entsprechend.

3.1.2 Zu welchen rechtlichen Konsequenzen führt der Pflegezeitananspruch?

Das Pflegezeitgesetz sieht im Fall der Pflegezeit bei Arbeitgebern mit **mehr als 15 Beschäftigten** folgende Regelungen vor:

- (Teil-)Freistellung:** Das Beschäftigungsverhältnis bleibt sowohl während kompletten oder wahlweise nur teilweisen Pflegezeitfreistellung des Beschäftigten bestehen. Im Fall der vollständigen Freistellung ruht es allerdings kraft Gesetzes für die Dauer der Pflegezeit. Das Ruhen bedeutet, dass die gegenseitigen Hauptleistungspflichten der Vertragsparteien (hier insbesondere das 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.
- Dauer, Verlängerung und vorzeitiges Ende der Pflegezeit:** Die Pflegezeit beträgt höchstens **sechs Monate pro pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Maximaldauer)**. Der Beschäftigte muss diesen Zeitrahmen nicht ausschöpfen. Die **Verlängerung** einer Pflegezeit bis zur Maximaldauer bedarf allerdings der **Zustimmung** des Arbeitgebers, es sei denn,

ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden kann aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann. Auch eine **Verkürzung** der ursprünglich geplanten Pflegezeitdauer ist nur mit **Zustimmung** des Arbeitgebers zulässig. Etwas andere gilt nur, wenn der Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder dessen Pflege **unmöglich** oder **unzumutbar** ist. Über die veränderten Umstände hat der Beschäftigte den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. Die Pflegezeit endet in diesen Fällen **vier Wochen** nach Eintritt der veränderten Umstände.

- c) **Besonderer Kündigungsschutz:** Der pflegewillige Beschäftigte genießt besonderen Kündigungsschutz (vgl. oben Pkt.2.2 c)). Dieser beginnt hier frühestens **zwölf Wochen** vor dem **Antritt** der Pflegezeit und reicht bis zu deren tatsächlicher **Beendigung**.
- d) **Urlaubskürzung:** Der Arbeitgeber kann den Jahresurlaub für jeden **vollen Kalendermonat** um **ein Zwölftel** kürzen, sofern der Beschäftigte **komplett freigestellt** wird. Reduziert der Beschäftigte während der Pflegezeit lediglich sein wöchentliches Arbeitszeitvolumen, nicht aber die Anzahl der bisherigen Wochenarbeitstage, ist keine Urlaubskürzung möglich.

3.2 Verhandlungsanspruch auf Pflegezeit bei Arbeitgebern mit 15 oder weniger Beschäftigten

Dem Beschäftigten steht bei einem Arbeitgeber mit regelmäßig **15 oder weniger Beschäftigten** (Kleinbetrieb) zwar kein gesetzlicher Anspruch auf Pflegezeit zu. Er ist jedoch berechtigt, mit seinem Arbeitgeber in Verhandlungen über den **Abschluss einer Vereinbarung über eine Pflegezeit** zu treten.

3.2.1 Wann besteht der Verhandlungsanspruch auf Pflegezeit?

Dem Beschäftigten steht unter den folgenden Bedingungen ein Verhandlungsrecht auf Pflegezeit zu:

- ☒ a) Beim Arbeitgeber sind in der Regel **15 oder weniger Beschäftigte** tätig (zur Zählweise vgl. oben Pkt.3.1.1 a))
- ☒ b) Vorliegen eines **Pflegefalls** eines **nahen Angehörigen** des Beschäftigten, den dieser in **häuslicher Umgebung** zu pflegen beabsichtigt (vgl. oben Pkt.3.1.1 b))
- ☒ c) **Antrag** des Beschäftigten auf **Verhandlung einer Pflegezeitfreistellung** mit dem Arbeitgeber:
 - **Inhalt der Ankündigung:** Benennung des zu pflegenden **nahen Angehörigen** sowie Angaben zum **Zeitraum** und **arbeitszeitlichem Umfang** der Pflegezeit
 - **Frist:** Keine
 - **Form:** Textform ist ausreichend
- ☒ d) **Antwortfrist des Arbeitgebers:** **4 Wochen** ab Zugang des Antrags
- ☒ e) **Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers:**
 - **Im Fall der Zustimmung des Arbeitgebers:**
 - Abschluss einer **Pflegezeitvereinbarung** zwischen den Parteien des Beschäftigungsverhältnisses

- **Inhalt der Vereinbarung:** Freistellung im Rahmen der Pflegezeit sowie im Fall der Teilfreistellung Festlegung des gewünschten Umfangs und der gewünschten Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit
- **Form: Schriftform** ist erforderlich
- **Im Fall der Ablehnung des Arbeitgebers**
 - **Begründungspflicht:** Ablehnung ist zu **begründen**
 - **Form: Textform** ist ausreichend, aus Beweisgründen ist Schriftform sinnvoll

3.2.2 Zu welchen rechtlichen Konsequenzen führt die Pflegezeitvereinbarung?

Das Pflegezeitgesetz sieht im Fall der Pflegezeitvereinbarung bei Arbeitgebern mit **15 und weniger Beschäftigten** folgende Regelungen vor:

- a) **(Teil-)Freistellung:** Das Beschäftigungsverhältnis bleibt sowohl während befristeten kompletten oder wahlweise nur teilweisen Pflegezeitfreistellung des Beschäftigten bestehen (vgl. oben Pkt. 3.1.2 a)).
- b) **Dauer, Verlängerung und vorzeitige Beendigung:** Dem Beschäftigten hat im Kleinbetrieb **kein Anspruch auf Verlängerung** der Pflegezeit, falls ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann. Eine für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer nur mit **Zustimmung** des Arbeitgebers verlängert werden. Allerdings kann der Beschäftigte die Pflegezeit **vorzeitig beenden**, wenn der Freistellungsgrund (z.B. die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen) entfällt (vgl. dazu oben Pkt. 3.1.2 b)).
- c) **Besonderer Kündigungsschutz:** Der Beschäftigte in Pflegezeit hat besonderen Kündigungsschutz (vgl. oben Pkt. 2.2 c)). Dieser gilt im Kleinbetrieb allerdings nur für die Zeit vom **Beginn bis zur Beendigung** der vereinbarten Pflegezeit.

4. Was müssen Arbeitgeber aller Betriebsgrößen darüber hinaus beachten?

Unabhängig von der Beschäftigtenanzahl des Arbeitgebers hat dieser im Rahmen der Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz im Wesentlichen Folgendes zu beachten:

- **Befristete ErsatzEinstellung:** Der Arbeitgeber kann für die Zeit der Pflegefreistellung **befristet** eine Ersatzkraft einstellen. Endet die Pflegezeit vorzeitig, weil dem pflegenden Beschäftigten die Pflege **unmöglich** oder **unzumutbar** wird, kann der Arbeitgeber der Ersatzkraft mit einer Frist von **zwei Wochen** kündigen. Das Kündigungsschutzgesetz gilt in diesen Fällen nicht.
- **Unabdingbarkeit und Benachteiligungsverbot:** Die Regelungen des Pflegezeitgesetzes sind unabdingbar, d.h. von ihnen kann **nicht zuungunsten** des Beschäftigten abgewichen werden. Ist der Beschäftigte der Ansicht, wegen der Beantragung oder der Inanspruchnahme der Akutpflege oder der Pflegezeit **benachteiligt** worden zu sein, kann er sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

- **Finanzielle Förderung des Beschäftigten durch ein staatliches Darlehen:** Zur besseren finanziellen Absicherung des Beschäftigten während der Pflegezeit hat dieser einen Anspruch auf ein **staatliches zinsloses Darlehen**. Dieses kann er direkt beim **Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben** beantragen. Das Darlehen stellt kein Arbeitsentgelt dar, sodass darauf auch keine Sozialversicherungsbeiträge anfallen.
- **Kombination von Pflegezeit und Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz:** Die Pflegezeit kann mit den Freistellungsansprüchen nach dem Familienpflegezeitgesetz, der sog. Familienpflegezeit, kombiniert werden.
 - Möchte der Beschäftigte die **Familienpflegezeit nach einer Pflegezeit** zur Pflege oder Betreuung **desselben** pflegebedürftigen Angehörigen nehmen, muss sich diese **unmittelbar** an die vorherige Pflegezeit anschließen. Eine **zeitliche Unterbrechung** zwischen Pflege- und Familienpflegezeit erlaubt das Gesetz nicht. Zudem hat der Beschäftigte hier eine abweichende Ankündigungsfrist zu beachten: Der Pflegewunsch ist dem Arbeitgeber spätestens **drei Monate** vor Beginn der Familienpflegezeit mitzuteilen.
 - Beabsichtigt der Beschäftigte, die **Pflegezeit nach einer Familienpflegezeit** zu nehmen, darf es auch hier zwischen den Freistellungen zu keiner zeitlichen Unterbrechung kommen. Zudem gilt in diesem Fall ebenfalls eine geänderte Mitteilungsfrist: Die Pflegezeit ist dem Arbeitgeber (abweichend vom Pflegezeitgesetz, das lediglich eine 10-Tages-Frist vorsieht) spätestens **acht Wochen** vor deren Beginn in Textform anzukündigen.

Pflegezeit und Familienpflegezeit **zusammengerechnet** eine **Gesamtdauer von 24 Monaten** je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten. Zu den Sonderregeln der Familienpflegezeit vgl. im Übrigen UDH-Praxis Arbeitsrecht „Familienpflegezeit im Betrieb“.

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
 udh-tarifpolitik@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