

Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**

Bereich
Arbeits- und Sozialrecht
14. 7. 2008

Freistellung zur Pflege - Ansprüche für Beschäftigte ab 1.7.2008

**Informationen für gewerkschaftliche
Prozessvertretungen, ehrenamtliche
Richterinnen und Richter sowie
Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre.**

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB), consisting of the letters 'DGB' in white on a red background.

Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Postfach 110372
10833 Berlin

Verantwortlich:
Ingrid Sehrbrock

Nachfragen an:
Helga Nielebock
Renate Gabke,

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB bitte über das
DGB-Online-Bestellsystem: Link: <https://www.dgb-bestellservice.de>
Schriftliche Bestellungen NUR für Besteller/Bestellerinnen ohne Zugang
zum Internet: Telefax: 030 - 81 45 93 99
Kosten: 1,- € inkl. MwSt. zzgl. Versand- und Portokosten

Hinweis:

Einen Ratgeber zu allen Regelungen der Pflegereform gibt der DGB heraus.
Er kann unter dem Titel: „Pflegereform 2008 – Information für Versicherte und Angehörige“
Online über www.dgb-bestellservice.de bestellt werden.
Link: https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/auswahl.php?artikelnr=DGB25029
Die Broschüre kostet 0,30 € inkl. MwSt zzgl. Porto und Versand.

Vorwort

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verbesserungen für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen im neuen Gesetz zur Pflegezeit sind ein Fortschritt auf dem Weg zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit.

Im akuten Pflegefall eines nahen Angehörigen haben jetzt Beschäftigte einen Anspruch kurzzeitig – bis zu 10 Tage – der Arbeit fernzubleiben, um insbesondere die weitere Pflege zu organisieren oder den nahen Angehörigen selbst zu pflegen.

Der DGB trat im Gesetzgebungsverfahren dafür ein, dass die kurzzeitige Arbeitsverhinderung für zehn Tage vom Arbeitgeber vergütet wird. Für den Fall, dass den Arbeitgeber keine Verpflichtung treffen soll, sollte die Pflegekasse eine Lohnersatzleistung zahlen. Dadurch wären diejenigen, die Verantwortung in dieser Situation übernommen hätten, entlastet worden. Sie hätten die wichtige Aufgabe auch tatsächlich und ohne Einbußen erfüllen können. Dazu konnte sich die Regierungskoalition aber nicht durchringen. Ohne eine entsprechende Lohnersatzleistung ist dieses Ziel aber angesichts der niedrigen Einkommen vielen, die gerade selbst die Organisation der Pflege übernehmen oder zumindest selbst pflegen müssen, nicht möglich, kurzfristig hier einzuspringen.

Der DGB begrüßt die Regelungen im Pflegezeitgesetz, mit der Möglichkeit der vollständigen oder teilweisen Freistellung. Da diese Freistellungen unbezahlt sind, ist es richtig, dass auch eine teilweise Freistellung und damit zumindest eine Teilzeitarbeit weiterhin ermöglicht wurden. Damit wird eine gewisse finanzielle Absicherung gewährleistet. Der DGB unterstützt in diesem Zusammenhang auch, dass die Dauer der Pflegezeit längstens sechs Monate sein kann. Weder die vollständige noch die teilweise Freistellung dürfen dazu führen, dass die Übernahme von Pflege zu einer arbeitsmarktpolitischen Falle wird. Für Frauen, die mit 75 % diejenigen sind, die pflegen, könnte sich dies gar ansonsten zur „zweiten Falle“ neben der Vereinbarkeit von Kindern und Beruf entwickeln. Das darf nicht sein. Es fehlt aber die Möglichkeit, in dieser Gesamtdauer von sechs Monaten auch nur einzelne Abschnitte zu nehmen. Zudem ist bedauerlich, dass die teilweise Freistellung über die Gesamtdauer von sechs Monaten hinaus mit Rückkehrrecht nicht ermöglicht wurde.

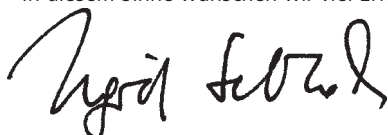
Der DGB begrüßt, dass ein besonderer Kündigungsschutz während der kurzzeitigen Arbeitszeitverhinderung von 10 Tagen im akuten Fall und während der Pflegezeit geregelt ist. Der weite Beschäftigtenbegriff erfasst auch arbeitnehmerähnliche Personen. Dies ist zeitgemäß und im Hinblick insbesondere auch darauf, dass wichtige familiäre und gesellschaftliche Aufgaben übernommen werden, sachgerecht. Soloselbständige dürfen hier nicht ausgegrenzt werden. Insofern begrüßt der DGB auch die weite Definition der nahen Angehörigen.

Der DGB kritisiert, dass die Pflegezeit nicht von Beschäftigten bei Arbeitgebern mit in der Regel fünfzehn oder weniger Beschäftigten beansprucht werden kann. Das grenzt zu viele aus: Nach der Statistik der BA von 2005 sind das rund 1,8 Mio. Betriebe mit fast 6,5 Mio. Beschäftigten, davon überproportional – nämlich 53 % – Frauen.

Zwar wird in den rentenrechtlichen Regelungen klargestellt, dass auch bei einer Pflegezeit die Pflegenden als „sonstige Versicherte“ weiterhin versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung sind, kritisiert wird allerdings, dass die Versicherungspflicht erst nach zwei Monaten Pflegezeit einsetzt. Dadurch wird der Versicherungsverlauf unterbrochen. Die Versicherungslücken werden sich grundsätzlich auf die Höhe der Entgeltpunkte negativ auswirken – auch wenn sie für zwei Monate relativ gering ausfallen. Dem hätte durch eine Versicherungspflicht von Anfang an entgegengesteuert werden können. Ansonsten ist bei einem Arbeitsleben mit vielen Unterbrechungen – und davon sind Frauen besonders betroffen – mit negativen Auswirkungen für die Rente zu rechnen.

Mit Hilfe der Broschüre soll es gewerkschaftlichen Multiplikatoren und anderen Interessierten ermöglicht werden die verbesserten Rechte zu erkennen und anzuwenden.

In diesem Sinne wünschen wir viel Erfolg.



Ingrid Sehrbrock
Stellvertretende Vorsitzende des DGB





Inhalt

A. Pflegezeit für Beschäftigte	5
Überblick: Arbeitsrechtliche Neuregelungen	5
Voraussetzungen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung	5
Anzeige- und Nachweispflichten, Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats	6
Entgeltfortzahlung	6
Voraussetzungen für die Pflegezeit	7
Fristen müssen eingehalten werden	7
Nachweis über die Pflegebedürftigkeit	7
Dauer der Pflegezeit	8
Teilfreistellung und die Möglichkeiten des Betriebsrats	8
Sonderkündigungsschutz	9
Befristung zur Vertretung und Mitbestimmung des Betriebsrats	9
Gesetzlicher Mindeststandard gilt zwingend	9
Sozialrechtliche Stellung während der Pflegezeit	9
B. Erhöhung der Leistungen der Pflegeversicherung zum 01. Juli 2008	11
C. Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG)	13
§ 1 Ziel des Gesetzes	13
§ 2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	13
§ 3 Pflegezeit	13
§ 4 Dauer der Pflegezeit	13
§ 5 Kündigungsschutz	14
§ 6 Befristete Verträge	14
§ 7 Begriffsbestimmungen	14
§ 8 Unabdingbarkeit	14
D. Auszug aus SGB XI	15
§ 44a Zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit	15



A. Pflegezeit für Beschäftigte

Arbeitsbedingte Erkrankungen nehmen zu mit der Folge, dass immer mehr Beschäftigte erkranken und einer Pflege bedürfen. Die Menschen werden im Vergleich zu früher älter und erkranken häufiger. Viele ältere Menschen leben nicht in größeren Familienverbänden, sondern allein und häufig weit entfernt von nahen Angehörigen. Frauen leisten zwar nach wie vor den Löwenanteil an der Pflege naher Angehöriger, da ihre Erwerbstätigkeit aber insgesamt ansteigt und sie berufliche Chancen wahrnehmen, kann gesellschaftlich nicht mehr erwartet werden, dass sie üblicherweise die Pflege übernehmen.

Der Gesetzgeber hat sich mit dem Pflegeweiterentwicklungsgesetz für ein Maßnahmenpaket entschieden:

- Veränderungen in der pflegerischen Versorgungsstruktur, die es pflegebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen erleichtern, möglichst lange eine gewünschte häusliche Versorgung aufrecht zu erhalten,
- eine Erhöhung der Pflegequalität, Verbesserung der Kontrollen und Herstellung von Qualitätstransparenz für die betroffenen Pflegebedürftigen und für ihre Angehörigen,
- Leistungsverbesserungen für Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz und
- eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit durch die Einführung einer Pflegezeit.

Überblick: Arbeitsrechtliche Neuregelungen

Ab 1.7.08 haben Beschäftigte zwei weitere Ansprüche zur Freistellung von der Arbeitsleistung, um der Pflege naher Angehöriger nachkommen zu können, soweit die weiteren gesetzlichen Voraussetzungen

erfüllt sind. Es handelt sich um das Recht der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung von bis zu zehn Arbeitstagen und den Anspruch auf Voll- bzw. Teilfreistellung bis zur Dauer von 6 Monaten. Ab Ankündigung bis zur Beendigung dieser beiden Möglichkeiten darf der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis nicht kündigen. Nur in besonderen Fällen ist eine Kündigung ausnahmsweise dann zulässig, wenn eine behördliche Stelle dies erklärt hat. Der Kündigungsschutz gilt für alle Beschäftigten, auch für Arbeitnehmerähnliche. Er gilt unabhängig von der Vorbeschäftigungszeit. Dies bedeutet, dass ein Beschäftigter diese Ansprüche auch in der sechsmonatigen Wartezeit bis er unter das Kündigungsschutzgesetz fällt, wahrnehmen kann und in dieser Zeit der Inanspruchnahme nicht – auch nicht später – aus Anlass der Wahrnehmung seiner Rechte gekündigt werden darf (§ 612 BGB).

Bei den nahen Angehörigen handelt es sich um

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder,
- die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners
- Schwiegerkinder,
- Enkelkinder

Zu den Beschäftigten zählen Arbeitnehmer und zur Berufsbildung Beschäftigte wie Auszubildende, Praktikanten, Volontäre, also auch der Personenkreis nach den Regelungen des BBiG sowie arbeitnehmerähnliche Personen, HeimarbeiterInnen und ihnen Gleichgestellte.

Voraussetzungen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung

Das Recht bis zu zehn Tage von der Arbeit fernzubleiben besteht dann, wenn dies erforderlich ist, um für einen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Es muss sich also um eine aktuelle Situation handeln, die bewältigt werden muss. Wie diese akute Situation entstanden ist, ist nicht entscheidend, wichtig ist, dass sie vorliegt. Es geht auch nicht nur darum in einem akut aufgetretenen Fall der Erkrankung, die eine Pflege erforderlich macht (z. B. Oberschenkelhalsbruch), selbst zu pflegen, sondern auch wenn z.B. der Krankenhausaufenthalt noch ein paar Tage dauern wird, die anschließende Pflege durch einen Pflegedienst zu organisieren oder einen Platz für eine Kurzzeitpflege zu finden. Die Pflegebedürftigkeit im Sinne des SGB IX muss in dieser Situation nicht erfüllt sein. Wenn sie es jedoch bereits ist und z.B. der Betroffene bereits in Pflegestufe I eingestuft ist, dann ist sie in jedem Fall gegeben. Es reicht aber auch aus, wenn die Pflegebedürftigkeit nur voraussichtlich erfüllt ist gem. § 7 Abs. 4 Pflegezeitgesetz und insofern eine Prognose des Arztes erfolgt anhand der o. g. gesetzlichen Kriterien. Das Tätigwerden muss erforderlich sein für den Betroffenen in dieser Situation. Dies kann auch dann vorliegen, wenn sich z.B. Geschwister gemeinsam und zeitgleich um die akut erkrankte Mutter kümmern und z.B. während der eine pflegt, der andere sich um die weitere Unterbringung kümmert, um dann der Mutter verschiedene Entscheidungsmöglichkeiten unterbreiten zu können.

Das Tätigwerden kann auch mehrfach bei der selben Person auftreten, wenn z.B. in einer ersten akuten Situation eine geeignete Pflegeorganisation gesucht wurde und in einer weiteren akuten Situation eine Zeit bis zur stationären Aufnahme in ein Heim überbrückt werden muss. Der Anspruch bezogen auf diese Person ist dann aber auf 10 Arbeitstage des jeweiligen Beschäftigten begrenzt.

Der Anspruch des jeweiligen Beschäftigten besteht bei jedem der o. g. Angehörigen, sofern zumindest dessen voraussichtliche Pflegebedürftigkeit vorliegt.

Liegen die vorgenannten Voraussetzungen vor, besteht der Anspruch.

Anzeige- und Nachweispflichten, Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, also ohne schuldhaftes Verzögern. Ihm ist auch die voraussichtliche Dauer der Arbeitszeitverhinderung mitzuteilen. Einer Vorankündigung an den Arbeitgeber oder seiner Zustimmung bedarf es also nicht.¹ Das „Fernbleiben“ kann sofort realisiert werden. Die Mitteilungspflicht ist keine Anspruchsvoraussetzung; ihre Verletzung lässt den Anspruch unberührt,² er kann trotzdem wahrgenommen werden. Dieses Unterlassen kann eine darauf beruhende Kündigung in aller Regel nicht rechtfertigen. Es ist aber anzuraten, die Mitteilung so bald als möglich nachzuholen, da erst ab der Ankündigung der Sonderkündigungsschutz erwächst.

Verlangt der Arbeitgeber einen Nachweis, ist eine ärztliche Bescheinigung über die bereits bestehende Pflegebedürftigkeit oder die voraussichtliche Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen sowie die Erforderlichkeit der Pflege bzw. deren Organisation vorzulegen. Die Angaben des Arztes in diesem Umfang sind ausreichend, näherer Begründungen auf dem Attest bedarf es nicht. Vom Beweiswert dieser ärztlichen Bescheinigung ist deshalb auszugehen. Dem Beschäftigten kann nicht vorgehalten werden, dass andere ggf. auch nicht erwerbstätige Personen sich um die Pflege oder deren Organisation

kümmern könnten. Es ist bei Vorliegen der Voraussetzungen seine Entscheidung, ob er dieses Recht in Anspruch nehmen will oder nicht. Dass die Pflegesituation akut ist, braucht nicht durch ärztliches Attest nachgewiesen zu werden. Sie muss allerdings vorliegen und im Streitfall vom Beschäftigten nachgewiesen werden können. Sie ist auch nicht bei der jeweils zur pflegenden Person auf einen einmaligen Akutfall begrenzt. Gerade bei älteren pflegebedürftigen Angehörigen kann nach einer erstmaligen akuten Situation, die deutlich gemacht hat, dass eine Pflege notwendig wird, eine zweite akute Situation (Beinbruch) eintreten, die weitere Veränderungen erforderlich macht. Insofern können auch keine Vorkehrungen verlangt werden.³

Verlangt der Arbeitgeber eine bestimmte Form der Mitteilung (z.B. schriftlich oder per E-Mail) oder gar obligatorisch einen Nachweis, ist dies nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme,⁴ da die Ordnung des Betriebes berührt ist. Ob, wann und unter welchen Voraussetzungen ein Nachweis verlangt wird, sollte dann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, damit keine Ungleichbehandlung erfolgt.

Entgeltfortzahlung

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist im Zusammenhang mit diesem Rechtsanspruch nicht ausdrücklich gesetzlich normiert worden. Ansprüche können sich aus § 616 BGB sowie tarifvertraglichen Vereinbarungen oder anderen gesetzlichen Regelungen wie § 19 BBlG ergeben. Im Referentenentwurf des Bundesgesundheitsministeriums war noch vorgesehen, dass für den Fall, dass kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, ein Anspruch auf ein Pflegeunterstützungsgeld in Höhe von 70 % des Brutto-Entgelts besteht, welches die Pflegekasse gezahlt hätte. Wegen des Widerstandes der CDU/CSU geführten Bundesministerien und der sie flankierenden CDU/CSU-Bundestagsfraktion konnte in der Ressortabstimmung diese Regelung

des Referentenentwurfs nicht gehalten werden und wurde nicht Inhalt des Kabinettsbeschlusses. Auch die CDU/CSU-Bundestagsfraktion konnte sich im Gesetzgebungsverfahren nicht dazu durchringen, eine entsprechende Leistung gesetzlich vorzusehen. Ohne eine entsprechende Entgeltersatzleistung ist die tatsächliche Wahrnehmung dieses Rechts aber zusätzlich noch von der Höhe des Einkommens abhängig. Dass dafür Erholungsurlaub eingesetzt wird, ist nicht nur eine Zumutung für die Beschäftigten, dient nicht deren Erholung und ist auch aus weiteren Gründen gesamtgesellschaftlich kurzsichtig: Zukünftige Formen der Pflege für den einzelnen Betroffenen können durch kurzzeitige bezahlte Freistellung von mehr Menschen ausgelotet und dadurch vermieden werden, dass massenhaft kurzfristige stationäre Aufnahme in einer Pflegeeinrichtung erforderlich werden. Die daraus entstehenden Kosten fallen dann nicht an. Aller Voraussicht nach wird diese rechtliche Möglichkeit für die Beschäftigten in einer alternden Gesellschaft immer bedeutungsvoller.

Der Anspruch auf Bezahlung kann sich aus § 616 BGB ergeben. Auch wenn dort der Begriff der nahen Angehörigen nach der Rechtsprechung in den entschiedenen Fällen bisher enger gefasst ist, hat der Gesetzgeber mit dem beschriebenen Kreis der Angehörigen eine Wertung vorgenommen, die auch die Rechtsprechung beachten muss, wenn sie unbestimmte Rechtsbegriffe auslegt. Der Gesetzgeber sieht die entsprechende Pflege oder Pflegeorganisation für bedeutend an und will sie auch dem Beschäftigten im akuten Fall ermöglichen. Darüber hinaus begrenzt der Gesetzgeber den Anspruch auch nicht auf im Haushalt lebende zu pflegende Angehörige ein, wie § 616 BGB teilweise auch interpretiert wird.⁵

Insofern kommt es sicher auf eine Gesamtabwägung der Umstände im Einzelfall an. Dazu zählen Art, Dauer und Schwere des Grundes, die persönliche Situation des Beschäftigten und der pflegebedürftigen Person.⁶ Wie bei der Pflege des erkrankten Kindes ist auch hier keine Vorgabe im Hinblick auf eine

1 Freihube/Sasse, DB 2008, 1320; Schwerdle, ZTR 07, 655, 659

2 Müller, BB, 2008, 1058, 1060

3 a. A. Freihube/Sasse, DB 1320, 1321

4 BAG v. 25.1.00, AP Nr. 34 zu § 87 BetrVG 72, Ordnung des Betriebes zur Frage der Vorlage der AU-Bescheinigung vor Ablauf des dritten Kalendertages

5 Erfk/Dörner, § 616 BGB Rn 13, a. A., GK/EFZR-Birk § 1 LFZG, Rn 43

6 Kittner-Schoofs, Arbeitsrechtshandbuch § 55, 8; Waas-Palonka im Däubler u. a. Arbeitsrecht § 616, 11

Höchstanzahl der Tage noch des Alters zu machen. Um zu vermeiden, dass der Entgeltanspruch nach § 616 BGB für alle Tage völlig entfällt, weil er nicht für die gesamte Anzahl der Tage begründet werden kann, sollte zunächst nur eine kürzere Zeit (beispielsweise 5 Tage) in Anspruch genommen werden, um dann direkt im Anschluss ggf. weitere 5 Tage in Anspruch zu nehmen.⁷

Da § 616 BGB abdingbar ist, können abschließend geregelte tarifliche Regelungen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung begründen, ggf. aber in einem zeitlich geringeren Rahmen oder aber die Entgeltfortzahlung während eines solchen Freistellungsanspruchs wird gänzlich dadurch ausgeschlossen, in dem in dem abschließend aufgeführten Katalog dieser Tatbestand überhaupt nicht aufgeführt ist. Der Freistellungsanspruch an sich ergibt sich aber aus § 2 Pflegezeitgesetz und kann tarifvertraglich keinesfalls abbedungen werden.⁸ Denkbar ist auch, dass zukünftig in Formulararbeitsverträgen generell eine solche Entgeltfortzahlung ausgeschlossen wird. Eine solche Regelung sollte dann in jedem Fall dahingehend überprüft werden, ob sie mit § 307 Abs. 2 BGB vereinbar ist und ggf. – weil unwirksam – entfällt.

Gemäß § 19 BBiG besteht für Auszubildende, Volontäre, Praktikanten als auch Personen mit sog. anderen Vertragsverhältnissen gemäß § 26 BBiG die Entgeltfortzahlung in jeden Fall, da diese Regelung eine eigenständige Anspruchsgrundlage darstellt, deren Inhalte zwingend und nicht abdingbar sind.

Voraussetzungen für die Pflegezeit

Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung, die Pflegezeit für bis zu 6 Monaten ist gegeben, wenn ein pflegebedürftiger Angehöriger in häuslicher Umgebung gepflegt werden soll. Die Pflege soll in der sog. häuslichen Umgebung erfolgen. Damit ist gemeint, dass sich der

zu Pflegende nicht in stationärer Pflege befindet. Wo die häusliche Pflege genau stattfindet, ist nicht relevant.

Des Weiteren muss die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen vorliegen. Dabei kommt es nicht darauf an, dass diese nachgewiesen ist, sondern nur dass sie vorliegt. Eine spätere, rückwirkende Bewilligung reicht also aus. Das Gesetz verlangt keine Zeitfrist innerhalb derer ein Nachweis erbracht sein muss. Dies ist richtig, da der Zeitpunkt der Entscheidung der Krankenkasse nicht beeinflussbar ist. Der Anspruch gilt für jeden pflegebedürftigen Angehörigen.⁹ Dabei kommt es auch nicht darauf an, ob eine andere Person bereits einen Teil der Pflege leistet.¹⁰

Der gesetzliche Anspruch auf Pflegezeit gilt nicht für Beschäftigte, die in Betrieben mit in der Regel fünfzehn oder weniger Beschäftigten arbeiten. Das grenzt sehr viele Beschäftigte aus: fast 6,5 Mio. Beschäftigte in rund 1,8 Mio. Betrieben. Davon sind überproportional viele Frauen (53%) betroffen. Der Arbeitgeber muss also in jedem Fall mindestens 15 Beschäftigte haben. Hierzu zählen – anders, wie in anderen Regelungen –, die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, also Auszubildende, Praktikanten, Volontäre, etc. mit. Ebenso zählen arbeitnehmerähnliche Personen mit, da sie, wie die Auszubildenden, zu den Beschäftigten i.S. dieses Gesetzes gehören. Eine Quotelung nach der Dauer der Teilzeitbeschäftigung ist ebenfalls nicht vorgesehen, d.h., jede teilzeitbeschäftigte Person zählt voll. Trotzdem ist der Ausschluss von Beschäftigten, die in solchen Kleinbetrieben arbeiten, nicht sachlich zu rechtfertigen. Eine vertragliche Vereinbarung ist aber auch diesen Beschäftigten möglich, allerdings muss der Arbeitgeber natürlich zustimmen.

Die Freistellung zur Pflegezeit ist erfüllt, wenn der Beschäftigte dies fristgemäß angekündigt hat und die notwendigen Angaben bezüglich des Zeitraums unterbreitet hat. Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht.

Dieser Anspruch ist auch für arbeitnehmerähnliche Personen von Bedeutung, da sie ansonsten keine Vereinbarkeit von Beruf und Familie realisieren kön-

nen und ihre Abhängigkeit eine größere Wahrscheinlichkeit des Verlustes des aktuellen Auftrages und von Folgeaufträgen nach sich zieht. Sie dürfen während dieser Zeit nicht gekündigt werden, bestehende Aufträge bleiben also liegen und sind später abzuarbeiten.

Die Freistellung bedeutet, dass die Hauptleistungspflichten des Beschäftigten ruhen. Der Beschäftigte braucht nicht zu arbeiten, der Arbeitgeber zahlt kein Entgelt. Nach Fristablauf leben die beiden Hauptleistungspflichten wieder auf, insofern ist die Rückkehr zu den alten Arbeitsbedingungen und der bisherigen Beschäftigung gesichert, auch wenn dies nicht ausdrücklich gesetzlich normiert ist.

Fristen müssen eingehalten werden

Der Beschäftigte, der eine Freistellung zur Pflege beanspruchen will, muss diese seinem Arbeitgeber gegenüber spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen. Er muss zudem Angaben über den Umfang der Freistellung, also ob er Vollfreistellung oder stundenweise Freistellung möchte, machen sowie Beginn und Ende mitteilen. Will er nur stundenweise oder tageweise Freistellung, muss er dies ebenfalls angeben.

Beispiel: Der akute Pflegefall ist am Donnerstag 17. Juli eingetreten. Der Beschäftigte hat unverzüglich mitgeteilt, dass er wegen eines akuten Pflegefalles eines bereit jetzt pflegebedürftigen nahen Angehörigen die kurzzeitige Arbeitsverhinderung in Anspruch nimmt und zugleich am selben Tag ein Schreiben abgegeben, in dem er den Beginn der Pflegezeit in Vollzeit ab Donnerstag, dem 31. Juli für einen Zeitraum von 6 Monaten bis zum 31. Januar ankündigt.

Nachweis über die Pflegebedürftigkeit

Der Beschäftigte hat die Pflegebedürftigkeit nachzuweisen. Die Begutachtungen durch den Medizinischen Dienst sind unverzüglich, spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags bei der zuständigen Pflegekasse durchzuführen gem. § 44 SGB XI, insbesondere in den Fällen, in denen die Inanspruchnahme von Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz gegenüber

⁷ Dies wird empfohlen, da die Rechtsprechung des BAG den Anspruch regelmäßig auf 5 Tage begrenzt (BAG AP Nr. 48 zu § 616 BGB).

⁸ Zum Zusammenspiel von tariflichen und gesetzlichen Regelungen siehe Schwerdtle, ZTR 07, 655, 662

⁹ Bundestagsdrucksache 16/7439, Begründung Besonderer Teil zu § 4 Absatz 1; Preis/Weber, NZA 2008, 82, 84
¹⁰ Müller, BB 2008, 1058, 1061

dem Arbeitgeber angekündigt ist. Nur eine Wochenfrist gilt, wenn der zu Pflegenden im Krankenhaus oder in einer stationären Rehabilitationseinrichtung ist. Hier muss besonders beschleunigt vorgegangen werden, damit eine unterbrechungslose Pflege erfolgen kann, jedenfalls nicht durch ein zögerliches Handeln der Pflegekasse eine Verzögerung und ggf. ein Problem entsteht.

Der Nachweis braucht der Ankündigung nicht beigefügt zu sein. Er kann nachgereicht werden, eine Frist hierfür ist nicht vorgesehen.

Dauer der Pflegezeit

Dieser Anspruch gilt für jeden Beschäftigten und für jeden durch ihn zu pflegenden pflegebedürftigen nahen Angehörigen maximal für sechs Monate. Zwar sind die Zeiten für Pflege im Durchschnitt wesentlich länger. Da aber bei einem unbefristeten Anspruch insbesondere die Hauptgruppe der Pflegenden, die Frauen der Gefahr ausgesetzt sind, aus dem Arbeitsleben – häufig ein zweites Mal – wegen der Übernahme von familiären Pflichten herausgedrängt zu werden, ist es sinnvoll, nur einen begrenzten Zeitraum vorzusehen, der eine endgültige Entscheidung, ob eine solche Vorgehensweise fortgeführt wird, individuell erfordert.

Wird Pflegezeit für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommen, kann sie nur mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängert werden. Eine Verlängerung auf bis zu 6 Monaten kann aber verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel von pflegenden Personen nicht erfolgt und dem ein wichtiger Grund zugrunde liegt.

Entfällt zukünftig die Pflegebedürftigkeit oder wird die häusliche Pflege unzumutbar, weil wegen unvorhergesehener Umstände die Finanzierung während der Pflegezeit nicht mehr sichergestellt ist oder wird sie unmöglich, z.B. weil der zu Pflegenden verstirbt oder in eine stationäre Pflegeeinrichtung kommt, so endet die Pflegezeit 4 Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Ansonsten kann sie nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden.

Sich ändernde Umstände, die eine Verkürzung der Pflegezeit nach sich zie-

hen, sind dem Arbeitgeber umgehend mitzuteilen.

Bedauerlicherweise ist es im Gesetz nicht vorgesehen, dass die Gesamtdauer von vornherein auch nur in einzelnen Abschnitten in Anspruch genommen werden kann. Vertraglich kann das natürlich vereinbart werden. Dies wäre auch in einer Betriebsvereinbarung zur Pflegezeit möglich, die gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG verlangt werden kann.

Teilfreistellung und die Möglichkeiten des Betriebsrats

Es besteht auch der Anspruch, die teilweise Freistellung zu verlangen. Die Teilfreistellung ermöglicht eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Teilfreistellung umfasst eine zeitweise tägliche, eine tageweise Freistellung in der Woche oder im Monat, soweit eine solche Pflege aufgrund der örtlichen Nähe überhaupt möglich macht.

Der Beschäftigte hat die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Mit der Ankündigung erwächst dem Beschäftigten gegenüber der Anspruch auf teilweise Freistellung, allerdings kann der Arbeitgeber gegen die Verteilung der Arbeitszeit dringende betriebliche Gründe einwenden. Wenn diese nicht gegeben sind, ist er zur Zustimmung zur Verteilung der Arbeitszeit und zum Abschluss der schriftlichen Vereinbarung verpflichtet. Nach der Gesetzesbegründung hat der Arbeitgeber grundsätzlich den Wünschen des Beschäftigten zu entsprechen.¹¹ Der Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung über die Verteilung und damit indirekt auch über die Verringerung soll die notwendige Klarheit zwischen den Parteien schaffen. Diese sollte vor Antritt der teilweisen Freistellung geschlossen sein. Allerdings sieht das Gesetz keine Frist vor, noch konkretisiert es den Abschlusszeitpunkt oder schreibt gar vor, dass die schriftliche Vereinbarung vor Antritt vorliegen muss.¹² Hat der Beschäftigte eine längere als die 10tägige Ankündigungsfrist eingehalten, hat der Arbeitgeber innerhalb von 10 Tagen seine Erklärung abzugeben,¹³ da seine Erklärung innerhalb dieser Zeit erwartet werden darf. Sofern kurz vor Antritt der

verlangten Teilfreistellung keine ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers vorliegt, sollte vorsorglich im Wege des arbeitsgerichtlichen Verfahrens – ggf. im einstweiligen Verfügungsverfahren – die Teilfreistellung ab einem bestimmten Zeitpunkt bzw. deren rückwirkende Zulässigkeit erwirkt werden. Insofern besteht auch für das Hauptsacheverfahren eine andere rechtliche Situation als bei Elternzeit. Der Arbeitgeber kann gegen die Verteilung der Arbeitszeit dringende betriebliche Gründe einwenden. Gleich, wie bei der Elternzeit ist, dass ab Ankündigung der Kündigungsschutz besteht.

Bezüglich dem generellen Anliegen, die Arbeitszeit zu verringern und deren Dauer der Freistellung, können betriebliche Gründe nicht eingewandt werden, da dies zu einem für die Vollfreistellung nicht vorgesehen ist. Insofern wäre der Beschäftigte, der Teilfreistellung verlangt, diskriminiert und zwar deshalb, weil er für einen begrenzten Zeitraum teilzeitbeschäftigt sein möchte. Die dringenden betrieblichen Gründe können sich deshalb nur auf die Verteilung der Freistellung und der verbliebenen Zeit der Beschäftigung und deren genaue Lage beziehen; die Dauer des teilweisen Ausfalls muss der Arbeitgeber hinnehmen.

§ 8 Pflegezeitgesetz regelt im Übrigen, dass von den gesetzlichen Regelungen zu Ungunsten des Beschäftigten nicht durch Vertrag abgewichen werden kann. Auf Kompromisse z.B. bezüglich der Dauer der Pflegezeit, der Teilfreistellung oder den Bestandsschutz des Beschäftigungsverhältnisses oder gar seiner arbeitsvertraglichen Tätigkeit braucht sich der Beschäftigte also nicht einzulassen.

Kündigen Teilzeitbeschäftigte an, Pflegezeit zu nehmen und ändern sie nichts an der Dauer oder der Lage ihrer bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit, so hat das im Hinblick auf ihre Einbeziehung in Anordnungen zu Mehrarbeit oder Überstunden Bedeutung. Dazu können sie für die Dauer des Anspruchs nicht mehr hinzugezogen werden.

Bei Schwierigkeiten der Verteilung der Lage der Arbeitszeit kann der Betriebsrat ggf. auf bereits abgeschlossene erzwingbare Betriebsvereinbarungen verweisen oder den Abschluss einer Vereinbarung hierüber gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG verlangen, damit

¹¹ Bundestagsdrucksache 16/7439 Begründung Besonderer Teil zu § 3 Abs. 4

¹² Freihube/Sasse DB 08, 1320, 1322

¹³ Müller, BB 2008, 1058, 1062

dieser Konflikt und weitere absehbare Probleme gelöst werden können. Im Übrigen wird – wie bei der Vollfreistellung – ein Freistellungsanspruch verlangt für eine gewisse Zeit, insofern kommt ein Mitbestimmungsrecht bei unbezahlter Freistellung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG zur Anwendung:¹⁴ der Betriebsrat kann über die konkurrierenden Ansprüche anderer Arbeitnehmer und die dringenden betrieblichen Gründe des Arbeitgebers zur Ablehnung der Lage der Teilfreistellung – nicht zu ihrer Dauer eine Einigung mit dem Arbeitgeber versuchen bzw. eine Einigungsstelle anrufen. Denn auch hier sind Gleichbehandlungsaspekte und der entsprechende Ausgleich der Interessen zu beachten.

In dieser Betriebsvereinbarung könnte auch geregelt werden, dass die befristete Freistellung ggf. unter bestimmten Voraussetzungen verlängert werden kann, da der gesetzliche Teilfreistellungsanspruch, wie der Vollfreistellungsanspruch, auf 6 Monate begrenzt ist. Ansonsten bleibt den Beschäftigten nur die Möglichkeit, unbefristete Teilzeitarbeit gemäß § 8 TzBfG zu verlangen. Eine Rückkehr auf Vollzeit oder längere Teilzeitarbeit ist dann aber deutlich erschwert.

Sonderkündigungsschutz

Vom Zeitpunkt der Ankündigung einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder – auch nur allein ohne vorausgehende kurzzeitige Arbeitsverhinderung – der Pflegezeit an sich besteht Kündigungsschutz vor fristgerechten und fristlosen Kündigungen. Nur in Ausnahmefällen kann es nach behördlicher Zustimmung zu einer Kündigung kommen. Insofern kann eine Freistellung oder Teilfreistellung schon frühzeitig angekündigt werden. Eine Vorbeschäftigungszeit muss der Beschäftigte nicht zurückgelegt haben.

Der Sonderkündigungsschutz besteht für den gesamten Kreis der Beschäftigten, also auch für Auszubildende, Praktikanten, Volontäre und arbeitnehmerähnliche Personen. Auch für Letztere macht dies gerade Sinn, denn ihre Verträge können nicht gekündigt werden, ihre Vertragserfüllung nach der Pflegezeit muss

bezahlt werden, auch wenn nach der geschützten Zeit gekündigt wird.

Befristung zur Vertretung und Mitbestimmung des Betriebsrats

Die befristete Einstellung zur Vertretung und die notwendige Zeit der Einarbeitung wegen kurzzeitiger Arbeitszeitverhinderung oder Pflegezeit wird als Sachgrund ausdrücklich anerkannt. Endet eine Pflegezeit vorzeitig, ist für den Arbeitgeber lediglich eine zweiwöchige Kündigungsfrist für die Beendigung der Befristung vorgesehen.

Bei einer zur Vertretung beabsichtigten Einstellung ist gem. § 99 BetrVG der Betriebsrat zu beteiligen. Auch ist § 102 BetrVG zu beachten, sofern es zu einer vorzeitigen Beendigung kommt. Da die befristete Vertretung auch den Zeitraum ihrer Einarbeitung umfasst kann diese auch länger als 6 Monate sein, sodass der Betreffende unter das Kündigungsschutzgesetz fallen könnte. Allerdings ist dies nach dem Gesetzeswortlaut ausgeschlossen. Ist jedoch eine Vorbeschäftigung aus anderen Gründen auf die Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes anzurechnen, kann doch das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung kommen. Vertraglich kann die Anwendung dieser verkürzten Kündigungsfrist aber ausgeschlossen werden, etwa wenn eine längere vereinbart ist. Auch dann kann das Kündigungsschutzgesetz mit den zusätzlichen Voraussetzungen zur Anwendung kommen. Allerdings kann durch das Auslaufen der Befristung der Zeitgewinn im Einzelfall ggf. gering sein.

Gesetzlicher Mindeststandard gilt zwingend

§ 8 Pflegezeitgesetz ordnet an, dass von den gesetzlichen Bestimmungen nicht zu Ungunsten des Beschäftigten abgewichen werden darf. In keiner Vereinbarung, weder dem Arbeitsvertrag noch Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge darf also eine schlechtere Regelung vereinbart werden bzw. wäre sie dort geregelt, wird sie verdrängt durch das bessere Gesetz. Für den Beschäftigten bleiben günstigere Regelungen natürlich in Kraft.¹⁵

Sozialrechtliche Stellung während der Pflegezeit

Sozialversicherungsrechtlich gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV ist sichergestellt, dass das Beschäftigungsverhältnis durch die Inanspruchnahme von Pflegezeiten nicht unterbrochen wird.

Dies bedeutet, dass bei einer **kurzzeitigen Arbeitsverhinderung** von bis 10 Tagen keine Änderungen des sozialversicherungsrechtlichen Status eintreten. Der Schutz in der Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Renten- und Arbeitslosenversicherung bleibt bestehen.

Wird darüber hinaus die **Pflegezeit bis 6 Monate** in Anspruch genommen, hat der Gesetzgeber weitere Regelungen getroffen. Pflegenden Angehörige werden gemäß § 44a Abs. 2 SGB XI, § 26 Abs. 2b SGB III in der **Arbeitslosenversicherung** weiter versichert. Voraussetzung ist, dass sie unmittelbar vor der Pflegezeit versicherungspflichtig waren. Auch dann, wenn sie in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme beschäftigt waren, die nicht der Versicherungspflicht unterliegt, liegen die Voraussetzungen für eine Weiterversicherung vor, wenn durch die Maßnahme ein Pflichtversicherungsverhältnis unterbrochen wurde, z.B. der Bezug von Arbeitslosengeld I oder ein Beschäftigungsverhältnis.

Liegen die Voraussetzungen für eine Pflichtversicherung nicht vor, kann auch eine freiwillige Versicherung in der Arbeitslosenversicherung erfolgen, der Antrag muss dann spätestens innerhalb von einem Monat nach Beendigung der Pflegezeit gestellt werden (§ 28a Abs. 1 SGB III).

In den **rentenrechtlichen Regelungen** wurden keine Neuregelungen getroffen, so, dass auch bei einer Pflegezeit die Pflegenden als „sonstige Versicherte“ weiterhin versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung sind, eine Verbesserung erfolgte nicht. Die Versicherungspflicht bleibt bestehen, der Versicherungsverlauf wird dadurch aber nicht unterbrochen und die Versicherungslücke wirkt sich ausnahmsweise nicht auf die Höhe der Entgeltpunkte negativ aus. Zu beachten ist allerdings, dass hier **abweichend zum Pflegezeitgesetz** eine beitragspflichtige Versicherungspflicht in der

¹⁴ BAG vom 10.12.02, EzA § 99 BetrVG 2001 Umgruppierung Nr. 1; GK-Wiese 8. Aufl. § 87, Rn 444; DKK-Klebe 10. Aufl. § 87, 111

¹⁵ Beispielhaft siehe Schwerdtle, ZTR 07, 655, 662

Rentenversicherung nur dann weiterbesteht, wenn eine zu pflegende Person für mindestens 14 Stunden in der Woche gepflegt werden muss. Weitere Voraussetzung ist auch, dass keine Beschäftigung ausgeübt wird oder nicht mehr als 30 Stunden pro Woche gearbeitet wird. Liegen diese Voraussetzungen vor, werden von der Pflegeversicherung Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt, die sich dann günstig auf die Höhe des späteren Rentenanspruchs auswirken. Diese Zeit der Pflichtversicherung tritt zwar automatisch ein, wenn alle gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Es ist jedoch zweckmäßig, wenn hier ein Antrag gestellt wird oder dem Rentenversicherungsträger zumindest eine Mitteilung zugeht.

Angehörige, die nach § 3 des Pflegezeitgesetzes von der Arbeitsleistung voll-

ständig freigestellt oder nur noch in einer geringfügigen Beschäftigung tätig sind, müssen sich für den **Fall der Krankheit** auf freiwilliger Basis zusätzlich absichern, wenn sie eine Leistung im Krankheitsfall erhalten wollen soweit im Einzelfall keine beitragsfreie Familienversicherung möglich ist. Abgesichert wird auch die mit der Krankenversicherung im Zusammenhang stehende Pflegeversicherung. Eine Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung ist nur noch auf freiwilliger Basis möglich. Die Zuschüsse werden **lediglich auf Antrag** sowohl für die freiwillige Versicherung in der PKV als auch für andere Pflichtversicherungen einschließlich der Absicherung bei privaten Krankenversicherungsunternehmen in Höhe der Mindestbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung gezahlt; dabei wird der allgemeine Beitragssatz

zugrunde gelegt, § 44a SGB XI.

Wird die Arbeitszeit **lediglich reduziert**, bleibt die Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung bestehen. Bestand die Mitgliedschaft in einer freiwilligen Krankenversicherung, weil das Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung überschritten wurde und würde wegen der Reduzierung der Arbeitszeit die Pflichtversicherung wieder eintreten, so besteht die Möglichkeit sich auf Antrag von dieser Versicherungspflicht befreien zu lassen.

Der Schutz in der Unfallversicherung bleibt nach § 2 Abs. 1 Nr. 17 SGB VII auch in der Pflegezeit erhalten, vorausgesetzt die Pflege wird nicht erwerbsmäßig durchgeführt.

B. Erhöhung der Leistungen der Pflegeversicherung zum 01. Juli 2008

Pflegestufe	bisher	01.07.2008	2010	2012
Sachleistung bei häuslicher sowie teilstationärer Tages- u. Nachtpflege				
Stufe I	384 €	420 €	440 €	450 €
Stufe II	921 €	980 €	1.040 €	1.100 €
Stufe III	1.432 €	1.470 €	1.510 €	1.550 €
Stufe III/Härtefall	1.918 €	unverändert	unverändert	unverändert
Kurzzeitpflege*	1.432 €	1.470 €	1.510 €	1.550 €
Pflegegeld				
Stufe I	205 €	215 €	225 €	235 €
Stufe II	410 €	420 €	430 €	440 €
Stufe III	665 €	675 €	685 €	700 €
Vollstationäre Versorgung				
Stufe I	1.023 €	unverändert	unverändert	unverändert
Stufe II	1.279 €	unverändert	unverändert	unverändert
Stufe III	1.432 €	1.470 €	1.510 €	1.550 €
Stufe III/Härtefall	1.688 €	1.750 €	1.825 €	1.918 €
* für eine Kurzzeitpflege von maximal vier Wochen pro Kalenderjahr				
Künftige Erhöhungen: Die erste weitere Änderung der Leistungen ist für 2015 vorgesehen. Von da an werden Pflegeleistungen generell im Drei-Jahres-Rhythmus an die Preisentwicklung angepasst.				

C. Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

§ 2 Kurzeitige Arbeitsverhinderung

- (1) Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.
- (2) Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.
- (3) Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt.

§ 3 Pflegezeit

- (1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.
- (2) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflegepflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.
- (3) Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.
- (4) Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 4 Dauer der Pflegezeit

- (1) Die Pflegezeit nach § 3 beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Die Pflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.
- (2) Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

§ 5

Kündigungsschutz

- (1) Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 nicht kündigen.
- (2) In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Die Bundesregierung kann hierzu mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

§ 6

Befristete Verträge

- (1) Wenn zur Vertretung einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eingestellt wird, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Über die Dauer der Vertretung nach Satz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.
- (2) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den in Absatz 1 genannten Zwecken zu entnehmen sein.
- (3) Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Pflegezeit nach § 4 Abs. 2 Satz 1 vorzeitig endet. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen nicht anzuwenden. Satz 1 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.
- (4) Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgestellt, sind bei der Ermittlung

dieser Zahl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach § 2 kurzzeitig an der Arbeitsleistung verhindert oder nach § 3 freigestellt sind, nicht mitzuzählen, solange für sie auf Grund von Absatz 1 eine Vertreterin oder ein Vertreter eingestellt ist. Dies gilt nicht, wenn die Vertreterin oder der Vertreter nicht mitzuzählen ist. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der Arbeitsplätze abgestellt wird.

§ 7

Begriffsbestimmungen

- (1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind
 1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
 3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen an-
- (2) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Für die arbeitnehmerähnlichen Personen, insbesondere für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.
- (3) Nahe Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind
 1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,

2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

- (4) Pflegebedürftig im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen. Pflegebedürftig im Sinne von § 2 sind auch Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch voraussichtlich erfüllen.

§ 8

Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten der Beschäftigten abgewichen werden.

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008
Teil I Nr. 20, ausgegeben zu Bonn am
30. Mai 2008 897

Das Bundesgesetzblatt im Internet:
www.bundesgesetzblatt.de | Ein
Service des Bundesanzeiger Verlag
www.bundesanzeiger.de zusehen
sind; zu diesen gehören auch die in
Heimarbeit Beschäftigten und die
ihnen Gleichgestellten.

D. Auszug aus Sozialgesetzbuch (SGB) – Elftes Buch (XI) – Soziale Pflegeversicherung

§ 44a Zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit

(1) Beschäftigte, die nach § 3 des Pflegezeitgesetzes von der Arbeitsleistung vollständig freigestellt wurden oder deren Beschäftigung durch Reduzierung der Arbeitszeit zu einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches wird, erhalten auf Antrag Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Zuschüsse werden gewährt für eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, eine Pflichtversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 13 des Fünften Buches oder nach § 2 Abs. 1 Nr. 7 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte, eine Versicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, eine Versicherung bei der Postbeamtenkrankenkasse oder der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten, soweit im Einzelfall keine beitragsfreie Familienversicherung möglich ist, sowie für eine damit in Zusammenhang stehende Pflegepflichtversicherung.

Die Zuschüsse belaufen sich auf die Höhe der Mindestbeiträge, die von freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Personen zur gesetzlichen

Krankenversicherung (§ 240 Abs. 4 Satz 1 des Fünften Buches) und zur sozialen Pflegeversicherung (§ 57 Abs. 4) zu entrichten sind und dürfen die tatsächliche Höhe der Beiträge nicht übersteigen; dabei wird ab 1. Januar 2009 für die Berechnung der Mindestbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung der allgemeine Beitragssatz zugrunde gelegt.

In der Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember 2008 wird bei Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung der allgemeine Beitragssatz der jeweiligen Krankenkasse (§ 241 des Fünften Buches), bei Mitgliedern der landwirtschaftlichen Krankenversicherung der durchschnittliche allgemeine Beitragssatz der Krankenkassen sowie jeweils der zusätzliche Beitragssatz in Höhe von 0,9 vom Hundert (§ 241a des Fünften Buches) zugrunde gelegt.

Bei Personen, die nicht Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung sind, wird in der Zeit vom 1. Juli bis 31. Dezember 2008 der durchschnittliche allgemeine Beitragssatz der Krankenkassen nach § 245 Abs. 1 des Fünften Buches sowie der zusätzliche Beitragssatz in Höhe von 0,9 vom Hundert (§ 241a des Fünften Buches) zugrunde gelegt. Beschäftigte haben Änderungen in den Verhältnissen, die sich auf die Zuschussgewährung auswirken können, unverzüglich der

Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen, bei dem der Pflegebedürftige versichert ist, mitzuteilen.

(2) Pflegenden Personen sind während der Inanspruchnahme einer Pflegezeit im Sinne des Pflegezeitgesetzes nach Maßgabe des Dritten Buches nach dem Recht der Arbeitsförderung versichert.

Online-Bestellservice des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Ausgewählte Broschüren DGB aus dem Bereich Arbeits- und Sozialrecht:

Titel	Ausgabe	Preis
DGB31034 „Fünf oder zwei Gerichtsbarkeiten“ Daten und Diskussionsbeiträge (einschl. Unterschriftensammlung für die Eigenständigkeit von Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit)	2/2004	Dem Empfänger werden nur die Versandkosten in Rechnung gestellt.
DGB31038 Alterssicherung nach den Reformen – Gesetzliche Rente und zusätzliche Altersversorgung	12/2004	1,00 Euro inkl. MwSt. zzgl. Porto und Versand
DGB31055 Die Stellung der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit Einführung in das neue Recht	03/2005	Dem Empfänger werden nur die Versandkosten in Rechnung gestellt.
DGB31094 Änderungen in den Verfahrensgesetzen (ZPO, ArbGG, VwGO und SGG) durch das Justizmodernisierungsgesetz ab 01.07.2004 und das Anhörungsrügensgesetz ab 01.01.2005	15.04.2005	Dem Empfänger werden nur die Versandkosten in Rechnung gestellt.
DGB31040 Chancen und Risiken der „Großen Justizreform“ für die Sozialgerichtsbarkeit	15.05.2005	1,00 Euro inkl. MwSt. zzgl. Porto und Versand
DGB31040 „Große Justizreform“ Empfehlungen der Justizstaatssekretäre	01.08.2005	1,00 Euro inkl. MwSt. zzgl. Porto und Versand
DGB31001 „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ – Überblick über die Neuregelungen mit praktischen Erläuterungen	01.08.2006	1,00 Euro inkl. MwSt. zzgl. Porto und Versand
DGB31006 „SGB II und SGB III“ Wesentliche Änderungen im Bereich der Grundsicherung und der Arbeitslosenversicherung Informationen für GewerkschaftssekretärInnen, ehrenamtliche FunktionärInnen, gew. Prozessvertretung sowie ehrenamtliche Richterinnen und Richter	01.09.2006	1,00 Euro inkl. MwSt. zzgl. Porto und Versand
DGB31009 Neuregelungen des Gesetzes zum Elterngeld und Elternzeit ab dem 01.01.2007	01.01.2007	1,00 Euro inkl. MwSt. zzgl. Porto und Versand
DGB31092 „Änderungen im SGB VI, SGB V und SGB III“ durch die Neuregelungen zur „Rente mit 67“ zur Gesundheitsreform und zur Beschäftigung Älterer	01.07.2007	1,00 Euro inkl. MwSt. zzgl. Porto und Versand
DGB31093 „Das Rechtsdienstleistungsgesetz ab 01.07.2008 und Gesetz zur Änderung des SGG und ArbGG ab 01.04.2008“	16.06.2008	1,00 Euro inkl. MwSt. zzgl. Porto und Versand
DGB31037 Broschüre: Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) Teil 1: Antrag auf Alg II, Tipps und Hinweise & Teil 2: Rechtliche Hintergrundinformationen und Gesetzestext des SGB II		1,00 Euro inkl. MwSt. zzgl. Porto und Versand
DGB31091 Broschüre: Grünbuch Arbeitsrecht Grünbuch Arbeitsrecht „Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“, aus der Reihe Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht.		1,00 Euro inkl. MwSt. zzgl. Porto und Versand
DGB31002 Broschüre: Insolvenzordnung Insolvenzordnung – Einführung in das neue Recht ab 1.1.1999 zum Ablauf des Insolvenzverfahrens, Arbeitsrecht in der Insolvenz, Insolvenzzugeld, Insolvenzplan,		1,00 Euro inkl. MwSt. zzgl. Porto und Versand
DGB31005 Broschüre: Arbeitnehmerdatenschutz Informationen, Fallbeispiele und Forderungen zu einer notwendigen gesetzlichen Regelung	Februar 2000	1,50 Euro inkl. MwSt. zzgl. Porto und Versand
DGB31031 Broschüre: Gentests und Drogenscreening Gentests und Drogenscreening stellen neue Herausforderungen an den betrieblichen Datenschutz dar		2,00 Euro inkl. MwSt. zzgl. Porto und Versand
DGB31032 Broschüre: Diskriminierungsfreie Arbeitswelt		2,00 Euro inkl. MwSt. zzgl. Porto und Versand

Link: <https://www.dgb-bestellservice.de>

Hier können Sie Broschüren, Bücher, Faltblätter, Plakate und vieles mehr bestellen oder ausgewählte Dokumente per PDF-Download herunter laden.

Schriftliche Bestellungen für Bestellerinnen / Besteller ohne Zugang zum Internet: PrintNetwork pn GmbH, Stralauer Platz 33 – 34, 10243 Berlin