



Gespräch mit Ralf Sugland

Das neue Pflegezeitgesetz

Ralf Sugland ist Rechtsanwalt der Kanzlei Pick & Sugland GbR in Bad Salzuflen, Mitglied des Rechts- und Steuerausschusses der IHK Lippe sowie aktives Mitglied der Wirtschaftsunioren Lippe. Für die arbeitsrechtliche Praxis ist das neue Gesetz zur Förderung der häuslichen Pflege naher Angehöriger, das sog. Pflegezeitgesetz, von großer Relevanz. Ralf Sugland stand Rede und Antwort zu Fragen, welche die zum Teil weitreichenden Neuregelungen aufwerfen. Das Gespräch führte Svenja Jochens (IHK).

IHK: Am 1. Juli ist das Pflegezeitgesetz in Kraft getreten. Dieses gibt Beschäftigten die Möglichkeit, eine Freistellung zu beanspruchen, wenn ein naher Angehöriger pflegebedürftig ist. Wer ist denn Beschäftigter im Sinne des Pflegezeitgesetzes?

SUGLAND: Zu beachten ist, dass ein Anspruch auf Pflegezeit nur gegenüber einem Arbeitgeber mit in der Regel mindestens 16 Beschäftigten besteht (vgl. § 3 I

S. 2 PflegeZG). Beschäftigte sind dabei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten und Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, etwa die in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte (vgl. § 7 I PflegeZG).

IHK: Was bedeutet Pflegebedürftigkeit und „voraussichtliche“ Pflegebedürftigkeit?

SUGLAND: „Pflegebedürftig“ sind Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen, d. h. es muss mindestens Pflegestufe 1 erfüllt sein. Der Begriff der „voraussichtlichen“

Pflegebedürftigkeit wird im Gesetz nicht näher definiert, es wird jedoch davon ausgegangen, dass Tatsachen vorliegen müssen, aufgrund derer der Eintritt einer Pflegebedürftigkeit als (überwiegend) wahrscheinlich erscheint.

IHK: Möchte ein Beschäftigter die Pflegezeit beanspruchen, muss er dem Arbeitgeber mitteilen, für welchen Zeitraum er die Arbeitsfreistellung beansprucht. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen werden soll, muss der Beschäftigte auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Kann der Arbeitgeber einer nur teilweise beanspruchten Freistellung gegebenenfalls widersprechen?

SUGLAND: Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben grundsätzlich Arbeitgeber und Beschäftigter über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Der Arbeitgeber hat

dabei den Wünschen des Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass „dringende betriebliche Belange“ entgegenstehen. Zweckmäßigkeits- und Praktikabilitätsüberlegungen des Arbeitgebers reichen für das Vorliegen solcher „dringender betrieblicher Belange“ jedoch nicht aus, sondern eine Zurückweisung eines Teilfreistellungsverlangens kann etwa dann in Betracht kommen, wenn der Arbeitgeber die begehrte teilweise Freistellung auch nicht durch organisatorische Maßnahmen ermöglichen kann. Die Beweislast hierfür obliegt dem Arbeitgeber.

IHK: Die Höchstdauer der Pflegezeit beträgt insgesamt sechs Monate. Kann eine Pflegezeit, die zunächst nicht für die volle Dauer beansprucht wurde, verlängert werden? Unter welchen Voraussetzungen?

SUGLAND: Ist die Pflegezeit nur für einen kürzeren Zeitraum beansprucht worden, kann sie bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Es besteht ein Anspruch des Beschäftigten auf entsprechende Verlängerung, wenn ein (ursprünglich) vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (vgl. § 4 I S. 2 u. 3 PflegeZG).

IHK: Nun kann ein Beschäftigter mehrere nahe Angehörige haben, die pflegebedürftig sind oder werden. Muss ein Arbeitgeber einem Beschäftigten mehrere Pflegezeiten gewähren, wenn mehrere Pflegefälle auftreten?

SUGLAND: Der Beschäftigte hat für jeden einzelnen pflegebedürftigen nahen Angehörigen einen Anspruch auf eine solche Pflegezeit. Werden jedoch mehrere Angehörige zugleich gepflegt, verlängert sich der Freistellungsanspruch nicht automatisch. Eine Verlängerung kommt nur bei zeitversetzter Pflege in Betracht. Sind beispielsweise die Eltern nacheinander pflegebedürftig, kann der Beschäftigte sowohl für die Mutter als auch für den Vater die volle Pflegezeit beanspruchen.

IHK: Neben dem (umfassenden) Anspruch des Beschäftigten auf Pflegezeit durch teilweises oder gänzlich freistellen von bis zu sechs Monaten sieht § 2 I PflegeZG einen Anspruch des Beschäftigten auf kurzzeitiges Fernbleiben von der Arbeit vor. Was sind hierfür die Voraussetzungen?

SUGLAND: Für das Fernbleiben des Beschäftigten von der Arbeit für die Dauer von bis zu 10 Arbeitstagen muss erforderlich sein, einem pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

IHK: Eine für Arbeitgeber wichtige Frage betrifft die Fortzahlungspflicht der Vergütung des freigestellten Beschäftigten. Muss der Arbeitgeber die Vergütung bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und der Pflegezeit fortzahlen?

SUGLAND: Bei der „kurzzeitigen (pflegebedingten) Arbeitsverhinderung“ von bis zu 10 Tagen besteht gemäß § 2 III PflegeZG nur ausnahmsweise eine Fortzahlungspflicht des Arbeitgebers, falls sich diese aus anderen gesetzlichen Regelungen oder einer Vereinbarung mit dem Beschäftigten ergibt. Bei der „Pflegezeit“ von bis zu sechs Monaten sind selbstverständlich das Bestehen und der Umfang der Vergütungspflicht davon abhängig, ob eine vollständige oder nur teilweise Freistellung vom Beschäftigten in Anspruch genommen wird.

IHK: Im Pflegezeitgesetz gibt es keine Regelung, den Jahresurlaub betreffend. Können Sie uns sagen, ob eine Anrechnung auf den Urlaub erfolgt, wenn ein Beschäftigter die Pflegezeit oder die kurzzeitige Freistellung in Anspruch nimmt?

SUGLAND: Das Pflegezeitgesetz trifft keine Regelung, ob und inwiefern der Jahresurlaub für die Dauer der Pflegezeit zu kürzen ist. Bisher ist ungeklärt, ob die Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (§17 BEEG) entsprechend anzuwen-

den und für jeden vollen Monat der Pflegezeit um 1/12 des Jahresurlaubs zu kürzen ist oder ob der Urlaubsanspruch auch während der Pflegezeit weiter anwächst.

IHK: Durch kurzfristige Ausfälle von Mitarbeitern kann es zu Engpässen im Personalbereich der betroffenen Unternehmen kommen. Wie können solche Engpässe ausgeglichen werden?

SUGLAND: Wird für den freigestellten Beschäftigten eine Vertretung eingestellt, bestimmt § 6 PflegeZG, dass hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses liegt. Die Befristung kann über die sich aus der Dauer der Pflegezeit ergebende Befristung hinaus um die Zeit für die notwendige Einarbeitung verlängert werden. Endet die Pflegezeit vorzeitig, kann der befristete Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Zweiwochenfrist gekündigt werden. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen nicht anzuwenden. Hiermit wird dem Arbeitgeber ein Sonderkündigungsrecht zugestanden, welches vermeiden soll, dass er in Ausnahmefällen den rückkehrenden Beschäftigten und den als Ersatzkraft Beschäftigten entlohnen muss.

IHK: Darf der Arbeitgeber gegebenenfalls vom Pflegezeitgesetz abweichen oder sieht dieses sogar einen besonderen Kündigungsschutz für die Beschäftigten vor?

SUGLAND: Von den Vorschriften des Pflegezeitgesetzes darf der Arbeitgeber nicht zu Ungunsten des Beschäftigten abweichen (vgl. § 8 PflegeZG). Er darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit nicht kündigen. Nur 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 (vgl. § 5 PflegeZG).

IHK: Herr Sugland, vielen Dank für das Gespräch!

