

## Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der häuslichen Pflege

Wirtschaftsjuristin Sandra Korff, LL.M.

Einleitung .....	1
I. Begriffsbestimmungen.....	3
1. Pflegebedürftigkeit nach § 7 Abs. 4 PflegeZG .....	3
2. Beschäftigte § 7 Abs. 1 PflegeZG .....	5
3. Arbeitgeber § 7 Abs. 2 PflegeZG.....	5
4. Nahe Angehörige § 7 Abs. 3 PflegeZG aF .....	6
5. Nahe Angehörige § 7 Abs. 3 PflegeZG nF .....	6
II. Pflegezeitgesetz.....	7
III. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung gem. § 2 PflegeZG .....	7
1. Voraussetzungen .....	7
2. Entgeltfortzahlung bis 31.12.2014 .....	8
3. Entgeltansprüche nach § 2 Abs. 3 S.2 PflegeZG nF .....	9
4. Sozialrechtliche Folgen .....	10
IV. Pflegezeit nach § 3 PflegeZG .....	12
1. Arbeitgeber/Kleinbetriebsklausel .....	12
2. Anspruchsvoraussetzungen § 3 Abs. 1 PflegeZG .....	13
3. Anspruchsform,- frist und Inhalt nach § 3 Abs. 3 PflegeZG nF .....	14
4. Dauer der Pflegezeit .....	15
5. Verlängerung, Aufteilung und vorzeitige Beendigung .....	15
6. Beschäftigung während der Pflegezeit .....	17
7. Kündigungsschutz während der Pflegezeit § 5 PflegeZG .....	17
8. Entgelt in der Pflegezeit .....	17
9. Bisherige finanzielle Absicherung.....	18
10. Aufstockung durch das BAFzA.....	18
11. Jahresurlaub .....	18
12. Sozialrechtliche Folgen .....	19
V. Familienpflegezeitgesetz .....	20
1. Arbeitgeber/Kleinbetriebsklausel .....	21
2. Anspruchsvoraussetzungen .....	21
3. Anspruchsform/-frist und Inhalt.....	22
4. Dauer der Familienpflegezeit.....	22

5. Verlängerung und vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit .....	23
6. Beschäftigung während der Familienpflegezeit .....	23
7. Kündigungsschutz während der Familienpflegezeit .....	23
8. Entgelt während der Familienpflegezeit.....	24
9. Aufstockung durch das BAFzA bis zum 31.12.2014 .....	24
10. Aufstockung des Arbeitsentgelts seit dem 01.01.2015 .....	25
11. Jahresurlaub .....	27
12. Sozialrechtliche Folgen .....	27
Fazit .....	27

## Einführung

Nach dem Willen des Gesetzgebers soll die familiäre Pflege vorrangig vor der stationären oder teilstationären Pflege sein, was in verschiedenen Normen immer wieder deutlich wird. In § 3 SGB XI gibt er den Pflegeversicherungen die Anweisung, der häuslichen Pflege Vorrang vor der stationären Pflege einzuräumen, und in § 8 SGB XI macht er darüber hinaus klar, dass die pflegerische Versorgung der Pflegebedürftigen eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sei. Um seinem Willen Nachdruck zu verleihen, hat der Gesetzgeber durch den Erlass verschiedener Normen Ansprüche auf Auszeit, Teilzeit usw. für Arbeitnehmer geschaffen, die sie im Falle der Pflege von nahen Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen können.

Wie der Wunsch der Arbeitnehmer, ihre Angehörigen zu Hause pflegen zu können, mit den Interessen der Unternehmen in Einklang gebracht werden können, ist demnach eine zentrale soziale Herausforderung. In diesem Aufsatz werden in diesem Zusammenhang die rechtlichen Rahmenbedingungen dargestellt, die geschaffen wurden, um Beruf und Pflege besser miteinander vereinbaren zu können. Im Mittelpunkt stehen dabei das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz in der aktuellen Fassung. Durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf<sup>1</sup> wurden die beiden Gesetze zugunsten der Arbeitnehmer geändert. Sie wurden zwar nicht in einem Gesetz zusammengefasst, aber sie beziehen sich in einigen Punkten stärker aufeinander als bisher. Die Änderungen, die durch das Pflegevereinbarungsgesetz entstanden sind, werden im Folgenden dargestellt und bewertet.

Zum besseren Verständnis wurden die einzelnen Voraussetzungen anhand eines frei erfundenen Ausgangsfall es erarbeitet.

### Ausgangsfall

Das Unternehmen BeruP AG ist ein Chemiekonzern mit 550 Mitarbeitern. Es existiert ein Betriebsrat, bestehend aus elf Mitgliedern. Rund um die Uhr fahren LKWs mit chemischen Stoffen das Unternehmen an, deren Inhalt auf Dichte und Ph-Wert oder andere Bestimmungen hin überprüft werden müssen. Es wird im klassischen Drei-Schicht-System gearbeitet mit jeweils drei Mitarbeitern pro Tagschicht und zwei Mitarbeitern pro Nachtschicht. Alle Beschäftigten im Drei-Schicht-System sind Vollzeit beschäftigt.

Ein Mitarbeiter im Drei-Schicht-System ist Vater eines Jungen im Alter von acht Jahren, der an Muskelschwund erkrankt ist. Arme und Beine waren bereits so schwach, dass er seinen Rollstuhl nicht mehr selbst schieben konnte. Nach einem plötzlich aufgetretenen erneuten Schub hat sich sein Zustand so weit verschlechtert, dass die

<sup>1</sup> BT-Drucks. 590/14.

Eltern sich gezwungen sehen, ihren Sohn zumindest für eine Zeit in einer Einrichtung für pflegebedürftige minderjährige Kinder unterzubringen, um ihm die notwendige Hilfe zuteilwerden zu lassen. Um dennoch viel Zeit mit seinem Sohn verbringen zu können, möchte der Vater von nun an montags bis freitags von 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr arbeiten. Er will den Arbeitsplatz nicht wechseln, sondern die Arbeitszeiten sollen in das Drei-Schicht-System integriert werden.

Der Beschäftigte A aus dem Verwaltungsbereich will seine seit langem pflegebedürftige und an Demenz erkrankte Mutter in seinem Haus aufnehmen und pflegen. Die besondere Schwierigkeit bei der Betreuung besteht in der zusätzlichen Einschränkung der Alltagskompetenz. Sie möchte weiterhin ihrer Rolle als versorgende Hausfrau und Mutter gerecht werden, in dem sie unter anderem kocht. Regelmäßig stellt sie Backofen und Herd an, verlässt den Raum und vergisst es. Darüber hinaus läuft sie ständig weg, weil sie der Meinung ist, sie müsse ihre Kinder von der Schule abholen. Um sich eine Zeit lang nur um die Pflege der Mutter kümmern zu können, möchte er von der Arbeitsleistung vollständig freigestellt werden. Er fragt sich, ob er für den Umzug der Mutter die kurzfristige Arbeitsverhinderung in Anspruch nehmen kann.

Bei der Lebensgefährtin des Beschäftigten B wurde Krebs im Endstadium diagnostiziert. Sie wird in ein Hospiz eingewiesen. Es werden keine lebenserhaltenden Maßnahmen mehr ergriffen. So gut es geht, werden die Schmerzen behandelt und es wird seelischer Beistand geleistet. Um die letzte Zeit mit seiner Lebensgefährtin so intensiv wie möglich erleben zu können, möchte er ebenfalls von der Arbeitsleistung vollständig freigestellt werden.

## I. Begriffsbestimmungen

§ 7 PflegeZG zählt abschließend diejenigen Personen auf, die unter die Begriffe des Beschäftigten i.S.v. § 7 Abs. 1 PflegeZG, des Arbeitgebers i.S.d. § 7 Abs. 2 PflegeZG und der nahen Angehörigen i.S.v. § 7 Abs. 3 PflegeZG fallen und wer pflegebedürftig im Sinne dieses Gesetzes ist, § 7 Abs. 4 PflegeZG. Gem. § 2 Abs. 2 FPfZG aF wurde für die Definitionen der Begriffsbestimmung auf § 7 PflegeZG aF verwiesen. Für den Verweis hat sich lediglich der Standort geändert. Jetzt gilt § 7 PflegeZG gem. § 2 Abs. 3 FPfZG nF für das Familienpflegezeitgesetz.

### 1. Pflegebedürftigkeit nach § 7 Abs. 4 PflegeZG

Wer pflegebedürftig ist, richtet sich gem. § 7 Abs. 4 PflegeZG nach § 14 SGB XI. Danach 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 oder voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße (§ 15) der Hilfe bedürfen, pflegebedürftig.

Der Umfang der Pflegestufen richtet sich nach dem notwendigen Hilfebedarf des Pflegebedürftigen. Je nach Bedarf wird der Pflegebedürftige gem. § 15 SGB XI in Pflegestufe 0, I, II oder III eingestuft. Gleich ist allen Pflegestufen, dass Hilfe in den Bereichen Körperpflege, Ernährung oder Mobilität und zusätzlich Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Verrichtung benötigt wird. Die Pflegestufen unterscheiden sich jedoch erheblich im Aufwand der Hilfe, die zur Verrichtung der Tätigkeiten benötigt wird.

#### a. Pflegestufe 0

Neu eingeführt wurde Pflegestufe 0 in § 45a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB XI. Darunter fallen Personen, die nicht den Umfang an Hilfe benötigen, der für Pflegestufe I Voraussetzung ist, jedoch unter demenzbedingten Fähigkeitsstörungen, geistigen Behinderungen oder psychischen Erkrankungen als Folge der Krankheit oder Behinderung leiden und der medizinische Dienst der Krankenversicherung oder die von der Pflegekasse beauftragten Gutachter Auswirkungen auf die Aktivitäten des täglichen Lebens festgestellt haben, die dauerhaft zu einer erheblichen Einschränkung der Alltagskompetenz geführt haben. Ein notwendiger Zeitaufwand wurde nicht festgeschrieben.

#### b. Pflegestufe I

Diese Pflegestufe erhalten Personen, die für wenigstens zwei Verrichtungen nach § 15 SGB XI mehrfach in der Woche Hilfe benötigen. Der notwendige Zeitaufwand für die Pflegestufe I beträgt mindestens 90 Minuten am Tag. Wird ein Pflegebedürftiger mit Pflegestufe I von einem nahen Angehörigen in der häuslichen Gemeinschaft gepflegt, entsteht somit ein wöchentlicher Pflegeaufwand von mindestens 10,5 Stunden.

#### c. Pflegestufe II

Pflegestufe II erhalten Personen, die mindestens dreimal täglich zu verschiedenen Tageszeiten der Hilfe bedürfen.

Der notwendige Zeitaufwand für die Pflegestufe II beträgt mindestens drei Stunden täglich. Wird ein Pflegebedürftiger mit Pflegestufe II von einem nahen Angehörigen in der häuslichen Gemeinschaft gepflegt, entsteht für diesen ein wöchentlicher Pflegeaufwand von mindestens 21 Stunden.

#### d. Pflegestufe III

Pflegestufe III erhalten Personen, die täglich, rund um die Uhr, auch nachts der Hilfe bedürfen.

Der notwendige Zeitaufwand für Personen mit Pflegestufe III beträgt mindestens fünf Stunden pro Tag und Nacht. Nach oben hin sind dem Zeitaufwand keine Grenzen gesetzt.

Wird ein Pflegebedürftiger, der in Pflegestufe III eingestuft wurde, von einem nahen Angehörigen gepflegt, so ist von einem Pflegeaufwand von mindestens 35 Stunden in der Woche auszugehen.

#### e. Pflegebedürftige Kinder

Auch pflegebedürftige Kinder werden in die einzelnen Stufen eingeordnet. Maßgeblich hierfür ist der Mehraufwand, den das pflegebedürftige Kind im Vergleich mit anderen gleichaltrigen Kindern benötigt.

#### f. Fazit

Die Einordnung in die einzelnen Pflegestufen wird demnach anhand des Faktors „Zeit“ geschätzt, die eine Pflegeperson für die Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen insgesamt aufgewendet muss. Dieser Zeitfaktor bezieht sich jedoch nur auf die Hilfen, die in den Bereichen des § 14 Abs. 4 SGB XI abgedeckt sind. Die in § 15 SGB XI angegebenen Zeiten sind Mindestzeiten. Präsenzzeiten, die geleistet werden müssen für jemanden, der Weglauftendenzen aufweist oder gefährdende Situationen ver-

kennt oder verursacht usw., werden zeitmäßig nicht erfasst. Der Zeitaufwand für die Betreuung und Pflege kann daher zum Teil deutlich höher liegen als vom Gesetzgeber veranschlagt.

Zum Fall:

Der Junge und die Mutter sind pflegebedürftig i.S.d. §§ 14 und 15 SGB XI.

Die Lebensgefährtin gilt nicht als pflegebedürftig. Sie leidet gem. § 3 PflegeZG an einer Erkrankung, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen ist. D.h. nicht, dass sie pflegebedürftig ist - und selbst wenn, wird der notwendige Zeitraum von mindestens sechs Monaten Pflegebedürftigkeit nicht erreicht werden.

## 2. Beschäftigte § 7 Abs. 1 PflegeZG

Gem. § 7 Abs. 1 Nr. 1-3 PflegeZG sind Beschäftigte:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten<sup>2</sup>
- Auszubildende und
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, sowie die zur
- Heimarbeit Beschäftigten und
- diejenigen, die denen gleichgestellt sind.

Die Inanspruchnahme der Pflegezeit setzt keine Mindestdauer an Betriebszugehörigkeit voraus.<sup>3</sup> D.h., auch Beschäftigte in der Probezeit haben einen Anspruch auf Pflegezeit.

Der Begriff des Beschäftigten änderte sich mit Einführung des Pflegevereinbarungsgesetzes nicht.

Zum Fall:

Die Mitarbeiter der BeruP AG sind alle Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 1 PflegeZG

## 3. Arbeitgeber § 7 Abs. 2 PflegeZG

Geltend gemacht werden können diese Ansprüche gegenüber Arbeitgebern. Gem. § 7 Abs. 2 PflegeZG fallen hierunter alle

- natürlichen und juristischen Personen sowie
- Personengesellschaften und
- Auftraggeber oder Zwischenmeister für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Der Kreis der Arbeitgeber wurde durch die Einführung des Pflegevereinbarungsgesetzes nicht erweitert.

Zum Fall

Die BeruP AG als juristische Person des Privatrechts ist Arbeitgeber i.S.d. § 7 Abs. 2 PflegeZG.

<sup>2</sup> BeckOK Pflegezeitgesetz/Joussen, § 7 Rn. 4.

<sup>3</sup> Hk-MuSchG/BEEG/Rancke, § 3 PflegeZG Rn.5.

#### 4. Nahe Angehörige § 7 Abs. 3 PflegeZG aF

Zur Arbeitnehmereigenschaft muss hinzukommen, dass der Beschäftigte einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegen will. Wer naher Angehöriger ist, richtet sich nach § 7 Abs. 3 PflegeZG. Dabei ist zu beachten, dass die Aufzählung abschließend ist.<sup>4</sup>

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

##### Zum Fall:

Der Junge des Wechselschicht-Mitarbeiters ist sein Kind, ergo naher Angehöriger i.S.v. § 7 Abs. 3 Nr. 3 PflegeZG.

Die Mutter des Mitarbeiters ist nahe Angehörige i.S.v. § 7 Abs. 3 Nr. 1 PflegeZG und der weitere Beschäftigte lebte mit seiner Lebensgefährtin in einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft. Diese ist daher nahe Angehörige i.S.v. § 7 Abs. Nr. 2 PflegeZG.

#### 5. Nahe Angehörige § 7 Abs. 3 PflegeZG nF

Mit der Neufassung des Pflegezeitgesetzes ist der Personenkreis derjenigen, die unter den Begriff des nahen Angehörigen fallen, erweitert worden. Zu den nahen Angehörigen zählen nun auch

- die Stiefeltern sowie
- der Partner einer lebenspartnerschaftlichen Gemeinschaft und
- die Schwägerinnen und Schwager.

Die Erweiterung des Personenkreises wird von der DIHK mit dem Argument kritisiert, dass sie die Pflegeversicherungen und die Unternehmen zusätzlich belastet.<sup>5</sup> Dass zusätzliche Belastungen auf die Unternehmen zukommen, steht fest. Der Gesetzgeber fordert von den Unternehmen aber, dass sie sich auf die Doppelbelastung von Beruf und Pflege in Zukunft besser einstellen.<sup>6</sup> Er sieht die Pflege von nahen Angehörigen als gesamtgesellschaftliche Aufgabe, § 8 Abs. 1 SGB XI.

Die Diakonie Deutschland geht sogar noch über den Personenkreis des Gesetzgebers hinaus und fordert in ihrer Stellungnahme, dass der Personenkreis der Anspruchsberechtigten noch weiter gefasst wird. Sie fordert die Ausweitung auf Verwandte dritten Grades und deren Ehegatten, auf Wahlverwandtschaften und sonstige nahestehende Personen außerhalb der Familie.<sup>7</sup>

Diese Erweiterung hat es jedoch auch mit In-Kraft-Treten des Pflegevereinbarungsgesetzes am 01.01.2015 nicht gegeben.

Unternehmen, denen die Erweiterung des Gesetzgebers ebenfalls nicht weit genug geht, können, z.B. in einer Betriebsvereinbarung, den Personenkreis derjenigen, die einen Anspruch auf Pflegezeit haben sollen, über den des Pflegezeitgesetzes hinaus erweitern.

<sup>4</sup> Küttner/Poeche, Pflegezeit Rn. 4.

<sup>5</sup> Stellungnahme DIHK vom 19.09.2014, S. 6.

<sup>6</sup> BR-Drucks. 463/14, S. 1.

<sup>7</sup> Stellungnahme Diakonie Deutschland vom 19.09.2014, S. 10.



Etwaigen Einschränkungen steht jedoch § 8 PflegeZG entgegen.

## II. Pflegezeitgesetz

Das Pflegezeitgesetz wurde 2008 erlassen, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen, § 1 PflegeZG. Dieses Gesetz stellt aus diesem Grund einen Baustein auf dem Weg zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege dar. Zum 01.01.2015 wurde das Pflegezeitgesetz durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf geändert.<sup>8</sup> Neben einigen unwesentlichen Begriffsänderungen wurde der Personenkreis der Anspruchsberechtigten erweitert. Neu eingeführt wurde die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Pflegezeit zur Sterbebegleitung und Betreuung eines minderjährigen Pflegebedürftigen. Ebenfalls neu eingeführt wurden das Pflegeunterstützungsgeld zur sozialen Absicherung während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Kredits des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zur finanziellen Absicherung während der Pflegezeit.

## III. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung gem. § 2 PflegeZG

### 1. Voraussetzungen

Der Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung i.S.d. § 7 Abs. 1 PflegeZG soll den Beschäftigten die Möglichkeit geben, sich ausschließlich auf die Organisation der Pflege zu konzentrieren,

1. wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder
2. eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Wichtig ist hier, dass die Pflegesituation unerwartet auftreten muss. Dies ist der Fall, wenn sie erstmals auftritt oder sich eine bestehende Pflegesituation drastisch ändert oder die Hauptpflegeperson unerwartet ausfällt.<sup>9</sup>

Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung kann mehrfach im Jahr durch denselben Beschäftigten, auch für denselben Pflegebedürftigen, bei Vorliegen der Voraussetzungen in Anspruch genommen werden und beschränkt sich hinsichtlich der Anzahl der Tage nicht auf zehn Tage im Jahr.<sup>10</sup>

Es kann dahinstehen, ob § 2 PflegeZG als Leistungsverweigerungsrecht ausgestaltet wurde<sup>11</sup> oder eine subjektive Unmöglichkeit i.S.d. § 275 Abs. 1 BGB vorliegt<sup>12</sup>. Das Recht, der Arbeit fernzubleiben, entsteht bei Vorliegen der Voraussetzungen von Gesetzeswegen und erfordert nicht die Zustimmung des Arbeitgebers.<sup>13</sup> Zu beachten ist in diesen Fällen jedoch, dass die Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen der Beschäftigte trägt. Kann der Beschäftigte das Vorliegen der Voraussetzungen nicht nachweisen, ist er unberechtigterweise der Arbeit ferngeblieben. Abmahnung oder

---

<sup>8</sup> BR-Drucks. 463/14.

<sup>9</sup> Hk-MuSchG/BEEG/Rancke, § 2 PflegeZG Rn. 9.

<sup>10</sup> Hk-MuSchG/BEEG/Rancke, § 2 PflegeZG Rn. 11 mwN.

<sup>11</sup> ErfK zum Arbeitsrecht/Galler, § 2 Rn. 2.

<sup>12</sup> Hk-MuSchG/BEEG/Rancke, § 2 PflegeZG Rn. 6.

<sup>13</sup> BeckOK Arbeitsrecht/Joussen, § 2 Rn. 4.

Kündigung wegen Arbeitsverweigerung können die Folge sein.<sup>14</sup> Das Gesetz hilft dem Beschäftigten auch nicht dadurch, dass gem. § 7 Abs. 4 S. 2 PflegeZG die Voraussetzungen der Pflegebedürftigkeit nur voraussichtlich vorliegen müssen, da die bloße Möglichkeit des Vorliegens einer Pflegebedürftigkeit soll nicht ausreichen soll. Vielmehr müssen Tatsachen vorliegen, die eine Pflegebedürftigkeit als wahrscheinlich erscheinen lassen.<sup>15</sup> Um das wahrscheinliche Vorliegen von Tatsachen, die die Annahme einer Pflegebedürftigkeit rechtfertigen, beweisen zu können, ist es ratsam, hierzu eine ärztliche Bescheinigung einzuholen, die der Arbeitgeber ohnehin vom Arbeitnehmer nach § 2 Abs. 2 S. 2 PflegeZG verlangen darf.<sup>16</sup>

#### Zum Fall:

Bei dem Wechselschicht-Mitarbeiter hat sich die bestehende Pflegesituation für seinen Sohn drastisch geändert, sodass er die kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 Abs. 1 PflegeZG in Anspruch nehmen kann, um für die neu entstandene Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren.

Er kann Pflegeunterstützungsgeld für die Zeit der kurzfristigen Arbeitsverhinderung beantragen.

Der Beschäftigte A aus dem Verwaltungsbereich kann die Freistellung von der Arbeit gem. § 2 Abs. 1 PflegeZG nicht nutzen, da die Mutter bereits pflegebedürftig war. Dass er nun seine Mutter zu sich nach Hause nehmen möchte, ändert nichts an der Pflegesituation.

Der Beschäftigte B, dessen Lebensgefährtin in das Hospiz eingewiesen wurde, kann ebenfalls keine kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 Abs. 1 PflegeZG in Anspruch nehmen. Hier handelt es sich um Sterbebegleitung und nicht um die Organisation oder Sicherstellung von Pflege.

## **2. Entgeltfortzahlung bis 31.12.2014**

Das Pflegezeitgesetz räumte jedem Beschäftigten grundsätzlich das Recht ein, bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 PflegeZG zehn Tage für die akute Pflege von Angehörigen oder für die Organisation der Pflege von Angehörigen der Arbeit fernzubleiben. Das Schicksal des Entgeltanspruchs ergab sich gem. § 2 Abs. 3 PflegeZG entweder aus einer gesetzlichen Regelung oder aus einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und dem Beschäftigten. Bestand keine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten, so konnte sich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur aus § 616 BGB ergeben.

Voraussetzung für einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB ist, dass die Leistungsverhinderung nicht erheblich ist. Was nicht erheblich ist, richtet sich nach dem Maßstab des § 616 BGB. Dass der Gesetzgeber den Beschäftigten einen Anspruch auf Arbeitsverweigerung nach § 2 Abs.1 PflegeZG einräumte, blieb dabei unberücksichtigt. Welcher Zeitraum i.S.v. § 616 BGB tatsächlich als nicht erheblich angesehen wird, konnte nur für den Einzelfall abschließend mit Sicherheit geklärt werden. Anknüpfungspunkt sollte jedenfalls die Dauer der bereits geleisteten Dienstzeit und die Dauer der noch zu leistenden Dienstzeit im Verhältnis zur Verhinderungszeit sein.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Glatzel, NJW 2009, 1377, 1378.

<sup>15</sup> Müller, BB 2008, 1058.

<sup>16</sup> NomosKommentar zum Pflegezeitgesetz/Böhm, § 2 Rn. 14.

<sup>17</sup> Palandt/Weidenkaff, § 616 Rn. 9.



Dies ist jedoch sehr vage formuliert und diene nicht der Sicherheit hinsichtlich des Entgeltanspruchs für Arbeitnehmer.

Anerkannt ist, dass bei einem Zeitraum von fünf Tagen von einem nicht erheblichen Zeitraum gesprochen wird. Überschreitet der in Anspruch genommene Zeitraum jedoch diesen unerheblichen Zeitraum, entfällt der Vergütungsanspruch insgesamt.<sup>18</sup> Das bedeutet, dass in den meisten Fällen der Entgeltanspruch entfiel, wenn der Beschäftigte sein Recht auf kurzzeitige Pflege eines Angehörigen nach § 2 PflegeZG in Anspruch genommen hat.

### 3. Entgeltansprüche nach § 2 Abs. 3 S.2 PflegeZG nF

Diese für die Beschäftigten unbefriedigende Rechtslage hat sich mit Einführung des Pflegevereinbarungsgesetzes entscheidend geändert.

Um allen Arbeitnehmern eine finanzielle Absicherung während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung zuteilwerden zu lassen, wurde zum 01.01.2015 in § 44a Abs. 3 SGB XI ein sogenanntes Pflegeunterstützungsgeld eingeführt.

Danach soll das Pflegeunterstützungsgeld für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung an diejenigen gezahlt werden, die keinen Anspruch aus einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber, aus Betriebsvereinbarungen oder Manteltarifverträgen und auch keinen Anspruch auf Kranken- oder Verletztengeld bei Erkrankung eines Kindes nach § 45 SGB V haben.

Den Erhalt des Pflegeunterstützungsgeldes haben die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch Bescheinigung der Pflegekasse unverzüglich anzuzeigen, § 44a Abs. 5 SGB XI nF.

Für die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes gilt § 45 Abs. 2 S. 3 bis 5 SGB V gem. § 44a Abs. 3 S. 4 SGB XI entsprechend und beträgt in der Regel 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt des Beschäftigten.

Nach Inkrafttreten dieser Regelung erhalten alle Beschäftigten Entgeltfortzahlung für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 Abs. 1 PflegeZG.

Folglich stellen diese Regelungen einen weiteren Schritt auf dem Weg zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege dar. Sie räumen den Beschäftigten nicht nur einen Anspruch auf Arbeitsverweigerung in dieser Zeit ein, sondern sichern die Beschäftigten in diesem Zeitraum auch finanziell ab. Der Gesetzgeber unterstreicht mit diesen Regelungen nochmals sein Anliegen, der familiären Pflege den Vorrang einzuräumen. Die Zahlung des Pflegeunterstützungsgeldes aus den sozialen Sicherungssystemen ist systemgerecht und unterstreicht seine Forderung, die Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu behandeln.

Von der DIHK wird kritisiert, dass es mit Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes zu einer höheren Inanspruchnahme der kurzzeitigen Freistellung kommen wird.<sup>19</sup> Die DIHK mag mit dieser Behauptung richtig liegen, verkennt jedoch das Anliegen des Gesetzgebers. Der Gesetzgeber will die Bereitschaft von Beschäftigten, Pflegeaufgaben für ihre Familienangehörigen zu übernehmen, durch verbesserte Rahmenbedingungen unterstützen. Es wird davon ausgegangen, dass zukünftig immer mehr Beschäftigte Pflegeaufgaben für ihre Angehörigen übernehmen.<sup>20</sup> In diesem Zusammenhang verlangt er auch von der privaten Wirtschaft, sich auf diese Doppelbelastung einzustellen.

<sup>18</sup> NomosKommentar zum Pflegezeitgesetz/Böhm, § 2 Rn. 18.

<sup>19</sup> Stellungnahme DIHK vom 19.09.2014, Seite 4.

<sup>20</sup> BR-Drucks. 463/14, S. 1.

len.<sup>21</sup> Die finanzielle Absicherung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung ist ein Teil auf dem Weg zur Erreichung dieses Ziels.<sup>22</sup>

Weiterhin wird kritisiert, dass die Unternehmen durch die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes finanziell belastet werden. Es wird befürchtet, dass durch die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes die Lohnzusatzkosten durch eine Anhebung der Beiträge für die Pflegeversicherung steigen.<sup>23</sup> Die DIHK verkennt, dass die Anhebung des Pflegebeitrags nicht auf die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes zurückzuführen ist, sondern auf die veränderten Bedingungen in der Pflege und dem zu erwartenden starken Anstieg an Pflegebedürftigen.

Die Anhebung des Pflegebeitrags erfolgt stufenweise. Mit Änderung des § 55 SGB XI zum 01.01.2015 wurde der Beitrag um 0,3 % von 2,05 % auf 2,35 % angehoben. Die zusätzlichen Einnahmen i.H.v. 0,2 % sollen für kurzfristige Leistungsverbesserungen, eine Dynamisierung der Leistungen und für eine bessere Betreuung der Pflegebedürftigen verwandt werden. Die restlichen 0,1 % sollen für die Errichtung eines Pflegefonds genutzt werden, um künftige Beitragssteigerungen abzumildern. Weitere 0,2 % werden im Zuge einer weiteren Pflegereform erhoben.<sup>24</sup>

Darüber hinaus betrachtet die DIHK insbesondere die Unternehmen als Verlierer, die aufgrund von vertraglichen Vereinbarungen freiwillig den Beschäftigten Entgeltfortzahlung in solchen Fällen gewähren.<sup>25</sup>

Es kann nicht nachvollzogen werden, warum Unternehmen, die aufgrund vertraglicher oder anderweitiger Vereinbarungen ihren Beschäftigten Entgeltfortzahlung für diesen Zeitraum gewähren, durch die Einführung von Pflegeunterstützungsgeld bestraft werden. Die Umsetzung der familienpolitischen Ausrichtung steht jedem Unternehmen frei. Das Pflegeunterstützungsgeld soll nur diejenigen auffangen, die keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in diesen Fällen haben.

Eine Möglichkeit, wie Unternehmen das Pflegeunterstützungsgeld in ihre familienpolitische Ausrichtung miteinbeziehen können, ist in dem Entwurf einer Betriebsvereinbarung in Kapitel E.VI. dargestellt.

#### 4. Sozialrechtliche Folgen

Vor Einführung des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf galt das Beschäftigungsverhältnis während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung gem. § 7 Abs. 3 S. 1 SGB IV als fortbestehend. Damit bestand auch die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i.V.m. S. 1 SGB XI, in der Rentenversicherung nach § 1 S. 1 Nr. 1 HS 1 SGB VI und in der Arbeitslosenversicherung nach § 25 Abs. 1 SGB III fort. Dies gilt auch immer noch, wenn die Pflegeperson kein Pflegeunterstützungsgeld in Anspruch nimmt.

Das Gleiche galt und gilt ohnehin, wenn der Beschäftigte während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besaß bzw. besitzt.

Neu sind die sozialrechtlichen Folgen bei Bezug des Pflegeunterstützungsgeldes gem. § 44a Abs. 3 SGB XI nF. Seitdem gilt das Beschäftigungsverhältnis nicht weiter als

---

<sup>21</sup> BR-Drucks. 463/14, S. 1.

<sup>22</sup> BR-Drucks. 463/14, S. 2.

<sup>23</sup> Stellungnahme DIHK vom 19.09.2014, Seite 5.

<sup>24</sup> Koalitionsvertrag CDU, CSU und SPD, BT-Drucks. 18/1798 zu § 55.

<sup>25</sup> Stellungnahmen DIHK vom 19.09.2014, S. 5.

fortbestehend, wenn während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung Pflegeunterstützungsgeld gezahlt wird. Dies ist konsequent, denn das Pflegeunterstützungsgeld sollte dem Krankengeld gleichgestellt werden und in den Zeiten, in denen Krankengeld gezahlt wird, gilt das Beschäftigungsverhältnis ebenfalls gem. § 7 Abs. 3 S. 3 SGB IV als nicht fortbestehend.<sup>26</sup>

Ob eine Versicherungspflicht in den einzelnen Sozialversicherungen während der Zeit, in der Pflegeunterstützungsgeld gezahlt wird, fortbesteht, richtet sich nun nach dem jeweiligen Sozialversicherungsgesetz.<sup>27</sup>

#### a. Krankenversicherung

Die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der Krankenversicherung bleibt während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung gem. § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V nF erhalten. Dabei gelten gem. § 232b SGB V nF 80 % des gezahlten Pflegeunterstützungsgeldes als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Besteht die Möglichkeit der Versicherung in einer Familienversicherung, ist diese vorrangig.

Zu zahlen sind die Beiträge gem. § 252 Abs. 2a i.V.m. § 249c SGB V jeweils von der Pflegekasse, dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen oder den Festsetzungsstellen für die Beihilfe oder vom Dienstherrn des Pflegebedürftigen.

#### b. Pflegeversicherung

Gem. § 20 Abs. 1 S. 1 SGB XI ist in der sozialen Pflegeversicherung versicherungspflichtig, wer krankenversicherungspflichtig ist. Da die Krankenversicherungspflicht während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bestehen bleibt<sup>28</sup>, ist die Pflegeperson auch versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. Gem. § 56 Abs. 5 SGB XI ist die Pflegeperson für die Dauer des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld von der Zahlung der Beträge zur Pflegeversicherung befreit.

#### c. Rentenversicherung

Gem. § 3 SGB VI sind alle Beschäftigten, die Pflegeunterstützungsgeld beziehen, rentenversicherungspflichtig.

Gem. § 161 SGB VI bemisst sich die Beitragshöhe nach den versicherungspflichtigen Einnahmen. Während des Bezugs des Pflegeunterstützungsgeldes gelten gem. § 166 Nr. 2f SGB VI 80 % des ausgefallenen Arbeitsentgeltes als versicherungspflichtige Einnahmen.

Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sind gem. § 173 SGB VI von denjenigen zu zahlen, die sie zu tragen haben. Gem. § 171 Abs. 1 Nr. 2e SGB VI sind das jeweils zur Hälfte die Bezieher der Leistung, soweit sie auf die Leistung entfallen, im Übrigen die Pflegekassen, die privaten Pflege-Versicherungsunternehmen oder die Festsetzungsstellen der Beihilfe oder des Dienstherrn.

#### d. Unfallversicherung

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Unfallversicherung bleibt gem. § 2 Abs. 1 Nr. 17, §§ 185 Abs. II S. 1 i.V.m. 129 Abs. 1 Nr. 7 SGB VII beitragsfrei bestehen.

---

<sup>26</sup> Gesetzesbegründung Drucks. 463/14, S. 51.

<sup>27</sup> Schmidt, Rn. 424.

<sup>28</sup> Vgl. Abschnitt IV.12a.

#### e. Arbeitslosenversicherung

Die Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung bleibt während des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld gem. § 26 Abs. 2 Nr. 2b SGB III ebenfalls erhalten. Die Beitragshöhe richtet sich nach den beitragspflichtigen Einnahmen. Als beitragspflichtige Einnahmen gelten 80 % des ausgefallenen Arbeitsentgeltes.

### IV. Pflegezeit nach § 3 PflegeZG

Nach § 3 PflegeZG sind Beschäftigte<sup>29</sup> von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen<sup>30</sup> nahen Angehörigen<sup>31</sup> in häuslicher Umgebung pflegen.

#### 1. Arbeitgeber/Kleinbetriebsklausel

Im Rahmen der Inanspruchnahme der Pflegezeit ist zu beachten, dass der Begriff des Arbeitgebers nach § 7 Abs. 2 PflegeZG gem. § 3 Abs. 1 S. 2 PflegeZG eingeschränkt wurde. Den Anspruch auf Pflegezeit können somit nicht mehr alle Beschäftigten geltend machen, sondern nur diejenigen, deren Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Anzahl der Beschäftigten i.S.v. § 7 PflegeZG wird nach der sog. Kopffzahl berechnet.<sup>32</sup> In die Berechnung mit einbezogen werden<sup>33</sup>

- alle Beschäftigten gem. § 7 Abs. 1 PflegeZG,
- Teilzeitkräfte,
- die zur Berufsausbildung Beschäftigten,
- der Beschäftigte, der die Pflegezeit beantragt hat,
- ruhende Arbeitsverhältnisse, soweit keine Ersatzkraft eingestellt wurde, ansonsten die Ersatzkraft.

Maßgeblich ist die regelmäßige Anzahl der Beschäftigten. Aufgrund gleichlautender Formulierungen kann für die Berechnung der Anzahl der Beschäftigten auf die für § 23 KSchG entwickelten Grundsätzen zurückgegriffen werden.<sup>34</sup> Danach ist für die regelmäßige Anzahl der Beschäftigten auf die Personalstärke abzustellen, die für den Betrieb allgemein kennzeichnend, d.h. von einer gewissen Dauer geprägt ist.<sup>35</sup> Beschäftigungsschwankungen sind dabei nicht zu berücksichtigen.<sup>36</sup> D.h., es kommt nicht auf einen zufälligen Personalbestand zu irgendeinem Zeitpunkt an. Vielmehr ist die Beschäftigtenzahl aus der Anzahl der Beschäftigten in der Vergangenheit und für die Zukunft ermittelte Wert maßgebend.<sup>37</sup> Abweichend von § 23 KSchG sind alle Beschäftigten unabhängig von Umfang der Beschäftigung voll mitzuzählen.<sup>38</sup>

Zusätzlich stellt sich die Frage, welcher Zeitpunkt für die Anzahl der Beschäftigten maßgeblich ist. In Betracht kommt hier der Zeitpunkt der Ankündigung der Inanspruch-

---

<sup>29</sup> Vgl. Abschnitt I.2.

<sup>30</sup> Vgl. Abschnitt I.1.

<sup>31</sup> Vgl. Abschnitt I.5.

<sup>32</sup> BaKo zum Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz/Kossens, § 3 Rn. 5.

<sup>33</sup> BaKo zum Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz/Kossens, § 3 Rn. 5, 8, 9.

<sup>34</sup> Pflegezeitgesetz/Böhm, 3 3 Rn. 9.

<sup>35</sup> Kündigungsrecht/Ascheid/Preis/Schmid/Moll, § 23 Rn. 29.

<sup>36</sup> Kündigungsrecht/Ascheid/Preis/Schmid/Moll, § 23 Rn. 29.

<sup>37</sup> Kündigungsrecht/Ascheid/Preis/Schmid/Moll, § 23 Rn. 29.

<sup>38</sup> Pflegezeitgesetz/Böhm, § 3.

nahme<sup>39</sup> oder der Zeitpunkt der tatsächlichen Inanspruchnahme<sup>40</sup> der Pflegezeit. Der Gesetzgeber lässt diese Frage offen, sodass der Zeitpunkt durch Auslegung ermittelt werden muss.

Im Falle von geplantem Personalabbau kann das Abstellen auf den Zeitpunkt der tatsächlichen Inanspruchnahme der Pflegezeit dazu führen, dass die Kleinbetriebsklausel für die Beschäftigten unerwartet eingreift, wenn zwischen der Ankündigung und der tatsächlichen Inanspruchnahme ein längerer Zeitraum liegt. Dies führt zu Planungsunsicherheit und widerspricht dem Willen des Gesetzgebers, die familiäre Pflege und Beruf durch die geschaffenen Gesetze besser in Einklang zu bringen.<sup>41</sup>

Andererseits hat der Gesetzgeber den Kündigungsschutz für die Beschäftigten, der ursprünglich ab dem Zeitpunkt der Ankündigung eingriff, auf zwölf Wochen vor der tatsächlichen Inanspruchnahme verlegt. Trotzdem greift der Kündigungsschutz bereits vor der tatsächlichen Inanspruchnahme. Der Gesetzgeber will den Arbeitgeber also bereits vor der Pflegezeit vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen schützen. In diesem Zusammenhang ist es nur konsequent, dass auch die Versagung der Pflegezeit aufgrund fehlenden Personals nicht mehr im Zeitpunkt der tatsächlichen Inanspruchnahme möglich ist. Daher ist für die Berechnung der Anzahl der Beschäftigten auf den Zeitpunkt der Ankündigung abzustellen.

Will sich der Arbeitgeber auf die Kleinbetriebsklausel berufen, trägt er nach allgemeinen Grundsätzen die Darlegungs- und Beweislast.<sup>42</sup>

#### Zum Fall:

Die BeruP AG beschäftigt 550 Arbeitnehmer. Die Kleinbetriebsklausel kommt somit nicht zur Anwendung.

## **2. Anspruchsvoraussetzungen § 3 Abs. 1 PflegeZG**

Nach § 3 Abs. 1 S. 1 PflegeZG kann die Pflegezeit von Beschäftigten, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung<sup>43</sup> pflegen wollen, in Anspruch genommen werden.

Das Gesetz verlangt, dass im Zeitpunkt der Ankündigung der nahe Angehörige bereits pflegebedürftig ist. Doch erst im Zeitpunkt der Freistellung muss die Pflege tatsächlich übernommen werden.<sup>44</sup>

Zur häuslichen Umgebung zählt nicht nur der Haushalt des Pflegebedürftigen, sondern auch der Haushalt der Pflegeperson oder sonst ein privater Haushalt.<sup>45</sup>

Zusätzlich aufgenommen wurden die Pflege von minderjährigen pflegebedürftigen Kindern und die Sterbebegleitung.

<sup>39</sup> Hk-MuSchG/BEEG/Rancke, § 3 PflegeZG Rn. 8.

<sup>40</sup> BaKo zum Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz/Kossens, § 5 Rn. 11.

<sup>41</sup> BR-Drucks. 463/14, S. 26.

<sup>42</sup> Müller, BB 2008, 1058.

<sup>43</sup> Vgl. Abschnitt IV.2.

<sup>44</sup> Erfk/Gallner, § 3, Rn. 1.

<sup>45</sup> jurisPK/Behrend, § 36 Rn. 23.

a. Pflege von minderjährigen pflegebedürftigen Kindern § 3 Abs. 5 PflegeZG nF

Für die Betreuung von pflegebedürftigen minderjährigen Kindern haben Beschäftigte nun ebenfalls einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitspflicht. Voraussetzung ist hierbei jedoch nicht, dass der Minderjährige zu Hause betreut wird. Pflegezeit kann auch während eines Krankenhausaufenthaltes o.Ä. beantragt werden.<sup>46</sup>

Zum Fall

Der Mitarbeiter im Wechselschichtsystem, der seinen Sohn für einige Zeit in einer Einrichtung für pflegebedürftige Kinder unterbringen möchte, kann dies nun auch, ohne auf die Inanspruchnahme der Pflegezeit verzichten zu müssen. Das war bisher nicht so. Bisher bestand nur die Möglichkeit, für nahe Angehörige, die in häuslicher Umgebung gepflegt wurden, Pflegezeit zu beantragen.

b. Sterbebegleitung, § 3 Abs. 6 PflegeZG

Ebenso kann seit dem 01.01.2015 Pflegezeit auch zur Sterbebegleitung in Anspruch genommen werden. Notwendig ist eine palliativmedizinische

Behandlung. Diese definiert die WHO als „die aktive ganzheitliche Behandlung von Patienten mit einer voranschreitenden, weit fortgeschrittenen Erkrankung und einer begrenzten Lebenserwartung zu der Zeit, in der die Erkrankung nicht mehr auf eine kurative Behandlung anspricht und die Beherrschung von Schmerzen, anderen Krankheitsbeschwerden, psychischen, sozialen und spirituellen Problemen höchste Priorität besitzt.“<sup>47</sup> Die Sterbebegleitung muss, wie die Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder, nicht in häuslicher Umgebung stattfinden. Beispielhaft nennt die Bundesregierung die Sterbebegleitung von Sterbenden, die sich in einem Hospiz befinden.<sup>48</sup> Es kommt aber auch jeder andere gewünschte Ort zum Sterben in Betracht.

Zum Fall

Der Beschäftigte B, dessen Lebensgefährtin zum Sterben in ein Hospiz eingewiesen wurde, kann nun ebenfalls Pflegezeit in Anspruch nehmen, um seine Lebensgefährtin zu begleiten.

Form, Frist und Inhalt der Ankündigung bleiben erhalten und gelten auch für die Inanspruchnahme der Pflegezeit für die Pflege von minderjährigen Pflegebedürftigen und zur Sterbehilfe.

### 3. Anspruchsform,- frist und Inhalt nach § 3 Abs. 3 PflegeZG nF

Die Inanspruchnahme der Pflegezeit muss der Beschäftigte mindestens zehn Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit seinem Arbeitgeber gegenüber schriftlich ankündigen. Die Zehntagesfrist gilt, wenn der Beschäftigte die Pflegezeit als erstes und/oder direkt im Anschluss an die kurzzeitige Arbeitsverhinderung in Anspruch nehmen will. Soll die

<sup>46</sup> BR-Drucks. 463/14, S. 45.

<sup>47</sup> [http://www.dgpalliativmedizin.de/images/stories/Was\\_ist\\_Palliativmedizin\\_Definitionen\\_Radbruch\\_Nauck\\_Sabatowski.pdf](http://www.dgpalliativmedizin.de/images/stories/Was_ist_Palliativmedizin_Definitionen_Radbruch_Nauck_Sabatowski.pdf) Onlinabfrage am 2014-12-18.

<sup>48</sup> BR-Drucks. 463/14, S. 45.



Pflegezeit nach der Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden, beträgt die Ankündigungsfrist acht Wochen.

Mit der Ankündigung muss die oder der Beschäftigte erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang sie/er die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch nehmen will.

Will der Beschäftigte nur teilweise von der Arbeitsleistung befreit werden, hat er auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

Zusätzlich sollte der Beschäftigte genau angeben, ob er Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, denn seit dem 01.01.2015 kann die Familienpflegezeit vor und nach der Pflegezeit in Anspruch genommen werden. Enthält die Ankündigung keine Erklärung dazu, ob Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden soll, und liegen die Voraussetzungen für beide Freistellungen vor, so gilt gem. § 3 Abs. 3 S. 2 PflegeZG und § 2a Abs. 1 S. 3 FPfZG die Erklärung als Ankündigung der Pflegezeit.

Gem. § 3 Abs. 6 S. 3 PflegeZG gelten die Fristen im Rahmen der Sterbebegleitung entsprechend.

#### 4. Dauer der Pflegezeit

Gem. § 4 Abs. 1 S. 1 PflegeZG kann die Pflegezeit zur Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung für höchstens sechs Monate in Anspruch genommen werden.

Für die Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen Kindes beträgt die Pflegezeit ebenfalls sechs Monate, § 4 Abs. 3 S. 1 PflegeZG nF.

Zur Sterbebegleitung i.S.v. § 3 Abs. 6 PflegeZG nF beträgt die Höchstdauer der Pflegezeit drei Monate.

#### Zum Fall:

Der Vater und der Beschäftigte A können für sechs Monate vollständige bzw. teilweise Freistellung zur Pflege ihrer nahen Angehörigen beantragen. Der Vater hat sich für die teilweise Freistellung montags bis freitags 9.00 Uhr bis 13.00 Uhr entschieden. In diesem Fall muss er mit der Ankündigung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

Der Beschäftigte B kann für die Sterbebegleitung hingegen nur drei Monate vollständige oder teilweise Freistellung beantragen.

#### 5. Verlängerung, Aufteilung und vorzeitige Beendigung

##### a. Verlängerung der Pflegezeit

Wird zunächst eine kürzere Pflegezeit als die Höchstpflegezeit beantragt, muss der Arbeitgeber einer Verlängerung zustimmen, § 4 Abs. 1 S. 2 PflegeZG. Die Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht möglich ist, § 4 Abs. 1 S. 4 PflegeZG.

Das BAG hat entschieden, dass der Anspruch auf Pflegezeit ein einmaliges Gestaltungsrecht ist.<sup>49</sup> D.h., hat der Arbeitnehmer die Pflegezeit für einen kürzeren Zeitraum

<sup>49</sup> BAG, Urt. v. 15.11.2011 - Az. 9 AZR 348/10.

angemeldet, kann er die Pflegezeit nicht einseitig bis zur Höchstdauer verlängern. Vielmehr ist die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich. Erteilt der Arbeitgeber die Zustimmung, ist die Verlängerung bis zur Höchstdauer unproblematisch.

Verweigert der Arbeitgeber die Zustimmung, muss für die Verlängerung der Pflegezeit der geplante Wechsel in der Pflegeperson aus einem wichtigen Grund nicht umsetzbar sein.

Die Formulierung des § 4 PflegeZG wurde dem § 16 Abs. 3 BEEG entliehen.<sup>50</sup> Daher kann für die Voraussetzung des wichtigen Grundes auf die dort entwickelten Grundsätze zurückgegriffen werden. Entscheidend ist, dass der wichtige Grund den vorgesehenen Wechsel verhindert und so gewichtig ist, dass das Dispositionsinteresse des Arbeitgebers hinter dem Interesse des Arbeitnehmers zurücktritt.<sup>51</sup> Ein wichtiger Grund ist dann anzunehmen, wenn die Person, die die Betreuung zukünftig übernehmen sollte, erkrankt und diese Erkrankung die Betreuung ausschließt oder stirbt.<sup>52</sup> Im Rahmen der Elternzeit wird als weiterer wichtiger Grund angeführt, dass die zukünftige betreuende Person nicht mehr im Haushalt lebt.<sup>53</sup> Dies ist im Rahmen der Pflegezeit kein wichtiger Grund, da die Inanspruchnahme der Pflegezeit nicht voraussetzt, dass der berechtigte Arbeitnehmer mit der zu pflegenden Person in einem Haushalt lebt. Das Gesetz verlangt lediglich die Betreuung in häuslicher Umgebung. Damit ist jede andere Unterkunft als die stationäre Unterbringung gemeint.<sup>54</sup>

Soll die Verlängerung der Pflegezeit beantragt werden, gibt es keine einzuhaltenden Fristen. Der Arbeitgeber sollte jedoch so früh wie möglich über das Vorhaben informiert werden.

#### b. Aufteilung der Pflegezeit

Offengelassen hat das BAG, ob der Arbeitnehmer im Wege einer einmaligen Erklärung die Pflegezeit in mehrere Abschnitte, die nicht unmittelbar zusammenhängen, einteilen kann.<sup>55</sup> Der Wortlaut des Gesetzes lautet „die Pflegezeit“ und nicht „die Pflegezeiten“, sodass der Gesetzgeber wohl von einer Pflegezeit, maximal für sechs Monate ausgegangen ist. Auch der systematische Gesamtzusammenhang spricht eher für eine Pflegezeit, denn § 16 Abs.1 S. 5 BEEG, welcher Vorbild des § 4 PflegeZG ist, enthält ausdrücklich die Möglichkeit, die Elternzeit in zwei Abschnitte einzuteilen. Diese war dem Gesetzgeber bei Erlass des § 4 PflegeZG auch bekannt, sodass davon ausgegangen werden kann, dass der Gesetzgeber bewusst auf die Möglichkeit verzichtet hat, die Pflegezeit aufzuteilen. Anders als die Elternzeit, die bis zu drei Jahre in Anspruch genommen werden kann, ist für den Arbeitnehmer die Pflegezeit mit sechs Monaten ein überschaubarer Zeitraum. Dem Arbeitnehmer kann zugemutet werden, ein halbes Jahr im Voraus zu überblicken und einzuschätzen, ob er für ein halbes Jahr von der Arbeitspflicht zur Pflege eines nahen Angehörigen freigestellt werden will oder nicht. Damit scheidet eine Aufteilung der Pflegezeit auch durch die einmalige Ankündigung aus.

---

<sup>50</sup> BT-Drucks. 16/439, S. 91.

<sup>51</sup> Hk-MuSchG/BEEG/Rancke, § 16 BEEG Rn. 12.

<sup>52</sup> ErfK/Gallner, § 16 Rn. 11.

<sup>53</sup> ErfK/Gallner, § 16 Rn. 11.

<sup>54</sup> Nielebrock, AiB 2008, 363.

<sup>55</sup> BAG, Urt. v. 15.11.2011 - Az. 9 AZR 348/10.

### c. Vorzeitige Beendigung der Pflegezeit

Eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit ist ohne Zustimmung des Arbeitgebers nur möglich, wenn der Pflegebedürftige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege unmöglich, z.B. durch Versterben des Pflegebedürftigen oder unzumutbar geworden ist, § 4 Abs. 2 PflegeZG.

## 6. Beschäftigung während der Pflegezeit

§ 3 Abs. 1 PflegeZG räumt den Beschäftigten ausdrücklich einen Anspruch auf teilweise Beschäftigung während der Pflegezeit ein. Anders als im Rahmen der Familienpflegezeit existieren aber keine Vorgaben für einen Mindestumfang der Verringerung. Damit ist jede Form und jeder Umfang einer Teilzeitbeschäftigung möglich. Mit Ankündigung der Pflegezeit hat der Beschäftigte den gewünschten Umfang und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben, § 3 Abs. 3 PflegeZG. Der Arbeitgeber darf den Wünschen nur widersprechen, wenn dem dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit haben der Arbeitgeber und der Beschäftigte eine schriftliche Vereinbarung zu treffen, § 3 Abs. 4 S. 1 PflegeZG.

Hinsichtlich der Möglichkeiten der Ausgestaltung siehe weiter unten Kapitel E.III.1.

## 7. Kündigungsschutz während der Pflegezeit § 5 PflegeZG

Gem § 5 PflegeZG ist eine Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses in dem Zeitraum von zwölf Wochen vor Beginn der angekündigten Pflegezeit bis zur Beendigung der Pflegezeit nur zulässig, wenn die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen die Kündigung für zulässig erklären.

Aus diesem Grund besteht für den Beschäftigten in der Pflegezeit ein Sonderkündigungsschutz über das allgemeine KSchG hinaus, denn es werden, wie oben bereits gezeigt, auch arbeitnehmerähnliche Personen von dem Begriff des Beschäftigten erfasst.

Der Kündigungsschutz gilt auch für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung gem. § 2 PflegeZG. Infolgedessen werden im Falle der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung auch Betriebe mit weniger als 5 Mitarbeitern vom Sonderkündigungsrecht erfasst, da eine vergleichbare Kleinbetriebsklausel, wie im Rahmen der Pflegezeit, im Rahmen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung fehlt. Das KSchG ist nicht anwendbar, da § 5 PflegeZG als *lex specialis* vorgeht. Dies hat der Gesetzgeber ausdrücklich normiert, damit die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht aus Angst vor einem möglichen Arbeitsplatzverlust ins Leere führt.<sup>56</sup>

Um einen unternehmerischen Spielraum bei wichtigen Entscheidungen, wie z.B. der Betriebsschließung, zu erhalten, hat der Gesetzgeber die Möglichkeit eingeräumt, mit Zustimmung der zuständigen Landesbehörde eine Kündigung zu ermöglichen.<sup>57</sup>

## 8. Entgelt in der Pflegezeit

Lässt sich der Beschäftigte während der Pflegezeit vollständig von der Arbeitsleistung freistellen, ruht das Arbeitsverhältnis.<sup>58</sup> Dementsprechend ruhen auch die Hauptleis-

---

<sup>56</sup> BT-Drucks. 16/7349, S. 91.

<sup>57</sup> BT-Drucks. 16/7349, S. 91.

tungspflichten. D.h., der Beschäftigte ist von seiner Arbeitspflicht befreit und der Arbeitgeber von der Pflicht zur Entgeltfortzahlung.

a. Sonderzahlungen, die an die Leistung des Beschäftigten anknüpfen

Zusätzliche Vergütungen, die an die Leistung des Beschäftigten anknüpfen, entfallen konsequenterweise ebenfalls, da bei vollständiger Freistellung in der Pflegezeit keine Leistungen erbracht werden.

Hierzu zählen insbesondere Überstundenzuschläge, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge, Schichtzulagen, Erschwernis-, Gefahren- und Schmutzzuschläge, Sonderzahlungen und Gratifikationen.<sup>59</sup>

b. Sonderzahlungen, die die Betriebstreue belohnen

Darüber hinaus gibt es Sonderzahlungen, die die Betriebstreue belohnen sollen. Dazu zählen z.B. das Weihnachtsgeld<sup>60</sup> und das Urlaubsgeld.

Je nach familienpolitischer Ausrichtung des Unternehmens kann vertraglich vereinbart werden, dass diese Sonderzahlungen während der Pflegezeit ausgezahlt werden.

## 9. Bisherige finanzielle Absicherung

Bis zum 31.12.2014 erfolgte der Ausgleich der Zahlungen, die der Beschäftigte während der Familienpflegezeit erhielt, durch Ausgleich des Wertguthabens gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1c) aa) FPfZG, indem der Arbeitgeber einen Teil des Arbeitsentgeltes einbehalten und somit das Wertguthabenskonto ausgeglichen hat oder durch Ausgleich eines Arbeitszeitkontos gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1c) bb) FPfZG aF, das durch Überstunden ausgeglichen wurde. Um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer dieser Ausgleichsverpflichtung auch nachkommen konnte, durfte der Arbeitgeber gem. § 9 Abs. 3 FPfZG aF das Beschäftigungsverhältnis nicht kündigen, bis die Konten ausgeglichen waren.

## 10. Aufstockung durch das BAFzA

Mit Einführung des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zum 01.01.2015 wurde über § 3 Abs. 7 PflegeZG nF das Pflegezeitgesetz mit dem Familienpflegezeitgesetz verknüpft. Der Anspruch auf Förderung durch das Bundesamt für Familien und zivilgesellschaftliche Aufgaben richtet sich nun nach den §§ 3 ff. des Familienpflegezeitgesetzes und wird auch dort behandelt. Vgl. Abschnitt V.10.

## 11. Jahresurlaub

Gem. § 4 Abs. 4 PflegeZG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel kürzen. Diese Regelung entspricht dem § 17 BEEG.<sup>61</sup> Weitergehende Regelungen zum Resturlaub oder zu viel gewährtem Urlaub vor Inanspruchnahme der Pflegezeit, wie in § 17 BEEG, existieren allerdings nicht. Zu Konflikten wird es aufgrund der Kürze der Pflegezeit auch nur kommen, wenn die Pflegezeit über den Jahreswechsel hinaus

<sup>58</sup> BaKo zum Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz/Kossens, § 3 Rn.25ff.

<sup>59</sup> Hümmelich, § 1 Rn. 2313.

<sup>60</sup> Moll/Budon, § 20 Rn. 144.

<sup>61</sup> BR-Drucks. 18/3449 S. 12.

in Anspruch genommen wird. Da der Gesetzgeber hier keine weiteren Regelungen getroffen hat, gelten die allgemeinen Regelungen zum Urlaub nach dem Bundesurlaubgesetz.

## 12. Sozialrechtliche Folgen

Lässt sich der Beschäftigte nur teilweise von der Arbeitsleistung befreien und unterschreitet er dabei nicht die Grenze der Geringfügigkeit, ändert sich nichts an den sozialversicherungsrechtlichen Positionen.<sup>62</sup>

Wählt der Beschäftigte hingegen die vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung, gilt das Beschäftigungsverhältnis während der Pflegezeit gem. § 7 Abs. 3 S. 4 SGB IV als nicht fortbestehend.

In diesem Fall richtet sich die Pflichtversicherung in den einzelnen Sozialversicherungen nach den Tatbestandsvoraussetzungen des jeweiligen Gesetzes.<sup>63</sup>

### a. Krankenversicherung und Pflegeversicherung

Während der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung ruht das Beschäftigungsverhältnis. Besteht während dieser Zeit die Möglichkeit der Mitgliedschaft im Rahmen einer Familienversicherung gem. § 10 SGB V, sind die Pflegepersonen automatisch familienversichert, wenn sie über kein eigenes Einkommen verfügen, § 10 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 SGB V. Die Versicherung in der Pflegeversicherung ist gem. § 20 SGB XI an die Versicherung in der Krankenversicherung gekoppelt, sodass dann über die Familienversicherung ebenfalls eine Mitgliedschaft in der Pflegeversicherung besteht.

Besteht nicht die Möglichkeit einer Familienversicherung, muss sich der Beschäftigte gem. § 5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V in der Krankenversicherung versichern. Gem. § 44a Abs. 1 SGB XI erhält er dafür Zuschüsse von der Pflegekasse des Pflegebedürftigen. Gezahlt werden die Mindestbeiträge, die von freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Personen zur gesetzlichen Krankenversicherung und zur sozialen Pflegeversicherung zu entrichten sind und dürfen die tatsächliche Höhe nicht überschreiten, § 44a Abs. 1 S. 3 SGB XI.

### b. Rentenversicherung

Zwar gilt das Beschäftigungsverhältnis während der Pflegezeit gem. § 7 Abs. 3 S. 4 SGB IV als nicht fortbestehend, aber die Versicherungspflicht für Pflegepersonen besteht gesondert gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1a SGB VI fort. Voraussetzung ist jedoch, dass die Pflegeperson einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen mindestens 14 Stunden wöchentlich in häuslicher Umgebung pflegt.<sup>64</sup> Die Höhe der Beiträge richtet sich nach der jeweiligen Pflegestufe des Pflegebedürftigen und dem wöchentlichen Aufwand der Pflegeperson, vgl. § 166 Abs. 2 S.1 SGB VI.

Die zu zahlenden Beiträge werden gem. § 170 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI von der Pflegeversicherung der Pflegebedürftigen an die Rentenversicherung gezahlt.

---

<sup>62</sup> Brose, NZS 2012, 499, 500.

<sup>63</sup> Schmidt, Rn. 424.

<sup>64</sup> Hinsichtlich der Definitionen siehe II.

Pflegt die Pflegeperson den Pflegebedürftigen nicht in dem erforderlichen Umfang von 14 Stunden wöchentlich, besteht keine Rentenversicherungspflicht. Die Pflegeperson kann sich jedoch freiwillig in der Rentenversicherung versichern.

Wählt die Pflegeperson nur teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung, reduziert jedoch die Arbeitszeit auf max. 30 Stunden wöchentlich, zahlt die Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen zusätzliche Beiträge an die Rentenversicherung der Pflegeperson § 44 Abs. 1 S.1 SGB XI.

#### c. Unfallversicherung

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Unfallversicherung bleibt gem. § 2 Abs. 1 Nr. 17, §§ 185 Abs. II Satz 1 i.V.m. § 129 Abs. 1 Nr. 7 SGB VII beitragsfrei bestehen, wenn die Pflegeperson einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen mindestens 14 Stunden wöchentlich pflegt.

#### d. Arbeitslosenversicherung

Die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung kann gem. § 28a Abs. 1 Satz 1 Nr. SGB III auf Antrag begründet werden. Die Beitragshöhe richtet sich nach § 345 SGB III und lag 2013 bei 8,09 € (West) bzw. 6,83 (Ost).<sup>65</sup> Zu zahlen sind die Beiträge von der Pflegekasse des Pflegebedürftigen.

## V. Familienpflegezeitgesetz

Mit Einführung des Pflegevereinbarungsgesetzes wurde den Beschäftigten in § 2 Abs. 1 S. 1 FPfZG ein Anspruch auf Familienpflegezeit eingeräumt. Seit dem 01.01.2015 entscheidet nun nicht mehr der Arbeitgeber darüber, ob ein Mitarbeiter Familienpflegezeit nehmen darf oder nicht, sondern der Arbeitnehmer durch Einreichen der Ankündigung. Dies ist wohl die entscheidendste Änderung für die Beschäftigten durch die Einführung des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Von der DIHK wird diese Ausweitung scharf kritisiert. Der Rechtsanspruch berücksichtige die betrieblichen Belange unzureichend und stelle für die Unternehmen eine zusätzliche Belastung dar. Sie behauptet, dass individuelle Vereinbarungen zwischen den Unternehmen und Arbeitnehmern zu besseren Lösungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege führen würden.

Dem kann nicht gefolgt werden. Kann ein Unternehmen seinen Beschäftigten bessere Möglichkeiten bieten, Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren, steht es jedem Arbeitnehmer frei, sich für die vom Arbeitgeber geschaffenen Programme zu entscheiden. Kein Arbeitnehmer ist verpflichtet, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz zu beanspruchen.

Fest steht jedoch, dass nach Inkrafttreten des Familienpflegezeitgesetzes am 01.01.2012 bis zum 28. Januar 2013 nur 147 Anträge auf Familienpflegezeit von Arbeitgebern gestellt wurden. In Anbetracht der Tatsache, dass fast 1,2 Mio. Pflegebedürftige ausschließlich durch die Familie gepflegt werden, ist diese Zahl verschwinden gering.

Die Diakonie Deutschland geht in ihrer Stellungnahme ebenfalls davon aus, dass die Familienpflegezeit wegen des fehlenden Rechtsanspruchs nicht in Anspruch genom-

<sup>65</sup> <http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk3/~edisp/l6019022dstbai383743.pdf> Onlineabfrage am 2015-03-03.



men wurde. Als weitere Gründe für den Verzicht auf die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit nennt die Diakonie die Doppelbelastung von einer Mindestarbeitszeit von durchschnittlich wöchentlich 15 Stunden neben der Pflege. Dies sei neben einer intensiven, oftmals physisch und psychisch stark belastenden Betreuungssituation nicht zu leisten. Als weiteres Entscheidungskriterium gegen die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit führt die Diakonie die Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt und die zunehmenden befristeten Arbeitsverhältnisse an.

Ferner wird kritisiert, dass die finanziellen Belastungen der Familienpflegezeit einseitig durch die Beschäftigten zu tragen sei. Dies stelle vor allem für Beschäftigte mit geringem Einkommen ein großes Problem dar.

Es wird sich in Zukunft zeigen, ob durch den Anspruch auf Familienpflegezeit diese häufiger beansprucht wird oder ob vielleicht Nachbesserungsbedarf z.B. durch einen Verzicht auf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden, zumindest in Fällen intensiver Pflege, nötig ist. Schon jetzt steht es aber jedem Arbeitgeber frei, die Familienpflegezeit über die gesetzlichen Ansprüche hinaus zu gestalten und zu fördern.

### 1. Arbeitgeber/Kleinbetriebsklausel

Neu eingeführt wurde gem. § 2 Abs. 1 S. 4 FPfZG die sog. Kleinbetriebsklausel, die den Kreis der Arbeitgeber einschränkt. Diese ist in Anlehnung an die Kleinbetriebsklausel des Pflegezeitgesetzes entstanden. Abweichungen bestehen hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten und darin, dass die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten bei der Berechnung der Anzahl der Mitarbeiter nicht mitgezählt werden. Damit der Arbeitnehmer Familienpflegezeit in Anspruch nehmen zu kann, muss der Arbeitgeber, exklusive der zur Berufsausbildung Beschäftigten, mehr als 25 Mitarbeiter beschäftigen. Ansonsten sind die Normen wortlautidentisch, sodass für die Berechnung der Anzahl der Mitarbeiter, unter Berücksichtigung der Abweichungen, auf die Ausführungen in Kapitel D.I.1-5 verwiesen werden kann.

#### Zum Fall:

Die BeruP AG beschäftigt 550 Mitarbeiter, sodass die Kleinbetriebsklausel im Rahmen der Familienpflegezeit nicht zur Anwendung kommt.

### 2. Anspruchsvoraussetzungen

Um Familienpflegezeit beantragen zu können, muss der Beschäftigte<sup>66</sup> einen pflegebedürftigen<sup>67</sup> nahen Angehörigen<sup>68</sup> in häuslicher Umgebung pflegen<sup>69</sup> oder einen minderjährigen nahen Angehörigen betreuen. Zu den Einzelheiten der einzelnen Voraussetzungen siehe Kapitel C.IV.4.

Ausgenommen von der Familienpflegezeit ist konsequenterweise die Sterbebegleitung.

#### Zum Fall:

Familienpflegezeit kann danach nur von dem Vater und dem Beschäftigten A in An-

---

<sup>66</sup> Vgl. Abschnitt I.2.

<sup>67</sup> Vgl. Abschnitt I.1.

<sup>68</sup> Vgl. Abschnitt I.4.

<sup>69</sup> Vgl. Abschnitt IV.2.

spruch genommen werden.

### 3. Anspruchsform/-frist und Inhalt

Die Familienpflegezeit wurde bisher durch eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beschlossen, § 3 Abs. 1 Nr. 1. Was die Vereinbarung beinhalten sollte, ergab sich aus § 3 Abs. 1 Nr. 1a.

Seit dem 01.01.2015 haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Familienpflegezeit, sodass eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten hinsichtlich der Frage, ob überhaupt Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden kann oder nicht, nicht mehr erforderlich ist. Ausreichend ist nunmehr, dass der Beschäftigte die Familienpflegezeit schriftlich ankündigt. Die Ankündigungsfrist beträgt gem. § 2a Abs. 1 S. 1 FPfZG mindestens acht Wochen vor Inanspruchnahme der Familienpflegezeit. Die Ankündigung muss den Beginn der Familienpflegezeit, den Zeitraum und in welchem Umfang der Arbeitnehmer die Freistellung von der Arbeitsleistung beanspruchen will, enthalten. Gem. § 2a Abs. 1 S. 2 FPfZG hat der Beschäftigte auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

Will der Beschäftigte Familienpflegezeit beantragen und hat er zuvor keine Pflegezeit in Anspruch genommen, so muss ausdrücklich erklärt werden, dass Familienpflegezeit in Anspruch genommen wird. Versäumt der Beschäftigte die ausdrückliche Erklärung und liegen die Voraussetzungen sowohl für die Pflegezeit als auch für die Familienpflegezeit vor, geht das Gesetz gem. § 2a Abs. 1 S. 3 FPfZG und § 3 Abs. 3 S. 3 PflegeZG davon aus, dass Pflegezeit beantragt wurde.

### 4. Dauer der Familienpflegezeit

Familienpflegezeit konnte bisher zusätzlich zur Pflegezeit in einem Umfang von 24 Monaten in Anspruch genommen werden, § 2 Abs. 1 S. 1 FPfZG aF, sodass die gesamte Dauer der Pflegezeit und Familienpflegezeit zusammen einen Zeitraum von 30 Monaten umfasste.

Dieser Zeitraum hat sich mit Einführung des Pflegevereinbarungsgesetzes auf insgesamt 24 Monate verkürzt. Zwar kann die Familienpflegezeit immer noch gem. § 2 Abs. 1 S. 1 FPfZG nF für höchstens 24 Monate in Anspruch genommen werden, aber gem. § 2 Abs. 2 FPfZG dürfen die Pflegezeit und Familienpflegezeit zusammen die Gesamtdauer von 24 Monaten nicht übersteigen. Bei Inanspruchnahme von Pflegezeit verkürzt sich demgemäß die Dauer der Familienpflegezeit auf höchstens 18 Monate. Wird zunächst Familienpflegezeit für die vollen 24 Monate beansprucht, kann für denselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen keine Pflegezeit in Anspruch genommen werden.

Vom Wortlaut ausgenommen ist die kurzzeitige Arbeitsverhinderung. Diese kann zusätzlich in Anspruch genommen werden.

#### Zum Fall:

Der Beschäftigte A will vollständig von der Arbeitsleistung freigestellt werden. Die Beantragung der Familienpflegezeit kommt somit nicht in Betracht, denn diese setzt voraus, dass mindestens durchschnittlich wöchentlich 15 Stunden gearbeitet werden muss.

Entscheidet er sich für die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit im Anschluss an die Pflegezeit, kann er diese nur noch für 18 Monate in Anspruch nehmen.

Der Vater des Jungen kann von Anfang an Familienpflegezeit beantragen, da er ohnehin nur teilweise Freistellung in Anspruch nehmen will. Er will täglich vier Stunden arbeiten, sodass die Untergrenze von durchschnittlich wöchentlich 15 Stunden erreicht ist. Vor der Inanspruchnahme hat der Vater des Jungen wöchentlich 38 Stunden gearbeitet. Damit erfolgt auch die erforderliche Reduzierung um mindestens 15 Stunden wöchentlich. Mithin kann er die Familienpflegezeit für 24 Monate in Anspruch nehmen.

Zur Sterbebegleitung kann keine Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden, sodass der Beschäftigte B sich nicht auf das Familienpflegezeitgesetz berufen kann.

## 5. Verlängerung und vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit

§ 2a FPfZG regelt die Verlängerung der Familienpflegezeit, wenn zunächst eine kürzere Familienpflegezeit angekündigt wurde. Laut Gesetzesbegründung<sup>70</sup> wurde diese Regelung aus dem Pflegezeitgesetz übernommen.

§ 2a Abs. 5 FPfZG regelt die vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit und ist ebenfalls wortlautidentisch mit § 4 Abs. 2 PflegeZG.

Zu den Einzelheiten wird daher jeweils auf Kapitel D.IV.5. verwiesen.

## 6. Beschäftigung während der Familienpflegezeit

Um Familienpflegezeit in Anspruch nehmen zu können, muss der Beschäftigte gem. § 2 Abs. 1 S. 3 FPfZG nF wöchentlich mindestens in einem Umfang von 15 Stunden beschäftigt werden. Je nach Stundenumfang vor der Familienpflegezeit kann die wöchentliche Arbeitszeit auch mehr als 15 Stunden betragen. Beachtet werden muss hierbei, dass die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit gem. § 2 Abs. 1 S. 2 FPfZG ebenfalls mindestens 15 Stunden betragen muss. In diesem Rahmen haben Arbeitgeber und Beschäftigter gem. § 2a Abs. 2 FPfZG nF über die Verteilung eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.

Nach § 2a Abs. 2 Satz 2 FPfZG hat der Arbeitgeber den Wünschen der oder des Beschäftigten zu entsprechen, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen stehen.

Die Lage der Arbeitszeit und der Arbeitsort sind damit im Einvernehmen frei wählbar. Für die einzelnen Möglichkeiten wird hier auf Kapitel E.III.2. verwiesen.

## 7. Kündigungsschutz während der Familienpflegezeit

Bisher ergab sich der Kündigungsschutz aus § 9 Abs. 3 FPfZG aF. Anders als bei der Ankündigung der Pflegezeit unterlag der Beschäftigte dem Sonderkündigungsschutz erst mit der tatsächlichen Inanspruchnahme der Familienpflegezeit. Im Zeitraum zwischen der Ankündigung und der tatsächlichen Inanspruchnahme unterlag der Arbeitnehmer keinem gesonderten Kündigungsschutz. Der Kündigungsschutz schließt sowohl den Zeitraum der Familienpflegezeit als auch die Nachpflegephase ein. Die Nachpflegephase umfasst den gesamten Zeitraum, in dem das Wertguthaben durch die Familienpflegezeit einen negativen Wert aufwies. Dieser umfassende Kündigungsschutz

<sup>70</sup> BR-Drucks. 463/14, S. 38.

schutz sollte dazu dienen, dass der Beschäftigte den Anspruch des Arbeitgebers auf Ausgleich des Wertguthabens erfüllen kann.<sup>71</sup>

Seit dem 01.01.2015 unterliegt der Beschäftigte gem. § 2 Abs. 3 FPfZG nF dem Sonderkündigungsschutz des § 5 PflegeZG. Diese Regelung ist nur konsequent. Zum einen kann der Beschäftigte seit dem 01.01.2015 Familienpflegezeit auch vor der Pflegezeit in Anspruch nehmen, zum anderen unterstreicht dies nochmals den Willen des Gesetzgebers die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu fördern. Die Vorverlagerung des Kündigungsschutzes auf den Zeitpunkt zwölf Wochen vor Beginn der angekündigten Freistellung, nimmt den Beschäftigten die Sorge des Arbeitsplatzverlustes.<sup>72</sup>

Die Nachpflegephase ist vom Sonderkündigungsschutz jedoch nicht mehr abgedeckt. Dies ist zurückzuführen auf die Neugestaltung der Finanzierung der Familienpflegezeit und führt zu keinen weiteren Nachteilen für den Arbeitnehmer. Näheres vergleiche unter Kapitel D.V.9.

Da das Familienpflegezeitgesetz hinsichtlich des Kündigungsschutzes auf das Pflegezeitgesetz verweist, wird für die weiteren Ausführungen auf D.IV.7. verwiesen.

## 8. Entgelt während der Familienpflegezeit

Während der Familienpflegezeit erhält der Beschäftigte von seinem Arbeitgeber das Entgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit.

Da das Arbeitsverhältnis während der Familienpflegezeit nicht ruht, sondern lediglich die Arbeitszeit verringert wird, erhält der Beschäftigte auch weiterhin die zusätzlichen Vergütungen, die an die Leistung des Beschäftigten<sup>73</sup> anknüpfen.

Sonderzahlungen, die an die Betriebstreue anknüpfen und sich der Höhe nach am durchschnittlichen Jahresbruttolohn orientieren, können durch Vertrag während der Familienpflegezeit aufgestockt werden.

## 9. Aufstockung durch das BAFzA bis zum 31.12.2014

Bisher erhielt nach § 3 FPfZG aF der Arbeitgeber auf Antrag ein zinsloses Darlehen, wenn er das Arbeitsentgelt des Beschäftigten während der Familienpflegezeit in der gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1b FPfZG geforderten Höhe aufstockte. Für den Beschäftigten wurde ein Wertguthabenkonto angelegt. Die Aufstockungsbeträge gingen dann zulasten des Wertguthabenkontos, das der Arbeitnehmer in der Nachpflegephase ausgleichen musste.

In dieser Zeit hatte der Arbeitgeber das Recht, das Arbeitsentgelt teilweise einzubehalten, um damit das negative Wertguthaben auszugleichen. Die Höhe des einzubehaltenden Arbeitsentgelts wurde bereits zu Beginn der Familienpflegezeit festgelegt, § 12 Abs. 2 FPfZG aF.

Der Arbeitgeber seinerseits musste das in Anspruch genommene Darlehen zurückzahlen.

Das negative Wertguthaben wurde gegen den Arbeitsplatzverlust durch den die Nachpflegephase umfassende Sonderkündigungsschutz abgesichert. Gegen den Tod oder die Berufsunfähigkeit des Beschäftigten wurde es durch eine sog. Familienpflegezeit-

<sup>71</sup> BR-Drucks. 17/600, S. 32.

<sup>72</sup> BT-Drucks. 16/7439, S. 93.

<sup>73</sup> Vgl. Abschnitt IV.8.

versicherung gesichert. Diese zahlte dann an den Arbeitgeber der Höhe nach den Betrag, um den das negative Wertguthaben noch nicht ausgeglichen war.

## 10. Aufstockung des Arbeitsentgelts seit dem 01.01.2015

Die Aufstockung des Arbeitsentgelts wurde mit Einführung des Pflegevereinbarungsgesetzes wesentlich erleichtert.

Seit dem 01.01.2015 erhält nun der Beschäftigte selbst auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen, § 3 Abs. 1 FPfZG.

### a. Antrag auf Förderung

Mit Einführung des Pflegevereinbarungsgesetzes muss nun der Beschäftigte den Antrag auf Förderung stellen. Dies ergibt sich zwar nicht eindeutig aus dem Wortlaut des § 8 FPfZG nF, aber aus der Gesetzesbegründung. Dort heißt es, dass „nach Abs. 1 das BAFzA durch Verwaltungsakt über die Bewilligung oder Ablehnung des Darlehens an die Beschäftigten entscheidet.“<sup>74</sup> Doch auch die Gesetzessystematik lässt keine andere Schlussfolgerung zu. Gem. § 4 FPfZG hat der Arbeitgeber lediglich eine Mitwirkungspflicht bei der Antragsstellung und gem. § 3 Abs. 1 FPfZG gewährt das BAFzA Beschäftigten auf Antrag ein zinsloses Darlehen.

### b. Höhe des Darlehens bei teilweiser Freistellung

Die Höhe des Darlehens beträgt gem. § 3 Abs. 2 FPfZG nF die Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der Freistellung. Zur genauen Berechnung der Höhe des Aufstockungsbetrages durch das zinslose Darlehen bietet sich der Familienpflegezeitrechner des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter [www.wege-zur-pflege.de](http://www.wege-zur-pflege.de) an. Die Durchführung der Berechnung vorab kann bei der Entscheidung über die Dauer, für die Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden soll, hilfreich sein. Mit dem Rechner lässt sich der genaue Darlehensbetrag berechnen und dadurch auch die Schulden, die durch die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit entstehen. Darüber hinaus eignet sich die Vorabberechnung zu einer ersten Einschätzung, ob das verringerte Einkommen zzgl. des Darlehensbetrages ausreicht, um über einen Zeitraum von zwei Jahren die eigene Existenzgrundlage zu sichern.

### c. Höhe des Darlehens bei vollständiger Freistellung

Während der vollständigen Freistellung im Rahmen der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz wird die monatliche Darlehensrate gem. § 3 Abs. 4 FPfZG auf den Betrag begrenzt, der bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit während der Familienpflegezeit von 15 Wochenstunden gewährt werden würde. Zur Berechnung der Höhe des Darlehensbetrages wird somit die Differenz berechnet, die sich aus der Hälfte der zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelt vor und dem fiktiven Nettoentgelt einer wöchentlichen Arbeitszeit im Umfang von 15 Stunden ergäbe.

### d. Mindestdarlehensrate

Unabhängig vom errechneten Darlehensbetrag können Beschäftigte gem. § 3 Abs. 5 FPfZG einen geringeren Darlehensbetrag in Anspruch nehmen. Die Darlehensrate muss jedoch mindestens 50 Euro betragen.

<sup>74</sup> BR-Drucks. 463/14, S. 42.

e. Zusätzliche Inanspruchnahme von bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen

Sollte das Gehalt zzgl. des Darlehensbetrages nicht ausreichen, um den Lebensunterhalt zu bestreiten, können die Beschäftigten zusätzlich bedürftigkeitsabhängige Sozialleistungen beantragen, soweit sie die dafür notwendigen Voraussetzungen erfüllen.

Nach § 3 Abs. 6 FPfZG ist das Darlehen vorrangig vor dem Bezug von bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen. Die Zuflüsse aus dem Darlehen werden gem. § 3 Abs. 6 2. HS FPfZG als Einkommen bei der Berechnung von bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen berücksichtigt. Werden bedürftigkeitsabhängige Sozialleistungen in Anspruch genommen, kann der Darlehensbetrag jedoch nicht gem. § 3 Abs. 5 FPfZG auf 50,00 € monatlich begrenzt werden, sondern muss in voller Höhe in Anspruch genommen werden.

f. Ende der Förderfähigkeit gem. § 5 FPfZG

Die Förderfähigkeit endet gem. § 5 Abs. 1 FPfZG mit dem Ende der Freistellung. Unterschreitet die Freistellung den Zeitraum von 24 Monaten, endet die Förderfähigkeit zu diesem Zeitpunkt. Durch das Darlehen soll der Lebensunterhalt während der Freistellung zur Pflege sichergestellt werden, sodass eine Weiterfinanzierung durch das Darlehen über diesen Zeitraum hinaus nicht in Betracht kommt.

Wird das Darlehen im Rahmen der Familienpflegezeit gewährt, endet die Förderfähigkeit auch dann, wenn die wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden unterschritten wird.

Entfallen die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Pflegezeit oder Familienpflegezeit, endet die Förderfähigkeit ebenfalls.

Gem. § 5 Abs. 2 FPfZG muss der Darlehensnehmer dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben unverzüglich jede Änderung, insbesondere die Beendigung der Freistellung und die Unterschreitung der Mindestwochenarbeitszeit, unverzüglich mitteilen.

g. Rückzahlung des Darlehens § 6 FPfZG

Gem. § 6 Abs. 1 FPfZG ist der Beschäftigte verpflichtet, das Darlehen innerhalb von 48 Monaten zurückzuzahlen. Dies soll nach § 6 Abs. 1 S. 2 FPfZG in möglichst gleichbleibenden monatlichen Raten erfolgen.

Die Rückzahlung beginnt nach § 6 Abs. 2 FPfZG in dem Monat, der auf das Ende der Förderfähigkeit folgt. Dieser Zeitpunkt kann auf einen späteren Zeitpunkt festgelegt werden, wenn weiterhin die Voraussetzungen für eine Freistellung und Förderung nach §§ 2 und 3 FPfZG vorliegen. Dies kommt in Betracht, wenn der mögliche Zeitraum von 24 Monaten nicht vollständig ausgeschöpft wurde. Die Festlegung eines späteren Zeitpunkts für den Rückzahlungsbeginn des Darlehens steht im pflichtgemäßen Ermessen des BAFzA. Spätester Zeitpunkt für den Rückzahlungsbeginn ist der 25. Monate nach Beginn der Förderung.

Nach § 6 Abs. 2 S. 3 FPfZG setzt das BAFzA die Rückzahlung aus, wenn der Beschäftigte sich während des Rückzahlungszeitraums in einer Freistellung befindet. Dies kann der Fall sein, wenn der Beschäftigte das Darlehen nicht für den gesamten Zeitraum der Freistellung beantragt hat. Die Rückzahlung wird dann bis zum Ende der Freistellung ausgesetzt. Der Rückzahlungszeitraum verlängert sich um den Zeitraum der Aussetzung.



#### h. Härtefallregelung § 7 FPfZG nF

Nach § 7 Abs. 1 FPfZG stundet das BAFzA dem Darlehensnehmer auf Antrag die Rückzahlung des Darlehens, ohne dass hierfür Zinsen anfallen. Als besondere Härte gelten insbesondere der Bezug von Entgeltersatzleistungen nach dem SGB II (also Hartz IV) und SGB V (z.B. der Bezug von Krankengeld) und Leistungen nach Kapitel 3 und 4 SGB XII (Sozialhilfe) oder eine mehr als 180 Tage ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit.

Ebenfalls wird die Rückzahlung des Darlehens zinsfrei gestundet, wenn sich der Darlehensnehmer wegen unverschuldeter finanzieller Belastungen vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder zu erwarten ist, dass er bei Rückzahlung des Darlehens in solche Schwierigkeiten geraten wird, § 7 Abs. 1 S. 3 FPfZG nF.

#### Zum Fall:

Alle drei Beschäftigten der BeruP AG können für die Freistellungen das Darlehen der BAFzA in Anspruch nehmen.

### 11. Jahresurlaub

Während der Familienpflegezeit arbeitet der Arbeitnehmer mindestens 15 Stunden wöchentlich, sodass das Bundesurlaubsgesetz zur Anwendung kommt. Danach haben alle Arbeitnehmer einen Anspruch auf 24 Urlaubstage bei einer Sechstageswoche. Arbeitet der Beschäftigte nicht an allen Arbeitstagen in der Woche, muss/kann der Urlaubsanspruch entsprechend gekürzt werden.<sup>75</sup>

### 12. Sozialrechtliche Folgen

Unterschreitet der Arbeitnehmer nicht die Schwelle der Geringfügigkeit, ändert sich nichts an seiner sozialrechtlichen Position.

### Fazit

Insgesamt kann das Pflegevereinbarungsgesetz als ein weiterer Baustein auf dem Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gesehen werden.

Als wichtigste Neuerung ist zu sehen, dass jetzt zum ersten Mal ein Anspruch auf Familienpflegezeit besteht. Auch wenn diesen Anspruch nur Arbeitnehmer durchsetzen können, die in einem Betrieb mit mehr als 25 Mitarbeitern arbeiten, so ist es doch auch ein wichtiges Signal an kleinere Unternehmen.

Weiter positiv zu bewerten ist, dass der Kreis der nahen Angehörigen ausgeweitet wurde. Hier wurde den neuen Familienbildern, den sog. Patchworkfamilien und den Lebenspartnerschaften Rechnung getragen.

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung sind die Arbeitnehmer durch das Pflegeunterstützungsgeld nun auch finanziell abgesichert.

<sup>75</sup> BeckOK, BurlG/Lampe, § 3 Rn. 5.

Zu kritisieren ist die Einführung des zinslosen Darlehens der BAFzA. Damit wird die finanzielle Last der Pflege von Angehörigen allein auf die Arbeitnehmer übertragen. Diese müssen während der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit enorme finanzielle Einbußen durch Lohnausfall hinnehmen und können diese vorrangig nur durch ein zinsloses Darlehen ausgleichen, welches sie im Anschluss an die Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit zurückzahlen müssen. Damit besteht die finanzielle Belastung weit über den Zeitraum der Pflege- und Familienpflegezeit hinaus. Wünschenswert wäre gewesen, wenn eine finanzielle Unterstützung vergleichbar dem Elterngeld eingeführt worden wäre. Damit hätte sich die Solidargemeinschaft an den Kosten der Pflege beteiligt und wäre dem Grundgedanken, dass Pflege eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe sei, gerecht geworden.

## Literaturverzeichnis

- Ascheid R. / Preis U. / Schmidt I.*, Kündigungsrecht, Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung der Arbeitsverhältnisses, 4. Auflage, München 2012
- Böhm A.*, Pflegezeitgesetz Kommentar, Baden-Baden 2012
- Brose W.*, Die sozialversicherungsrechtlichen Nebenwirkungen von Pflegezeit und Familienpflegezeit, NZS 2012, 499-502
- Glatzel B.*, Fallen im Pflegezeitgesetz – für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, NJW 2009, 1377-1379
- Hauk E.*, Praxiskommentar zum SGB XI - Soziale Pflegeversicherung, Saarbrücken 2014
- Hümmerich K.*, Gestaltung von Arbeitsverträgen, Kommentierte Klauseln und Musterverträge, Baden-Baden 2006
- Kossens M.*, Basiskommentar Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz, 2. Auflage, Frankfurt am Main 2012
- Küttner W.*, Personalbuch 2015: Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht, 22. Auflage, München 2015
- Moll W.*, Münchner Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 3. Auflage, München 2012
- Müller S.*, Pflegezeitgesetz und seine Folgen für die arbeitsrechtliche Praxis BB 2008, 1058-1065
- Müller-Glöge R. / Preis U. / Schmidt I.*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage, München 2015
- Niebrock H.*, Pflegezeit für Beschäftigte, AiB 2008, 363-367
- Rancke F.*, Mutterschutz, Betreuungsgeld, Elterngeld, Elternzeit, Handkommentar, 3. Auflage, Baden-Baden 2014
- Rolfs C. / Giesen R. / Kreikebohm R. / Udsching P.*, Beckscher Onlinekommentar zum Pflegezeitgesetz, Stand 01.09.2014
- Rolfs C. / Giesen R. / Kreikebohm, R. / Udsching P.*, Beckscher Onlinekommentar zum Arbeitsrecht, Stand 01.03.2015
- Schmidt B.*, Sozialversicherungsrecht in der arbeitsrechtlichen Praxis, 2. Auflage, München 2013

Abgeschlossen September 2015

www.logos-verlag.de unter ‚Zeitschriften‘  
www.w-hs.de/ReWir

**Impressum:** Westfälische Hochschule, Fachbereich Wirtschaftsrecht, August-Schmidt-Ring 10  
D - 45665 Recklinghausen, www.w-hs.de/wirtschaftsrecht



Dieser Text steht unter der Lizenz ‚Namensnennung- Keine kommerzielle Nutzung - Keine Bearbeitung 3.0 Deutschland‘ (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>)

logos

Vertrieb: Logos Verlag Berlin GmbH  
Comeniushof, Gubener Straße 47  
10243 Berlin  
<http://www.logos-verlag.de>

