

Merkblatt

Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit

Sie haben Interesse an aktuellen Meldungen aus dem Arbeits-, Gesellschafts-, Wettbewerbs- und Steuerrecht? Dann abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter Recht und Steuern, entweder per E-Mail direkt bei Sandy Benderoth-Blaut, E-Mail: benderoth-blaut@kassel.ihk.de, oder über unsere Homepage www.ihk-kassel.de (obere Navigationsleiste)!

Inhalt

1. Vorbemerkung.....	3
2. Mutterschutz.....	3
2.1. Geltungsbereich.....	3
2.2. Mitteilungs- und Benachrichtigungspflichten.....	3
2.2.1. Die Mitteilungspflicht der Schwangeren.....	3
2.2.2. Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers.....	4
2.3. Gesundheitsschutz.....	4
2.3.1. Schutzfristen	4
2.3.2. Beschäftigungsverbot laut ärztlichem Attest	4
2.4. Gefahrenschutz.....	4
2.4.1. Gestaltung des Arbeitsplatzes.....	4
2.4.2. Verbotene Tätigkeiten	4
2.4.3. Stillzeit	5
2.4.4. Ausgleichsverfahren.....	5
2.5. Kündigungsschutz.....	5
2.6. Erholungsurlaub.....	6
3. Elterngeld und Elternzeit	6
3.1. Elterngeld.....	6
3.2. Elternzeit.....	7
3.3. Teilzeit während der Elternzeit	7
3.4. Kündigungsschutz.....	8
3.5. Rechtlicher Status	8
3.6. Erholungsurlaub.....	8
3.7. Ersatzeinstellung.....	8
3.8. Weitere Informationen	9
4. Pflegezeit	9
4.1. Nahe Angehörige und Pflegebedürftigkeit	9
4.2. Vorrübergehende Arbeitsverhinderung.....	9
4.3. Pflegezeit	10
4.4. Sonderkündigungsschutz	11
Anhang (Adressen)	11
1. Regierungspräsidien	11
2. Elterngeldstellen	11

1. Vorbemerkung

Wird eine Arbeitnehmerin schwanger, stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, welche Rechte und Pflichten nun bestehen. Diese IHK-Information soll einen kurzen Überblick über die wesentlichen Regelungen geben. Eine rechtliche Beratung im Einzelfall ist sicherlich immer sinnvoll. Die IHK-Information wurde mit großer Sorgfalt erstellt. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit kann jedoch keine Haftung übernommen werden.

Dieses Merkblatt basiert in Auszügen auf dem gleichnamigen Merkblatt der IHK Region Stuttgart, für dessen Zurverfügungstellung sich die IHK Kassel-Marburg bedankt.

2. Mutterschutz

2.1. Geltungsbereich

Das Mutterschutzgesetz findet Anwendung:

- wenn der Arbeitsort im Bundesgebiet liegt, unabhängig von der Staatsangehörigkeit der Arbeitsvertragsparteien;
- in Betrieben und Verwaltungen aller Art sowie für Beschäftigte in Familienhaushalten und in der Landwirtschaft;
- für Arbeitnehmerinnen unabhängig davon, ob sie in Voll- oder Teilzeit, zur Probe, zur Aushilfe, haupt- oder nebenberuflich beschäftigt sind; für Heimarbeiterinnen und ihnen Gleichgestellte sowie für Frauen, die zur Ausbildung beschäftigt sind oder sich in Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen befinden.

Die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes sind zum Nachteil der Betroffenen nicht abdingbar. Die Aufsicht über die Ausführung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften obliegt in Hessen dem Regierungspräsidium (s. Anhang „Adressen“).

2.2. Mitteilungs- und Benachrichtigungspflichten

2.2.1. Die Mitteilungspflicht der Schwangeren

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie Kenntnis davon haben (§ 5 Abs. 1 MuSchG). Ausreichend ist die Mitteilung, dass wahrscheinlich eine Schwangerschaft besteht. Diese Mitteilungspflicht wurde vom Gesetzgeber nicht als durchsetzbare Rechtspflicht gestaltet, sodass der Arbeitgeber aus einer Verletzung der Mitteilungspflicht in der Regel kein Recht herleiten kann. Nur ausnahmsweise kann eine Mitteilungspflicht aufgrund der arbeitsrechtlichen Treupflicht der Arbeitnehmerin als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis bestehen. So beispielsweise, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Information hat. Ein solches berechtigtes Interesse kann beispielsweise vorliegen, wenn eine Ersatzkraft mit erheblicher Einarbeitungszeit eingestellt werden muss. Unter Umständen kann der Arbeitgeber bei einer schuldhaft unterlassenen Mitteilung Schadensersatzansprüche geltend machen, so etwa die Mehrkosten für eine eilige Ersatzeinstellung.

Auf Verlangen des Arbeitgebers muss die Schwangere ein Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme über die Schwangerschaft und das voraussichtliche Datum der Entbindung vorlegen. Die Kosten für das Zeugnis trägt der Arbeitgeber, soweit der Schwangeren tatsächlich Kosten entstanden sind. Um Unklarheiten wegen des voraussichtlichen Entbindungstermins und des Beginns des Mutterschutzes zu vermeiden, empfiehlt sich, immer ein schriftliches Zeugnis zu verlangen.

2.2.2. Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers

Von der Mitteilung der Schwangeren hat der Arbeitgeber gemäß § 5 MuSchG unverzüglich das Regierungspräsidium zu benachrichtigen. Betriebsintern dürfen nur Personen informiert werden, die mit der Durchführung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften direkt in Berührung kommen. Eine darüber hinaus gehende Weitergabe der Information an Dritte ist wegen des Persönlichkeitsrechts der Schwangeren ohne deren Zustimmung verboten.

2.3. Gesundheitsschutz

2.3.1. Schutzfristen

Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden (§ 3 Abs. 2 MuSchG).

Nach der Entbindung besteht ein Beschäftigungsverbot für acht Wochen; bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen (§ 6 Abs.1 MuSchG). Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen um den nicht in Anspruch genommenen Teil. Dieser wird nach der Geburt hinzugerechnet.

Beispiel:	Entbindungstag laut Zeugnis: Mittwoch, 10. November 2010
→	Schutzfrist ab: Mittwoch, 29. September 2010
→	Beschäftigungsverbot bis: Mittwoch, 5. Januar 2011; bei Mehrlings- bzw. Frühgeburt bis: Mittwoch, 2. Februar 2011

2.3.2. Beschäftigungsverbot laut ärztlichem Attest

Unabhängig von den Schutzfristen vor und nach der Entbindung dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist (§ 3 Abs. 1 MuSchG). Das ärztliche Zeugnis muss das Beschäftigungsverbot, seinen Umfang sowie die Gründe konkret bezeichnen. Aus dem Attest muss präzise hervorgehen, welche Arbeiten die Schwangere noch verrichten kann. Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden (§ 6 Abs. 2 MuSchG).

2.4. Gefahrenschutz

2.4.1. Gestaltung des Arbeitsplatzes

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsplatz und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gefahren für Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter und des Kindes vermieden werden (§ 2 Abs. 1 MuSchG). Wenn die Arbeitnehmerin ständig stehen oder gehen muss, so ist ihr eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen zu geben. Soweit eine ständig sitzende Tätigkeit ausgeübt wird, hat der Arbeitgeber kurze Unterbrechungen zu ermöglichen.

2.4.2. Verbotene Tätigkeiten

Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind (§ 4 Abs. 1 MuSchG). Einen Katalog von verbotenen Tätigkeiten enthält § 4 Abs. 2 MuSchG. Als Beispiele seien Arbeiten genannt,

- bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht von Hand gehoben werden müssen
- bei denen sich die Schwangere häufig erheblich strecken oder beugen muss oder bei denen sie sich dauernd hocken oder sich gebückt halten muss
- bei denen eine erhöhte Unfallgefahr gegeben ist.

Werdende Mütter dürfen zudem nicht mit Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, oder mit Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo beschäftigt werden (§ 4 Abs. 3 MuSchG).

Außerdem besteht ein Verbot für Mehrarbeit sowie Nacharbeit in der Zeit von 20 bis 6 Uhr (Ausnahmen: Gast- und Schankwirtschaften und Beherbergungswesen bis 22 Uhr; bei Musikaufführungen und Theatervorstellungen 23 Uhr). Sonn- und Feiertagsarbeit ist ebenfalls grundsätzlich verboten. Für verschiedene Branchen (Verkehrswesen, Gast- und Schankwirtschaften, Beherbergungswesen, Familienhaushalte, Krankenpflege- und Badeanstalten, für Musik- und Theateraufführungen) bestehen Ausnahmeregelungen, wenn der Arbeitnehmerin in jeder Woche als Kompensation im Anschluss an eine Nachtruhe eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden gewährt wird.

Die Aufsichtsbehörde kann in besonders gelagerten Fällen Ausnahmen zulassen. Die vorgenannten Beschäftigungsverbote gelten im Wesentlichen auch für stillende Mütter. Um den Ausfall einer Mutter während des Mutterschutzes zu kompensieren, können gemäß § 21 BEEG befristet Ersatzkräfte eingestellt werden.

2.4.3. Stillzeit

Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde, freizugeben. Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausschlag nicht eintreten (§ 7 MuSchG).

2.4.4. Ausgleichsverfahren

Die Krankenkassen erstatten auf Antrag Arbeitgebern die Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld, das bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt und die vom Arbeitgeber zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge. Hierfür gilt das sog. Umlageverfahren für alle Arbeitgeber unabhängig von der Zahl der Beschäftigten.

2.5. Kündigungsschutz

Für den Arbeitgeber besteht ein Kündigungsverbot ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung.

Eine Kündigung ist verboten und damit unwirksam, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Unzulässig ist jegliche Art von Kündigung, gleichgültig ob es sich um eine ordentliche, außerordentliche oder Änderungskündigung handelt. Der Kündigungsschutz wirkt auch in der Probezeit.

Hat der Arbeitgeber entgegen einem bestehenden Kündigungsverbot gekündigt, so ist er zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet, wenn er die Arbeitnehmerin nicht weiterbeschäftigt und so in Annahmeverzug gerät.

In seltenen Ausnahmefällen kann gem. § 9 Abs. 3 MuSchG die Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers eine Kündigung zulassen. Die ausnahmsweise Erklärung der Zulässigkeit der Kündigung kommt beispielsweise in Betracht bei einer Existenzgefährdung des Arbeit-

gebers, bei einer Stilllegung des Betriebs oder eines Betriebsteils ohne Umsetzungsmöglichkeit für die Arbeitnehmerin und bei strafrechtlichen Verfehlungen der Arbeitnehmerin.

Die Kündigung kann in diesen Fällen erst nach der Zustimmungserklärung der Behörde ausgesprochen werden.

Dem Kündigungsverbot unterliegen nicht sonstige Beendigungstatbestände des Arbeitsverhältnisses, so beispielsweise

- die wirksame Befristung des Arbeitsvertrages
- die Anfechtung des Arbeitsvertrages
- der einvernehmliche Aufhebungsvertrag
- die Kündigung durch die Schwangere.

Eine Sonderkonstellation kann die Nichtverlängerung eines Arbeitsverhältnisses darstellen. Der Europäische Gerichtshof (EuGH, Urteile.v. 4.10.2001 - Rs. C-438/99 und Rs. C-109/00) hat entschieden, dass sich das Kündigungsverbot von schwangeren Arbeitnehmerinnen auch auf befristete Arbeitsverträge erstreckt, sofern diese kündbar ausgestaltet sind. Der EuGH hat zwar zugleich klargestellt, dass die Nichterneuerung eines solchen Vertrages nicht als eine verbotene Kündigung angesehen werden kann, soweit die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages ihren Grund in der Schwangerschaft hat, stellt dies aber eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts dar. Es ist also in solchen Fällen seitens des Arbeitgebers besondere Vorsicht geboten. Die nicht in der Schwangerschaft liegenden Gründe für die Nichtverlängerung sollten dokumentiert werden, um Schadensersatzansprüchen entgegenzutreten zu können.

In § 10 MuSchG wird den Frauen während der Schwangerschaft und während der acht- bzw. zwölfwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1 MuSchG) ein Sonderkündigungsrecht ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung eingeräumt. Der Arbeitgeber hat von einer Kündigung die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen.

2.6. Erholungsurlaub

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote (vgl. 3.) als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

3. Elterngeld und Elternzeit

3.1. Elterngeld

Anspruch auf Elterngeld haben Mütter und Väter,

- die ihr Kind selbst betreuen und erziehen,
- die keine oder keine voll Erwerbstätigkeit ausüben,
- die mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und
- einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.

Auch die Ehe- oder eingetragene Lebenspartner(innen), die das (mit Ihnen nicht verwandte) Kind nach der Geburt in Ihrem Haushalt betreuen, können unter denselben Voraussetzungen

Elterngeld erhalten. Für angenommene Kinder und mit dem Ziel der Annahme aufgenommene Kinder gibt es ebenfalls Elterngeld für die Dauer bis zu 14 Monaten.

Elterngeld kann in der Zeit vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Das Elterngeld beträgt grundsätzlich 67 % des entfallenden Nettoeinkommens, schwankt aber je nach Einkommen zwischen 65 und 100 %. Das Elterngeld beträgt höchstens 1.800 Euro und mindestens 300 Euro.

3.2. Elternzeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nach dem BEEG Anspruch auf bis zu drei Jahre Elternzeit.

Neben den Eltern haben, wie oben beim Elterngeld dargelegt auch andere Personen Anspruch auf Elternzeit. Nichtsorgeberechtigte Personen bedürfen grundsätzlich der Zustimmung eines Elternteils. Die Großeltern haben in bestimmten Konstellationen ebenfalls einen Anspruch, wenn ein Elternteil minderjährig oder in einer Ausbildung befindet und die Eltern selbst derzeit keine Elternzeit in Anspruch nehmen.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar.

Die Elternzeit kann auch anteilig von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Die Elternzeitansprüche der Eltern werden getrennt voneinander behandelt. Die Elternzeit kann von jedem Elternteil in zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden, wobei eine weitere Aufteilung mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Elternzeit, wenn sie unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie Elternzeit nehmen werden. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich. Wird die Frist von sieben Wochen nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend auf einen späteren Zeitpunkt.

3.3. Teilzeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil 30 Stunden nicht übersteigt (§ 15 Abs. 4 BEEG).

Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

Beantragt der Arbeitnehmer, während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber auszuüben, sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber über den Antrag auf eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung innerhalb von vier Wochen einigen. Im Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden.

Kein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit besteht

- in Kleinbetrieben mit bis zu 15 Beschäftigten, wobei Auszubildende nicht mitzählen
- wenn das Arbeitsverhältnis nicht bereits sechs Monate ununterbrochen besteht
- wenn die Verringerung der Arbeitszeit weniger als drei Monate andauern und unter 15 Wochenstunden fallen sollte
- wenn dringende betriebliche Gründe dem Anspruch entgegenstehen und

- der Anspruch dem Arbeitgeber nicht rechtzeitig, d. h. sieben Wochen vorher schriftlich mitgeteilt worden ist.

Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Der Arbeitnehmer kann, soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben.

3.4. Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf gem. § 18 BEEG das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an die Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit nicht kündigen. Nur in besonderen Fällen kann eine Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklärt werden durch die zuständige Stelle, d.h. in Hessen durch das Regierungspräsidium. Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen (§ 19 BEEG).

3.5. Rechtlicher Status

Während der Elternzeit ruhen die gegenseitigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Eine Lohnzahlungspflicht besteht für diesen Zeitraum nicht. Geldwerte Nebenleistungen - wie beispielsweise Weihnachtsgeld - hat der Arbeitgeber dann zu gewähren, wenn sie als Anerkennung für die Betriebstreue gezahlt werden, nicht jedoch, wenn sie als Entgelt für Arbeitsleistungen gedacht sind. Bei der betrieblichen Altersversorgung dürfen dem Arbeitnehmer durch die Inanspruchnahme der Elternzeit keine Nachteile entstehen.

3.6. Erholungsurlaub

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen (§ 17 BEEG). Dies ist auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Nicht erfasst sind Zeiten eines Beschäftigungsverbotes vor oder nach der Entbindung, diese gelten im Bereich des § 17 Abs. 1 BEEG als Beschäftigungszeiten (LAG Hamm Ur.t.v. 27.6.2013, Az.: 16 Sa 51/13 unter Bezug auf BAG Ur.t. v. 17.5.2011, Az.: 9 AZR 197/10), da das Arbeitsverhältnis hier nicht suspendiert, sondern nur die Beschäftigung verboten ist.

Das Arbeitsgericht Karlsruhe darüberhinaus an, dass ein Zeitraum von 3 Monaten bei der Kürzung gem. § 17 Abs. 1 BEEG unberücksichtigt bleiben muss. Eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zu dieser Frage liegt nicht vor.

Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Erholungsurlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder setzt der Arbeitnehmer im Anschluss an die Elternzeit das Arbeitsverhältnis nicht fort, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten.

3.7. ErsatzEinstellung

Gemäß § 21 BEEG kann der Arbeitgeber während der Elternzeit einer Mitarbeiterin eine Ersatzkraft befristet einstellen.

3.8. Weitere Informationen

Detaillierte Informationen rund um das Elterngeld und die Elternzeit finden Sie im Internet auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter www.bmfsfj.de.

4. Pflegezeit

In den Zeiten den demografischen Wandels – aber nicht nur deshalb – tritt auch immer mehr das Thema der Pflege naher Angehöriger in den Blickpunkt. Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) trifft Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege. Dieses ist Gesetz noch relativ jung ist und es liegen auch nur wenige gerichtliche Entscheidungen vor, so dass hier nur die Grundstrukturen erörtert werden können.

4.1. Nahe Angehörige und Pflegebedürftigkeit

Wenn folgend von nahen Angehörigen gesprochen wird, sind damit folgende Personen gemeint (§ 7 Abs. 3 PflegeZG):

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

Mit Pflegebedürftigkeit wird stets an den Begriff der Pflege nach dem § 14, 15 SGB XI (Pflegeversicherung) angeknüpft, nicht gemeint ist z.B. die Pflege bei einer einfachen Krankheit. Diese ist Voraussetzung für die Rechte nach dem Pflegezeitgesetz, allein bei der vorübergehenden Arbeitsverhinderung genügt auch, dass ein naher Angehöriger die Voraussetzung der Pflegebedürftigkeit voraussichtlich erfüllen wird.

4.2. Vorrübergehende Arbeitsverhinderung

Arbeitnehmer haben gem. § 2 PflegeZG das Recht bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen (voraussichtlich) pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Das Einverständnis oder eine Freistellungserklärung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich. Auch gibt es keine Wartezeit.

Jedoch hat der Arbeitnehmer die Pflicht diesen Umstand unverzüglich mitzuteilen. Hierzu gehört auch die voraussichtliche Dauer. Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit der Organisation der Pflege oder der pflegerischen Versorgung verlangen. Diese Regelung ähnelt dem Vorgehen bei einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers.

Erforderlich ist eine akut auftretende Pflegesituation. Dies könnten z.B. sein:

- Eintritt der Pflegebedürftigkeit an sich
- Ausfall einer ansonsten eingesetzten Pflegeperson

Ferner muss die Hilfeleistung des Beschäftigten in diesem Fall erforderlich sein. Welche Maßnahmen erforderlich sind, kann nur im Einzelfall beurteilt werden. Neben der direkten Übernahme der Pflege können auch andere organisatorische Maßnahmen wie die Anstellung von Pflegepersonal oder Organisation eines Pflegeplatzes dazuzählen. Die Arbeitsfreistellung soll die hierfür erforderliche Zeit verschaffen.

Das Recht wird für jeden „Akutfall“ gewährt so ggf. auch mehrfach für denselben nahen Angehörigen; jeweils bis zur Höchstfrist von 10 Arbeitstagen. Bei Beschäftigten mit einer 5-Tage-Woche ergibt sich eine Freistellungszeit von 2 Wochen. Nicht ausdrücklich geregelt oder entschieden ist die Frage bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf mehr oder weniger als 5 Tage. Derzeit scheint eine Verkürzung z.B. bei einer 3-Tage-Woche nicht möglich, auch diese Arbeitnehmer haben den Anspruch auf 10 Arbeitstage, also etwas mehr als 3 Wochen, auch hier greift aber die Grenze der Erforderlichkeit. Die Verlängerung bei einer 6-Tage-Woche auf 12 Arbeitstage wird man aber wohl in Erwägung ziehen können.

Während dieser Zeiten der Arbeitsverhinderung kann der Arbeitnehmer die Fortzahlung der Vergütung nur Verlangen, wenn sich diese aus anderen gesetzlichen Vorschriften ergibt. Dies unterscheidet dieses Recht z.B. von der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Fortzahlungsgrund kann der allgemeine § 616 BGB sein, sich aber auch aus einer Regelung in einem Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung ergeben. Besteht eine solche gesetzliche oder sonstige Regelung nicht, ist die Freistellung unentgeltlich.

4.3. Pflegezeit

Ein Anspruch auf Pflegezeit besteht nur gegenüber Arbeitgebern, mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten. Hierbei wird die Anzahl der Arbeitnehmer nach Köpfen gewertet. Gedanklich ist sie mit der Elternzeit verwandt. Der Gesetzgeber hat sich an diesen Regelungen orientiert. Erforderlich ist, dass Arbeitnehmer einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Der Arbeitnehmer muss eine entsprechende Bescheinigung sofort bei der Inanspruchnahme vorlegen.

Die Pflegezeit kann unter vollständiger Arbeitsbefreiung erfolgen, aber auch nur mit einer Verkürzung der Arbeitszeit (Pflegeteilzeit) einhergehen.

Pflegezeit kann für jeden nahen Angehörigen nur einmalig, aber dennoch für alle nahen Angehörigen so auch mehrfach - wenn ein anderer naher Angehöriger pflegebedürftig wird - in Anspruch genommen werden. Die Höchstdauer beträgt für jeden nahen Angehörigen höchstens sechs Monate. Ein nicht ausgeschöpfter Zeitraum verfällt ersatzlos.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer beantragt Pflegezeit für 2 Wochen für die Pflege seines Vaters. Diese wird gewährt. Nach 1 Jahr später verlangt er die Gewährung weiterer 2 Monate Pflegezeit für die Pflege seines Vaters. (frei nach BGH Urt. v. 15.11.11 - Az.: 9 AZR 348/10)

Ein erneuter Anspruch besteht nicht, da die Restzeiten verfallen sind und zudem war die gewährte Pflegezeit abgelaufen und konnte so auch nicht verlängert werden. Noch nicht abschließen entschieden ist die Frage, ob ein Arbeitnehmer die Pflegezeit auf mehrere Abschnitte verteilen kann (Stückelung), wenn er dies gleich zu Beginn beantragt hatte.

Die laufende Pflegezeit kann auf die zulässige Höchstdauer verlängert werden. Diese Verlängerung ist aber von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig, wenn nicht ausnahmsweise ein wichtiger Grund für die Verlängerung vorliegt. In solchen Fällen besteht ein Anspruch der Arbeitnehmer.

Eine Regelung zur Urlaubskürzung enthält das PflZG - anders als das BEEG mit § 17 - nicht.

4.4. Sonderkündigungsschutz

Auch Arbeitnehmern in Pflegezeit oder vorübergehender Arbeitsverhinderung kommt ein Sonderkündigungsschutz (§ 5 PflegeZG) zu. Auch hier muss, wie bei der Kündigung in Mutterschutz oder Elternzeit vor der Kündigung die Zustimmung des Regierungspräsidiums eingeholt werden.

Kontakt

Weitere Fragen der IHK Kassel-Marburg zugehörigen Mitgliedsunternehmen beantwortet Ihnen gerne Maureen Edelmann, Tel.: 06421 9654-24, Fax: 06421 9654-55, E-Mail: maureen.edelmann@kassel.ihk.de.

Anhang (Adressen)

1. Regierungspräsidien

Landkreise	Regierungspräsidium Kassel
<ul style="list-style-type: none">• Kassel• Waldeck-Frankenberg• Hersfeld-Rotenburg• Werra-Meißner-Kreis• Schwalm-Eder-Kreis	Abteilung III - Umwelt- und Arbeitsschutz - Steinweg 6 34117 Kassel Telefon: 0561 106 – 0
und Stadt Kassel	
Landkreis Marburg-Biedenkopf	Regierungspräsidium Gießen
	Dezernate 25.1 und 25.2 Südanlage 17 35390 Gießen Telefon: 0641 303 - 0

2. Elterngeldstellen

Hessisches Amt für Versorgung und Soziales in

Kassel	Frankfurter Straße 84 a 34121 Kassel Telefon: 0561 20 99 - 0 Telefax: 0561 20 99 - 240
Gießen	Südanlage 14 a 35390 Gießen Telefon: 0641 79 36 - 0 Telefax: 0641 79 36 - 505