



Pflegezeit und ihre Folgen

„Ich bin dann mal weg!“ – wie das Pflegezeitgesetz manche Betriebe vor neue Herausforderungen stellt.

Der Gesetzgeber hat mit der Pflegereform ein ganzes Paket an Änderungen geschnürt. Diese betreffen aber nicht nur die Leistungen der Pflegeversicherung, denn mit dem Pflegezeitgesetz wurde auch noch etwas Arbeitsrecht „eingepackt“.

Danach sind Berufstätige ggf. von der Arbeitsleistung freizustellen. Sie erhalten die Chance, die Pflege Angehöriger zu organisieren, sofern Pflegebedürftigkeit kurzfristig eingetreten ist. Ihnen wird außerdem Zeit gewährt, vorübergehend selbst die Pflege zu übernehmen.

Die sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen für Pfleger und ihre Arbeitgeber werden im Folgenden näher betrachtet. Zudem gehen wir darauf ein, welche Folgen kurzzeitige Arbeitsverhinderungen und Pflegezeiten für die soziale Absicherung der Pflegeperson haben.

Wichtig: Die nachfolgend beschriebenen Grundsätze des Pflegezeitgesetzes stellen zwingendes Recht dar. Von ihnen darf weder einzelvertraglich noch in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen zum Nachteil der Beschäftigten abgewichen werden; nachteilige Vereinbarungen wären unwirksam. Abweichungen zugunsten der Beschäftigten sind indes möglich.

Das Pflegezeitgesetz

Ein erklärtes Ziel des am 1. Juli 2008 in Kraft getretenen Gesetzes über die Pflegezeit lautet: Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen, um damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern. Dabei unterscheidet das Gesetz zwischen zwei unterschiedlichen Anspruchsgrundlagen, gerichtet auf eine Freistellung von der Arbeitspflicht:

- Anspruch auf eine kurzzeitige Arbeitsbefreiung für bis zu zehn Arbeitstage bzw.
- Gewährung einer Pflegezeit mit einer Dauer von längstens sechs Monaten.

Begünstigter Personenkreis

Das Pflegezeitgesetz gilt für alle Beschäftigten, im Wesentlichen also für Arbeitnehmer und Auszubildende. Der Umfang der bisherigen Arbeitsleistung ist dabei unerheblich: Teilzeitbeschäftigte, auch geringfügig Beschäftigte, haben das gleiche Recht auf Freistellung wie Vollzeitbeschäftigte. Es spielt ebenfalls keine Rolle, ob der Beschäftigte in einem befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnis steht. Auch leitende Angestellte gehören zum begünstigten Personenkreis.

Hinweis: Auf Berufsbildungszeiten wird die Pflegezeit nicht angerechnet. Das Berufsausbildungsverhältnis verlängert sich um die Zeit einer Pflegefreistellung.

Nahe Angehörige

Für die Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsbefreiung sowie der Pflegezeit wird die (voraussichtliche) Pflegebedürftigkeit „nahe Angehöriger“ vorausgesetzt.

Zu den nahen Angehörigen zählen

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft,
- Geschwister,
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder,
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners (nicht: des Partners einer eheähnlichen Gemeinschaft),
- Schwieger- und Enkelkinder.

Onkel und Tanten, Nichten und Neffen sowie Schwägerinnen und Schwager zählen dagegen nicht zu den nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes.

Pflegebedürftig sind diejenigen nahen Angehörigen, die

- wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung
- für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens
- auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate,
- in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen.

Wichtig: *Anspruch auf die kurzzeitige Arbeitsbefreiung besteht auch, wenn Pflegebedürftigkeit voraussichtlich vorliegt.*

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Ausschließlich bei akut auftretenden Pflegesituationen haben Beschäftigte das Recht, bis zu einer Dauer von zehn Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben. Für den Freistellungsanspruch wird außerdem vorausgesetzt, dass für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder eine pflegerische Versorgung sichergestellt werden muss.

Einer konkreten Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es dafür nicht. Der Anspruch besteht unabhängig von der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Wichtig: *Anders als bei der Pflegezeit spielt hier die Größe des Unternehmens keine Rolle – dazu später mehr.*

Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

Dabei ist auf Verlangen des Arbeitgebers auch eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Pflege durch den Beschäftigten vorzulegen. An der Erforderlichkeit fehlt es dann, wenn ein anderer Verwandter für die Übernahme oder Organisation der Pflege zur Verfügung steht.

Anspruch auf Entgelt?

Mit dieser Frage wird sich voraussichtlich noch das ein oder andere Arbeitsgericht befassen müssen, denn ganz eindeutig ist die Rechtslage hier nicht. Was feststeht ist, dass Arbeitgeber durch das Pflegezeitgesetz während einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nicht zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet sind.

Nach dem Gesetzeswortlaut sind die Arbeitgeber es nur, soweit sich eine Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aus Vereinbarungen ergibt. Hier kommt es also auf die bestehenden Tarifverträge sowie Betriebs- und Individualvereinbarungen an.

Unter Umständen kann sich ein Fortzahlungsanspruch aber auch aus Paragraph 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ergeben. Die Voraussetzung dafür ist, dass eine Arbeitsverhinderung für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ vorliegt. Was darunter konkret zu verstehen ist, also wie viele Arbeitstage als unerhebliche Zeit anzusehen sind, daran scheiden sich die Geister. Es bleibt also abzuwarten, wie die Arbeitsgerichte hier entscheiden werden.

Tipp: *Ist die Wirkung von § 616 BGB betrieblich nicht gewünscht, kann die Empfehlung nur lauten, bei Neueinstellungen den Fortzahlungsanspruch vertraglich auszuschließen sowie bestehende Verträge entsprechend anzupassen. Nur so ist Rechtsicherheit zu erlangen.*

Die Pflegezeit

Neben der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung haben Beschäftigte bei einem familiären Pflegefall Anspruch auf unbezahlte vollständige oder teilweise Freistellung für maximal sechs Monate.

Abhängig von der Betriebsgröße

Im Unterschied zur kurzzeitigen Arbeitsbefreiung besteht der Anspruch auf Pflegezeit nicht in Unternehmen mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten. Entscheidend ist die Durchschnittszahl während der Dauer eines Kalenderjahres.

Die Berechnung erfolgt dabei nach dem so genannten „Kopfprinzip“. Das heißt nichts anderes, als dass jedes Beschäftigungsverhältnis ungeachtet seines Umfangs (Teilzeit oder Vollzeit) berücksichtigt wird. Abzustellen ist auf die regelmäßig ständig beschäftigten Personen, Auszubildende sind mitzuzählen.

Weitere Bedingungen

Der Anspruch auf Pflegezeit ist zudem an die folgenden Voraussetzungen geknüpft:

Es muss sich um einen Beschäftigten sowie um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes (siehe Seite 8) handeln. Der Angehörige muss außerdem in häuslicher Umgebung gepflegt werden.

Der Beschäftigte muss die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen mittels einer Bescheinigung der Pflegekasse bzw. des MDK (Medizinischer Dienst der Krankenversicherung) nachweisen.

Ob ein besonderer Bedarf für die Organisation oder die Übernahme der Pflege gerade durch den Beschäftigten besteht, ist unerheblich. Im Gegensatz zum Anspruch auf die kurzzeitige Arbeitsfreistellung kommt es bei der Pflegezeit also nicht auf die so genannte Erforderlichkeit an.

Rechtzeitig Bescheid sagen

Wenn ein Beschäftigter Pflegezeit in Anspruch nehmen möchte, hat er dies – mit Zeitraum und Umfang (Voll-/Teilzeit) – gegenüber seinem Arbeitgeber anzukündigen.

Wichtig: Die Ankündigung muss schriftlich erfolgen und dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor dem angekündigten Beginn der Pflegezeit zugehen.

Verlangt der Beschäftigte unter Einhaltung der Zehn-Tages-Frist die teilweise Freistellung während der Pflegezeit, haben Arbeitgeber und Beschäftigter eine Vereinbarung über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit zu treffen. Der Arbeitgeber muss hierbei den Wünschen des Beschäftigten entsprechen, es sei denn, dem stehen dringende betriebliche Gründe entgegen.

Dauer der Pflegezeit

Die Pflegezeit darf für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen maximal sechs Monate dauern. Dies gilt unabhängig davon, ob sich der Beschäftigte vollständig oder nur teilweise von seiner Arbeitspflicht freistellen lässt. (Beispiel 1)

Beispiel 1

Ute Müller ist bei der Leder GmbH (um die 100 Beschäftigte) angestellt. Ab 1.1.2009 will sie ihren pflegebedürftigen Vater für ein halbes Jahr im eigenen Haushalt pflegen. Dass sie vollständig freigestellt werden möchte, teilt sie am 10.12.2008 der Leder GmbH mit und fügt eine Bescheinigung der Pflegekasse bei.

- Die Ankündigung der Pflegezeit erfolgt rechtzeitig. Die Dauer von sechs Monaten wird nicht überschritten und auch sonst sind alle Voraussetzungen erfüllt. Für die Zeit vom 1.1. bis 30.6.2009 kann Ute Müller unbezahlt Pflegezeit beanspruchen.



Kündigungsschutz

Das Pflegezeitgesetz gewährt den Beschäftigten einen besonderen Kündigungsschutz, so ähnlich wie das auch bei Mutterschutz und Elternzeit der Fall ist. Der Beschäftigte genießt bereits vom Zeitpunkt der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der Pflegezeit bis zu deren Ablauf Kündigungsschutz.

Muss der Arbeitgeber dennoch kündigen, ist das nur mit Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle möglich. Diese wird nur in Ausnahmefällen erteilt, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar ist.

Sachgrund für befristete Verträge

Das Pflegezeitgesetz stellt klar, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer Vertretungskraft für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der Pflegezeit sachlich gerechtfertigt ist. Über die sich grundsätzlich aus

dem Pflegezeitgesetz ergebende Höchstdauer hinaus kann die Befristung um eine notwendige Einarbeitungszeit verlängert werden.

In den Fällen der vorzeitigen Beendigung einer Pflegezeit steht dem Arbeitgeber gegenüber der befristet eingestellten Vertretungskraft ein Sonderkündigungsrecht zu. Der Arbeitgeber kann von der regulären Kündigungsfrist abweichen und unter Einhaltung einer zweiwöchigen Frist kündigen. Das Kündigungsschutzgesetz findet hier keine Anwendung.

Mehrere Freistellungen

Das Gesetz knüpft am Pflegefall eines nahen Angehörigen an. Das bedeutet, dass jeder weitere nahe Angehörige, der zu einem Pflegefall wird, den Anspruch erneut auslösen kann. Bei jedem Pflegefall bestehen zudem die beiden Ansprüche der kurzzeitigen Arbeitsfreistellung und der Pflegezeit nebeneinander: Der Beschäftigte kann zunächst kurzfristige Freistellung und danach Pflegezeit beanspruchen; beides darf unmittelbar aufeinander folgen.

Konsequenzen für die Sozialversicherung

Die vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung durch Inanspruchnahme der Pflegezeit lässt die an das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis geknüpfte Versicherungspflicht entfallen. Ein Fortbestehen des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses für Pflegezeiten ist vom Gesetz nicht vorgesehen.

Dass das Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung endet, zieht eine Abmeldung durch den Arbeitgeber nach sich. Hinsichtlich der Wiederaufnahme der Beschäftigung nach Beendigung der Pflegezeit ist eine Anmeldung erforderlich. (Fortsetzung Beispiel 1)

Fortsetzung Beispiel 1

Ute Müller ist aufgrund ihrer Beschäftigung bei der Leder GmbH Mitglied der IKK.

- Die Leder GmbH hat eine Abmeldung der Beschäftigung zum 31.12.2008 mit Abgabegrund „30“ sowie aus Anlass der Wiederaufnahme der Beschäftigung am 1.7.2009 eine Anmeldung mit Abgabegrund „13“ an die IKK zu übermitteln.

Arbeitnehmer, die sich nur teilweise von der Arbeitsleistung freistellen lassen, unterliegen weiterhin der Versicherungspflicht als Arbeitnehmer. Es sei denn, dass durch die Reduzierung des Arbeitsentgelts die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (Minijob) erfüllt sind. (Beispiel 2)

Eine andere Konsequenz ergibt sich dann, wenn das verminderte regelmäßige Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone liegt (bei Arbeitsentgelten zwischen 400,01 und 800 Euro monatlich): Vom Beginn

der Pflegezeit an sind die besonderen Regelungen für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage und für die Beitragstragung anzuwenden.

Beispiel 2

Martin Klein (IKK-Mitglied) ist bei der Baumüller AG versicherungspflichtig beschäftigt. Sein monatliches Arbeitsentgelt beträgt 800 EUR. Er nimmt für sechs Monate Pflegezeit in Anspruch und halbiert seine Arbeitszeit. Das monatliche Arbeitsentgelt sinkt währenddessen auf 400 EUR.

- Durch die Reduzierung des Arbeitsentgelts handelt es sich nicht mehr um eine versicherungspflichtige Beschäftigung. Die Baumüller AG muss Martin Klein zum Beginn der Pflegezeit bei der IKK abmelden („31“) und bei der Minijob-Zentrale anmelden („11“).

Krankenversicherungsfreiheit

Bisher krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer, die vor einer Pflegezeit mit ihrem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt über der Versicherungspflichtgrenze lagen, sind im Fall der vollständigen Freistellung nicht mehr dem versicherungsfreien Personenkreis zuzurechnen.

Wichtig: *Ein nur vorübergehendes Unterschreiten der Versicherungspflichtgrenze, das die Versicherungsfreiheit unbeschadet lassen würde, kann in diesen Fällen nicht angenommen werden.*

Insoweit ergibt sich eine mit den Arbeitnehmern vergleichbare Situation, deren Arbeitsentgelt wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit wegfällt. Bei nur teilweiser Freistellung in der Pflegezeit endet die Versicherungsfreiheit, wenn das regelmäßige Jahresarbeits-

entgelt bei vorausschauender Betrachtung die Versicherungspflichtgrenze nicht mehr übersteigt.

Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nach der Pflegezeit soll die Rückbetrachtung der tatsächlichen Jahresarbeitsentgelte in den letzten drei Kalenderjahren nicht zu ungerechtfertigten Nachteilen führen. Pflegezeiten sind daher – ebenso wie z. B. Zeiten des Bezugs von Elterngeld oder der Inanspruchnahme von Elternzeit – ohne weitere Prüfung als Zeiten anzusehen, in denen das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die Versicherungspflichtgrenze überstiegen hat.

Voraussetzung dafür ist, dass innerhalb eines Jahres danach eine Beschäftigung mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt oberhalb der Versicherungspflichtgrenze aufgenommen wird. (Beispiel 3)

Beispiel 3

Susanne Licht nimmt ihre Beschäftigung am 1.3.2009, nach vorangegangener Inanspruchnahme einer sechsmonatigen Pflegezeit (1.9.2008 bis 28.2.2009), wieder auf. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt liegt bei vorausschauender Betrachtung über der Versicherungspflichtgrenze 2009; die Grenze für 2008 ist allerdings unterschritten. Vor dem 1.9.2008 bestand bereits seit Jahren Krankenversicherungsfreiheit.

- Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung am 1.3.2009 besteht Versicherungsfreiheit, da das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die aktuelle Versicherungspflichtgrenze übersteigt. Für die Pflegezeit ist ohne weitere Prüfung ein Überschreiten anzunehmen, weil unmittelbar danach (also innerhalb eines Jahres) eine Beschäftigung mit einem über der Versicherungspflichtgrenze liegenden regelmäßigen Arbeitsentgelt aufgenommen wird.

Absicherung während der Pflegezeit

Die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes werden durch so genannte ergänzende Leistungen der Pflegeversicherung abgedeckt. Beschäftigte, die von ihren Rechten nach dem Pflegezeitgesetz Gebrauch machen, erhalten bei Vorliegen der Voraussetzungen Zuschüsse zu den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen. Zusätzlich entrichtet die Pflegekasse Beiträge zur Arbeitslosenversicherung. Aber der Reihe nach:

Rentenversicherung

Eine zusätzliche Absicherung für das Alter existiert bereits seit Einführung der Pflegeversicherung. Deshalb musste das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz keine besondere Regelung hinsichtlich der Rentenversicherung vorsehen. Auch im Falle einer Pflegezeit besteht also auf Antrag Rentenversicherungspflicht, wenn

- die gepflegte Person Leistungen der Pflegeversicherung mindestens nach Pflegestufe I erhält,
- die Pflegeperson den Pflegebedürftigen wenigstens 14 Stunden wöchentlich in der häuslichen Umgebung pflegt,
- die Pflegetätigkeit nicht erwerbsmäßig ausgeübt wird und
- die Pflegeperson neben der Pflege regelmäßig nicht mehr als 30 Wochenstunden berufstätig oder selbstständig tätig ist.

Die Höhe der Beiträge richtet sich nach der Pflegestufe des Pflegebedürftigen. In den Stufen II und III wird dabei noch nach dem Pflegeaufwand differenziert. Die Beiträge werden allein von der Pflegekasse des Pflegebedürftigen getragen. Keine Beiträge werden dagegen bei Rentenversicherungsfreiheit entrichtet, z. B. wenn eine Altersvollrente bezogen wird.

Unfallversicherung

Auch in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung waren und sind ehrenamtliche Pflegepersonen einbezogen; und zwar beitragsfrei und ohne besonderen Antrag. Dies gilt für alle Pflegepersonen unabhängig von der wöchentlichen Pflegestundenzahl.

Arbeitslosenversicherung

Sofern keine Absicherung gegeben ist, besteht seit 1. Juli 2008 für die Dauer einer Pflegezeit Arbeitslosenversicherungspflicht. Dafür bedarf es keines gesonderten Antrags. Allerdings wird verlangt, dass die Pflegeperson unmittelbar vor der Pflegezeit nach dem Recht der Arbeitsförderung versicherungspflichtig war. Unmittelbarkeit liegt immer dann vor, wenn die Unterbrechung nicht mehr als einen Monat betragen hat.

Beginn und Ende der Arbeitslosenversicherungspflicht sind zeitlich an die Inanspruchnahme der Pflegezeit geknüpft. Die Beiträge werden von der Pflegekasse des Pflegebedürftigen gezahlt.

Im Falle einer späteren Arbeitslosigkeit wird die Pflegezeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld berücksichtigt (Anwartschaftszeit). Für die Höhe des Arbeitslosengeldes spielt sie dagegen keine Rolle, denn diese richtet sich nach dem Arbeitsentgelt, das im letzten Jahr vor Eintritt der Arbeitslosigkeit erzielt wurde. Liegen in diesem Zeitraum nicht mindestens 150 Tage mit Arbeitsentgelt, wird der Zeitraum auf zwei Jahre verlängert.

Tipp: Wird die Pflege fortgeführt und die Beschäftigung nach der Pflegezeit nicht wieder angetreten, kann eine Weiterversicherung gegen Beitragszahlung beantragt werden.

Kranken- und Pflegeversicherung

Immer dann, wenn keine verpflichtende Absicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung besteht, wird zunächst einmal die beitragsfreie Familienversicherung in Betracht gezogen. Dies gilt auch für die vollständige Freistellung aufgrund einer Pflegezeit. Eine Bedingung dafür ist, dass keine sonstigen Einkünfte – wie z. B. Zinsen oder Miet- und Pachteinahmen – oberhalb der Einkommensgrenze (2008: 355 Euro, 2009: 360 Euro) erzielt werden.

Liegt während der Pflegezeit aufgrund des reduzierten Arbeitsentgelts eine geringfügig entlohnte Beschäftigung und damit Versicherungsfreiheit vor, kann ebenfalls ein Familienversicherungsanspruch bestehen. Die Besonderheit hierbei ist, dass sich die Einkommensgrenze dann auf 400 Euro erhöht und damit der Geringfügigkeitsgrenze entspricht.

Sollte eine Familienversicherung nicht möglich sein, beispielsweise weil die Pflegeperson alleinstehend oder deren Ehegatte privat krankenversichert ist, bietet sich eine freiwillige Krankenversicherung an. Dafür wird u. a. vorausgesetzt, dass bereits ein Bezug zur gesetzlichen Krankenversicherung besteht. Auf Antrag zahlt die Versicherung des Pflegebedürftigen dann Zuschüsse zu den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen.

Wichtig: Sofern mehrere nahe Angehörige gleichzeitig gepflegt werden, besteht für die gesamte Dauer der Pflegezeit nur einmal Anspruch auf die Zahlung von Beitragszuschüssen. Bei unterschiedlichen Pflegeversicherungen bestimmt der Pflegenden durch seinen Antrag, welche die Zuschüsse leisten soll.