- Definition
- Kurzzeitige Arbeitsverhinderung
- Pflegezeit
- Dauer der Pflegezeit
- Rechtsfolgen
- Kündigungsschutz
- Soziale Absicherung

Informationsbroschüre zum neuen Pflegezeitgesetz

Informationen für Personalverantwortliche

Wirtschaftsverband EmsLand e.V.

Emsland

Informationsbroschüre zum neuen Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Diese Broschüre wurde vom Arbeitskreis Beruf und Familie des Wirtschaftsverbandes Emsland e. V. gemeinsam mit dem Landkreis Emsland erarbeitet und richtet sich an Verantwortliche sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Personalbereich.

Definition

Das Gesetz unterscheidet zwischen kurzzeitiger Pflegefreistellung bis zu 10 Tagen und der Pflegezeit bis zu 6 Monaten.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung zur Pflege (Pflegefreistellung)

Maximale Dauer der Pflegefreistellung

Nach § 2 PflegeZG haben Beschäftigte das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Nahe Angehörige im Sinne von § 7 Absatz 3 PflegeZG sind

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

***Anmerkung 1**: Was heißt „akut“?*

- *Situation ist nicht planbar.*
- *Pflegeperson steht nicht zur Verfügung bzw. kurzfristiger Ausfall einer anderen Pflegeperson.*
- *Plötzlicher Eintritt oder Verschlimmerung der Pflegebedürftigkeit.*
- *Es steht kein Heimplatz zur Verfügung.*
- *Maßnahmen müssen während der Arbeitszeit erfolgen.*

***Anmerkung 2:** Bei Teilzeitbeschäftigten, die nicht die 5-Tage-Woche arbeiten, erfolgt eine Umrechnung entsprechend der Anwesenheitstage.*

Beschäftigte sind ferner verpflichtet, dem/der ArbeitgeberIn ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem/der ArbeitgeberIn ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in § 2 Absatz 1 PflegeZG genannten Maßnahmen vorzulegen.

***Anmerkung 3:** Aus der Bescheinigung müssen die Pflegebedürftigkeit (voraussichtliche Pflegestufe), die Akutsituation und die Erforderlichkeit der Organisation/Sicherstellung der Pflege hervorgehen.*

Besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bei Pflegefreistellung?
§ 2 Absatz 3 PflegeZG stellt klar, dass sich aus dem PflegeZG selbst kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer der Freistellung ergibt – es handelt sich um eine unbezahlte Freistellung. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch kann sich aber aus anderen Gesetzen oder aus einem Tarifvertrag ergeben.

Als gesetzliche Regelung kommt § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) – vorübergehende Verhinderung – in Betracht. Danach verliert der/die ArbeitnehmerIn den Anspruch auf die Vergütung nicht, wenn er/sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. § 616 BGB kann abgedungen werden. Das geschieht häufig durch abschließende Aufzählung von Arbeitsverhinderungen in Tarifverträgen, bei denen die Arbeitsvergütung fortgezahlt werden muss. Zählt ein anwendbarer Tarifvertrag abschließend auf, für welche Verhinderungsfälle der/die ArbeitnehmerIn wie lange Entgeltfortzahlung erhält und ist die Pflege naher Angehöriger hier nicht erwähnt, entfällt ein Entgeltanspruch.

Für Berufsausbildungsverhältnisse gilt § 19 Absatz 1 Nr. 2b Berufsbildungsgesetz (BBiG), der Entgeltfortzahlung von bis zu 6 Wochen vorsieht.

Pflegezeit

Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung **vollständig** oder **teilweise** freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in **häuslicher** Umgebung **pflegen** (§ 3 PflegeZG).

Der **Anspruch** nach § 3 Absatz 1 Satz 1 PflegeZG besteht nicht gegenüber ArbeitgeberInnen mit in der Regel **15 oder weniger** Beschäftigten.

Die Beschäftigten haben die **Pflegebedürftigkeit** des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

Wer Pflegezeit **beanspruchen** will, muss dies dem/der ArbeitgeberIn spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn **schriftlich** ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist **auch** die **gewünschte** Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben ArbeitgeberInnen und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der/die ArbeitgeberIn den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Anmerkung: *Bei einer Teilfreistellung kann die Verteilung der Arbeitszeit dem/der ArbeitgeberIn überlassen werden.*

Teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung

Bei einer teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung besteht die Versicherungspflicht in allen Versicherungszweigen grundsätzlich fort, da das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis, wenn auch in reduziertem Umfang, weiter ausgeübt wird.

Beispiel 1:
Arbeitnehmer A hat ein monatliches Bruttoentgelt von 2.500,00 €. Er ist versicherungspflichtig in allen Sozialversicherungszweigen. Ab dem 01.03.2009 reduziert er seine Vollzeitstelle auf 20 Stunden wöchentlich, um nachmittags die Pflege seiner pflegebedürftigen Mutter übernehmen zu können. Das Entgelt sinkt durch die Reduzierung auf 1.500,00 € monatlich.

Lösung:
Die Reduktion hat keine melde- oder beitragsrechtlichen Konsequenzen. Lediglich das niedrigere der Bemessung zugrunde liegende Entgelt führt zu einem geringeren Beitrag.

Besonderheiten ergeben sich jedoch,

- wenn der/die ArbeitnehmerIn die Beschäftigung in dem Umfang reduziert, dass maximal ein Arbeitsentgelt von 400,00 € monatlich erzielt wird oder

- wenn er/sie zuvor wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei gewesen ist. Bei nur teilweiser Freistellung endet die Versicherungsfreiheit dann, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt bei vorausschauender Betrachtung die maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr übersteigt.

Beschäftigungsumfang wird auf 400-Euro-Basis reduziert

Wird das **Beschäftigungsverhältnis** soweit **reduziert**, dass nur noch ein Arbeitsentgelt von nicht mehr als **400,00 €** monatlich erzielt wird, liegt für die Dauer der großen Pflegezeit eine **geringfügig** entlohnte Beschäftigung vor. Diese ist **versicherungsfrei** (§ 8 Viertes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IV –). Die Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sind von dem/der ArbeitgeberIn an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

Versicherungsfreie ArbeitnehmerInnen/Befreiung von der Versicherungspflicht

Werden ArbeitnehmerInnen wegen **Herabsetzung** der wöchentlichen Arbeitszeit während der Pflegezeit **krankenversicherungspflichtig**, können diese sich nach § 8 Absatz 1 Nr. 2a Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) von der **Versiche-**

rungspflicht befreien lassen. Die Befreiung ermöglicht versicherungsfreien privat krankenversicherten ArbeitnehmerInnen die Beibehaltung ihres bisherigen Versicherungsschutzes, ohne dass in diesen Fällen für die Befreiung ein Nachweis über das Bestehen bzw. Fortbestehen einer privaten Krankenversicherung verlangt wird.
Nach § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB V muss die Befreiung innerhalb von 3 Monaten nach Eintritt der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse beantragt werden. Der Antrag ist an eine Krankenkasse zu richten, die im Falle des Bestehens von Krankenversicherungspflicht nach § 173 Absatz 2 SGB V wählbar wäre.
Wird der Antrag auf Befreiung von der Krankenversicherungspflicht erst nach Beginn der Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse gestellt, spricht die Krankenkasse, die im Zeitpunkt der Antragstellung die Mitgliedschaft durchführt, die Befreiung aus.

Die **Befreiung** wirkt vom **Beginn** der Versicherungspflicht an, wenn seit diesem Zeitpunkt noch keine Leistungen (einschließlich Leistungen für nach § 10 SGB V mitversicherte Familienangehörige) in Anspruch genommen wurden.

Hat der Befreiungsberechtigte oder haben seine nach § 10 SGB V mitversicherten Familienangehörigen **bereits Leistungen** in Anspruch genommen, **wirkt** die Befreiung vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die **Antragstellung** folgt. Nach ausdrücklichem Hinweis in § 8 Absatz 1 Nr. 2a Halbsatz 2 SGB V gilt die **Befreiung** nur für die Dauer der Pflegezeit. Sie kann im Übrigen **nicht widerrufen** werden (§ 8 Absatz 2 Satz 3 SGB V).

Beispiel 2:
Arbeitnehmer A hat ein monatliches Bruttoentgelt von 5.000,00 €. Er ist wegen Überschreitens der Entgeltgrenze von der Versicherungspflicht befreit und privat versichert. Ab dem 01.03.2009 reduziert er seine Vollzeitstelle auf 20 Stunden wöchentlich, um nachmittags die Pflege seiner pflegebedürftigen Mutter übernehmen zu können. A ist privat versichert. Das Entgelt sinkt durch die Reduzierung auf 2.000,00 € monatlich.

Lösung:
A wird am 01.03.2009 versicherungspflichtig, kann sich jedoch auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. (Achtung: Drei-Monats-Frist.)

Beispiel 3:
Arbeitnehmer A hat ein monatliches Bruttoentgelt von 5.000,00 €. Er ist wegen Überschreitens der Entgeltgrenze von der Versicherungspflicht befreit und privat versichert. Ab dem 01.03.2009 reduziert er seine Vollzeitstelle auf 20 Stunden wöchentlich, um nachmittags die Pflege seiner pflegebedürftigen Mutter übernehmen zu können. A ist privat versichert. Das Entgelt sinkt durch die Reduzierung auf 2.000,00 € monatlich. Am 15.03.2009 nimmt A eine ambulant-zahnärztliche Behandlung in Anspruch. Am 20.03.2009 stellt er den Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht.

Lösung:
A wird am 01.03.2009 versicherungspflichtig und bleibt dies bis zum 31.03.2009. Der Befreiungsantrag wirkt ab dem 01.04.2009.

Fiktionsmodell für die Prüfung der „Drei-Jahres-Frist“

Die Befreiung von der Versicherungspflicht bewirkt ferner, dass bei der Prüfung der Versicherungsfreiheit nach § 6 Absatz 1 Nr. 1 in Verbindung mit Absatz 4 SGB V für diese Zeiten ein Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze anzunehmen ist, wenn spätestens innerhalb eines Jahres nach der Pflegezeit eine Beschäftigung mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze aufgenommen wird (§ 6 Absatz 4 Satz 6 Halbsatz 2 SGB V).

Beispiel 4:
Arbeitnehmer A hat ein monatliches Bruttoentgelt von 5.000,00 €. Er ist wegen Überschreitens der Entgeltgrenze von der Versicherungspflicht befreit und privat versichert.
Ab dem 01.03.2009 reduziert er seine Vollzeitstelle auf 20 Stunden wöchentlich, um nachmittags die Pflege seiner pflegebedürftigen Mutter übernehmen zu können. Am 05.03.2009 stellt A einen Befreiungsantrag. In der Zeit vom 01.03.2009 bis zum Antrag nimmt er keine Krankenversicherungsleistungen in Anspruch. Am 01.09.2009 nimmt er eine neue Stellung mit einem Entgelt unterhalb der Jahresentgeltgrenze auf.

Lösung:
Der Befreiungsantrag wirkt ab dem 01.03.2009. Ab dem 01.09.2009 wird A mit der neuen Stelle versicherungspflichtig, weil er in der vorausschauenden Betrachtung unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze bleibt.

Beispiel 5:
Wie Beispiel 4. Nun nimmt er am 01.09.2009 aber eine Beschäftigung oberhalb der Versicherungspflichtgrenze auf.

Lösung:
Der Befreiungsantrag wirkt ab dem 01.03.2009. Mit der neuen Stelle am 01.09.2009 bleibt er versicherungsfrei, weil die vergangenen 6 Monate mit einem fiktiven Einkommen (Jahresarbeitsentgeltgrenze + 1 Cent) berücksichtigt werden.

Meldeverfahren bei teilweiser Freistellung

Tritt Versicherungspflicht wegen Unterschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze ein, hat der/die ArbeitgeberIn eine „Abmeldung“ mit Meldegrund 32 und eine **„Anmeldung“** mit Meldegrund 12 wegen Änderung der Beitragsgruppe abzugeben.

Die **Beendigung** der Pflegezeit und **Wiederaufnahme** der **versicherungsfreien** Beschäftigung ist eine **Anmeldung** mit Meldegrund 11 und eine **Abmeldung** aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung als „sonstige Meldung“ mit dem Meldegrund 32.

Wird durch Reduzierung der Arbeitszeit aus der bisher versicherungspflichtigen Beschäftigung eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, hat der/die ArbeitgeberIn eine **Abmeldung** mit dem Meldegrund 32 und eine **Anmeldung** mit dem Meldegrund 11 abzugeben.

Bei einem **Wechsel** aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung in die frühere versicherungspflichtige Beschäftigung ist eine **Abmeldung** wegen der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit Meldegrund 32 und eine **Anmeldung** wegen des Wiedereintritts von Versicherungspflicht mit Meldegrund 11 zu erstatten.

Wird durch die Reduzierung der Arbeitszeit nur noch ein Entgelt in der **Gleitzone** erzielt, sind bei einem Eintritt oder Austritt einer Beschäftigung in oder aus der Gleitzone **keine** Meldungen durch den Arbeitgeber abzugeben. In diesen Fällen wird in der **folgenden** Entgeltmeldung allerdings das **Kennzeichen** 2 einzutragen sein (Meldung umfasst sowohl Entgeltabrechnungszeiträume mit Arbeitsentgelten von 400,01 € bis 800,00 € als auch solche mit Arbeitsentgelten unter 400,01 € und über 800,00 €).

Vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung

Für den Fall der **vollständigen** Freistellung von der Arbeitsleistung liegt sozialversicherungsrechtlich kein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mehr vor. Das gilt ausdrücklich auch für den ersten Monat der Freistellung von der Arbeitsleistung, so dass diese Art der (vollständigen) Freistellung auch nicht wie ein unbezahlter Urlaub behandelt werden kann (§ 7 Absatz 3 Satz 4 SGB IV). Das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis endet am Tage vor Beginn der vollständigen **Arbeitsfreistellung**.

Als **Abmeldegrund** ist Grund **30** – Ende der Beschäftigung – anzuwenden. Nach Beendigung der Pflegezeit und erneuter Aufnahme der Beschäftigung ist eine **Anmeldung** mit Grund 13 – Beginn einer Beschäftigung – notwendig.
Da während der Pflegezeit das Arbeitsverhältnis „ruht“, muss sich der/die ArbeitnehmerIn für diese Zeit selbst um seinen/ihren Krankenversicherungsschutz kümmern.

Anmerkung: *Pflegezeit ist Betriebszugehörigkeitszeit. Der Einsatz von Wertguthaben aus Wertguthabenkonten ist möglich. Bei Berufsausbildungsverhältnissen verlängert sich die Vertragsdauer entsprechend der Pflegezeit. Eine Kürzung des Urlaubs ist im Gesetz nicht vorgesehen.*

Die Dauer der Pflegezeit

Nach § 4 Absatz 1 PflegeZG beträgt die Pflegezeit für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens 6 Monate. Daraus ergibt sich bereits, dass der Beschäftigte auch eine kürzere Pflegezeit – gegebenenfalls nur für wenige Tage – verlangen kann. Ebenso kann er für einen konkreten Angehörigen nur einmal Pflegezeit beanspruchen, allerdings für die Pflege eines weiteren Angehörigen bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen erneut Pflegezeit verlangen. Bei einer ausreichenden Zahl pflegebedürftiger naher Ange-

höriger sind Pflegezeitketten denkbar. Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der/die ArbeitgeberIn zustimmt. Einen Rechtsanspruch auf eine Verlängerung bis zur Höchstdauer gibt es nur, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Das kann der Fall sein, wenn die Person, mit der gewechselt werden sollte, nicht mehr in der Lage ist, die Pflege zu erbringen. Eine Splittung der Höchstdauer in beispielsweise zweimal 3 Monate sieht das Gesetz nicht vor. Sie ist aber mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Mit dem Ende der verlangten Pflegezeit lebt das Arbeitsverhältnis mit seinem bisherigen Inhalt wieder auf. Eine Teilzeittätigkeit für die Dauer der Pflegezeit endet; es ist gegebenenfalls wieder in Vollzeit zu arbeiten.

Ein vorzeitiges Ende der Pflegezeit ist regelmäßig nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 4 Absatz 2 PflegeZG). Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit 4 Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers, aber auch gegen den Willen des Beschäftigten, der deswegen den Arbeitgeber über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten hat. Solche Umstände können sein: Verschlimmerung des Zustandes des Angehörigen oder dessen Tod, aber auch gesundheitliche Einschränkungen des Pflegenden.

Rechtsfolgen der Pflegezeit

Mit wirksamem Verlangen der Pflegezeit ruhen – wie bei der Elternzeit – die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Nach § 4 Absatz 1 Satz 3 PflegeZG wird die Pflegezeit auf Berufsbildungszeiten (nicht nur Berufsausbildungszeiten!) nicht angerechnet. Ob das auch gilt, wenn während der Pflegezeit in erheblichem Umfang Teilzeit gearbeitet wird, sagt das Gesetz nicht, so dass davon auszugehen ist, dass sich das Berufsbildungsverhältnis in jedem Fall verlängert.

Befristete Arbeitsverhältnisse verlängern sich jedoch nicht. Ein Betriebsratsamt endet nicht, da es sich nur um eine vorübergehende Verhinderung handelt. Da das Arbeitsverhältnis ruht, aber nicht beendet ist, zählt die Pflegezeit bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit mit. Wie sie sich auf Sonderzahlungen auswirkt, hängt von der Ausgestaltung der jeweiligen Sonderzahlung ab.

Auf den Erholungsurlaub wirkt sich die Pflegezeit nicht aus, insbesondere führt sie nicht zu einer Kürzung des Erholungsurlaubs in dem Jahr, in dem die Pflegezeit genommen wird, weil es der Gesetzgeber unverständlicherweise unterlassen hat, eine entsprechende Kürzungsregelung, wie in § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) oder § 4 Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPlSchG) zu schaffen. Die Pflegezeit kann sich insofern auf den Urlaub auswirken, als aus dem Vorjahr übertragener Urlaub durch Inanspruchnahme von Pflegezeit bis zum 31.03. des Folgejahres nicht mehr genommen werden und dadurch verfallen kann.

Der besondere Kündigungsschutz

Nach § 5 Absatz 1 PflegeZG darf der/die ArbeitgeberIn das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 nicht kündigen. In besonderen Fällen kann die Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Der Kündigungsschutz entspricht dem für werdende Mütter und Arbeitnehmer in Elternzeit. Es handelt sich um die intensivste Form des Kündigungsschutzes, die es in der Bundesrepublik Deutschland gibt – und sie gilt auch für die arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen, die auf diese Weise einen ihnen sonst nicht bekannten Kündigungsschutz erhalten. Er setzt auch keine Wartezeit voraus.

Für die Frage, ob besonderer Kündigungsschutz besteht, ist maßgeblicher Zeitpunkt der Zugang der Kündigung, nicht erst der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.
Der Kündigungsschutz setzt mit der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der Pflegezeit ein. Problematisch ist, dass das Gesetz – anders als § 18 BEEG – keinerlei Frist enthält, ab wann der Kündigungsschutz frühestens gelten soll. Verlangt der/die ArbeitnehmerIn die Pflegezeit weit vor deren eigentlichem Beginn, ist er/sie ab diesem Zeitpunkt unkündbar. Darin liegt für die Pflegezeit ein nicht unerhebliches Missbrauchspotenzial.

Beispiel:
Arbeitnehmer Späth kommt dauernd zu spät. Nachdem er mehrere Abmahnungen erhalten hat, verschläft er am 12.12.2008 schon wieder. Der Personalleiter meint nur, jetzt sei das Maß voll. Daraufhin erklärt Späth, dass er vom 01.01.2010 bis 31.03.2010 Pflegezeit in Anspruch nehme zur Pflege seiner Großmutter, die Pflegestufe I sei und bei seiner Mutter wohne. Er wolle aber nur eine Teilfreistellung und während der Pflegezeit 35 statt 39 Stunden arbeiten.
Folge: *Späth ist nicht mehr kündbar. Dass der Arbeitgeber die Zustimmung der Gewerbeaufsicht zur Kündigung erhält, ist unwahrscheinlich, darf diese doch nur in „besonderen Fällen“ „ausnahmsweise“ erteilt werden.*

Ob zur Vermeidung derartiger Missbrauchsfälle eine entsprechende Anwendung des § 18 BEEG – Kündigungsschutz längstens 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit – in Betracht kommt, wird kontrovers diskutiert. Dagegen spricht, dass dem Gesetzgeber diese Regelung eigentlich hätte bekannt sein müssen – wenn sie auch aus einem anderen Ministerium stammt.
Möglicherweise wurde das Problem aber auch gar nicht gesehen, sondern davon ausgegangen, dass die Pflegezeit regelmäßig bereits nach der 10-tägigen Ankündigungsfrist angetreten wird und daher eine zeitliche Begrenzung des Kündigungsschutzes nicht erforderlich ist. Andernfalls bliebe nur die Grenze von Treu und Glauben und der fast unmögliche Nachweis, dass die Inanspruchnahme der Pflegezeit rechtsmissbräuchlich ist.

Soziale Absicherung der Pflegepersonen

Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung

Pflegepersonen sind in der Zeit, in der sie eine Pflegezeit nach § 3 Absatz 1 Satz 1 PflegeZG in Anspruch nehmen und eine pflegebedürftige Person pflegen, nach § 26 Absatz 2b Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) in die Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung **einbezogen**. Die Versicherungspflicht erfordert, dass die Pflegeperson unmittelbar vor der Pflegezeit nach dem Recht der Arbeitsförderung versicherungspflichtig war oder eine als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderte Beschäftigung ausgeübt hat, die ein Versicherungspflichtverhältnis oder den Bezug einer laufenden Entgeltersatzleistung nach dem SGB III unterbrochen hat. Dabei liegt „Unmittelbarkeit" im Sinne des § 26 Absatz 2b SGB III immer dann vor, wenn der Zeitraum zwischen dem Ende der arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung oder der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme und dem Beginn der Pflegezeit nicht mehr als einen Monat beträgt.

Die Versicherungspflicht nach § 26 Absatz 2b SGB III unterscheidet grundsätzlich nicht danach, ob der/die ArbeitnehmerIn im Rahmen der Inanspruchnahme der Pflegezeit vollständig oder teilweise von der Arbeitsleistung freigestellt wird. Bei nur teilweiser Freistellung von der Arbeitsleistung ist allerdings davon auszugehen, dass die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses fortbestehende Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung (setzt eine mehr als geringfügige Beschäftigung voraus) wegen der Konkurrenzregelung des § 26 Absatz 3 Satz 5 SGB III die Versicherungspflicht als Pflegeperson verdrängt; **eine Mehrfachversicherung ist nicht möglich**.

Die **Versicherungspflicht** von Pflegepersonen in der Arbeitslosenversicherung erfordert anders als die Rentenversicherungspflicht nicht erwerbsmäßig tätiger Pflegepersonen keinen wöchentlichen Mindestumfang an Pflegetätigkeiten. Deshalb sind Fälle denkbar, in denen bei Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach § 3 PflegeZG wegen der Pflege Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung vorliegt, ohne dass zugleich Rentenversicherungspflicht nach § 3 Satz 1 Nr. 3a Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) besteht.

Von der Versicherungspflicht nach § 26 Absatz 2b SGB III werden Personen nicht erfasst, die sich unabhängig von dem Pflegezeitgesetz bzw. auf der Grundlage einer sonstigen Regelung (etwa aufgrund tarifvertraglicher oder beamtenrechtlicher Regelungen) vorübergehend von der Arbeitsleistung befreien lassen. Sie gilt insbesondere nicht für Beschäftigte, die ihre Beschäftigung von vornherein auf Dauer aufgeben oder für einen längeren Zeitraum als 6 Monate unterbrechen.

Rentenversicherung

Anspruch auf eine Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung hat, wer einen Pflegebedürftigen wenigsten 14 Stunden wöchentlich in seiner häuslichen Umgebung pflegt. Wird der Pflegebedürftige aufgrund des Umfanges der Pflegebe-

dürftigkeit von zwei oder mehr Personen jeweils mehr als 14 Stunden wöchentlich gepflegt, so erstreckt sich die soziale Sicherung auf alle Pflegepersonen.

Die Pflegekasse zahlt die Rentenversicherungsbeiträge für Pflegepersonen, die einen Pflegebedürftigen betreuen. Dies gilt allerdings nur dann, wenn die Pflegeperson ansonsten regelmäßig nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich erwerbstätig ist. In diesem Fall läge eine Vollzeitbeschäftigung vor, mit der bereits eine ausreichende Altersversorgung verbunden wäre.

Unfallversicherung

Neben der Rentenversicherung sind die häuslichen Pflegepersonen zusätzlich automatisch in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen. Hierdurch entstehen ihnen keine Kosten; diese werden von den Kommunen getragen. Die gesetzliche Unfallversicherung tritt mit Leistungen ein, wenn die Pflegeperson im Zusammenhang mit der Pflege einen Unfall erleidet.

Kranken- und Pflegeversicherung

Eine soziale Absicherung der Pflegepersonen ist in der Kranken- und Pflegeversicherung nicht vorgesehen. In den Fällen, in denen das ursprüngliche Beschäftigungsverhältnis gegen Entgelt über 400,00 € monatlich neben der Pflegetätigkeit bestehen bleibt, besteht weiterhin Kranken- und Pflegeversicherungspflicht. Erfolgt während der Pflegezeit eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung, endet die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung sofort.
Bezüglich des Kranken- und Pflegeversicherungsschutzes bestehen alternative Möglichkeiten:

Familienversicherung

Ab dem Tag der Freistellung von der Beschäftigung bzw. ab dem damit verbundenen Ruhen des Anspruches auf Arbeitsentgelt können die pflegenden Angehörigen – soweit die dafür erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – zum Beispiel über ihren Ehegatten familienversichert werden.

Freiwillige Versicherung

Ist eine beitragsfreie Familienversicherung nicht möglich, kann eine freiwillige Krankenversicherung begründet werden, wenn die dafür erforderliche Vorversicherungszeit (unmittelbar vor dem Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung 12 Monate bzw. in den letzten 5 Jahren 24 Monate Versicherungszeit) erfüllt wird. Die freiwillige Versicherung beginnt vom ersten Tag der Freistellung an; ein Fortbestehen der Mitgliedschaft für die Dauer eines Monates nach dem Ende der Versicherungspflicht ist ausgeschlossen. Die freiwillige Krankenversicherung löst gleichzeitig Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung aus.
Die freiwillige Krankenversicherung besteht während der Pflegezeit, und darüber hinaus, wenn die Beschäftigung wegen der Pflege beendet wird.