

# Freistellung von der Arbeit für Akutpflege und Pflegeunterstützungsgeld – Erweiterung der Ansprüche zum Jahresbeginn 2024

Ein Beitrag von Rechtsanwalt [Prof. Dr. Joachim Weyand](#), Direktor des Instituts für Rechtswissenschaft a.D., Universität Ilmenau

Seit 2008 gewährt das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) Beschäftigten, die von einem familiären Pflegefall betroffen sind, zwei unterschiedlich ausgestaltete Ansprüche auf Freistellung von der Arbeitspflicht, um ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre nahen Angehörigen trotz beruflicher Tätigkeit häuslich zu pflegen. Es ist dies zum einen der **Anspruch auf eine kurzzeitige Arbeitsbefreiung** von bis zu zehn Arbeitstagen, zum anderen der **Anspruch auf Gewährung einer bis zu sechsmonatigen Pflegezeit**.

In einem weiteren Reformschritt hat der Gesetzgeber mit Wirkung zum 01.01.2015 das PflegeZG um zwei weitere neue Freistellungstatbestände erweitert. Seitdem können Beschäftigte eine Freistellung auch zur Betreuung von minderjährigen, pflegebedürftigen nahen Angehörigen (**Minderjährigenbetreuung**) sowie zur **Sterbebegleitung** unheilbar kranker naher Angehöriger in der letzten Lebensphase verlangen (§§ 3 Abs. 5 und 6 PflegeZG). Zudem wurde die materielle Absicherung der die Angehörigen Pflegenden verbessert.

Darüber hinaus haben Beschäftigte nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit für die Dauer von längstens 24 Monaten zu verringern (**teilweise Freistellung**), um einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen, wobei die verringerte wöchentliche Arbeitszeit weiterhin mindestens 15 Stunden betragen muss.

Den in der betrieblichen Praxis immer wieder zu Fragen führenden Anspruch auf eine kurzzeitige Arbeitsbefreiung – nach der Statistik der Bundesregierung machen jährlich ca. 20.000 Beschäftigte hiervon Gebrauch – hat der Gesetzgeber mit einem Anspruch auf ein **Pflegeunterstützungsgeld** kombiniert, das seine gesetzliche Grundlage in §§ 44a SGB XI hat. Es handelt sich dabei um eine Lohnersatzleistung der Pflegeversicherung, die von dem pflegenden Angehörigen gegenüber der Pflegekasse geltend gemacht werden kann. Mit dem im Jahr 2023 verabschiedeten Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) wurden u.a. Leistungsverbesserungen für pflegende Angehörige vorgenommen und in diesem Zusammenhang auch der Anspruch auf das Pflegeunterstützungsgeld bei Kurzzeitpflege mit Wirkung ab dem 01.01.2024 erweitert.

## 1. Arbeitsbefreiung bei Kurzzeitpflege

Tritt bei einem nahen Angehörigen unerwartet eine besondere Pflegesituation ein, haben Beschäftigte gem. § 2 Abs. 1 PflegeZG Anspruch auf eine Arbeitsbefreiung **bis zu zehn Arbeitstagen im Kalenderjahr**, wenn diese erforderlich ist, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die pflegerische Versorgung während dieser Zeit sicherzustellen. Berufstätige erhalten damit die Möglichkeit, sich kurzfristig über Pflegeleistungsangebote zu informieren, Behörden aufzusuchen oder die nötigen weiteren Schritte einzuleiten, damit eine geeignete pflegerische Versorgung des Angehörigen gewährleistet ist. Dieser Anspruch besteht – im Unterschied zu dem Anspruch auf die sechsmonatige Langzeitpflege, der eine Unternehmensgröße von 15 Arbeitnehmern voraussetzt – unabhängig von der Größe des Unternehmens und ist damit auch in Klein- und Kleinstunternehmen gegeben. Auch eine Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit für den um eine kurzfristige Arbeitsbefreiung nachfragenden Angehörigen ist nicht Voraussetzung.

Wer naher Angehöriger ist, den es zu pflegen gilt, ergibt sich aus § 7 Abs. 3 PflegeZG. Zu dem Kreis dieser Personen gehören Ehegatten, Lebenspartner oder Partner in einer eheähnlichen Gemeinschaft, Kinder, Eltern, Großeltern, Geschwister, Schwiegereltern, Schwieger- und Enkelkinder und der Lebenspartner der Geschwister. Pflegebedürftig sind gem. § 7 Abs. 4 PflegeZG die Personen, die die Voraussetzungen der §§ 14, 15 SGB XI erfüllen oder voraussichtlich erfüllen werden. Damit ist Voraussetzung, dass eine Pflegestufe bereits anerkannt ist, die Feststellung der Pflegestufe I aber wenigstens wahrscheinlich ist.

Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung ist allerdings auf **Akutfälle** begrenzt. Es muss im konkreten Fall die Notwendigkeit einer pflegerischen Versorgung bestehen. Dies wird i.d.R. nur einmal je pflegebedürftigem Angehörigen der Fall sein, so dass dieses Recht im Allgemeinen ausgeübt werden kann. Eine bereits bestehende Pflegebedürftigkeit, an deren Situation sich nichts geändert hat, genügt dazu jedoch nicht. Erforderlich ist das Fernbleiben von der Arbeit auch dann nicht, wenn die zu erfüllenden Aufgaben von einem Dritten, etwa dem Ehepartner des pflegebedürftigen Angehörigen, erbracht werden können, es sei denn, der Dritte ist objektiv oder subjektiv zur Leistung der Pflegetätigkeit nicht in der Lage.

Der Freistellungsanspruch ist nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht auf einen einmaligen Vorfall beschränkt, er kann also, sofern die Anspruchsdauer von zehn Arbeitstagen im Kalenderjahr nicht verbraucht ist, bei einem **erneuten Akutpflegefall** derselben Person ein weiteres Mal beansprucht werden. Allerdings wird dem Beschäftigten ein erneuter Anspruch nur zugestanden, wenn der Pflegesituation eine neue Ursache zugrunde liegt.

Andererseits ist ein **neuer Freistellungsanspruch für einen weiteren Angehörigen**, der akut pflegebedürftig wird, im Umfang bis zu zehn Arbeitstagen denkbar. Erkrankt also nach einem Angehörigen ein weiterer Angehöriger i.S.d. PflegeZG, und bedarf es seiner pflegerischen Betreuung, kann der Beschäftigte erneut bis zu zehn Arbeitstagen Freistellung von der Arbeit geltend machen.

Der die Freistellung in Anspruch nehmende Beschäftigte ist vor einer Kündigung des Arbeitgebers ausdrücklich geschützt (§ 5 PflegeZG), ein Schutz der unabhängig von der Betriebszugehörigkeit des Beschäftigten zur Anwendung kommt. Vereinbarungen zu Lasten des Beschäftigten sind in § 8 PflegeZG ausgeschlossen.

## 2. Anzeigepflicht des Beschäftigten

Die Arbeitsbefreiung für eine Kurzzeitpflege ist nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig. Der Beschäftigte hat aber nach § 2 Abs. 2 PflegeZG dem Arbeitgeber die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer **unverzüglich mitzuteilen**. Unverzüglich bedeutet „ohne schuldhaftes Zögern“. Damit hat der Beschäftigte, sobald er in der Lage ist, die Pflegesituation und deren Dauer im Hinblick auf die Einschränkung bei der Erbringung seiner Arbeitsleistung einzuschätzen, den Arbeitgeber zu informieren.

Eine **Form** ist für die Mitteilung **nicht vorgeschrieben**, sie kann damit schriftlich, in Textform (E-Mail, Fax, Messenger) oder mündlich vorgenommen werden. Auch kann sie durch dritte Personen, die der Arbeitnehmer als Überbringer der Nachricht in Anspruch nimmt, vollzogen werden. Sie muss dem Arbeitgeber aber jeweils unverzüglich zugehen.

Ein bestimmter **zeitlicher Vorlauf** zwischen der Mitteilung an den Arbeitgeber und dem Beginn der Freistellung ist nicht vorgeschrieben. In der Regel wird die akute Pflegesituation aufgrund bereits bekannter Krankheitssymptome oder eines vorangehenden Krankenhausaufenthalts des Pflegebedürftigen einige Tage vorher bekannt sein und ist auch dann mitzuteilen. Im Ausnahmefall aber dürfte der späteste Termin noch am ersten Tag der gewünschten Freistellung liegen, dann aber vor dem Beginn der Arbeitszeit, so dass der Arbeitgeber Dispositionen im Hinblick auf den mit der Arbeitsleistung ausfallenden Mitarbeiter treffen kann.

Unterbleibt die Mitteilung, oder wird sie nicht unverzüglich mitgeteilt, verstößt der Beschäftigte gegen seinen Arbeitsvertrag, was eine Abmahnung durch den Arbeitgeber und – im Wiederholungsfall – eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt.

### 3. Ärztliche Bescheinigung

Über die Mitteilung hinaus hat der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Kurzpflge vorzulegen (§ 2 Abs. 2 PflegeZG); eine Aussage über die voraussichtliche Dauer muss die Bescheinigung nicht enthalten. Die Vorlage dieser Bescheinigung kann, da ein Zeitpunkt nicht vorgeschrieben ist, auch noch während der Freistellung oder im Anschluss an diese vorgenommen werden.

Die Kosten, die durch die Inanspruchnahme des Arztes im Zusammenhang mit der Erstellung der Bescheinigung entstehen, sind von der Pflegekasse der pflegebedürftigen Person zu tragen und ihr gegenüber geltend zu machen.

Auch die **Nachweispflicht ist keine Anspruchsvoraussetzung** für die Freistellung, die Missachtung dieser gesetzlich vorgeschriebenen Verpflichtung führt jedoch ebenfalls zu einer Arbeitsvertragsverletzung und kann die üblichen Sanktionsmaßnahmen des Arbeitgebers (Abmahnung, Kündigung) zur Folge haben. Zudem kommt in diesem Fall eine Schadensersatzpflicht des Beschäftigten in Betracht.

### 4. Schutz des Beschäftigten

Der die Freistellung in Anspruch nehmende Beschäftigte ist vor einer **Kündigung** des Arbeitgebers ausdrücklich geschützt (§ 5 PflegeZG), ein Schutz, der unabhängig von der Betriebszugehörigkeit des Beschäftigten und der Größe des Betriebs zur Anwendung kommt. Dieser Sonderkündigungsschutz beginnt mit der Anzeige des Freistellungsanspruchs und endet mit dem Ende der Pflegezeit.

Zudem sind Vereinbarungen zugunsten des Beschäftigten – zu denken ist an eine Verlängerung der Pflegezeit, eine finanzielle Unterstützung bei der Pflege – möglich, Vereinbarungen zu Lasten des Beschäftigten sind dagegen ausgeschlossen (§ 8 PflegeZG).

### 5. Entgeltfortzahlung durch Arbeitgeber

Einen **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** für die Dauer der Kurzzeitpflege gegenüber dem Arbeitgeber **sieht das PflegeZG nicht vor**; die gesetzliche Regelung beschränkt sich auf den Freistellungsanspruch. Ist eine Entgeltfortzahlung für eine Kurzzeitpflege nicht tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich vorgesehen, kommt gegenüber dem Arbeitgeber ein Fortzahlungsanspruch nur **auf der Grundlage von § 616 BGB** in Betracht, der eine entsprechende Leistung vorsieht, wenn der Beschäftigte aus persönlichen Gründen, die nicht selbst verschuldet sind, für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung gehindert ist. Die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen wird gemeinhin als ein derartiger Hinderungsgrund angesehen.

Die Vorschrift bietet dennoch keine allzu sichere Grundlage für einen Zahlungsanspruch. Zunächst ist der von § 616 BGB erfasste Kreis der nahen Angehörigen, dessen Betreuung eine Arbeitsverhinderung rechtfertigt, deutlich kleiner als der Personenkreis, auf den sich die Pflege nach § 7 Abs. 3 PflegeZG erstrecken kann. Seitens der Rechtsprechung werden als nahe Angehörige nur der zu pflegende Ehegatte, der eingetragene Lebenspartner, Kinder sowie die Geschwister und Eltern des Arbeitnehmers akzeptiert. Zudem wird der Zeitraum, der als verhältnismäßig nicht erheblich anzusehen ist, auf eine Größenordnung von ca. fünf Arbeitstagen beschränkt. Wird dieser Zeitraum überschritten, droht ein **rückwirkender Wegfall des**

**Zahlungsanspruchs** auch für die ersten fünf Arbeitstage und damit ein Verlust des gesamten Entgeltfortzahlungsanspruchs.

Vor allem aber handelt es sich bei dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB um eine **abdingbare Regelung**, die in aller Regel in den Arbeitsverträgen oder Tarifverträgen ausgeschlossen, zumindest aber eingeschränkt wird. Enthält der für das Arbeitsverhältnis vereinbarte Arbeitsvertrag bzw. der anzuwendende Tarifvertrag eine solche Klausel, hat der Beschäftigte zwar einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht auf der Grundlage von § 2 Abs. 1 PflegeZG, nicht jedoch auf Entgeltfortzahlung während der Pflegezeit.

## 6. Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld

Um eine finanzielle Belastung der in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden pflegenden Angehörigen auszuschließen, hat der Gesetzgeber für die Kurzzeitpflege das Pflegeunterstützungsgeld eingeführt und dieses in § 44a Abs. 3 SGB XI verankert. Dabei handelt es sich um eine **Lohnersatzleistung der Pflegeversicherung**, die dazu dient, das entgangene Arbeitsentgelt während einer akuten Pflegesituation von bis zu zehn Tagen auszugleichen.

Der Anspruch auf diese Leistung ist eng an die **Voraussetzungen des § 2 PflegeZG** geknüpft. Danach muss die zu pflegende Person ein naher Angehöriger des Beschäftigten sein, die Pflegesituation muss unvorhersehbar und unerwartet, also akut eingetreten sein, und der zu pflegende Angehörige muss bereits als pflegebedürftig eingestuft oder es muss davon ausgehen sein, dass sich eine Pflegebedürftigkeit in naher Zukunft anbahnt.

Darüber hinaus muss der zu pflegende Angehörige **bei einer deutschen Krankenkasse versichert** sein. Auf die Versicherung des Pflegenden kommt es hingegen nicht an, so dass auch Arbeitnehmer, die in einem – versicherungsfreien – geringfügigen Beschäftigungsverhältnis tätig sind, den Anspruch geltend machen können.

Ausgeschlossen wird, wie § 44a Abs. 3 Satz 1 SGB XI ausdrücklich erklärt, der Anspruch auf die Lohnersatzleistung, wenn ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber, etwa auf der Grundlage einer arbeitsvertraglichen Regelung oder einer freiwilligen Leistung des Arbeitgebers, gegeben ist.

Klarstellend hebt § 44a Abs. 3 Satz 2 SGB XI hervor, dass das Pflegeunterstützungsgeld **auf mehrere Personen aufgeteilt** werden kann, wenn diese die Pflege eines gemeinsamen Angehörigen organisieren, der sich in einer akuten Ausnahmesituation befindet und Pflege benötigt. In diesem Fall bleibt der Unterstützungszeitraum auf zehn Arbeitstage je Kalenderjahr begrenzt, so dass die Arbeitsverhinderung in Abschnitte aufzuteilen und den jeweiligen Pflegepersonen zuzuordnen ist. So kann etwa die Pflegeleistung von einem Beschäftigten in den ersten vier Tagen, von dem zweiten Beschäftigten in den darauffolgenden sechs Tagen übernommen werden.

Seit der Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes war dieser Anspruch auf eine einmalige Leistung pro Pflegebedürftigen beschränkt. Mit dem PUEG wurde sie mit Wirkung zum 01.01.2024 zu einer jährlich wiederkehrenden Leistung erweitert. Das Pflegeunterstützungsgeld kann nunmehr für die Akutpflege derselben Person jährlich für den Zeitraum von zehn Arbeitstagen beansprucht werden.

### 6.1 Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes

Hinsichtlich der Höhe der Leistung verweist das Gesetz auf § 45 Abs. 2 Satz 3–5 SGB V und damit auf den Krankengeldanspruch von Beschäftigten, die wegen Erkrankung eines Kindes an der Arbeit gehindert sind. Regelmäßig beläuft sich die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes damit auf **90 % des aktuellen Nettoentgelts**. Wurden dem Beschäftigten in den letzten zwölf Monaten Einmalzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld etc.) gewährt, steigt das Pflegeunterstützungsgeld auf 100 % des Nettoarbeitsentgelts.

Der Anspruch besteht für die Zahl der Tage, für die der Beschäftigte wegen des Pflegefalls Freistellung in Anspruch nimmt. Daher ist sowohl bei einem Vollzeit- als auch bei einem Teilzeitbeschäftigten das monatliche Arbeitsentgelt durch die Zahl der monatlichen Arbeitstage zu teilen und das Tagesentgelt des Freistellungszeitraums zu ermitteln.

### **Berechnungsbeispiel**

*Ein Beschäftigter verdient monatlich 2.300 € netto. Dieser Betrag muss auf 30 Tage heruntergerechnet werden, woraus sich 76,67 € pro Tag ergeben. 90 % dieses Tagesbetrags führen zu 69 € Pflegeunterstützungsgeld für jeden Tag der Freistellung. Bei einer Freistellung für sieben Arbeitstage sind dem Beschäftigten 483 € zu zahlen.*

Zugleich ist eine **Kappung des Anspruchs auf höchstens 70 %** der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung vorgesehen. Im Jahr 2024 liegt diese Grenze bei 62.100 € im Jahr und 172,50 € am Tag. Der Tageshöchstsatz für das Pflegeunterstützungsgeld – maximal 70 % der Tagesbemessungsgrenze – beträgt damit 120,75 €.

Während der Freistellungsphase bleibt der Beschäftigte kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversichert, auch wenn das Arbeitsentgelt nicht weitergezahlt wird. Mit dem Wegfall des Arbeitsentgelts entfallen aber für den Freistellungszeitraum die Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber i.d.R. abzuführen hat.

## **6.2 Antrag auf Zahlung**

Bei dem Pflegeunterstützungsgeld handelt es sich um eine Antragsleistung, sie muss bei der Pflegekasse des zu pflegenden Angehörigen beantragt werden. Der Antrag muss unverzüglich nach dem Bekanntwerden der Pflegesituation gestellt werden. Ihm ist eine ärztliche Bescheinigung beizufügen, in der – neben der Person des Pflegebedürftigen – der Hilfebedarf und dessen Notsituation sowie der Zeitraum der Arbeitsverhinderung des Pflegenden bestätigt wird.

Diese Bescheinigung entspricht in ihrem Inhalt der Bescheinigung, die der Beschäftigte dem Arbeitgeber vorzulegen hat. Es empfiehlt sich deshalb, sie seitens des Arztes in zweifacher Ausfertigung auszustellen. Eine besondere Form ist für sie nicht vorgeschrieben.

## **6.3 Bescheinigung der Pflegekasse**

Abgeschlossen wird das Verfahren durch die Leistungsbewilligung der Pflegekasse und die Ausstellung einer Bescheinigung, in der der Zeitraum des Bezugs und die Höhe des gewährten Pflegeunterstützungsgeldes ausgewiesen ist. Der Beschäftigte hat diese Bescheinigung unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen.