

Arbeiten trotz pflegebedürftiger Angehöriger

Die Pflege naher Angehöriger und Arbeiten müssen kein Gegensatz sein.

Wird ein naher Angehöriger, zum Beispiel das eigene Kind, pflegebedürftig, dann ist man sehr schnell vor existenzielle Fragen gestellt. Wer übernimmt die Pflege? Kann man das zumindest zum Teil selbst übernehmen, und wenn ja, wie kann man dies mit der eigenen Arbeitstätigkeit vereinbaren?

Der § 616 BGB - eine Lösung bei kurzfristigen Verhinderungen

Im Bürgerlichen Gesetzbuch gilt die Regel, dass wenn nicht gearbeitet wird, auch kein Anspruch auf Entgelt besteht. Hiervon gibt es allerdings Ausnahmen, der § 616 BGB ist eine davon.

Nach dieser Regelung muss das Gehalt des Angestellten weiterbezahlt werden, wenn er für einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum an der Ausübung seiner Tätigkeit gehindert wird. Der Verhinderungsgrund muss seine Ursache in der Person des Angestellten haben und der Angestellte darf nicht selbst an der Verhinderung schuld sein.

Meistens handelt es sich hier um Unglücks- oder Krankheitsfälle von nahen Angehörigen. So kann der § 616 BGB zum Beispiel gegeben sein, wenn eine Mutter für einige Tage nicht zum Dienst erscheinen kann, weil ihr Kind erkrankt ist.

Wann ist eine Verhinderung kurzfristig?

Bezüglich dieser wichtigen Frage gibt es in dem § 616 BGB aber keinen festgelegten Zeitraum. Vielmehr ist es so, dass die Anzahl der Tage, bei denen trotz Verhinderung der Lohn weitergezahlt werden muss, davon abhängt, wie lange der Arbeitnehmer schon beschäftigt ist. Bei einer Beschäftigungsdauer von einem halben Jahr wird man davon ausgehen müssen, dass ein oder zwei Tage im Falle einer berechtigten Verhinderung der Lohn weitergezahlt wird. Ist der betroffene Arbeitnehmer allerdings schon mehrere Jahre beschäftigt, so kann dann von einem Anspruch auf weitere Bezahlung, bei einer Verhinderung von etwa einer Woche, ausgegangen werden.

Die Situation darf nicht selbstverschuldet worden sein

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung ist allerdings dann ausgeschlossen, wenn die Verhinderung des Arbeitnehmers durch den Arbeitnehmer selbst verursacht worden ist. Der Arbeitnehmer muss also, um ein Anspruch auf weitere Bezahlung, nach dem § 616 BGB zu haben unverschuldet in eine Situation geraten sein, die ihm die Weiterarbeit unmöglich macht.

Der § 616 BGB kann ausgeschlossen werden

Allerdings muss man im Zusammenhang mit diesem Paragraphen beachten, dass er, wie es in der juristischen Sprache heißt, disponibel ist. Das bedeutet der § 616 BGB kann ausgeschlossen werden. Es empfiehlt sich also, die eigenen Unterlagen im Hinblick auf den § 616 BGB zu durchforsten, um im Fall einer Notsituation darüber

Bescheid zu wissen, ob man einen Anspruch auf diese Freistellung hat, oder eben nicht.

Das Pflegezeitgesetz-Arbeit und Pflege von nahen Angehörigen können vereinbar sein

Es gibt allerdings noch eine ganze Reihe anderer Paragraphen, die uns im Spannungsverhältnis zwischen einem Hinderungsgrund und der Arbeit weiterhelfen können. So zum Beispiel das Pflegezeitgesetz.

Im Gegensatz zu dem § 616 BGB bezieht sich das Pflegezeitgesetz konkret auf die Situation von Arbeitnehmern, die neben ihrer Arbeit nahe Angehörige im häuslichen Umfeld ehrenamtlich pflegen wollen. In diesem Gesetz werden verschiedene Ansprüche des Betroffenen gegen ihren Arbeitgeber aufgezeigt bzw. definiert.

Die Zeit für die Organisation der Pflege kann eingefordert werden

So besteht zum Beispiel die Möglichkeit, nach § 2 des Pflegezeitgesetzes bis zu zehn Tage frei zu bekommen, um einen neu aufgetretenen Pflegefall organisieren zu können. D. h. die Zeit kann verwendet werden, um eine Einrichtung, die die Pflege übernimmt; oder eine Person, die bei der Pflege behilflich ist zu organisieren bzw. auszusuchen. Allerdings ist dieser Anspruch bzw. Recht auch mit Pflichten verbunden. Dem Arbeitgeber muss die Notwendigkeit dieser Zeit unverzüglich mitgeteilt werden. Des Weiteren hat der Arbeitgeber das Recht, eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen zu verlangen.

Diese Organisationszeit muss aber nicht unbedingt bezahlt werden

Allerdings beinhaltet diese Regelung auch einen großen Wermutstropfen, der im dritten Absatz des § 2 Pflegezeitgesetzes normiert ist. Demnach muss der Arbeitgeber im Fall des § 2 Pflegezeitgesetzes das Gehalt nur weiterzahlen, wenn sich dieser Anspruch aus einer anderen Norm ergibt. Diese schwierige Formulierung besagt dem Grunde nach nur, dass es aus dem § 2 Pflegezeitgesetz selbst keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung gibt.

Ein Anspruch auf Lohnfortzahlung kann sich, da der Zeitraum kurzfristig ist, zum Beispiel aus dem § 616 BGB ergeben, wenn die weiteren Voraussetzungen vorliegen. Allerdings gibt es in diesem Fall, wie schon erwähnt, den Nachteil, dass diese Norm des BGB eben auch ausgeschlossen werden kann.

Auch die Reduzierung der Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum ist möglich

Zudem besteht nach dem Pflegezeitgesetz auch die Möglichkeit, dass die Arbeitszeit für einen gewissen Zeitraum ganz oder teilweise reduziert werden kann. Wenn man dies möchte, so kann auch dies nur unter bestimmten Voraussetzungen geschehen. Die Tatsache, dass man Pflegezeit benötigt, muss dem Arbeitgeber mindestens zehn Tage vorher schriftlich mitgeteilt werden. Außerdem muss eine Stellungnahme des medizinischen Dienstes vorgelegt werden, durch die die Notwendigkeit der Pflegezeit belegt wird.

Wenn man die Arbeitszeit reduzieren möchte, muss dies mit dem Arbeitnehmer schriftlich vereinbart werden. Der Arbeitnehmer hat dann dies in der Regel zu

gewährleisten, außer, wenn wichtige betriebliche Gründe dem Wunsch des Arbeitnehmers entgegenstehen.

Die vereinbarte Pflegezeit muss in der Regel wahrgenommen werden

Ist eine Pflegezeit erst einmal vereinbart, so kann diese nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden.

Sollten sich die Umstände, die die Pflege verursacht haben, jedoch verändern, dann gibt es bezüglich der vereinbarten Pflegezeit eine Ausnahme. Besteht zum Beispiel keine Pflegebedürftigkeit mehr, dann kann die Pflegezeit ausnahmsweise mit einer Frist von vier Wochen vorzeitig beendet werden. Der Arbeitgeber muss dann aber umgehend über die veränderten Umstände informiert werden.

Eine positive Regelung, mit großen Nachteilen

Auch wenn der Ansatz in dem Pflegezeitgesetz richtig und begrüßenswert ist, so enthält das Gesetz doch auch große Nachteile.

Für die Zeit, in der nicht gearbeitet wird, ist keine Möglichkeit des Entgelts geregelt. Des Weiteren kann die Pflegezeit nur für einen Zeitraum von **sechs Monaten** beantragt werden.

Anspruch auf Pflegezeit besteht erst ab einer bestimmten Betriebsgröße

Es liegt auf der Hand, dass diese Pflegezeit für den Arbeitgeber durchaus eine Belastung darstellen kann. Aus diesem Grund besteht erst dann Anspruch auf eine Pflegezeit, wenn der Betrieb mindestens 15 Angestellte hat. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass der Anspruch auf Pflegezeit einem kleineren Betrieb nicht zumutbar ist.

Das Pflegezeitgesetz gewährt einen besonderen Kündigungsschutz

Äußert ein Arbeitnehmer aufgrund der Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen den Wunsch zeitweise, reduziert oder gar nicht zu arbeiten, dann besteht durchaus die Gefahr, dass er seinen Arbeitsplatz verlieren könnte. Dem Gesetzgeber war dieses Risiko bewusst, deshalb hat er in § 5 Pflegezeitgesetz einen besonderen Kündigungsschutz festgelegt.

Die Regelungen des Pflegezeitgesetzes können nicht ausgeschlossen werden

Anders als im Bürgerlichen Gesetzbuch, bei dem die Regelung des § 616 BGB der eine kurzzeitige Verhinderung regelt, ausgeschlossen werden kann, ist dies bezüglich der Pflegezeit nicht möglich.

D. h. der Arbeitgeber ist an die Regelung des Pflegezeitgesetzes gebunden. Betrachtet man diese Tatsachen zusammen mit dem Kündigungsschutz, dann wird deutlich, dass es dem Gesetzgeber wichtig war, Menschen die trotz ihrer ehrenamtlichen pflegerischen Tätigkeit weiterhin arbeiten wollen, einen gewisse Sicherheit und Schutz zu gewährleisten.

Die Möglichkeiten des Familienpflegezeitgesetzes

Eine weitere Möglichkeit, Arbeit und die Pflege eines nahen Angehörigen zu verbinden, kann durch die Normen des Familienpflegezeitgesetzes gegeben sein.

Voraussetzung ist auch hier, dass ein naher Angehöriger in der häuslichen Umgebung gepflegt wird. Außerdem muss der Betrieb desjenigen, der die Familienpflegezeit beantragt, mehr als 25 Arbeitnehmer beschäftigen, da sonst die Belastung für den jeweiligen Betrieb zu groß ist. Des Weiteren muss der Antrag auf Familienpflegezeit acht Wochen schriftlich vor dem gewünschten Beginn zugesandt werden. Zudem muss die Arbeitszeit desjenigen, der die Pflege übernimmt, mindestens 15 Stunden wöchentlich betragen und reduziert sein. Dass dadurch verringerte Gehalt wird dann durch den Arbeitgeber aufgestockt.

Diese Möglichkeit kann allerdings nur über einen bestimmten Zeitraum, nämlich höchstens 24 Monate, durchgeführt werden. Soll die vereinbarte Familienpflegezeit wider Erwarten frühzeitig beendet werden, so ist die Zustimmung des Arbeitgebers dafür notwendig. Entfällt der Grund für die Familienpflegezeit, zum Beispiel weil keine Pflegebedürftigkeit mehr vorliegt, dann endet die Familienpflegezeit vier Wochen nachdem die Änderung eingetreten ist. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich über diesen Umstand informieren.

Pflegezeit und Familienpflegezeit können kombiniert werden

Die Familienpflegezeit kann im Anschluss an die zuvor dargestellte Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz beantragt und wahrgenommen werden. Allerdings darf die Gesamtdauer der Pflegezeit und anschließenden Familienpflegezeit auch hier 24 Monate nicht überschreiten. Entschließt sich der Arbeitnehmer diese beiden Möglichkeiten zu kombinieren, so muss er seinen Arbeitgeber darüber drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit informieren.

Der Arbeitgeber ist für die Aufstockung des Gehaltes verantwortlich

Im Gegensatz zur Pflegezeit ist bei der Familienpflegezeit der Verdienstausschlag des Arbeitnehmers geregelt.

Der Einkommensverlust, der durch die geringere Arbeitszeit verursacht wird, wird durch den Arbeitgeber aufgestockt. Allerdings hat diese Unterstützung durch den Arbeitgeber einen bedeutenden Nachteil. Denn der Arbeitgeber wird nur 50 % des Einkommensverlustes, der durch die verringerte Arbeitszeit entsteht, ersetzen. Diese nicht unbeträchtliche Belastung des Arbeitgebers wird durch die Möglichkeit eines zinslosen Darlehens gegenfinanziert. Dieses zinslose Darlehen kann der Arbeitgeber beim Bundesamt für Familien und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen. Durch diese staatliche Unterstützung soll gewährleistet werden, dass der jeweilige Arbeitgeber die Regelung des Familienpflegezeitgesetzes nicht aus finanziellen Gründen ablehnt. Nach Abschluss der Familienpflegezeit hat der Arbeitnehmer 48 Monate Zeit das Darlehen zurückzuzahlen. Allerdings kann diese Frist im Fall von Härtefällen verlängert werden.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen eine Vereinbarung über die Familienpflegezeit abschließen

Eine der wesentlichen Schwachpunkte des eigentlich für den pflegenden Angehörigen entlastenden Gesetzes besteht darin, dass kein Anspruch entsteht. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen sich einig sein, und dies in einer Vereinbarung zugrunde legen. Wenn die Familienpflegezeit nach spätestens zwei Jahren beendet ist, muss der Arbeitnehmer die Beträge, die er erhalten hat, wieder zurückzahlen. Dies geschieht auf eine bestimmte Art und Weise. Er erhält weiterhin das reduzierte Gehalt, das er während der Pflegezeit erhalten hat, nämlich die 50 % des Einkommensverlustes, der durch die reduzierte Arbeitszeit entstanden ist, arbeitet aber wieder die ursprüngliche Stundenzahl. Den Betrag, den er im Laufe der Familienpflegezeit zu viel erhalten hat, nämlich die 50 % des Einkommensverlustes, erhält er jetzt zu wenig. Dieser Betrag wird nun dazu verwendet, um das zinslose Darlehen zurückzuzahlen.

Absicherung des Arbeitgebers

Da der Arbeitgeber das zinslose Darlehen beantragt hat, muss er auch abgesichert werden, um sicher zu sein, dass der Arbeitnehmer, wenn die Familienpflegezeit beendet ist, den Betrag auch zurückzahlen kann. Der Arbeitnehmer muss deshalb eine Risikoversicherung abschließen, für den Fall, dass er berufsunfähig wird oder gar stirbt. Dies geschieht durch eine sogenannte Familienpflegezeitversicherung.

Absicherung des Arbeitnehmers

Aber auch der Arbeitnehmer ist in der Familienpflegezeit nicht schutzlos. Er hat in dieser Zeit, wie in der Pflegezeit auch, einen Kündigungsschutz.

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege setzt eine gute Planung voraus

Um die Möglichkeiten der Pflegezeit oder der Pflegefamilienzeit wirklich passend nutzen zu können, muss man den eigenen Bedarf an Pflegezeit sehr genau abschätzen und die eigene Belastbarkeit genau hinterfragen und überprüfen.

Es muss von daher vielleicht im Gespräch mit dem behandelnden Arzt der pflegebedürftigen Person geklärt werden, wie viel Zeit für die Pflege notwendig sein wird bzw. wie lange diese dauert. Wichtig ist auch, sich die Frage zu stellen, wie hoch die finanzielle Belastbarkeit ist. Wenn man für einen bestimmten Zeitraum auf das Gehalt verzichten oder eine Reduzierung des Gehaltes verkraften kann, dann ist die Pflegezeit die geeignete Variante.

In der Regel wird man diesen Spielraum allerdings nicht haben. Dann sollte man sich über die Familienpflegezeit Gedanken machen.

Hat der Betrieb aber die notwendige Größe und man hat sich für eine Variante entschieden, dann bilden sowohl die Pflegezeit als auch die Familienpflegezeit eine gute Grundlage dafür, dass die Pflege eines nahen Angehörigen möglich ist, ohne dass der Arbeitsplatz beeinträchtigt wird, und die anfangs gestellte Frage nach der Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege wird dadurch weniger bedrohlich.