

---

## Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

(§ 2 Pflegezeitgesetz und § 44a SGB XI)

---

### 1. Was versteht man unter einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz (§ 2 PflegeZG)?

Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr der Arbeit fernzubleiben, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen, in einer akut auftretenden Pflegesituation, eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen.

### 2. Welche Anspruchsvoraussetzungen müssen vorliegen?

- Ein Rechtsanspruch besteht unabhängig von der Betriebsgröße.
- Die Inanspruchnahme ist ohne Ankündigungsfrist möglich, jedoch muss die voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden.
- Als Nachweis ist dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit der in § 2 Abs. 1 PflegeZG genannten Maßnahmen vorzulegen.
- Das Pflegeunterstützungsgeld wird auf Antrag gewährt, der unverzüglich bei der Pflegekasse gestellt werden muss.

### 3. Wer kann die Freistellung in Anspruch nehmen?

- Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
- Auszubildende
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerrechtliche Personen anzusehen sind
- Geringfügig entlohnte Beschäftigte (520-Euro-Beschäftigung)

**Achtung: Es muss sich um die Pflege eines nahen Angehörigen handeln!**

### 4. Wer ist ein naher Angehöriger im Sinne des Pflegezeitgesetzes (§ 7 Abs. 3)?

- Großeltern
- Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft

- Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners
- Schwiegerkinder und Enkelkinder

#### 5. Wird Pflegeunterstützungsgeld durch die Pflegekasse bezahlt?

- Ja, 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgeltes oder
- 100 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgeltes, wenn in den letzten 12 Kalendermonaten vor der Freistellung eine beitragspflichtige Einmalzahlung gezahlt wurde, jedoch höchstens das Höchstkrankengeld.

#### 6. Wie ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin weiter sozial abgesichert?

Es besteht höchstens jedoch 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn bis zum Ende der Auszeit Kündigungsschutz.

Darüber hinaus besteht ein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfall-, Kranken- und Pflegeversicherung.

#### 7. Beispiel für einen Antrag auf Freistellung zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung

##### **Antrag auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung entsprechend § 2 Pflegezeitgesetz**

Sehr geehrte .....,

hiermit teile ich meine kurzzeitige Arbeitsverhinderung mit.  
Die Voraussetzungen für die Gewährung der Freistellung liegen vor.

Die zu pflegende Person ist ..... **Verhältnis (wichtig!) und Name des Angehörigen; z.B. meine Mutter Eva Musterfrau** und damit ein naher Angehöriger gemäß § 7 Abs. 3 PflegeZG.

Es besteht seit ..... eine akute Pflegesituation. Meine Arbeitsverhinderung dauert bis zum ..... (**max. 10 Arbeitstage**).

Eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit der Freistellung füge ich bei.

**Achtung:**

- Auch mehrere Angehörige können zeitgleich die 10-tägige kurzfristige Arbeitsverhinderung in Anspruch nehmen.
- Für Beamte sowie Selbständige gelten die Regelungen nicht.

**Literatur:**

MD Bayern; TH Deggendorf (2022): Checklisten für die Pflegeberatung. Darauf kommt es in der Beratungspraxis an! 4. Aufl. ecomed MEDIZIN, Landsberg am Lech

Walhalla Fachredaktion (Hg.) (2022): Das gesamte Sozialgesetzbuch SGB I bis SGB XIV. Mit Durchführungsverordnungen und Sozialgerichtsgesetz. 34. Aufl. Regensburg, Walhalla Verlag