



Informationen zum Kündigungsschutz während der Pflegezeit

Grundlagen

Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten haben nach dem Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG) einer Beschäftigten oder einem Beschäftigten bei vollständiger oder teilweiser Freistellung von der Arbeitsleistung eine Pflegezeit zu gewähren. Die Pflegezeit soll die häusliche Pflege durch Angehörige intensivieren und gleichzeitig die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessern.

Als Beschäftigte gelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Personen die zu ihrer Berufsbildung beschäftigt sind (beispielsweise Auszubildende, Praktikanten und Personen in Weiterbildung) sowie arbeitnehmerähnliche Personen (beispielsweise in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen gleichgestellte Personen). Die Pflegezeit beträgt maximal sechs Monate und dient der Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung. Nahe Angehörige sind zum Beispiel Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwister oder Kinder. Bei vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung ruht das Beschäftigungsverhältnis während der Pflegezeit.

Inanspruchnahme

Will die Beschäftigte oder der Beschäftigte Pflegezeit beanspruchen, so ist dies dem Arbeitgeber *schriftlich* anzukündigen, und zwar *spätestens* zehn Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit. Die Ankündigung muss den Zeitraum der Pflegezeit und den Umfang der Freistellung von der Arbeitsleistung benennen. Mit der form- und fristgerechten Ankündigung besteht ein Anspruch auf Pflegezeit. Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es hierzu nicht. Allerdings muss die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen tatsächlich gegeben sein, eine lediglich voraussichtliche Pflegebedürftigkeit ist nicht ausreichend. Die

Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen.

Beansprucht der Beschäftigte oder die Beschäftigte keine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung, so ist die Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit schriftlich mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

Kündigungsschutz

Das Pflegezeitgesetz enthält ein ausdrückliches Kündigungsverbot für den Arbeitgeber. Die Beschäftigten müssen daher nicht befürchten, aufgrund der Pflege eines nahen Angehörigen in seiner häuslichen Umgebung den Arbeitsplatz zu verlieren. Der besondere Kündigungsschutz nach dem Pflegezeitgesetz beginnt mit der schriftlichen Anmeldung der Pflegezeit und endet mit Ablauf der Pflegezeit. In dieser Zeit kann der Arbeitgeber grundsätzlich keine Kündigung aussprechen, es sei denn ihm liegt die behördliche Zustimmung vor. Das Kündigungsverbot gilt für alle Arten von Kündigungen: ordentliche Kündigung, außerordentliche Kündigung oder Änderungskündigung.

Ausnahme: Kündigung mit behördlicher Zustimmung

In besonderen Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber bei der zuständigen Bezirksregierung die Zulässigkeitserklärung einer Kündigung beantragen. Solche besonderen Fälle können zum Beispiel sein: Betriebsstilllegung, Insolvenz oder Teilbetriebsstilllegung. Voraussetzung dabei ist, dass die **Arbeitsmöglichkeit** für die betroffene Person **weggefallen** ist und die betroffene Person auch nicht in einem anderen Betrieb oder Betriebsteil des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Auch vorsätzliche strafbare Handlungen oder besonders grobe Pflichtverletzungen gegen arbeitsvertragliche Pflichten (z.B. Diebstahl, Beleidigung oder beharrliche Arbeitsverweigerung) können zur Zustimmung der Kündigung führen.

Um die behördliche Zustimmung zu erhalten, ist ein Verwaltungsverfahren erforderlich. Die Zustimmung zur Kündigung muss der Arbeitgeber bei der zuständigen Bezirksregierung beantragen. Zuständig ist die Bezirksregierung, in deren Regierungsbezirk der **Beschäftigungsort** der zu kündigenden Person liegt. Die Behörde ermittelt dann zunächst, ob über-

haupt die Voraussetzungen für eine Zustimmung vorliegen. Der oder dem betroffenen Beschäftigten wird Gelegenheit gegeben, sich zu dem Sachverhalt zu äußern.

Die Entscheidung der Bezirksregierung (Zustimmung oder Ablehnung des Antrags) wird dem Arbeitgeber als Antragsteller **und** der beziehungsweise dem Beschäftigten mitgeteilt. Der Arbeitgeber muss für den behördlichen Bescheid eine Gebühr zahlen.

Erst wenn die Zustimmung der Behörde vorliegt, kann der Arbeitgeber rechtswirksam kündigen. Für die Kündigung selbst gelten die Regelungen des geschlossenen Arbeitsvertrages und das Arbeitsrecht. Gegen die Kündigung kann die Beschäftigte oder der Beschäftigte sich innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht wehren.

Unzulässig: Kündigung ohne behördliche Zustimmung

Kündigt der Arbeitgeber während der Pflegezeit **ohne** Zustimmung der Bezirksregierung, so ist diese Kündigung unwirksam. Die Beschäftigte oder der Beschäftigte kann beim Arbeitsgericht Klage erheben auf Feststellung, dass die Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Zulässig: Eigenkündigung des Arbeitnehmers, Aufhebungsvertrag

Die Beschäftigte oder der Beschäftigte kann von sich aus das Arbeitsverhältnis während der Pflegezeit nach den regulären arbeitsrechtlichen Vorgaben kündigen. Ebenso können Beschäftigte mit dem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag schließen, um das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen zu beenden.