

Beschäftigte können für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate Pflegezeit beanspruchen. Nach einer aktuellen Entscheidung des Arbeitsgerichts Stuttgart muss der Arbeitnehmer die Pflegezeit aber "am Stück" nehmen. Eine Verteilung auf unterschiedliche Zeiträume ist nicht möglich.

Der klagende Arbeitnehmer ist als Konstrukteur beim Arbeitgeber beschäftigt. Seine Mutter ist seit 2005 durch die Pflegekasse als pflegebedürftig nach Pflegestufe I anerkannt.

Im Februar 2009 hat der Arbeitnehmer für die Pflege seiner Mutter vom 15. bis 19. Juli 2009 Pflegezeit beansprucht. Der Arbeitgeber hat die Pflegezeit bestätigt, der Arbeitnehmer wurde für die genannte Zeit freigestellt.

Im Juni 2009 hat der Arbeitnehmer erneut Pflegezeit für die Pflege seiner Mutter vom Arbeitgeber beansprucht, nun für den Zeitraum 28. und 29. Dezember 2009. Der Arbeitgeber war der Ansicht, es bestehe kein erneuter Anspruch auf Pflegezeit, da diese nur ununterbrochen "am Stück" genommen und nicht - wie der Arbeitnehmer annahm - auf verschiedene Zeiträume verteilt werden könne. Der Arbeitnehmer erhob deswegen Klage beim Arbeitsgericht.

Das Arbeitsgericht Stuttgart gab dem Arbeitgeber Recht. Der Anspruch auf Pflegezeit des Arbeitnehmers war durch die Beanspruchung im Juni 2009 verbraucht. Er hatte deshalb keinen erneuten Anspruch auf Pflegezeit im Dezember 2009.

Das Arbeitsgericht begründet dies wie folgt: Anders als im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist im Pflegezeitgesetz nicht die Möglichkeit der Aufteilung des Anspruchs auf getrennte Zeiträume vorgesehen. Nach § 4 Pflegezeitgesetz besteht zwar Anspruch auf eine Höchstdauer der Pflegezeit von sechs Monaten, innerhalb derer eine laufende Pflegezeit unter bestimmten Umständen verlängert werden kann. Eine Aufteilung oder Unterbrechung des Anspruchs ist jedoch nicht vorgesehen.

Das Arbeitsgericht weist zudem darauf hin, dass für kurzfristigen, akuten Pflegebedarf keine Pflegezeit beansprucht werden muss, sondern eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung angezeigt werden kann (§ 2 Pflegezeitgesetz). Es bestehe daher kein Bedürfnis nach einer Aufteilung der Pflegezeit auf unterschiedliche Zeiträume.

Schließlich wäre es nach Ansicht des Arbeitsgerichts auch nicht mit dem Gesetzeszweck vereinbar, die Höchstdauer der Pflegezeit auf verschiedene Zeiträume zu stückeln, da nach jeder Ankündigung einer neuen Kurz-Pflegezeit der Sonderkündigungsschutz des § 5 Pflegezeitgesetz greifen würde. So könnten sich Arbeitnehmer durch geschicktes Taktieren für lange Zeiten Sonderkündigungsschutz sichern.

Das Arbeitsgericht hat die Berufung zum Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg wegen grundsätzlicher Bedeutung der Sache zugelassen. Es muss daher abgewartet werden, ob das Urteil dort bestätigt wird und ob gegebenenfalls die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen wird (ArbG Stuttgart, Urteil v. 24.9.2009, 12 Ca 1792/09).

Durch das Pflegezeitgesetz vom 28.5.2008 wurden beachtliche neue Arbeitnehmerrechte für den Fall der Pflege naher Angehöriger geschaffen. Das neue Gesetz ist an vielen Stellen noch unklar. Gerichtsurteile sind bislang noch kaum ergangen.

Das Pflegezeitgesetz unterscheidet zwischen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und der Pflegezeit: Nach § 2 Pflegezeitgesetz können Beschäftigte bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation zu unterstützen (kurzzeitige Arbeitsverhinderung). Zur regelmäßigen Pflege eines nahen Angehörigen kann bis zu einer Höchstdauer von sechs Monate Pflegezeit in Anspruch genommen werden (§§ 3, 4 Pflegezeitgesetz). In beiden Fällen besteht ein Kündigungsverbot von der Ankündigung der Arbeitsverhinderung/Pflegezeit an bis zu deren Beendigung (§ 5 Pflegezeitgesetz). Nur in besonderen Fällen kann die zuständige Landesbehörde die Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklären. Anders als bei der Elternzeit (§ 18 BEEG) ist der Sonderkündigungsschutz nicht auf eine bestimmte Ankündigungszeit beschränkt. Nach dem Gesetzeswortlaut würde z.B. auch bei der Ankündigung einer Pflegezeit ein Jahr vorab sofort Sonderkündigungsschutz gelten. Es muss abgewartet werden, ob hier das Gesetz durch die Gerichte einschränkend ausgelegt werden wird.