



Arbeitsfreistellung von in Deutschland beschäftigten Grenzgängern, die in Frankreich ansässige pflegebedürftige nahe Angehörige betreuen

Rechtsgutachten/Lösungsvorschlag, März 2026: Abstract

I. Beschreibung der Problematik

Angeichts der demografischen Alterung kommt es immer häufiger vor, dass Berufstätige Zeit oder Flexibilität benötigen, um einen **pflegebedürftigen oder auf Langzeitpflege angewiesenen nahen Angehörigen** zu betreuen. Die durch die verschiedenen nationalen Rechtsvorschriften eingeführten Arbeitsfreistellungen oder Arbeitszeitanpassungen stehen im Einklang mit der europäischen Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Während die nationalen Sachverhalte eindeutig geregelt sind, bleiben grenzüberschreitende Fälle hingegen unklar. Was passiert, **wenn ein in Frankreich ansässiger, in Deutschland beschäftigter Grenzgänger seine Arbeitszeit verkürzen oder beruflich pausieren möchte?** So stellt sich regelmäßig die Frage, ob Grenzgänger Anspruch auf eine solche Freistellung haben.

II. Analyse der TFG im Hinblick auf nationales und europäisches Recht

Das deutsche **Pflegezeitgesetz** ermöglicht es Beschäftigten, bis zu zehn Tage von der Arbeit fernzubleiben, um in einer Notsituation eine den Bedürfnissen des Angehörigen angepasste Pflege zu organisieren; Pflegezeit zu nehmen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen für maximal sechs Monate zu Hause zu pflegen, oder eine Pflegezeit von bis zu drei Monaten in Anspruch zu nehmen, um einen Angehörigen am Lebensende zu begleiten. Das **Gesetz über die Familienpflegezeit** ermöglicht es Arbeitnehmern, ihre Arbeitszeit für 24 Monate um bis zu 15 Stunden pro Woche zu reduzieren, um einen pflegebedürftigen Angehörigen zu Hause zu betreuen. Eine Lohnfortzahlung ist im Rahmen dieser beiden Gesetze nicht vorgesehen, und die verschiedenen Arbeitsfreistellungsmöglichkeiten haben Auswirkungen auf die Mitgliedschaft in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung. **Gemäß dem**



Pflegezeitgesetz gelten als „pflegebedürftige Personen“ diejenigen, welche die in den Absätzen 14 und 15 des elften Sozialgesetzbuchs vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen. Die Voraussetzungen für den Anspruch auf vorübergehende Freistellung und Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz sowie für die Familienpflegezeit nach dem Gesetz über die Familienpflegezeit sehen die **Vorlage eines ärztlichen Attests, einer ärztlichen Bescheinigung** der Pflegeversicherungskasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung.

Das Gutachten der TFG beantwortet die Frage, ob ein **europäisches, im vorliegenden Fall französisches ärztliches Attest**, das den Pflegebedarf eines nahen Angehörigen bescheinigt, formal zulässig ist und ob es inhaltlich die nach deutschem Recht geltenden Voraussetzungen für das Vorliegen einer Pflegebedürftigkeit zur Begründung des Anspruchs auf Freistellung erfüllen kann.

- Was die **grundsätzliche Gültigkeit des ausländischen ärztlichen Attests** betrifft, so lässt sich ableiten, **dass eine in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellte Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen des betroffenen Arbeitnehmers nicht als solches abgelehnt werden darf**. Es ist durch eine **Vermutung der Gültigkeit** geschützt. Dies wird sowohl vom nationalen Recht als auch vom Unionsrecht anerkannt. Ein Grenzgänger kann daher ein in einem anderen Mitgliedstaat ausgestelltes Attest oder eine Bescheinigung vorlegen, um den Gesundheitszustand des pflegebedürftigen nahen Angehörigen nachzuweisen. Ein Arbeitgeber darf die Gültigkeit einer in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellten Bescheinigung nicht per se in Frage stellen, wenn diese die erforderlichen Angaben enthält; um sie jedoch zu verstehen, ist er berechtigt, eine beglaubigte Übersetzung zu verlangen.
- Was **die Rechtswirkungen** betrifft, so ist festzustellen, dass **die ausländische Bescheinigung bei der Prüfung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Pflegeurlaub berücksichtigt werden muss**. Andernfalls läge nach dem Unionsrecht höchstwahrscheinlich eine **mittelbare Diskriminierung** aufgrund der Staatsangehörigkeit oder des Wohnsitzes vor.



Die TFG kommt zu dem Ergebnis, dass die in Frankreich ausgestellte Bescheinigung zulässig ist und die Begründung des Anspruchs ermöglichen kann.

II. Lösungsvorschläge

Es bleibt noch zu klären, wie die Anwendung im Einzelnen zu gestalten ist. In anderen Worten, ob die in den deutschen Vorschriften festgelegten Voraussetzungen für die Pflegebedürftigkeit erfüllt sind und wer eine solche Prüfung vornehmen muss.

Für die Beseitigung dieses Grenzgänger-Hemmnisses unterbreitet die TFG zwei Lösungsvorschläge. Ausgehend vom Urteil des EuGH vom 11. April 2024 und von der Antwort des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend scheinen zwei unterschiedliche Auslegungen und Vorgehensweisen möglich:

- 1. Der Arbeitgeber akzeptiert die französische Bescheinigung ohne inhaltliche Prüfung,** so dass sie im grenzüberschreitenden Verhältnis unmittelbar verwendet werden kann und der Grenzgänger Anspruch auf Pflegezeit hat.
Vorgehensweise: Bei diesem Ansatz müssen die offiziellen Stellen für eine bessere Belehrung über die innerstaatlichen und unionsrechtlichen Vorschriften sorgen, damit die Beratungsstellen für Grenzgänger und die Arbeitgeber genau informiert sind.

- 2. Eine inhaltliche Prüfung oder qualitative Bewertung wird vorgenommen,** d. h. die Gleichwertigkeit zwischen dem französischen und dem deutschen System wird **beurteilt**.
Vorgehensweise: Diese Prüfung kann nicht Aufgabe des Arbeitgebers sein. Hierfür muss eine aus Vertretern der zuständigen Einrichtungen der betroffenen Staaten gebildete Arbeitsgruppe eingerichtet werden, um einen grundlegenden Vergleich der verschiedenen Leistungen und ihrer gegenseitigen Anerkennung im nationalen Recht vorzunehmen. Ein aufwändiger Ansatz, der jedoch mehr Klarheit für Arbeitgeber und Grenzgänger schaffen könnte, die sich auf die Anweisungen beziehen könnten.



Sobald diese Frage der möglichen Inanspruchnahme von Pflegezeit durch Grenzgänger geklärt ist, weist die TFG auf potenzielle Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Sozialversicherung und dem Zugang zu finanziellen Unterstützungen hin, die in der Praxis auftreten könnten und gelöst werden müssen, um eine effektive Inanspruchnahme zu ermöglichen.

Link zum Rechtsgutachten:

„[Arbeitsfreistellung von in Deutschland beschäftigten Grenzgängern, die in Frankreich ansässige pflegebedürftige nahe Angehörige betreuen](#)“, März 2026, TFG, Céline Laforsch & Alfonsine Camiolo

Bei Fragen oder Anmerkungen können Sie sich an die TFG wenden:

task-force-grenzgaenger@arbeitskammer.de

