

**Arbeitsfreistellung von in Deutsch-
land beschäftigten Grenzgängern,
die in Frankreich ansässige
pflegebedürftige nahe
Angehörige betreuen**

Rechtsgutachten
Lösungsvorschlag
März 2026

TASK FORCE



Grenzgänger / Frontaliers

Task Force Grenzgänger der Großregion

Arbeitsfreistellung von in Deutsch-
land beschäftigten Grenzgängern,
die in Frankreich ansässige
pflegebedürftige nahe
Angehörige betreuen

Rechtsgutachten
Lösungsvorschlag
März 2026

Task Force Grenzgänger der Großregion
Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken
task-force-grenzgaenger@arbeitskammer.de

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

Rechtsgutachten
Lösungsvorschlag
März 2026

Autorinnen: Céline Laforsch & Alfonsine Camiolo

Finanziert durch die Partner der Großregion:

Staatskanzlei des Saarlandes
Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz
Ministerium für Arbeit, Luxemburg
Region Grand Est
Präфекtur Grand Est
Departement Moselle
Service public de Wallonie économie emploi formation recherche
Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgien

Hinweis:

Zur besseren Lesbarkeit und Übersetzbarkeit wurde in dieser Broschüre darauf verzichtet, immer gleichzeitig die weibliche und die männliche Schreibweise zu benutzen. Die benutzten Formulierungen umfassen in gleicher Weise immer Männer, Frauen und dem diversen Geschlecht zugehörige Personen.

Haftungsausschluss:

Für die in dieser Broschüre bereitgestellten Informationen gilt Haftungsausschluss. Die Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt und übersetzt. Dennoch können Irrtümer nicht ausgeschlossen werden.

Urheberrechte:

© Task Force Grenzgänger der Großregion, März 2026
Das Werk einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der Task Force Grenzgänger der Großregion unzulässig.

Inhaltsverzeichnis

I. Beschreibung der Problematik	1
II. Arbeitsfreistellung zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nach deutschem Recht	2
1. Rechtlicher Anspruch auf kurzzeitige Freistellung, Pflegezeit und Familienpflegezeit.....	2
a) Pflegezeitgesetz	2
b) Familienpflegezeitgesetz.....	4
2. Auswirkungen auf die Vergütung und Sozialversicherung	4
3. Persönlicher Geltungsbereich des Gesetzes und Begründung der Anspruchsvoraussetzungen: Situation der Grenzgänger	6
a) Gesetzliche Begriffsbestimmungen	6
b) Situation beschäftigter Grenzgänger, die die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen nachweisen müssen	8
III. Gültigkeit und Wirkung einer in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellten Bescheinigung/eines ärztlichen Attests: Erwägungen nach innerstaatlichem und europäischem Recht	8
1. Grundlegende Gültigkeit einer in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellten Bescheinigung	9
a) Innerstaatliches deutsches Recht	9
b) Unionsrecht.....	11
2. Rechtswirkung ausländischer Bescheinigungen.....	12
a) Die grundsätzliche Nichtberücksichtigung einer Bescheinigung aus einem anderen Mitgliedstaat würde eine Diskriminierung darstellen.....	12
b) Prüfung der innerstaatlichen Voraussetzungen	14
bb) Beschreibung des französischen Systems.....	15
bbb) Mögliche Maßnahmen/Schritte zur Beseitigung dieses Grenzgänger-hemmnisses.....	16
IV. Weitere zu berücksichtigende Aspekte	19
1. Auswirkungen auf die Sozialversicherungspflicht	20
2. Auswirkungen auf die finanzielle Lage	21
V. Fazit.....	21



I. Beschreibung der Problematik

In unseren heutigen Gesellschaften ist eine Alterung der Bevölkerung festzustellen, die nicht nur auf die längere Lebenserwartung, sondern auch auf den erheblichen Rückgang der Geburtenrate zurückzuführen ist. Die Alterspyramide gleicht immer mehr einem Kreisel. In Frankreich gehört die Region Grand Est zu den demografisch adynamischsten Gebieten. 45-74-Jährige sind in dieser Region überrepräsentiert, so dass dort in den kommenden Jahren mehr ältere Menschen leben werden als im übrigen Frankreich.¹ Das Gleiche gilt für das Saarland, das die älteste Bevölkerung Westdeutschlands hat², und in geringerem Maße auch für Rheinland-Pfalz³.

Berufstätige brauchen immer öfter Zeit oder flexiblere Arbeitsbedingungen, um sich um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen oder Langzeitpflege benötigenden nahen Angehörigen kümmern zu können. Ganz im Sinne der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben⁴ wurden in den nationalen Rechtsvorschriften Freistellungen von der Arbeitsleistung oder Anpassungen der Arbeitszeit eingeführt, z. B. gewährter Pflegeurlaub eines nahen Angehörigen und Familiensolidaritätsurlaub in Frankreich oder Pflegezeit und Familienpflegezeit in Deutschland⁵.

Innerstaatlich sind solche Situationen eindeutig geregelt, auf grenzüberschreitender Ebene ist die Lage hingegen unklar. Was passiert, wenn ein in Frankreich ansässiger, in Deutschland beschäftigter Grenzgänger seine Arbeitszeit verkürzen oder beruflich Pause machen möchte? Dass solche Fälle schwer zu klären sind, liegt vor allem daran, dass sie auf mehreren Rechtsgebieten Auswirkungen haben, z.B. im Arbeitsrecht, aber auch im Sozialversicherungsrecht.

So stellt sich regelmäßig die Frage, ob in Frankreich ansässige, in Deutschland beschäftigte Grenzgänger Anspruch auf Arbeitsfreistellung haben,

¹ <https://oref.grandest.fr/wp-content/uploads/ea-demographie-structure-age-population-grand-est.pdf>, „Bilan démographique du Grand Est : une structure par âge qui se modifie“, abgerufen am 27.01.2026.

² <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/bevoelkerung-altersstruktur-saarland.html>, abgerufen am 28.01.2026.

³ https://www.demografie-portal.de/DE/Service/Suche/Erweiterte-Suche_Formular.html, abgerufen am 28.01.2026.

⁴ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>.

⁵ Siehe Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz.



insbesondere weil der Gesundheitszustand oder die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen nachgewiesen werden muss.

Zur Beantwortung dieser Frage werden zunächst die deutschen Rechtsvorschriften erläutert, in denen solche Freistellungen vorgesehen sind (II). Anschließend wird die Frage nach der Gültigkeit und der Wirkung eines in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellten ärztlichen Attests bzw. einer ärztlichen Bescheinigung unter Berücksichtigung nationaler und europarechtlicher Gesichtspunkte untersucht (III). Sonstige, bei grenzüberschreitenden Situationen zu berücksichtigende Aspekte werden im Anschluss daran erörtert (IV). Das letzte Kapitel ist dem von der TFG gezogenen Fazit gewidmet (V).

II. Arbeitsfreistellung zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nach deutschem Recht

Das deutsche Recht sieht verschiedene Arten von Freistellungen vor, die eine Anpassung oder Befreiung von der Arbeitspflicht ermöglichen; diese werden im Folgenden vorgestellt (1)⁶. Teilweise wirkt sich die Inanspruchnahme dieser Freistellungen auf die Vergütung oder auf die Sozialversicherung aus (2), was unbedingt berücksichtigt werden muss. Stellen die Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitsfreistellung im deutschen Recht ein Hemmnis für Grenzgänger dar (3)?

1. Rechtlicher Anspruch auf kurzzeitige Freistellung, Pflegezeit und Familienpflegezeit

a) Pflegezeitgesetz

Ziel des **Pflegezeitgesetzes** (PflegeZG) vom 28. Mai 2008⁷ ist es, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.⁸

⁶ Allgemeine, nicht erschöpfende Beschreibung, in der auf die Zuschüsse und finanziellen Beihilfen nicht eingegangen wird.

⁷ Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 371) geändert worden ist.

⁸ Weiterführender Link: https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----



Sie gewährt den Arbeitnehmern einerseits das Recht auf eine **vorübergehende Freistellung** und andererseits auf einen längeren **Pflegezeit**.

Beschäftigte **haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben** (unabhängig von der Betriebsgröße, ohne Ankündigungsfrist) wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (§2 Abs. 1). Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der genannten Maßnahmen vorzulegen (§2 Abs. 2)⁹.

Darüber hinaus sind Beschäftigte im Rahmen der **Pflegezeit** von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung längstens sechs Monate pflegen. Sind die betroffenen Angehörigen minderjährig, besteht ein Anspruch auf Freistellung auch dann, wenn die Betreuung außerhalb des Wohnsitzes erfolgt. Dieser Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten. In diesem Fall ist jedoch eine Freistellung auf freiwilliger Basis möglich (§3 Abs. 1). Die Inanspruchnahme der Pflegezeit muss dem Arbeitgeber zehn Tage vorher angekündigt werden (§3 Abs. 1). Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen (§3 Abs. 2).

Beschäftigte können auch zur **Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase** bis zu **drei Monate** von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freigestellt werden. Die Freistellung muss zehn Tage vorher unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung angekündigt werden.¹⁰

/Publikationen/Faltblaetter/deutsche_Faltblaetter/Pflegezeitgesetz_web.pdf und [Mieux concilier soins et travail - BMBFSFJ](#) und [Wie wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gefördert? | BMG](#), abgerufen am 04.02.2026.

⁹ Die Pflegebedürftigkeit kann bereits festgestellt worden sein oder voraussichtlich bestehen, siehe: <https://www.wege-zur-pflege.de/wege-zur-pflege/pflegende-angehoerige/hilfe-in-akuten-pflegesituationen>. Ein Musterformular für ärztliche Bescheinigungen wird vom Bundesministerium für Bildung, Familien, Senioren, Frauen und Jugend zur Verfügung gestellt: <https://www.wege-zur-pflege.de/wege-zur-pflege/pflegende-angehoerige/berufliche-freistellung-und-darlehen/formulare-zum-download>, abgerufen am 10.02.2026.

¹⁰ Ein Musterformular für ärztliche Bescheinigungen wird vom Bundesministerium für Bildung, Familien, Senioren, Frauen und Jugend zur Verfügung gestellt: <https://www.wege-zur-pflege.de/wege-zur->



b) Familienpflegezeitgesetz

Ziel des **Familienpflegezeitgesetzes** (FPfZG)¹¹ ist es, die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern. Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung **teilweise freizustellen**, wenn sie einen **pflegebedürftigen nahen Angehörigen** in häuslicher Umgebung **pflegen** (bei Minderjährigen ist die Freistellung auch bei außerhäuslicher Betreuung möglich). Hierfür sind Beschäftigte für eine Dauer von bis zu 24 Monaten bei einer verbleibenden Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden teilweise freizustellen. Dieser Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. In diesem Fall ist eine Freistellung auf freiwilliger Basis möglich (§2 Abs. 1 und 5). Arbeitgeber und Beschäftigte haben über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Die Familienpflegezeit muss mit einer Frist von acht Wochen angekündigt werden (§2a Abs. 2).

Der Arbeitgeber hat den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dringende betriebliche Gründe stehen entgegen (§2a Abs. 2). Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam 24 Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten (§2 Abs. 2). Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung **nachzuweisen**. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen (§2a Abs. 4).

2. Auswirkungen auf die Vergütung und Sozialversicherung¹²

Bei einer **auf zehn Tage begrenzten kurzzeitigen Arbeitsverhinderung** schreibt das Pflegezeitgesetz keine Gehaltsfortzahlung während der Pflegezeit vor. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass sich die Verpflichtung zur Fortzahlung der Vergütung aus anderen gesetzlichen Vorschriften (z.B. aus § 616 BGB) oder

[pflege/pflegende-angehoerige/berufliche-freistellung-und-darlehen/formulare-zum-download](#), abgerufen am 10.02.2026.

¹¹ Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564), das zuletzt durch Artikel 69 des Gesetzes vom 23. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323) geändert worden ist.

¹² Hierbei handelt es sich um einen allgemeinen und kurzen Überblick über die sozialversicherungsrechtlichen Folgen. Davon betroffene Personen wird empfohlen, sich individuell beraten zu lassen, siehe: https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Publikationen/Faltblaetter/deutsche_Faltblaetter/Pflegezeitgesetz_web.pdf, abgerufen am 18.02.2026.



aufgrund einer Vereinbarung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag) ergeben kann.¹³ Wird das Gehalt während der Arbeitsfreistellung fortgezahlt, treten in Bezug auf die Sozialversicherung keine Änderungen ein. Erfolgt in der Zeit der Arbeitsfreistellung keine Gehaltsfortzahlung, werden die Sozialversicherungsbeiträge (Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung) auf Basis der im jeweiligen Monat bezogenen gekürzten Vergütung berechnet.¹⁴

Die **vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung** wird vom Arbeitgeber nicht vergütet. Die Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn endet am letzten Arbeitstag, so dass grundsätzlich auch die mit der Beschäftigung verbundene Verpflichtung zur Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung endet.

Die Deckung im Rahmen der beschäftigungsbedingt vorgeschriebenen Kranken- und Pflegeversicherung endet gleichzeitig mit dem Wegfall der Vergütungsverpflichtung des Unternehmens. Eine Aufrechterhaltung dieser Deckung ist in bestimmten Fällen über die Familienversicherung des Ehegatten oder Lebenspartners möglich. Besteht diese Möglichkeit nicht, muss sich die betroffene Person in der gesetzlichen Sozialversicherung freiwillig weiterversichern lassen (wobei in der Regel der Mindestbeitrag zu zahlen ist) oder weiterhin Beiträge zur privaten Krankenversicherung leisten, wenn sie privatversichert ist. Nach deutschem Recht kann auf Antrag ein Zuschuss zur Versicherung gewährt werden: die Pflegeversicherung der pflegebedürftigen Person erstattet die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe der Mindestbeiträge.¹⁵

¹³ § 2 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes.

¹⁴ Weiterführende Links: <https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/pflegeversicherung/kurzzeitige-arbeitsverhinderung-wegen-pflege/> und <https://www.tk.de/resource/blob/2033344/6334583e1deb6444e1d84841bb854b7f/beratungsblatt-pflegezeit-data.pdf>, abgerufen am 10.02.2026.

¹⁵ § 44a SGB XI (Sozialgesetzbuch (SGB) - Elftes Buch (XI)). Vgl. Informationen des Gesundheitsministeriums: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-pflege/leistungen-der-pflegeversicherung/leistungen-im-ueberblick/wie-wird-die-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-gefoerdert.html#collapse-control-715>, und des Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://www.wege-zur-pflege.de/wege-zur-pflege/pflegende-angehoerige/berufliche-freistellung-und-darlehen/sozialversicherung-waehrend-pflegezeit-und-familienpflegezeit>, abgerufen am 04.02.2026.



Bezüglich der Rentenversicherung ist unter bestimmten Voraussetzungen auch eine Übernahme der Beiträge durch die Pflegeversicherung der pflegebedürftigen Person möglich.¹⁶

Was die Arbeitslosenversicherung betrifft, kann der pflegende Angehörige aufgrund seiner Stellung unter gewissen Bedingungen versicherungspflichtig sein.¹⁷ Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Übernahme der Beiträge durch die Pflegeversicherung der pflegebedürftigen Person ebenfalls möglich.

In der **Familienpflegezeit** sind die Beschäftigten in allen Zweigen der Sozialversicherung beitragspflichtig. Die Versicherungsbeiträge (Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung) werden auf Basis der gekürzten Vergütung berechnet.

3. Persönlicher Geltungsbereich des Gesetzes und Begründung der Anspruchsvoraussetzungen: Situation der Grenzgänger

a) Gesetzliche Begriffsbestimmungen

§ 7 des **Pflegezeitgesetzes** enthält eine Reihe von Begriffsbestimmungen, aus denen sich ergibt, für welche Personen das Gesetz Anwendung findet.

Zu den Beschäftigten gehören Arbeitnehmer, Personen in der beruflichen Ausbildung sowie Personen, die als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

Nahe Angehörige sind 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- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

¹⁶<https://www.wege-zur-pflege.de/wege-zur-pflege/pflegende-angehoerige/berufliche-freistellung-und-darlehen/sozialversicherung-waehrend-pflegezeit-und-familienpflegezeit>, abgerufen am 04.02.2026.

¹⁷ Die Versicherungspflicht besteht in der Pflegezeit, wenn eine pflegebedürftige Person, die mindestens den 2. Pflegegrad erhalten hat, mehr als zehn Stunden in der Woche an mindestens zwei Tagen betreut wird. Die Pflicht zur Arbeitslosenversicherung besteht auch dann, wenn der pflegende Angehörige unmittelbar vor Beginn der Leistung bereits versicherungspflichtig war oder Anspruch auf Arbeitslosengeld hatte. § 26 Abs. 2b SGB III (Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)).



Pflegebedürftig sind Personen, die die Voraussetzungen nach § 14 und 15 SGB XI erfüllen¹⁸.

Gemäß § 14 sind pflegebedürftig „Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch andere bedürfen. Es muss sich um Personen handeln, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder Anforderungen nicht selbstständig kompensieren oder bewältigen können. Die Pflegebedürftigkeit muss auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, und mit mindestens der in § 15 festgelegten Schwere bestehen.“¹⁹. In diesem Paragraph werden auch die für das Bestehen der Pflegebedürftigkeit maßgeblichen Kriterien festgelegt.

In § 15 sind die Ermittlung des Grades der Pflegebedürftigkeit und das entsprechende Begutachtungsinstrument geregelt.²⁰ Pflegebedürftige erhalten nach der Schwere der Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten einen Grad der Pflegebedürftigkeit (Pflegegrad). Der Pflegegrad wird mit Hilfe eines pflegfachlich begründeten Begutachtungsinstruments ermittelt (§ 15 Abs.1). Definiert wurden fünf Pflegegrade: 1. Grad: geringe Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten, 2. Grad: erhebliche Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten, 3. Grad: schwere Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten, 4. Grad: schwerste Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten, 5. Grad: schwerste Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung.

Im **Familienpflegezeitgesetz** wird nicht definiert, was unter einem pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu verstehen ist.

¹⁸ §§ 14 und 15 SGB XI (Elftes Buch, Sozialgesetzbuch).

¹⁹ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/_14.html, abgerufen am 04.02.2026.

²⁰ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/_15.html, abgerufen am 04.02.2026.



b) Situation beschäftigter Grenzgänger, die die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen nachweisen müssen

- Zum Inhalt des Nachweises

Im Pflegezeitgesetz wird auf die Kriterien verwiesen, die nach den Vorschriften des deutschen Sozialgesetzbuchs für die Bestimmung der Pflegebedürftigkeit maßgeblich sind.

Das deutsche System unterscheidet sich vom französischen. Das französische System kennt eine andere Einstufung des Pflegebedarfs als das deutsche System. Geht man nur vom Wortlaut des nationalen Gesetzes aus, entspricht ein in Frankreich lebender pflegebedürftiger Angehöriger nicht unmittelbar den deutschen Kriterien für eine pflegebedürftige Person, insbesondere da kein Pflegegrad zugewiesen wird, da diese Person im deutschen System nicht erfasst ist. In einem unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis stehende Grenzgänger dürften also grundsätzlich keinen Anspruch auf Pflegezeit haben, weil sie eine der hierfür gestellten Voraussetzungen nicht erfüllen.

- Zur Form des Nachweises

Der Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsfreistellung oder Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz bzw. Familienpflegezeitgesetz setzt die Vorlage eines Nachweises voraus, der sich nach der Natur des Anspruchs richtet: ärztliche Bescheinigung, ärztliches Attest der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung. Geklärt werden muss, ob ein im Ausland ausgestelltes Dokument akzeptiert werden kann.

Die Fragen zur Gültigkeit und Rechtswirkung einer in einem anderen EU-Mitgliedstaat - hier in Frankreich - ausgestellten ärztlichen Bescheinigung sind Gegenstand des folgenden Abschnitts.

III. Gültigkeit und Wirkung einer in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellten Bescheinigung/eines ärztlichen Attests: Erwägungen nach innerstaatlichem und europäischem Recht

Grenzgänger und Informationsstellen²¹ berichteten über Fälle, in denen es in Frankreich ansässigen und in Deutschland beschäftigten Grenzgängern bisher

²¹ Informationen wurden bei folgenden Stellen eingeholt: Arbeitskammer des Saarlandes, Frontaliers Grand Est, MOSA, INFOBEST, Comité de défense des travailleurs frontaliers de la Moselle.



nur schwer oder überhaupt nicht möglich war, ihren Anspruch auf **Pflegezeit oder Familienpflegezeit** zu erhalten, weil ihr Arbeitgeber die in einem anderen Mitgliedstaat (hier in Frankreich) ausgestellte ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen mit der Begründung nicht anerkannte, dass eine Bescheinigung vorgelegt werden muss, die die in § 14 und § 15 SGB XI festgelegten Kriterien erfüllt. Zumindest wurde die Gültigkeit einer solchen Bescheinigung angezweifelt. In Frankreich wird die Pflegebedürftigkeit jedoch ganz anders beurteilt.

Diesbezüglich sind mehrere Fragen zu klären: Erstens kann ein Arbeitgeber entscheiden, ob er in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellte ärztliche Bescheinigungen / Atteste annimmt oder nicht, oder gibt es Vorschriften, wonach solche Dokumente angenommen werden müssen? Mit anderen Worten: sind in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellte Pflegebedürftigkeitsbescheinigungen grundsätzlich zulässig (1)? Zweitens welche Rechtswirkung haben die Bescheinigungen? Sind sie per se verbindlich oder wird damit lediglich geprüft, ob die Voraussetzungen nach innerstaatlichem Recht erfüllt sind (2)? Diese Punkte werden im Folgenden näher erläutert.

1. Grundlegende Gültigkeit einer in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellten Bescheinigung

Anhaltspunkte für eine Beantwortung dieser Fragen finden sich sowohl auf nationaler Ebene (a) als auch auf Ebene des Unionsrechts (b).

a) Innerstaatliches deutsches Recht

Diesbezüglich kann in erster Linie auf eine am 15. Januar 2025 ergangene Entscheidung des deutschen Bundesarbeitsgerichts verwiesen werden.²² Danach sind im Ausland ausgestellte ärztliche Bescheinigungen in Deutschland zulässig. In dieser Sache ging es um eine in einem Drittstaat ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Gemäß Punkt 14 der Entscheidung kommt „einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die in einem Land außerhalb der Europäischen Union ausgestellt wurde, grundsätzlich der gleiche Beweiswert wie einer in Deutschland ausgestellten Bescheinigung zu“²³.

²² Siehe Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. Januar 2025, 5 AZR 284/24.

²³ Siehe auch BAG, 19. Februar 1997 – 5 AZR 83/96.



Des Weiteren kann aus einer am 5. Januar 2026 vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend erhaltenen E-Mail zitiert werden²⁴. Darin heißt es: „Auch für im Ausland lebende pflegebedürftige nahe Angehörige kann Pflegezeit in Anspruch genommen werden, wenn die Voraussetzungen vorliegen.

Bei pflegebedürftigen nahen Angehörigen, die im Ausland leben und bei keiner deutschen Pflegeversicherung versichert sind, muss die behandelnde Ärztin bzw. der behandelnde Arzt die Pflegebedürftigkeit formlos bescheinigen.

Die Bescheinigung muss grundsätzlich auf Deutsch vorgelegt werden, es sei denn, der Arbeitgeber akzeptiert eine andere Sprache.

Verlangt der Arbeitgeber eine beglaubigte Übersetzung, hat die bzw. der Beschäftigte die Kosten zu tragen.

Diese Bescheinigung sollte z.B. folgende inhaltliche Aspekte enthalten:

- Name, Vorname, Geburtsdatum und Adresse der zu pflegenden Person*
- Titel, Name, Vorname, Adresse der behandelnden Ärztin bzw. des behandelnden Arztes*
- Zeitraum, seitdem in etwa Hilfebedarf besteht*
- in welchen Bereichen des alltäglichen Lebens Hilfebedarf besteht (z.B. Körperpflege, Ernährung, Mobilität, hauswirtschaftliche Versorgung wie Einkaufen, Kochen, Reinigen der Wohnung, Waschen, etc.) und wie viel Zeit dafür täglich etwa aufgewendet wird.“*

Aus vorstehenden Ausführungen folgt, dass eine in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellte ärztliche Bescheinigung von einem Arbeitgeber per se nicht in Frage gestellt werden kann, wenn sie die erforderlichen Angaben enthält. Zum richtigen Verständnis darf der Arbeitgeber jedoch eine beglaubigte Übersetzung verlangen.

²⁴ Zitat der am 5. Januar 2026 vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend über das INFOBEST-Netzwerk, INFOBEST 4.0, auf eine Bitte um Klarstellung zur allgemeinen Information und nicht als rechtliche Stellungnahme erhaltenen E-Mail, die freundlicherweise an die TFG weitergeleitet wurde.



b) Unionsrecht

Zunächst ist gemäß Artikel 5 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in Verbindung mit Artikel 5 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 zur Festlegung der Durchführungsmodalitäten festzuhalten, dass in einem anderen EU-Mitgliedstaat ausgestellte Dokumente in diesem Bereich grundsätzlich rechtsgültig sind.

Gemäß Artikel 5 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 werden Sachverhalte, Ereignisse und andere konstituierende Elemente, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat eintreten, grundsätzlich gleichgestellt. Gemäß Artikel 5 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 sind *„vom Träger eines Mitgliedstaats ausgestellte Dokumente, in denen der Status einer Person für die Zwecke der Anwendung der Grundverordnung und der Durchführungsverordnung bescheinigt wird, sowie Belege, auf deren Grundlage die Dokumente ausgestellt wurden, für die Träger der anderen Mitgliedstaaten so lange verbindlich, wie sie nicht von dem Mitgliedstaat, in dem sie ausgestellt wurden, widerrufen oder für ungültig erklärt werden.“*

Ärztliche Bescheinigungen, die von einem rechtmäßig in einem anderen Mitgliedstaat (hier in Frankreich) ansässigen Arzt ausgestellt werden, sind also verbindlich, solange sie nicht widerrufen oder für ungültig erklärt wurden.

Ein weiteres Argument kann aus einem am 11. April 2024 ergangenen Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) hergeleitet werden.²⁵ Dabei ging es um eine österreichische Vorschrift, wonach eine pflegebedürftige Person Pflegegeld nach österreichischem Recht beziehen muss, damit der betroffene Arbeitnehmer als pflegender naher Angehöriger in der Zeit der unbezahlten Pflegekarenz Anspruch auf Pflegekarenzgeld hat. Der österreichische Arbeitgeber, der die Gültigkeit der vorgelegten ausländischen (italienischen) Bescheinigung nicht anzweifelte, gewährte die Pflegekarenz, die Behörde wies jedoch anschließend den Antrag auf Pflegekarenzgeld ab.

²⁵ Siehe Sammlung der Rechtsprechung, Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 11. April 2024, Rechtssache C-116/23, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:62023CJ0116>.

Aus vorstehenden Ausführungen lässt sich ableiten, dass eine in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellte Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen eines Arbeitnehmers als solche nicht zurückgewiesen werden darf. Sowohl nach nationalem als auch nach europäischem Recht wird vermutet, dass sie gültig ist. Ein Grenzgänger kann also zum Nachweis des Gesundheitszustands eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen ein(e) in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellte(s) Bescheinigung /Attest vorlegen.

2. Rechtswirkung ausländischer Bescheinigungen

a) Die grundsätzliche Nichtberücksichtigung einer Bescheinigung aus einem anderen Mitgliedstaat würde eine Diskriminierung darstellen

Ein ausländisches Dokument muss zwar akzeptiert werden, aber welche Rechtswirkungen hat es? Ist mit der Vorlage eines solchen Dokuments automatisch die Anerkennung des geltend gemachten Anspruchs verbunden? Fest steht, dass ein Arbeitnehmer, der von seinem unionsrechtlichen Freizügigkeitsrecht Gebrauch macht, ungleich behandelt wird, wenn der Inhalt dieses Dokuments nicht geprüft wird. Bei solchen Arbeitnehmern ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass pflegende nahe Angehörige in einem anderen Mitgliedstaat wohnen.

Der in Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) aufgestellte Grundsatz der Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Union schließt die **Abschaffung jeder Diskriminierung**, die auf der Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten beruhen in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen ein. Da die Pflegezeit zur Beschäftigung und zu den Arbeitsbedingungen gehört, ist insoweit eine Diskriminierung verboten.

Gemäß Artikel 7 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union darf ein Arbeitnehmer, der Staatsangehöriger eines Mitgliedstaats ist, aufgrund seiner Staatsangehörigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Mitgliedstaaten hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere im Hinblick auf Entlohnung, Kündigung und, falls er arbeitslos geworden ist, im Hinblick auf berufliche Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung, nicht anders behandelt werden als die inländischen Arbeitnehmer. Er genießt dort die gleichen sozialen und steuerlichen Vergünstigungen wie die inländischen Arbeitnehmer. Nach



allgemeiner Auffassung darf der Begriff der sozialen Vergünstigungen nicht eng ausgelegt werden. Er muss vielmehr extensiv interpretiert werden²⁶. Arbeitsfreistellungen gehören zu den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und auch zu den sozialen Vergünstigungen, bei denen Gleichbehandlung vorgeschrieben ist.

In diesem Zusammenhang hat der EuGH im vorzitierten Urteil vom 11. April 2024 entschieden, dass Artikel 45 Abs. 2 AEUV, Artikel 4 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und Artikel 7 Abs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 dahin auszulegen sind, dass **„sie einer Regelung eines Mitgliedstaats, nach der die Zuerkennung von Pflegekarenzgeld davon abhängig gemacht wird, dass die pflegebedürftige Person nach den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats Pflegegeld einer bestimmten Pflegestufe bezieht, entgegenstehen**, es sei denn, diese Voraussetzung ist objektiv durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt, das insbesondere der Erhaltung des finanziellen Gleichgewichts des nationalen Systems der sozialen Sicherheit dient...“. Der Gerichtshof hob auch hervor, dass die Voraussetzung für den Bezug von Pflegegeld aufgrund des Grundsatzes der Gleichstellung von Leistungen, Einkünften und Sachverhalten gemäß Artikel 5 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 **auch dann als erfüllt gilt, wenn das Pflegegeld nach den Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaates bezogen wird.**²⁷

Im Übrigen wurden mit der Richtlinie (EU) Nr. 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige²⁸ **individuelle Arbeitnehmerrechte eingeführt**, insbesondere der **Urlaub für pflegende Angehörige** (Artikel 6). Dabei handelt es sich um Mindestvorschriften, die die Mitgliedstaaten in innerstaatliches Recht übertragen müssen. Die in Deutschland eingeführte Pflegezeit ist eine Ausprägung dieser Rechte. Die Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer (Erwägungsgrund 17) und soll zu den formulierten Zielen zur Geschlechtergleichstellung im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen, zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und zur Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus in der Union beitragen, indem

²⁶ Siehe "Analytical Note on social and tax advantages and benefits under EU law Access to social benefits and advantages for EU migrant workers, members of their families and other categories of migrating EU citizens", October 2013 EUROPEAN REPORT Dr. Aleksandra Czekaj-Dancewicz <https://share.google/pZS7dKnpYPR3BDIdY>, Seite 3, 4, und Urteile des EuGH vom 11. April 2024, Punkt 51 und vom 16. Juni 2022, Punkt 95: „der Begriff der sozialen Vergünstigung darf nicht eng ausgelegt werden“.

²⁷ Siehe Zusammenfassung auf der CLEISS-Website: [Affaire C-116/23 : XXXX contre Sozialministeriumservice \(service ministériel des affaires sociales autrichien\)](#), abgerufen am 12.02.2026.

²⁸ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.



es diesen Eltern und pflegenden Angehörigen leichter gemacht wird, Beruf und Familienleben zu vereinbaren (Erwägungsgrund 16). Grenzgänger müssen also logischerweise ebenfalls Anspruch auf Arbeitsfreistellung haben. Andernfalls hätte diese Richtlinie für Personen, die von ihrem Mobilitätsrecht Gebrauch machen, keinen Sinn. Zudem würde ein Verstoß gegen die in diesem Unterabschnitt einleitend festgehaltenen Grundsätze vorliegen.

Festzustellen ist, dass ausländische Bescheinigungen bei der Prüfung der Voraussetzungen für den Anspruch eines pflegenden Angehörigen auf Pflegezeit berücksichtigt werden müssen. Geschieht dies nicht, liegt nach Unionsrecht höchstwahrscheinlich eine auf der Staatsangehörigkeit oder dem Aufenthaltsort beruhende indirekte Diskriminierung vor.

b) Prüfung der innerstaatlichen Voraussetzungen

Wie vorstehend ausgeführt, ist eine in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellte Bescheinigung grundsätzlich gültig. Wie kann jedoch im Einzelfall festgestellt werden, ob die nach deutschem Recht an die Pflegebedürftigkeit gestellten Bedingungen erfüllt sind? Aufgrund des Urteils des EuGH²⁹ kann davon ausgegangen werden, dass *„die Voraussetzung für den Bezug von Pflegegeld auch dann als erfüllt gilt, wenn das Pflegegeld nach den Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaates bezogen wird.“* Doch wer beurteilt dies in der Praxis und auf welche Art und Weise?

Zur Beantwortung dieser Fragen wird nunmehr das französische System kurz dargestellt (bb). Auf dieser Grundlage können dann schwerpunktartig Lösungsvorschläge für die Problematik unterbreitet werden, mit denen in Frankreich ansässige, in Deutschland beschäftigte Grenzgänger, die einen in Frankreich lebenden und dort sozialversicherten pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegen müssen, bei der Geltendmachung des Anspruchs auf Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit konfrontiert sind (bbb).

²⁹ Siehe vorzitiertes Urteil des EuGH vom 11. April 2024.



bb) Beschreibung des französischen Systems

In Frankreich gehört die Pflege nicht zu den Zweigen der Sozialversicherung. Es gibt jedoch eine ganze Reihe von Sozialhilfen, die sich nach dem Alter und der Situation von Personen richten, die Langzeitpflege benötigen.

- Dazu gehört die **individuelle Beihilfe zur Selbstversorgung** („Allocation personnalisée d'autonomie APA“)³⁰, für welche hinsichtlich Alter, Aufenthaltsort und Pflegebedürftigkeit bestimmte Bedingungen erfüllt werden müssen. Damit werden die Kosten, die mit der häuslichen Pflege oder Betreuung in einem Pflegeheim (z.B. Ehpad) verbunden sind, ganz oder teilweise übernommen.

Um diese Leistung zu beziehen, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, die pflegebedürftige Person muss über 60 Jahre alt sein und in einer Situation eingeschränkter Selbstständigkeit leben, d.h. dass sie Hilfe bei den Aktivitäten des täglichen Lebens benötigt oder aufgrund ihres Gesundheitszustands ständig überwacht werden muss. Die Pflegebedürftigkeit wird anhand der sogenannten AGGIR-Tabelle³¹ („Autonomie Gérontologie Groupe Iso-Ressources“) ermittelt. Mithilfe dieser Tabelle werden Pflegebedürftige auf Basis von 10 Variablen zur Beurteilung ihrer Fähigkeit, die wichtigsten Aktivitäten des täglichen Lebens (Kohärenz, Körperpflege, Fortbewegung usw.) zu verrichten, in 6 Iso-Ressources-Gruppen („Groupe Iso-Ressources“) eingeteilt: 1 ist die höchste Pflegebedürftigkeitsstufe, 6 die niedrigste. Anspruch auf die APA haben nur Personen, die in die Gruppen 1 bis 4 eingestuft wurden, Pflegebedürftige, die in die Gruppe 5 oder 6 fallen, erhalten Sachleistungen oder Leistungen der Rentenkasse. Ausbezahlt wird diese Beihilfe vom Rat des jeweiligen Départements („Conseil départemental“), ohne dass hinsichtlich des Einkommens irgendwelche Bedingungen erfüllt werden müssen. Die Höhe richtet sich jedoch nach dem Einkommen und hängt davon ab, ob die pflegebedürftige Person zu Hause oder in einem Pflegeheim betreut wird.

- Pflegebedürftige Personen, die das 60. Lebensjahr noch nicht erreicht haben, können beispielsweise die **Behinderungsausgleichsleistung** („Prestation de compensation du handicap“ PCH) beantragen³². Diese Beihilfe wird Personen gewährt, die aufgrund einer Behinderung Unterstützung bei den

³⁰ Weiterführender Link: <https://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/preserver-son-autonomie/perte-d-autonomie-evaluation-et-droits/l-allocation-personnalisee-d-autonomie-apa>, abgerufen am 23.02.2026.

³¹ Siehe <https://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/preserver-son-autonomie/perte-d-autonomie-evaluation-et-droits/comment-fonctionne-la-grille-aggir>, abgerufen am 23.02.2026.

³² <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F14202>, abgerufen am 02.03.2026.



Aktivitäten des täglichen Lebens benötigen. Sie wird von der im Haus der Menschen mit Behinderungen („Maison des personnes handicapées“ MDPH) eingerichteten Kommission für die Rechte und Selbstversorgung von Personen mit Behinderungen („Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées“ CDAPH) gewährt und vom Rat des jeweiligen Départements („Conseil départemental“) ausbezahlt.

- Mit dem unter bestimmten Voraussetzungen gewährten **Zuschuss für Hilfe seitens Dritter**³³ („Majoration pour tierce personne“ MTP) wird die Erwerbsunfähigkeitsrente erhöht, um die mit der Hilfe im Alltag verbundenen Kosten zu decken.
- Zu erwähnen wären auch die **Zusatzleistung für Hilfe seitens Dritter** („Prestation complémentaire pour recours à tierce personne“ PC RTP)³⁴ und die **Haushaltshilfe**. Diese **Sozialhilfen** werden vom Rat des Départements („Conseil départemental“) bezahlt, der Antrag ist jedoch an das Gemeindezentrum für Sozialhilfe („Centre communal d'action sociale“ CCAS) oder an das Gemeindeamt zu richten. Auch die **Rentenkassen** können **Hilfeleistungen** gewähren³⁵.

Die APA kann in keinem Fall zusätzlich zur MTP, zur PCH oder zu den vorerwähnten Leistungen bezogen werden.

bbb) Mögliche Maßnahmen/Schritte zur Beseitigung dieses Grenzgänger-hemmnisses

Geklärt werden muss die Frage, ob eine Person, sobald sie eine der vorstehend aufgeführten Leistungen bezieht, die nach deutschem Recht an die Pflegebedürftigkeit gestellten Anforderungen erfüllt, so dass der betroffene Grenzgänger Anspruch auf Pflegezeit oder Familienpflegezeit hat oder, ob eine Prüfung und ein Vergleich der verschiedenen Hilfen/Pflegegrade erforderlich ist, um festzustellen, ob die Systeme gleichwertig sind.

Nach Maßgabe der vorzitierten E-Mail des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend gilt:

³³ <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F31434> , abgerufen am 23.02.2026.

³⁴ <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F31435> , abgerufen am 23.02.2026.

³⁵ <https://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/vivre-a-domicile/aides-financieres/quelles-sont-les-aides-des-caisses-de-retraite> , abgerufen am 23.02.2026.



„Diese Bescheinigung sollte z.B. folgende inhaltliche Aspekte enthalten:

- Name, Vorname, Geburtsdatum und Adresse der zu pflegenden Person
- Titel, Name, Vorname, Adresse der behandelnden Ärztin bzw. des behandelnden Arztes
- Zeitraum, seitdem in etwa Hilfebedarf besteht
- in welchen Bereichen des alltäglichen Lebens Hilfebedarf besteht (z.B. Körperpflege, Ernährung, Mobilität, hauswirtschaftliche Versorgung wie Einkaufen, Kochen, Reinigen der Wohnung, Waschen, etc.) und wie viel Zeit dafür täglich etwa aufgewendet wird.“

Nach deutschem Recht werden bei der Bestimmung des Pflegegrads folgende sechs Lebensbereiche berücksichtigt:

Modul 1 „Mobilität“: Hier geht es um motorische Aspekte. Zum Beispiel: Kann die betroffene Person allein aufstehen und vom Bett ins Badezimmer gehen? Kann sie sich selbstständig in den eigenen vier Wänden bewegen? Ist Treppensteigen möglich?

Modul 2 „Geistige und kommunikative Fähigkeiten“: Dieser Bereich umfasst das Verstehen, Erkennen oder Entscheiden etc. (als Denkprozesse). Zum Beispiel: Kann sich die betroffene Person zeitlich und räumlich orientieren? Versteht sie Sachverhalte, erkennt sie Risiken und kann sie Gespräche mit anderen Menschen führen?

Modul 3 „Verhaltensweisen und psychische Problemlagen“: Hierunter fallen unter anderem Unruhe in der Nacht oder Ängste und Aggressionen, die für die pflegebedürftige Person, aber auch für ihre Angehörigen belastend sind. Auch wenn Abwehrreaktionen bei pflegerischen Maßnahmen bestehen, wird dies hier berücksichtigt.

Modul 4 „Selbstversorgung“: Kann die Antragstellerin oder der Antragsteller sich zum Beispiel waschen und anziehen, selbstständig die Toilette benutzen sowie essen und trinken?

Modul 5 „Selbstständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen - sowie deren Bewältigung“: Die Gutachterin oder der Gutachter prüft, ob die betroffene Person grundsätzlich fähig ist, zum Beispiel Arzneimittel selbst einzunehmen, den Blutzucker eigenständig zu

messen, mit Hilfsmitteln wie Prothesen oder Rollator umzugehen und eine Ärztin beziehungsweise einen Arzt aufzusuchen.

Modul 6 „Gestaltung des Alltagslebens und soziale Kontakte“: Kann die betroffene Person zum Beispiel ihren Tagesablauf selbstständig gestalten? Kann sie mit anderen Menschen in direkten Kontakt treten oder die Skatrunde ohne Hilfe besuchen?

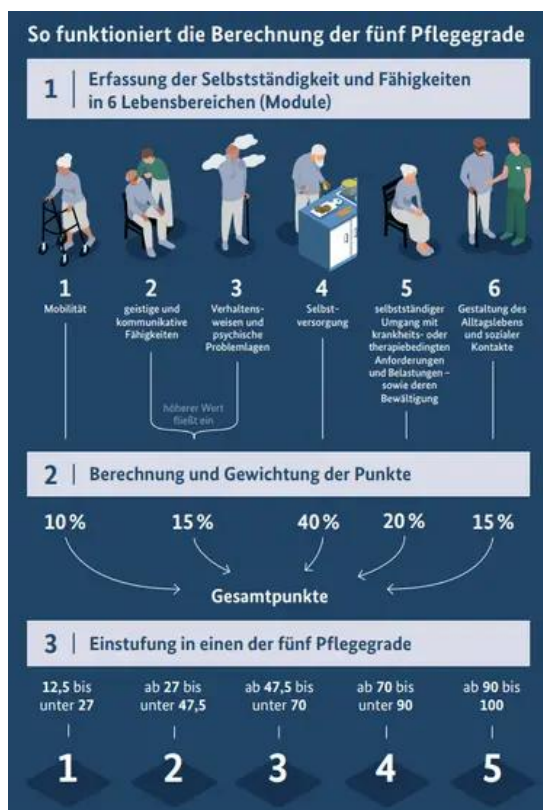


Illustration des deutschen Systems

Für jedes Kriterium in den genannten Lebensbereichen ermitteln die Gutachter den Grad der Selbstständigkeit der pflegebedürftigen Person, in der Regel anhand eines Punktwerts zwischen 0 (Person kann Aktivität ohne eine helfende Person, gegebenenfalls mit Hilfsmitteln, durchführen) und 3 (Person kann die Aktivität nicht durchführen, auch nicht in Teilen). So wird in jedem Bereich der Grad der Beeinträchtigung sichtbar. Am Ende fließen die Punkte mit unterschiedlicher Gewichtung zu einem Gesamtwert zusammen, der für einen der fünf Pflegegrade steht.³⁶

Zwischen den Anforderungen des deutschen Bundesministeriums (Beschreibung der Lebensbereiche, in denen Hilfe benötigt wird, und vorgegebene Zeit für diese) und dem deutschen Punktesystem ist also offensichtlich keine direkte Übereinstimmung festzustellen.

³⁶ <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-pflege/pflegebeduerftig-was-nun/pflegebeduerftigkeit>, abgerufen am 23.02.2026.



Möglich sind zwei Interpretationen: Entweder genügt die Beschreibung des ausländischen Arztes für die Begründung des Anspruchs auf Arbeitsfreistellung oder ihr Inhalt muss geprüft werden.

- 1- Wird die Bescheinigung ohne inhaltliche Prüfung akzeptiert, ist eine unmittelbare Anwendung in grenzüberschreitenden Fällen möglich. Der Arbeitgeber gewährt die Freistellung, wenn ihm eine die vorgeschriebenen Angaben enthaltende Bescheinigung vorgelegt wird, ohne diese Angaben zu bewerten.
- 2- Für eine Prüfung oder qualitative Beurteilung des Inhalts muss eine aus Vertretern der Einrichtungen der betroffenen Staaten gebildete Arbeitsgruppe eingerichtet werden, um einen grundlegenden Vergleich der verschiedenen Leistungen und ihrer gegenseitigen Anerkennung im nationalen Recht anzustellen. Von den Arbeitgebern kann nicht erwartet werden, jeweils im Einzelfall zu prüfen, ob ärztliche Inhalte gleichwertig sind.

Die erste Methode ist insoweit vorteilhaft, als sie sofort umgesetzt werden kann. Hierfür muss jedoch die Kommunikation auf mehreren Ebenen verbessert werden. Mehr Transparenz und Zugänglichkeit zu den offiziellen Websites würden es ermöglichen, Beratungsstellen für Grenzgänger und die Arbeitgeber genauer zu informieren. Bislang scheint es, dass Arbeitgeber sich weigern Grenzgängern die Arbeitsfreistellung zu bewilligen, weil sie eine genau nach dem Wortlaut des deutschen Gesetzes ausgestellte Bescheinigung mangels Kenntnis über die Rechtslage auf nationaler und europäischer Ebene verlangen.

Die zweite Methode ist zunächst aufwändiger, bietet aber anschließend mehr Klarheit für Arbeitgeber und Grenzgänger, die sich auf die Anweisungen oder Rundschreiben der zuständigen Behörden stützen können.

IV. Weitere zu berücksichtigende Aspekte

Sobald der Anspruch auf Arbeitsfreistellung besteht, muss geklärt werden, welche Auswirkungen damit für die pflegende Person im Hinblick auf die Sozialversicherung verbunden sind (1), und ob finanzielle Unterstützungen gewährt werden, um den Lohnausfall in der Zeit der Arbeitsfreistellung teilweise auszugleichen (2).

1. Auswirkungen auf die Sozialversicherungspflicht

Wie oben ausgeführt, besteht bei vollständiger Arbeitsfreistellung in der Regel keine an die Beschäftigung geknüpfte Verpflichtung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Eine freiwillige Krankenversicherung ist jedoch stets möglich. In den übrigen Zweigen der Sozialversicherung ist die Pflegeperson aufgrund ihrer Stellung nach deutschem Recht versichert. Die Beiträge werden unter bestimmten Voraussetzungen von der Pflegeversicherung der pflegebedürftigen Person finanziert. Die Weiterversicherung und die Übernahme der entsprechenden Kosten wird also im deutschen System hauptsächlich davon abhängig gemacht, dass der pflegebedürftige Angehörige im deutschen System sozialversichert ist.

Folglich ist zu klären, ob bei vollständiger Arbeitsfreistellung sozialversicherungsrechtlich (nach den Regeln der Verordnung (EG) Nr. 883/2004) weiterhin der Beschäftigungsstaat zuständig ist. Ist dies der Fall, stellt sich die Frage, wie diese Versicherung bei Grenzgängern erfolgt, da das deutsche System den Sonderfall der Grenzgänger nicht berücksichtigt.

In der Richtlinie Nr. 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige wird im Erwägungsgrund 39 darauf hingewiesen, dass „im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber während des Urlaubs aufrecht bleibt, weshalb die bzw. der Begünstigte eines solchen Urlaubs für die Zwecke des Unionsrechts während dieser Zeit Arbeitnehmer bleibt. Daher sollten die Mitgliedstaaten bei der Statusfeststellung des Arbeitsvertrages oder Beschäftigungsverhältnisses während des Urlaubs gemäß dieser Richtlinie, auch im Hinblick auf Sozialleistungsansprüche, gewährleisten, dass das Beschäftigungsverhältnis aufrecht bleibt.“ Grenzgänger müssten also in der Zeit der vollständigen Arbeitsfreistellung weiterhin im Beschäftigungsstaat sozialversichert sein und dürften nicht in das System des Wohnsitzstaates überwechseln.



2. Auswirkungen auf die finanzielle Lage

Ob Grenzgänger bei einer Arbeitsfreistellung in Deutschland Anspruch auf finanzielle Unterstützung haben,³⁷ um den Lohnausfall teilweise auszugleichen, ist fragwürdig. In den meisten Fällen werden die Unterstützungsgelder von der Pflegeversicherung der pflegebedürftigen Person bezahlt. Auch hier werden Grenzgänger nicht berücksichtigt, die eine berufliche Pause einlegen, um einen in Frankreich lebenden pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu pflegen, der nicht dem deutschen Sozialversicherungssystem zugehörig ist. Da der finanzielle Aspekt bei Überlegungen, ob eine Arbeitsfreistellung beantragt werden soll oder nicht, eine sehr wichtige Rolle spielt, sollte dies zukünftig ein Prüfungspunkt sein (insbesondere die Frage, ob im Wohnsitzland finanzielle Hilfen in Anspruch genommen werden können).

Grenzgänger, die sich von der Arbeit freistellen lassen, könnten bezüglich der Sozialversicherung und des Zugangs zu finanziellen Unterstützungen in der Praxis mit Schwierigkeiten konfrontiert sein. Diese Probleme müssen gelöst werden, damit sie die Pflegezeit tatsächlich in Anspruch nehmen können.

V. Fazit

Nach dem deutschen **Pflegezeitgesetz** sind Beschäftigte berechtigt, der Arbeit bis zu zehn Tagen fernzubleiben, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren; sich von der Arbeitsleistung freistellen zu lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung längstens sechs Monate pflegen; oder eine Freistellung bis zu drei Monaten in Anspruch zu nehmen, um einen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase zu begleiten. Laut **Familienpflegezeitgesetz** können Beschäftigte ihre Arbeitszeit 24 Monate lang wöchentlich auf bis zu 15 Stunden kürzen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen häuslich zu betreuen. Eine Fortzahlung der Vergütung ist in diesen beiden Gesetzen nicht vorgesehen. Die Pflegezeiten haben jeweils Auswirkungen auf die Versicherung in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung.

³⁷ z.B. Finanzhilfen für Pflegepersonen und zinslose Darlehen des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Weiterführender Link: <https://www.wege-zur-pflege.de/wege-zur-pflege/pflegende-angehoerige/finanzielles-und-recht/ueberblick-zu-finanzieller-unterstuetzung>, abgerufen am 27.03.2026.

„**Pflegebedürftig**“ im Sinne des **Pflegezeitgesetzes** sind Personen, die die Voraussetzungen nach §§ 14 und 15 SGB XI erfüllen.

Nach Maßgabe des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes setzt der Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsfreistellung und Pflegezeit die Vorlage eines sich nach der Art des Anspruchs richtenden **Nachweises** voraus: ein(e) **ärztliche Bescheinigung / ärztliches Attest** der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung.

In diesem Rechtsgutachten wurde die Frage untersucht, ob eine **europäische - hier eine französische - ärztliche Bescheinigung** über die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen formal zulässig und inhaltlich geeignet ist, die nach deutschem Recht für den Anspruch auf Pflegezeit gestellten Bedingungen zu erfüllen.

- Bezüglich der **grundsätzlichen Gültigkeit einer ausländischen ärztlichen Bescheinigung** kann aus vorstehenden Ausführungen geschlossen werden, dass **eine in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellte Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen als solche nicht zurückgewiesen werden darf**. Sie unterliegt der Vermutung der Gültigkeit, sowohl nach innerstaatlichem als auch nach europäischem Recht. Grenzgänger können also ein(e) in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellte(s) Bescheinigung (Attest) vorlegen, um den Gesundheitszustand eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen nachzuweisen. Enthält eine in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellte Bescheinigung die erforderlichen Angaben, kann ihre Gültigkeit vom Arbeitgeber nicht in Frage gestellt werden. Zum richtigen Verständnis darf der Arbeitgeber jedoch eine beglaubigte Übersetzung verlangen.
- Bezüglich der **rechtlichen Wirkung** ist festzustellen, dass **eine ausländische Bescheinigung bei der Prüfung der Voraussetzungen für den Anspruch eines pflegenden Angehörigen auf Pflegezeit berücksichtigt werden muss**. Geschieht dies nicht, liegt nach Unionsrecht höchstwahrscheinlich eine auf der Staatsangehörigkeit oder dem Aufenthaltsort beruhende **indirekte Diskriminierung** vor.

Die TFG kommt folglich zum Schluss, dass eine in Frankreich ausgestellte Bescheinigung zulässig ist.



Nichtsdestotrotz müssen die Anwendungsmodalitäten geklärt werden, d.h. die Frage, ob die Voraussetzungen für die Pflegebedürftigkeit nach deutschem Recht erfüllt sind, und wer diese Prüfung vornehmen soll.

➤ **Für die Beseitigung dieses Grenzgänger-Hemmnisses unterbreitet die TFG zwei Lösungsvorschläge.** Ausgehend vom Urteil des EuGH und von der vom Ministerium erhaltenen Antwort sind zwei Interpretationen und Ansätze 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 des deutschen und französischen Systems 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.

Dieser Ansatz ist zwar aufwändiger, könnte jedoch für mehr Klarheit sorgen, so dass sich Arbeitgeber und Grenzgänger dann auf die entsprechenden Anweisungen stützen können.

Sobald die Frage der möglichen Inanspruchnahme von Pflegezeit durch Grenzgänger geklärt ist, können sich neue Fragen ergeben

Die TFG warnt vor potenziellen Schwierigkeiten in der Praxis im Zusammenhang mit der Sozialversicherungspflicht und dem Zugang zu den finanziellen Unterstützungen, wenn Grenzgänger derartige Pflegezeiten in Anspruch nehmen. Diese Schwierigkeiten müssten gelöst werden, damit die Pflegezeit tatsächlich in Anspruch genommen werden kann.

Das Projekt Task Force Grenzgänger der Großregion (TFG)

Die Task Force Grenzgänger wurde im Januar 2011 als Interreg-IV-A-Projekt gegründet und dann bis zum 30. Juni 2021 mehrmals verlängert.

Auf Wunsch des Gipfels der Großregion im Februar 2021 nach einer Fortführung des Projektes über die Förderperiode hinaus, wurde auf Ebene der Großregion eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. Seit dem 01. Juli 2021 trägt die Arbeitskammer des Saarlandes das Projekt Task Force Grenzgänger der Großregion (TFG) im Auftrag der Projektpartner.

Die Projektpartner der TFG sind: die Staatskanzlei des Saarlandes, das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz, das Ministerium für Arbeit Luxemburg, die Region Grand Est, die Präfektur Grand Est, das Departement Moselle, der Service public de Wallonie économie emploi formation recherche und das Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens.

Die TFG erarbeitet konkrete juristische und administrative Lösungsvorschläge für Probleme grundsätzlicher Art von Grenzgängern, Auszubildenden, Praktikanten und Personen in Weiterbildungsmaßnahmen sowie Unternehmen, die Grenzgänger beschäftigen. Dabei ist sie insbesondere in den folgenden Rechtsgebieten tätig: Arbeits-, Bildungs-, Sozial- und Steuerrecht.

Die erarbeiteten Lösungsvorschläge leitet die TFG weiter an die jeweiligen politischen Entscheidungsträger auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene. Die TFG begleitet als Expertin die Umsetzung ihrer Lösungsvorschläge bei den verschiedenen Instanzen.

Neben Rechtsgutachten fertigt die TFG auch Informationsvermerke für die Grenzgänger und Arbeitsmarktakteure an. Zur Unterstützung der politischen Entscheidungsträger erstellt die TFG auf Anfrage der Projektpartner rechtsvergleichende Bestandsaufnahmen auf Ebene der Großregion zu zukunftsorientierten Themen. Die TFG ist auch präventiv tätig und erstellt Gesetzesfolgenabschätzungen zu Entwürfen von Rechtstexten für die politischen Entscheidungsträger, um die Entstehung neuer Mobilitätshemmnisse zu vermeiden.

Ziel ist hierbei die Verbesserung der beruflichen Mobilität auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeitet die TFG eng mit Institutionen und Netzwerken zusammen. Außerdem ist sie in verschiedenen Gremien der Großregion vertreten.

Notizen



Arbeitskammer des Saarlandes
Beraten. Bilden. Forschen.

Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

info@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de

ISBN 2367-2188



**PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Grand Est
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

L'Europe s'invente chez nous

Moselle
L'Eurodépartement



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, TRANSFORMATION
UND DIGITALISIERUNG

Landesregierung
SAARLAND



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail



Wallonie

Ostbelgien

