

Das Pflegezeitgesetz - PflegeZG

Freistellung für erwerbstätige pflegende Angehörige

Das Pflegezeitgesetz, gültig seit dem 01.07.2008, soll erwerbstätigen Menschen die Vereinbarkeit von Beruf und häuslicher Pflege von Angehörigen erleichtern. Es sieht zwei Formen des Freistellungsanspruchs vor: die maximal zehntägige Freistellung bei einer kurzzeitigen pflegebedingten Arbeitsverhinderung und die maximal sechsmonatige Pflegezeit.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer plötzlich eingetretenen Pflegesituation die Pflege zu organisieren oder die Versorgung sicher zu stellen. Sie sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Der Arbeitgeber kann vom Beschäftigten eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen und die Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung verlangen. Das Pflegezeitgesetz begründet keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung. Möglicherweise entstehen aber solche Ansprüche aus anderen Zusammenhängen (z. B. Bürgerliches Gesetzbuch BGB § 616 oder auch Betriebsvereinbarung). Der Schutz der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bleibt bestehen. Eine kurzzeitige Freistellung können auch Arbeitnehmer von Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten in Anspruch nehmen. Es wird davon ausgegangen, dass sich in der Regel pro Angehöriger nur einmal eine plötzlich eintretende Pflegesituation ergibt, die eine kurzfristige Arbeitsverhinderung begründet.

Pflegezeit (§ 3 PflegeZG)

Beschäftigte haben das Recht, sich von der Arbeit vollständig oder teilweise freistellen zu lassen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen, der mindestens Pflegestufe 1 hat, in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit beträgt für jeden nahen pflegebedürftigen Angehörigen längstens sechs Monate. Der Anspruch besteht nur gegenüber Arbeitgebern eines Betriebes mit mehr als 15 Beschäftigten. Die Pflegezeit kann auch in Form einer teilweisen Freistellung erfolgen. Der Arbeitgeber kann die teilweise Freistellung nur bei dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. In der Regel erfolgt nach der Pflegezeit eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz.

Ankündigungsfrist

Die Pflegezeit muss gegenüber dem Arbeitgeber spätestens zehn Tage vor Inanspruchnahme schriftlich angekündigt werden. Der Beschäftigte muss dabei mitteilen, für welchen Zeitraum und bei Teilzeit in welchem Umfang er Pflegezeit in Anspruch nehmen will.

Vorzeitige Beendigung der Pflegezeit

Die Pflegezeit kann grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. Ausnahmsweise endet die Pflegezeit vor Ablauf des in Anspruch genommenen Zeitraums mit einer

Übergangsfrist von vier Wochen, wenn eine der folgenden Voraussetzungen zutrifft: Der nahe Angehörige ist nicht mehr pflegebedürftig, er verstirbt oder die häusliche Pflege ist aus anderen Gründen unmöglich oder unzumutbar.

Verlängerung der Pflegezeit

Hat der Beschäftigte zunächst eine Pflegezeit von weniger als sechs Monaten beantragt, kann eine Verlängerung bis zur Höchstdauer von sechs Monaten erfolgen, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel der Pflegepersonen aus einem wichtigen Grunde nicht erfolgen kann.

Sozialversicherung

Pflegt die Pflegeperson mindestens 14 Stunden in der Woche (belegt durch ein Gutachten des Medizinischen Dienstes), wird die Beitragszahlung zur Rentenversicherung in der Pflegezeit von der Pflegekasse übernommen. Wenn eine Familienversicherung besteht, bleibt der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz in der Regel während der Pflegezeit erhalten. Wenn keine Familienversicherung besteht, muss sich der pflegende Angehörige freiwillig krankenversichern und einen Mindestbeitrag dafür entrichten, welcher auf Antrag von der Pflegeversicherung erstattet werden kann. Der Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten und wird von der Pflegekasse übernommen. Die Krankenversicherung führt automatisch auch zur Absicherung in der Pflegeversicherung.

Begriffsbestimmung „nahe Angehörige“

Als nahe Angehörige gelten Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner in einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder. Diese Definition gilt sowohl für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung als auch für die Pflegezeit.

Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit nicht kündigen und es darf kein Nachteil für den Mitarbeiter durch die Inanspruchnahme der Pflegezeit entstehen. Nur in besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.