



PFLEGEZEITGESETZ

Zum 1. Juli 2008 tritt das neue **Pflegezeitgesetz (PflegeZG)** in Kraft, das Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessern soll. In unserem Merkblatt informieren wir Sie über die arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Gesetzes.

GESETZLICHE NEUREGELUNGEN

Das Gesetz eröffnet zwei Möglichkeiten der Beschäftigten zur Pflege von nahen Angehörigen einen Freistellungsanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber geltend zu machen. Zum einen gibt das Gesetz einen Anspruch auf eine bis zu sechsmonatige **Pflegezeit**, ähnlich der Elternzeit, zum anderen wird bei Eintritt einer akuten Pflegesituation ein Anspruch auf Freistellung von bis zu 10 Arbeitstagen begründet (**kurzzeitige Arbeitsverhinderung**).

WER IST BESCHÄFTIGTER I.S.D. PFLEGEZG?

Beschäftigte i.S.d. PflegeZG sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die zu Ihrer Berufsbildung Beschäftigten sowie arbeitnehmerähnliche Personen (wirtschaftliche Unselbstständigkeit), zu denen auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten zählen (§ 7 Abs. 1 PflegeZG).

Die Erfüllung einer bestimmten Wartezeit sieht das Gesetz nicht vor. Es gilt vom ersten Tag der Beschäftigung an.

WER IST NAHER ANGEHÖRIGER I.S.D. PFLEGEZG?

Zu den nahen Angehörigen (§ 7 Abs. 3 PflegeZG) gehören

1. Großeltern, Eltern Schwiegereltern,
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,

Name des Verfassers:	Monika Herbut
Durchwahl:	089/ 5116 – 490
Fax:	089/ 5116 – 8490
E-Mail:	herbutt@muenchen.ihk.de

Bearbeitet am:	15. Juni 2008
IHK-Service:	Tel. 089 / 5116-0
Anschrift:	Max-Joseph-Straße 2 80333 München
Homepage:	www.muenchen.ihk.de

3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder oder Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

WER IST PFLEGEBEDÜRFTIG I.S.D. PFLEGEZG? :

Pflegebedürftig sind Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen. Die Voraussetzungen der §§ 14, 15 SGB XI (Pflegeversicherung) müssen erfüllt sein (§ 7 Abs. 4 PflegeZG), d.h. es muss mindestens Pflegestufe I vorliegen.

KURZZEITIGE ARBEITSVERHINDERUNG (§ 2 PFLEGEZG)

Bei einer akut aufgetretenen Pflegesituationen haben Beschäftigte das Recht, der Arbeit kurzzeitig, bis zu zehn Arbeitstage, fernzubleiben, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Voraussetzungen:

1. **voraussichtliche Pflegebedürftigkeit**
Wann die Pflegebedürftigkeit voraussichtlich zu erwarten ist, wird im Gesetz nicht näher erläutert. Es spricht einiges dafür, Tatsachen zu fordern, aufgrund derer der Eintritt einer Pflegebedürftigkeit als (überwiegend) wahrscheinlich erscheint.
2. eines **nahen Angehörigen**
3. **akut** aufgetretene Pflegesituation
4. **Erfordernis** des Fernbleibens von der Arbeit, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen.

Liegen diese Voraussetzungen vor, haben Beschäftigte das Recht, **bis zu zehn Arbeitstage** der Arbeit fern zu bleiben, d.h. die Beschäftigten haben einen Freistellungsanspruch. Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht.

Allerdings muss der Beschäftigte die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber **unverzüglich mitteilen** und **auf Verlangen** des Arbeitgebers eine **ärztliche Bescheinigung** über die Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit (s.o.) vorlegen.

Aus dem PflegeZG ergibt sich **kein Entgeltfortzahlungsanspruch**. Eine Verpflichtung zur Fortzahlung der Vergütung kann sich **aber** aus anderen gesetzlichen Vorschriften (z.B. § 616 BGB) oder auf Grund Vereinbarung ergeben (z.B. Arbeitsvertrag, Tarifvertrag). Nach geltender Rechtsprechung begründet das unvorhergesehene Erfordernis der Pflege naher Angehöriger für eine nicht erhebliche Zeit einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB. Allerdings kann § 616 BGB durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden.

PFLEGEZEIT (§§ 3, 4 PFLEGEZG)

Beschäftigte sind für bis zu sechs Monate von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

Voraussetzungen:

1. der Arbeitgeber hat regelmäßig **über fünfzehn Beschäftigte**
2. **bestehende Pflegebedürftigkeit**
3. eines **nahen Angehörigen**
4. **Pflege in häuslicher Umgebung**
Das Gesetz bestimmt nicht näher, was unter häuslicher Umgebung zu verstehen ist. Die Voraussetzung dürfte auch dann erfüllt sein, wenn der Beschäftigte den Angehörigen in dessen Haushalt pflegt, ohne den eigenen Haushalt aufzugeben.
5. **schriftliche Ankündigung**
Wird die Form nicht eingehalten, ist die Pflegezeit nicht wirksam geltend gemacht.
6. spätestens **zehn Arbeitstage** vor Beginn der Pflegezeit
Wird die Frist nicht eingehalten, verschiebt sich der Beginn der Pflegezeit nach hinten.
7. gleichzeitige **Erklärung** für welchen **Zeitraum** und in welchem **Umfang** die Freistellung gewünscht ist
Ist eine völlige Freistellung gewünscht, bedarf es keiner Zustimmung des Arbeitgebers.
8. bei nur **teilweiser Freistellung** (Teilzeit), schriftliche **Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem **über die Verringerung und die Verteilung** der Arbeitszeit
Der Arbeitgeber hat hierbei den Wünschen des Beschäftigten zu entsprechen, es

sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

9. Vorlage einer **Bescheinigung** der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse **über die Pflegebedürftigkeit**

Bei privater Pflege-Pflichtversicherung ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

Liegen diese Voraussetzungen vor, hat der Beschäftigte einen **Freistellungsanspruch** für die beantragte Dauer, **maximal** jedoch für **sechs Monate** für jeden pflegebedürftigen Angehörigen. Ein **Entgeltfortzahlungsanspruch** besteht für die Freistellungszeit **nicht**.

Hat der Beschäftigte den Sechs-Monats-Zeitraum nicht ausgeschöpft, kann die Pflegezeit bis zur Höchstdauer **verlängert** werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Höchstzeit kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Eine **vorzeitige Beendigung** der Pflegezeit ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Etwas anderes gilt, wenn die Pflegebedürftigkeit nicht mehr besteht oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar wird. Die Pflegezeit endet dann vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten.

URLAUB

Das PflegeZG sagt nichts über die Kürzung des Jahresurlaubs für die Dauer der Pflegezeit. Daher ist bislang offen, ob der Urlaubsanspruch während der Pflegezeit weiter anwächst oder in entsprechender Anwendung des § 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) für jeden vollen Monat Pflegezeit um 1/12 des Jahresurlaubs zu kürzen ist.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ (§ 5 PFLEGEZG)

Von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit besteht ein Kündungsverbot. In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde (Gewerbeaufsichtsamt) für zulässig erklärt werden.

BEFRISTETE VERTRÄGE ZUR VERTRETUNG (§ 6 PFLEGEZG)

In der Vertretung für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses. Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den vorgenannten Zwecken zu entnehmen sein. Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Pflegezeit vorzeitig endet.

UNABDINGBARKEIT (§ 8 PFLEGEZG)

Von den Vorschriften des PflegeZG kann nicht zuungunsten der Beschäftigten abgewichen werden.

SOZIALVERSICHERUNG

Abhängig vom Umfang der Pflegezeit i.S.d. § 3 PflegeZG ergeben sich unterschiedliche Auswirkungen hinsichtlich der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Als Arbeitgeber sollten Sie Ihren Beschäftigten vor Inanspruchnahme der Pflegezeit darauf hinweisen, sich (auch bei nur teilweiser Freistellung) bei den Sozialversicherungsträgern zu informieren (z.B. Familienversicherung, freiwillige Versicherung oder Versicherungspflicht als „Nichtversicherter“ mit Anspruch auf Zuschuss in der Kranken- und Pflegeversicherung; Übernahme der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung durch die Pflegekasse).

HINWEIS:

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK für München und Oberbayern für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.