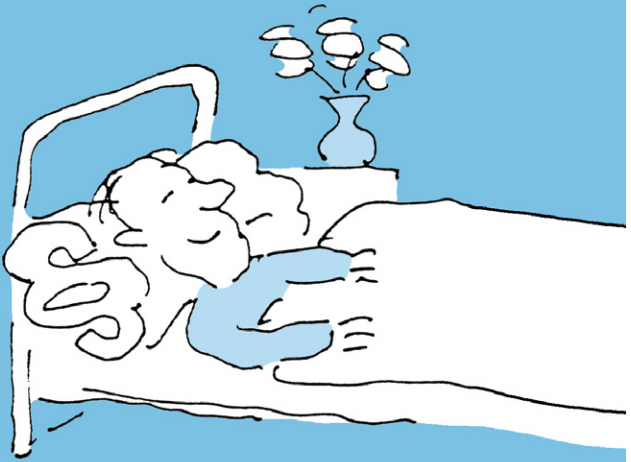




beraten.bilden.forschen.

ARBEITS- UND SOZIALRECHTSINFO



Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Was regelt das Gesetz?

Das am 1.7.2008 in Kraft getretene Pflegezeitgesetz soll dem Beschäftigten ermöglichen, sich im Falle einer familiären Pflegesituation von der Arbeit freistellen zu lassen.

Der Gesetzgeber beabsichtigt damit, die Vereinbarung von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

Wer kann Pflegezeit beanspruchen?

Beschäftigte im Sinne des Pflegezeitgesetzes sind in § 7 Absatz 1 PflegeZG abschließend aufgeführt:

- alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- sowie zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte
- und als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehende Beschäftigte. Zu diesen gehören auch in Heimarbeit Beschäftigte.

Anmerkung: Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich dann um die genommene Pflegezeit, § 4 Absatz1 Satz 5 PflegeZG.

Wann ist eine Freistellung von der Arbeit möglich?

Das Gesetz unterscheidet zwei Fälle der Pflegezeit: die Kurzzeit- oder auch Akutpflegesituation und die längere Pflegezeit bis zur Dauer von sechs Monaten.

Voraussetzung für beide Fälle ist die Pflege eines nahen Angehörigen, siehe § 7 Absatz 3 PflegezeitG.

Wer ist naher Angehöriger?

Der Begriff „Naher Angehöriger“ ist in § 7 Absatz 3 PflegeZG abschließend geregelt:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister sowie die Geschwister der Ehegatten bzw. Lebenspartner,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

1. Akute Pflegesituation, § 2 PflegeZG

Der Arbeitnehmer hat das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn ein naher Angehöriger plötzlich und unerwartet pflegebedürftig wird und das Erfordernis der

Freistellung besteht, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Innerhalb dieser Zeit kann sich der Arbeitnehmer über Pflegemöglichkeiten informieren und die Pflege schließlich organisieren (nähere Infos erhalten Sie aus unserem Flyer „Pflegefall akut“).

Pflichten des Beschäftigten, § 2 Absatz 2 PflegeZG:

- Unverzügliche Mitteilung an den Arbeitgeber hinsichtlich der Verhinderung und der voraussichtlichen Dauer
- Auf Verlangen des Arbeitgebers ist die Pflegebedürftigkeit des zu pflegenden nahen Angehörigen durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Die Bescheinigung muss die notwendigen pflegerischen und organisatorischen Maßnahmen nennen, die durch den Beschäftigten zu erbringen sind.

Pflichten des Arbeitgebers, §§ 5 und 2 Absatz 3 PflegeZG:

- Beachtung des besonderen Kündigungsschutzes
- Verpflichtung zur Fortzahlung der Vergütung besteht nur, wenn eine andere gesetzliche Vorschrift dies vorsieht oder eine entsprechende Vereinbarung existiert (etwa einzelvertraglich oder im Rahmen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages)

Wichtig: Dieser Anspruch besteht unabhängig von der Größe des Betriebes! Wenn der Arbeitgeber keine Lohnfortzahlung leisten muss, besteht ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld.

2. Pflegezeit bis zu einer Dauer von sechs Monaten

Voraussetzungen, § 4 Absatz 1 PflegeZG:

Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen

Ein naher Angehöriger ist pflegebedürftig, wenn er z. B. wegen Krankheit oder einer Behinderung tägliche Verrichtungen auf Dauer (voraussichtlich für mindestens 6 Monate) nicht mehr erledigen kann und auf fremde Hilfe angewiesen ist.

Der Arbeitnehmer kann die Pflegeleistung selbst erbringen. Er muss dies aber nicht. Er kann sich auch um die Organisation der Pflege bemühen, indem er z.B. Pflegeeinrichtungen aufsucht oder nach geeigneten Pflegemöglichkeiten sucht.

Hinweis: Die Freistellung zur Pflege muss erforderlich sein,

um die Pflege zu organisieren bzw. die pflegerische Versorgung durch den Arbeitnehmer zu ermöglichen. Das Fernbleiben von der Arbeit muss also **die einzige zumutbare Möglichkeit sein, um das oben Gesagte zu gewährleisten.**

Der Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich ganz von seiner Arbeitsleistung freistellen zu lassen oder aber eine teilweise Freistellung in Anspruch zu nehmen.

Pflichten des Beschäftigten:

- Unverzügliche Mitteilung an den Arbeitgeber hinsichtlich der Verhinderung und der voraussichtlichen Dauer, maximal sechs Monate.
- Nachweis der Pflegebedürftigkeit ist durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes zu erbringen. Die Bescheinigung muss die notwendigen pflegerischen und organisatorischen Maßnahmen nennen, die durch den Beschäftigten zu erbringen sind.
- Schriftliche Ankündigung für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung erfolgen soll. Bei einer teilweisen Freistellung ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben und die Vereinbarung hierüber schriftlich festzuhalten.
- Ankündigung muss **spätestens zehn Tage vor Beginn der Pflegezeit** beim Arbeitgeber eingehen

Pflichten des Arbeitgebers:

- Beachtung des besonderen Kündigungsschutzes. Im Falle einer Insolvenz etwa kann mit Zustimmung der für Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde die Kündigung ausnahmsweise erfolgen, § 5 PflegeZG.
- Verpflichtung zur Fortzahlung der Vergütung besteht nur, wenn ein andere gesetzliche Vorschrift dies vorsieht oder eine entsprechende Vereinbarung existiert (etwa einzelvertraglich oder im Rahmen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages)

Wichtig: Dieser Anspruch besteht nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten!

Hinweis: Im Falle, dass der Beschäftigte eine kürzere Pflegezeit genommen hat und die Verlängerung der Pflegezeit wünscht, bedarf es grundsätzlich der Zustimmung des Arbeitgebers.

Im Falle, dass der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar

ist, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Ansonsten kann die Pflegezeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden.

Welche Auswirkungen hat die Freistellung von der Arbeit für den Arbeitnehmer in der Sozialversicherung?

Die Folgen der Freistellung im sozialversicherungsrechtlichen Bereich sollten in der Einzelberatung erörtert werden, denn die entfallende Lohnzahlung betrifft auch die Beitragszahlung der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung und damit deren Leistungsrecht. Es können dann auch Fragen zur Pflegeversicherung auftreten.

Tipp: Informieren Sie sich hinsichtlich der sozialrechtlichen Folgen im Einzelnen bei den zuständigen Trägern der Sozialversicherung und/oder in unserer Sozialrechtsberatung.

Falls Sie sich in diesem Zusammenhang für das Familienpflegegesetz interessieren, wenden Sie sich an unsere Sozialrechtsberatung.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurde § 4a PflegeZG hinzugefügt.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Terminvergabe für eine persönliche Beratung

Tel. 0681 4005-140

Fax: 0681 4005-210

Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr

Freitag 8 bis 15 Uhr

E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Arbeitskammer des Saarlandes

Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de