



Rundschreiben Nr. 5 / 2008

Kirchenstiftung

Pädaa. Einrichtung

I. Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Am 1. Juli 2008 trat das PflegeZG in Kraft. Welches Ziel verfolgt das Gesetz? Welche wesentlichen Neuregelungen bringt das PflegeZG für Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

Ziel des Gesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige, nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

Nahe Angehörige sind:

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Für die **Pflegebedürftigkeit** reicht das Vorliegen der Pflegestufe I aus.

Freistellungsansprüche für Arbeitnehmer

Das Pflegezeitgesetz will Beschäftigte unterstützen, wenn in ihrer Familie ein Pflegefall eintritt und sie eine entsprechende Pflege organisieren bzw. diese selber für eine gewisse Zeit übernehmen wollen. Dazu räumt das Gesetz Beschäftigten Ansprüche auf Freistellungen für zwei unterschiedliche Fälle ein.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG):

- Bei einer akut auftretenden Pflegesituation eines nahen Angehörigen besteht ein Anspruch auf unbezahlte, kurzzeitige Arbeitsbefreiung von bis zu 10 Arbeitstagen. Berufstätige sollen in einem solchen Fall die Möglichkeit haben, sich über Pflegeleistungsangebote zu informieren und die erforderlichen organisatorischen Vorkehrungen zu treffen, z. B. ihre Angehörigen zunächst kurzfristig selbst zu Hause zu versorgen, bis diese in einer geeigneten Pflegeeinrichtung untergebracht werden können.
- Die Beschäftigte/der Beschäftigte muss keine „Vorwarnzeit“ einhalten, das bedeutet, er kann von jetzt auf gleich die Auszeit in Anspruch nehmen. Allerdings muss er dem Arbeitgeber seine Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (d. h. sofort) mitteilen.
- Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der pflegerischen Versorgung verlangen.

Pflegezeit (§ 3 PflegeZG):

Möchte eine Beschäftigte/ein Beschäftigter einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen selbst in häuslicher Umgebung pflegen, besteht ein Anspruch auf Gewährung einer bis zu sechsmonatigen „Pflegezeit“.

Für diesen Anspruch müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Arbeitgeber hat mehr als 15 Beschäftigte (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Auszubildende, arbeitnehmerähnliche Personen).
- die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen wird durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachgewiesen.
- Die Pflege erfolgt in häuslicher Umgebung.
- Ankündigung der Pflegezeit:
 - schriftlich und mindestens zehn Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit;
 - mit dem Pflegezeitantrag ist zu erklären: Beginn und Ende der Freistellung/Umfang der Freistellung, bei teilweiser Freistellung auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit;
 Achtung: bei teilweiser Freistellung haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Wünsche des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber bei dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Neuer, besonderer Kündigungsschutz

Weiterhin enthält das Gesetz ein Verbot des Arbeitgebers, Kündigungen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Freistellungsansprüche auszusprechen. Eine Kündigung, die ab dem Zeitpunkt der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Inanspruchnahme der Pflegezeit bis zur Beendigung der Freistellungszeiträume ausgesprochen wird, ist unwirksam.

Befristungsgrund bei Einstellung einer Ersatzkraft

Die Einstellung einer Vertretung während einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der Pflegezeit gilt als sachlicher Grund im Sinne des § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Sozialrechtliche Absicherung während kurzzeitiger Arbeitsverhinderung

Bei einer Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung besteht in der Regel Versicherungsschutz für Beschäftigte in der Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung.

Sozialrechtliche Absicherung während einer Pflegezeit

Nimmt eine Beschäftigte/ein Beschäftigter Pflegezeit in Anspruch, wird das Beschäftigungsverhältnis unterbrochen und endet die Versicherungspflicht sofort. Beschäftigte müssen sich selbst um Krankenversicherungsschutz kümmern (freiwillige Krankenversicherung oder Familienversicherung über einen Ehegatten).

In der Arbeitslosenversicherung bleiben Personen in der Zeit, in der sie eine Pflegezeit nach § 3 PflegeZG in Anspruch nehmen und eine pflegebedürftige Person pflegen, versicherungspflichtig, wenn sie unmittelbar vor der Pflegezeit versicherungspflichtig waren. Die Beiträge werden von derjenigen Einrichtung getragen und gezahlt, die für die Leistungen an den Pflegebedürftigen zuständig ist, also je nach Situation von der Pflegekasse, einem privaten Pflegeversicherungsunternehmen oder dem Träger der Beihilfe (vgl. § 347 Nr. 10 SGB III).

In der Rentenversicherung bleibt versicherungspflichtig, wer einen Pflegebedürftigen im Sinne von § 14 SGB XI wenigstens 14 Stunden in der Woche in seiner häuslichen Umgebung pflegt.

Die Beiträge werden von der Pflegekasse gezahlt. Die Versicherungspflicht tritt nicht ein, wenn die pflegende Person trotz der Pflege noch regelmäßig mehr als 30 Stunden wöchentlich beschäftigt oder tätig ist (vgl. § 3 Abs. 3 SGB VI). In diesem Fall wird regelmäßig weiter Versicherungspflicht auf Grund abhängiger Beschäftigung bestehen und ein Freistellungsanspruch nach § 3 PflegeZG allenfalls zu einer Reduzierung der Arbeitszeit führen.

Formular „Antrag auf Freistellung nach dem PflegeZG“

Freistellungsanträge wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit können über das anliegende Formular „Antrag auf Freistellung nach dem PflegeZG“ über die unmittelbare Dienstvorgesetzte/den unmittelbaren Dienstvorgesetzten gestellt werden.

Bamberg, 24. Juli 2008



Jutta Schmitt
Leiterin der
HA Personal – Bezüge – Kindertagesstätten