

Alles was (Arbeits)recht ist.

Tipps und Rechtsprechung von Ihren Experten für Arbeitsrecht.

Das neue Pflegezeitgesetz

Zum 01. Juli 2008 ist das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft getreten. Das Gesetz ermöglicht es Beschäftigten, kurzfristig der Arbeit fernzubleiben, um die Pflege naher Angehörigen zu organisieren. Darüber hinaus wird ihnen ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zu 6 Monaten eingeräumt, wenn sie deren häusliche Pflege übernehmen (Pflegezeit).

Zudem genießen pflegende Beschäftigte Sonderkündigungsschutz

Die Rechte nach dem PflegeZG kommen allen Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes zugute. Dazu zählen Arbeitnehmer, die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (z.B. Auszubildende, Praktikanten), arbeitnehmerähnliche Personen, Heimarbeiter und die ihnen Gleichgestellten. Die Regelungen des PflegeZG erfassen alle Arbeitgeber - und zwar grundsätzlich unabhängig von der Unternehmensgröße. Eine Einschränkung gibt es jedoch hinsichtlich des Anspruchs auf Pflegezeit. Dieser greift nur gegenüber Arbeitgebern mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten.

Für die von einem familiären Pflegefall betroffenen Beschäftigten sieht das PflegeZG zwei unterschiedliche Freistellungsansprüche vor:

1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Unabhängig von der Unternehmensgröße ist der Beschäftigte berechtigt, der Arbeit kurzfristig bis zu 10 Arbeitstagen fernzubleiben, wenn

- ein naher Angehöriger pflegebedürftig ist oder voraussichtlich wird,
- die Pflegesituation akut eintritt und
- das Fernbleiben von der Arbeit erforderlich ist, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Die Grundlage dieses Leistungsverweigerungsrechts des Beschäftigten bildet die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen, wobei hinsichtlich der Pflegebedürftigkeit alle drei

Pflegestufen nach dem Pflegeversicherungsrecht erfaßt werden.

Der Beschäftigte benötigt für das Fernbleiben von der Arbeit nicht die Zustimmung des Arbeitgebers. Er muß ihm nur die Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Die Mitteilung bedarf keiner besonderen Form.

2. Pflegezeit

Zudem hat der Beschäftigte gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung für maximal bis zu 6 Monaten. Das setzt voraus, daß

- sein Arbeitgeber regelmäßig mehr als 15 Beschäftigte hat,
- ein naher Angehöriger des Beschäftigten pflegebedürftig ist,
- der Beschäftigte diesen in häuslicher Umgebung pflegt und
- er die beabsichtigte Pflegezeit spätestens 10 Arbeitstage vor deren Beginn schriftlich ankündigt.

Begeht der Beschäftigte die vollständige Freistellung, hat er dem Arbeitgeber den Zeitraum der gewünschten Pflegezeit mitzuteilen. Der Arbeitgeber kann diese Freistellung nicht verweigern. Möchte der Beschäftigte seine Arbeitszeit nur reduzieren, muß er dem Arbeitgeber auch die gewünschte Dauer und Verteilung der Arbeitszeit aufzeigen. Der Arbeitgeber hat dem Verringerungsverlangen zu entsprechen, es sei denn, er kann diesem dringende betriebliche Gründe entgegenhalten.

Die Verlängerung bzw. die Verkürzung der Pflegezeit innerhalb der Höchstdauer von 6 Monaten bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Etwas anderes gilt nur in Ausnahmefällen. So ist eine zustimmungsfreie Verlängerung der Pflegezeit nur möglich, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann. Dagegen ist eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit nur dann zustimmungsfrei, wenn der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die Pflege unmöglich oder unzumutbar ist. Hier endet die Pflegezeit automatisch 4 Wochen nach dem Eintritt der veränderten Umstände. Über diese hat der Beschäftigte den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. Der Beschäftigte kann für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen zeitlich aufeinanderfolgende Pflegezeiten nehmen. Dies gilt selbst dann, wenn er sich die Pflege mit einer anderen Person teilt.

Die Pflegezeit kann auch zeitlich unmittelbar nach einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung beansprucht werden. Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber durch Vorlage einer Bescheinigung, etwa seitens der Pflegekasse, nachzuweisen.

3. Befristete ErsatzEinstellung

Der Arbeitgeber kann zur Vertretung des pflegenden Beschäftigten, der wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit ausfällt, befristet einen anderen Arbeitnehmer einstellen. Das PflegeZG sieht in dem Ausfall des Beschäftigten einen sachlichen Befristungsgrund. Bei vorzeitiger Beendigung der Pflegezeit kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis der Ersatzkraft mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Das PflegeZG weist darauf hin, daß in einem solchen Fall das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar ist.

4. Sonderkündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis des pflegenden Beschäftigten ab dem Zeitpunkt der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der Pflegezeit nicht kündigen. Der Beschäftigte genießt in dieser Zeit besonderen Kündigungsschutz und zwar bereits dann, wenn er eine pflegebedingte Arbeitsreduzierung in nur geringem Umfang begehrt - und seinen es nur 15 Minuten täglich. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis des pflegenden Beschäftigten in dieser Zeit nur nach erfolgter Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle kündigen.

Ihren Fachanwalt für Arbeitsrecht finden Sie ganz in Ihrer Nähe:

PASSAU

Kanzlei Binder und Partner
Tel. 0851/490 650
kanzlei@binderpartner.net

Kanzlei Croÿ, Zehner, Wirth & Partner
Tel. 0851/383 390
rechtsanwaelte@kanzlei-zwp.de

Kanzlei Dr. Fischer, John, Hohl, Biber
Tel. 0851/9 56 94-0
rechtsanwaelte1@gmx.de

Kanzlei Menth & Wiszkocill
Tel. 0851/490 16 36
kanzlei@wiszkocill.de

Kanzlei Olschar
Tel. 0851/490 633-0
kanzlei@olschar.de

Kanzlei Ramelsberger & Weber
Tel. 0851/9 56 78-0
info@kanzlei-raa.de

POCKING

Kanzlei Prof. Gerauer,
Dr. Wöflfl & Kollegen
Tel. 08531/91 68-0
kanzlei@gerauer.de

Kanzlei Dr. Zuleger &
Ragaller-Di Pietro
Tel. 08531/9 17 10
info@kanzlei-zrdp.de

GRAFENAU

Kanzlei Buchner & Kässer
Tel. 08552/10 66
RAEBuKae@t-online.de

DEGGENDORF

Kanzlei Cording
Tel. 0991/31 02-0
deg@cording-rechtsanwaelte.de

Kanzlei Hollmayr
Tel. 0991/3 20 94-0
info@kanzlei-hollmayr.de

Kanzlei am Alten Rathaus
Tel. 0991/3 71 72-0
kontakt@kanzlei-am-alten-rathaus.de

Kanzlei Wurster
Tel. 0991/370 520
info@rae-wurster.de