

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. Eine anteilige Kürzung des Urlaubsanspruchs für die Dauer der Pflegezeit sieht das PflegeZG nicht vor. Somit kann lediglich für den Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht, eine Kürzungsmöglichkeit im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbart werden.

Hinweis:

Die Pflegezeit ist auf Berufsausbildungszeiten nicht anzurechnen. Ein pflegender Auszubildender hat daher Anspruch auf eine entsprechende Verlängerung der Ausbildungszeit.

III. Entgeltfortzahlung

Das PflegeZG sieht keinen Anspruch des Beschäftigten auf Entgeltfortzahlung für die Dauer der Pflegezeit vor. Bei der kurzfristigen Arbeitsverhinderung (bis zu 10 Arbeitstagen) hingegen kann sich, ähnlich wie bei der Betreuung erkrankter Kinder, ggf. ein Entgeltfortzahlungsanspruch aus § 616 BGB ergeben. Dieser Anspruch kann jedoch im Arbeitsvertrag oder durch einen Tarifvertrag ausgeschlossen werden. Dies gilt allerdings nicht bei Auszubildenden (vgl. § 19 Abs. 1 Nr. 2b Berufsbildungsgesetz).

IV. 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.

Hinweis:

Die 2-wöchige Kündigungsfrist ist im befristeten Arbeitsvertrag aufzunehmen, da dieser anderenfalls nur außerordentlich kündbar ist. Tarifvertragliche Besonderheiten sind zu beachten.

V. 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 Arbeitszeitreduzierung in nur geringem Umfang begehrt – und seien 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.

Hinweis:

Durch das Kündigungsverbot bleiben andere Beendigungstatbestände, wie etwa die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mittels Aufhebungsvertrag oder Befristungsablauf, unberührt. So endet beispielsweise ein befristetes Beschäftigungsverhältnis mit Ablauf des vereinbarten Datums, obwohl sich der Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt in Pflegezeit befindet.

Anmerkung:

Da die Bestimmungen des PflegeZG noch neu und auslegungsbedürftig sind, eine klärende Rechtsprechung der Arbeitsgerichte daher noch nicht vorliegt, können mit dieser Broschüre nur erste Hinweise zur Gesetzesanwendung gegeben werden. Der Gesetzestext ist abrufbar unter:

www.bundesrecht.juris.de

Redaktion:
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 | 10117 Berlin
Telefon: 030/2 06 19-0 | Telefax: 030/2 06 19-460
E-Mail: info@zdh.de
Internet: www.zdh.de und www.handwerk.de

Herstellung/Vertrieb:
© Marketing Handwerk GmbH
Berlin/Aachen
Juli 2008



**RATGEBER
HANDWERK**

Arbeitsrecht

Das neue Pflegezeitgesetz



Überblick, Details und Fallstricke

Das Pflegezeitgesetz

Zum 1. Juli 2008 ist das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft getreten. Das Gesetz ermöglicht es Beschäftigten, kurzfristig der Arbeit fernzubleiben, um die Pflege naher Angehöriger zu organisieren (kurzzeitige Arbeitsverhinderung). Darüber hinaus wird ihnen ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zu 6 Monaten eingeräumt, wenn sie deren häusliche Pflege übernehmen (Pflegezeit). Die mit einem Sonderkündigungsschutz abgesicherten neuen Freistellungsansprüche der Beschäftigten können die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers erheblich einschränken und zu unvorhersehbaren Personalengpässen im Betrieb führen.

Anwendungsbereich

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.

Hinweis:

Der Beschäftigte kann seine Rechte aus dem PflegeZG bereits ab dem ersten Beschäftigungstag geltend machen. Einer „Wartezeit“ bedarf es nicht.

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. Bei der Berechnung der Beschäftigtenanzahl ist das Pro-Kopf-Prinzip maßgebend, d. h. alle Beschäftigte sind unabhängig von ihrem Arbeitszeitumfang 1:1 mitzuzählen. Als Arbeitgeber gilt nicht der Betrieb, sondern die juristische Person, sodass sich auch ein Arbeitgeber, der in 2 Betrieben (z. B. Filialen) jeweils 8 – und damit insgesamt 16 – Beschäftigte hat, mit dem Pflegezeitanspruch auseinandersetzen muss.

Die neuen Freistellungsansprüche

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

I. 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.

Hinweis:

Der Kreis der nahen Angehörigen ist im Gesetz abschließend festgelegt. Er umfasst Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister, Ehegatte oder Kinder, Lebenspartner, die Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft sowie Adoptiv- und Pflegekinder. Auch die Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners sowie die Enkel- und Schwiegerkinder zählen dazu.

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. Sie kann auch mündlich erfolgen.

Tipp:

Um die Rechtmäßigkeit des Fernbleibens überprüfen zu können, kann der Arbeitgeber vom Beschäftigten eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen sowie die Notwendigkeit der pflegerischen Versorgung verlangen.



II. 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 (s. o.),
- 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.

Begehrt 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. Über die Arbeitszeitreduzierung ist eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.

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.