

PFLEGEZEITGESETZ



Das neue Pflegezeitgesetz –
Freiraum für häusliche Pflege
Rechte und Pflichten
der Beschäftigten



PFLEGEZEITGESETZ

Das neue Pflegezeitgesetz – Freiraum für häusliche Pflege Rechte und Pflichten der Beschäftigten

Der demografische Wandel hat viele Auswirkungen auf unsere Gesellschaft. Dazu zählt als besondere Herausforderung die zunehmende Notwendigkeit, pflegebedürftige Angehörige zu betreuen und zu pflegen.

Vor allem für Berufstätige ist es schwierig, Arbeit und Familie ausgeglichen miteinander zu vereinbaren. Wer berufliche Entwicklung, familiäres Miteinander und Betreuung oder gar häusliche Pflege »unter einen Hut« bringen möchte oder muss, hat etliche Hürden zu überwinden.

Mit ihrer Kampagne für eine »Familienbewusste Personalpolitik« hat die IG BCE dazu an vielen Stellen nicht nur Denkanstöße gegeben und die Diskussion vorangetrieben. Vielfach verschaffen inzwischen Regelungen und Vereinbarungen den Beschäftigten Möglichkeiten, Beruf und Familie besser miteinander zu koordinieren.

Doch was ist in aktuellen Notsituationen? Wenn etwa plötzlich eine Pflege oder Betreuung organisiert oder selbst übernommen werden muss? Hier schafft das neue Pflegezeitgesetz Entlastung. Es ist seit 1. Juli 2008 in Kraft und gibt Berufstätigen die Möglichkeit, sich kurzfristig bei akut auftretenden Pflegesituationen, aber auch für eine längere Pflegezeit freistellen zu lassen.

Das Pflegezeitgesetz: Freiraum für häusliche Pflege

Das Gesetz unterstreicht den von der Politik ausdrücklich erwünschten Vorrang der häuslichen Pflege vor einer stationären Pflege. Dazu formuliert § 1 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) als Zweck: **»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.«**

Beschäftigte können sich freistellen lassen

- bei akuten Pflegesituationen,
- bei der Notwendigkeit einer längeren Pflegezeit.

Die wesentlichen Regelungen des neuen Gesetzes werden im Folgenden erläutert. Die angegebenen Paragraphen beziehen sich auf das PflegeZG.

Die »kurzfristige Freistellung«

Wann ist eine kurzfristige Freistellung möglich?

Es gibt eine Freistellung von bis zu zehn Tagen (§ 2 Abs. 1), wenn

- eine akut auftretende Pflegesituation vorliegt,
- eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren ist,
- eine Versorgung sicherzustellen ist.

In diesen zehn Tagen soll es Berufstätigen ermöglicht werden, selbst die pflegerische Erstversorgung zu Hause sicherzustellen. Zudem sollen sie sich über Pflegeangebote informieren können. Diese Regelung ist sehr weitgehend formuliert; sie gilt schon, wenn der Angehörige »voraussichtlich« zum Pflegefall wird.

Wer kann die Freistellung beanspruchen?

Die Freistellung können in Anspruch nehmen (§ 7 Abs. 1)

- alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Dazu gehören auch in Heimarbeit Beschäftigte.

Wer zählt zu den »nahen Angehörigen«?

Der Begriff der »nahen Angehörigen« ist im Gesetz weit gefasst (§ 7 Abs. 3). Darunter fallen

- Großeltern, Eltern und Schwiegereltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft sowie Geschwister,
- eigene Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder sowie solche des Ehegatten oder Lebenspartners und Schwieger- und Enkelkinder.

Wer gilt als pflegebedürftig?

Auch die Frage, wer als »pflegebedürftig« gilt, wird im § 7 (Abs. 4) geregelt. Verwiesen wird dabei auf die § 14 und 15 des »Elften Buches Sozialgesetzbuch« (SGB XI). Dort sind die Kriterien formuliert, die die Pflegebedürftigkeit für das Pflegegeld festlegen. An der gleichen Stelle (§ 7 Abs. 4) ist zudem festgelegt, dass unter den Begriff »pflegebedürftig« auch Personen fallen, die voraussichtlich die Kriterien (§§ 14, 15 SGB XI) erfüllen.

Muss der Arbeitgeber der Freistellung zustimmen?

Nein, für die kurzfristige Freistellung bedarf es nur einer ärztlichen Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Organisation seiner Pflege (§ 2 Abs. 2). An gleicher Stelle ist festgelegt, dass die Beschäftigten dem Arbeitgeber

den Anspruch auf kurzfristige Freistellung und deren Dauer »unverzüglich« mitteilen müssen.

Wie oft kann man eine Freistellung beantragen?

Das Gesetz sieht keine Begrenzung vor. Es kann also auch eine mehrfache Freistellung erfolgen. Aber der Anspruch gemäß § 3 Abs. 1 PflegeZG gilt pro Angehörigem nur einmal.

Wie ist die Vergütung geregelt?

Ein eigener Vergütungsanspruch ergibt sich aus dem Pflegezeitgesetz nicht. Das Gesetz verweist allerdings (§ 2 Abs. 3) zum einen auf einen möglichen Anspruch aufgrund einer Vereinbarung oder zum anderen auf eine Verpflichtung aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften.

Hier ist in erster Linie an § 616 BGB zu denken. Diese Vorschrift verpflichtet zur Entgeltzahlung, wenn die Beschäftigten aus »in der Person liegenden Gründen vorübergehend an der Arbeitsleistung verhindert sind«. Bereits nach altem Recht war die Betreuung eines schwer erkrankten Angehörigen über diese Vorschrift möglich.

Achtung »Stolperstein«: Man muss daher unbedingt darauf achten, dass § 616 BGB nicht per Arbeitsvertrag beziehungsweise per Nachtrag zum Arbeitsvertrag ausgeschlossen wird. Auch die üblichen Freistellungsregelungen der Tarifverträge spielen hier eine Rolle. Hier muss man genau auf den Wortlaut achten.

Dringender Rat: Bevor man irgendetwas unterschreibt, bei IG BCE und Betriebsrat das Schriftstück überprüfen lassen.

Die »Pflegezeit«

Neben der kurzfristigen Freistellung gibt es mit dem Pflegezeitgesetz nun die sogenannte Pflegezeit. Sie ist ebenfalls im PflegeZG geregelt.

Wer hat Anspruch auf Pflegezeit?

Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf eine bis zu sechsmonatige vollständige oder teilweise Freistellung, wenn er einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt (§ 3 Abs. 1). Einzige Voraussetzung: Der Arbeitgeber hat in der Regel mindestens 15 Beschäftigte.

Wie muss der Arbeitgeber informiert werden?

Um die Pflegezeit beanspruchen zu können, muss der Beschäftigte dies dem Arbeitgeber gegenüber spätestens zehn Tage vor Beginn seiner Freistellung schriftlich ankündigen. Gleichzeitig muss er erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung zur Pflege erfolgen soll (§ 3 Abs. 3).

Möglich ist auch eine nur teilweise Freistellung. Dann müssen Beschäftigter und Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung über Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit treffen (§ 3 Abs. 4). Vorteil einer teilweisen Freistellung: Der Beschäftigte verliert nicht den Anschluss an das Geschehen im Betrieb.

Muss der Arbeitgeber die Pflegezeit genehmigen?

Das Gesetz sieht vor, das in erster Linie den Wünschen des Beschäftigten zu entsprechen ist. Dagegen können höchstes »dringende betriebliche Gründe« ins Feld geführt werden. Das müssen allerdings »erhebliche Gründe von Belang« sein. Die Pflegebedürftigkeit muss nachgewiesen werden durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung.

Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen seines Arbeitgebers auch bei der Kurzzeitpflege eine ärztliche Bescheinigung zur Pflegebedürftigkeit nach § 2 Abs. 3 Pflege ZG vorzulegen.

Gibt es einen Sonderkündigungsschutz?

Das Gesetz regelt eindeutig: »Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzfristigen Freistellung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 nicht kündigen.« (§ 5 Abs. 1) Möglich ist allenfalls eine Kündigung in besonderen Fällen mit behördlicher Zustimmung (§ 5 Abs. 2).

Der Sonderkündigungsschutz ist auch nicht an eine Mindestbetriebszugehörigkeit oder an eine Belegschaftsgröße gebunden.

Gibt es eine Regelung zu Ersatz Einstellungen?

Diese Möglichkeit sieht das Gesetz ausdrücklich vor. Die Befristung eines Arbeitsvertrages einer Ersatzkraft für die Zeit, die der Beschäftigte gemäß den Regelungen des PflegeZG an der Arbeitsleistung verhindert ist, ist ausdrücklich als sachlich gerechtfertigte Befristung vorgesehen (§ 6 Abs. 1 Satz 1).

Zusätzliche Informationen gewünscht?

Das Pflegezeitgesetz ist als »Artikel 3« innerhalb des »Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes« vom Bundestag am 28. Mai 2008 verabschiedet und am 30. Mai 2008 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden. Der Gesetzestext kann im Internet unter www.bgbportal.de/BGBL/bgb1f/bgb1108s0874.pdf oder unter www.igbce.de abgerufen werden.



*Bezirks-Nr.: *Mitgl.-Nr.:

*Dieses wird von den Bezirken ausgefüllt.

Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

Name:

Vorname:

Geburtsdatum: m / w

PLZ/Wohnort:

Straße/Haus-Nr.:

Nationalität:

privat E-Mail:

Telefon:

Mobiltelefon:

dienstlich E-Mail:

Telefon:

Mobiltelefon:

Eintrittsdatum IG BCE:

Anlass des Eintritts*:

Übertritt/Vorgewerkschaft:

Monatl. Bruttoeinkommen/Eingruppierung:

Personalnummer:

BLZ/Konto-Nr.:

Bankinstitut:

Ich bevollmächtige die IG BCE meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit

- monatlich vierteljährlich
 halbjährlich jährlich

von meinem Konto per Lastschrift abzubuchen oder durch Betriebsabzug über den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin von meinem Lohn bzw. Gehalt einzubehalten. Diese Ermächtigung gilt auch für jedes andere, auf meinen Namen lautende Konto bei jedwedem Kreditinstitut. Einen evtl. Widerruf werde ich bei der IG BCE vollziehen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

* zum Beispiel: Tarifrunde, Kampagne, Werbegespräch

Beschäftigt bei:

PLZ/Ort:

Tätigkeit:

Abteilung:

Berufsgruppe (Zutreffendes im Kreis ankreuzen)

- | | |
|---|---|
| 01 <input type="radio"/> Angelernte | 07 <input type="radio"/> AT-Angestellte: _____ |
| 02 <input type="radio"/> Handwerker/-innen und
Facharbeiter/-innen | 08 <input type="radio"/> Angestellte im Außendienst |
| 03 <input type="radio"/> Chemotechniker/-innen und
Laboranten bzw. Laborantinnen | 09 <input type="radio"/> Akademiker/-innen |
| 04 <input type="radio"/> Büroangestellte/Kaufleute | 10 <input type="radio"/> Leitende Angestellte |
| 05 <input type="radio"/> Meister/-innen | 11 <input type="radio"/> Atypische Beschäftigung:
<input type="checkbox"/> Leiharbeiter/-innen |
| 06 <input type="radio"/> Technische Angestellte und
Ingenieure bzw. Ingenieurinnen | <input type="checkbox"/> Befristet Beschäftigte |
| | 12 <input type="radio"/> Sonstige: _____ |

Ausbildungsbeginn (Monat/Jahr):

Ausbildungsjahr:

Ausbildungsende (Monat/Jahr):

Werber/-in:

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich evtl. Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzugs im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mithilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Datum

Unterschrift

MITGLIED WERDEN LOHNT SICH!

auch unter

www.mitgliedwerden.igbce.de

Impressum

Herausgeber

IG Bergbau, Chemie, Energie
Vorstandsbereich 3
Königsworther Platz 6
30167 Hannover

Verantwortlich: Edeltraud Glänzer

Redaktion
Abteilung Frauen/Gleichstellung
E-Mail: abt.frauen@igbce.de
Telefon: 0511 7631-282

Gesamtherstellung

BWH GmbH –
Die Publishing Company

Juni 2011/ 3. Auflage

INFO
POINT besser
informiert.

06/2011 Bestell-Nr. 