

Die Pflegezeit

Arbeitnehmer haben das Recht bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren (sog. kurzzeitige Arbeitsverhinderung).

Die Inanspruchnahme der kurzzeitigen Pflegezeit muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden und auf Verlangen des Arbeitgebers muss eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit vorgelegt werden.

Der Arbeitgeber ist während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers nur dann zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet, wenn sich eine solche Verpflichtung aus anderen arbeitsrechtlichen Vorschriften (§ 616 BGB) oder aufgrund individualvertraglicher Absprachen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen ergibt.

Nach §§ 3 und 4 PflegeZG kann der Arbeitnehmer – ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung – ganz oder teilweise für längstens sechs Monate zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen von der Arbeit freigestellt werden, wenn er für einen Arbeitgeber tätig ist, der mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten haben keinen Rechtsanspruch auf die Freistellung, können aber mit ihrem Arbeitgeber eine einvernehmliche Vereinbarung treffen.

Darüber hinaus besteht auch ein Rechtsanspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung für die

- Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen
- Begleitung eines schwerstkranken nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase.

Nahe Angehörige im Sinne des Pflegezeitgesetzes sind z. B. Kinder, Enkelkinder, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Eltern, Großeltern, Schwiegereltern und Stiefeltern (§ 7 Abs. 3 PflegeZG).

Kurzfristige Arbeitsverhinderung bis zu 10 Arbeitstagen (§ 2 PflegeZG)

Die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung bleibt während der kurzfristigen Arbeitsverhinderung, die jeweils längstens 10 Arbeitstage betragen darf, während des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld erhalten. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht während des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld Versicherungspflicht. Die Beiträge aus dem Pflegeunterstützungsgeld werden vom Versicherten und der Pflegekasse je zur Hälfte getragen. Eine besondere Meldepflicht für den Arbeitgeber ergibt sich in diesen Fällen nicht.

Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 PflegeZG bis zu maximal sechs Monaten (§§ 3 und 4 PflegeZG)

Zu den Beschäftigten, die Pflegezeit in Anspruch nehmen können, gehören nicht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Vielmehr fallen unter den berechtigten Personenkreis auch die zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildenden) sowie Heimarbeiter und die ihnen Gleichgestellten.

Bei diesen Personenkreisen hat die Inanspruchnahme der Pflegezeit – abhängig vom jeweiligen Versicherungsstatus bei Beginn der Inanspruchnahme – unterschiedlichste sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen. Diese sind im Einzelfall zu prüfen.