

Rechtsecke

Das neue Pflegezeitgesetz

Hinzuweisen ist darauf, dass ab dem 01.07.2008 das Gesetz zur Förderung der häuslichen Pflege naher Angehöriger (PflegeZG) gilt.

Nach dem vorgenannten Gesetz haben Beschäftigte das Recht, bis zu 10 Tage von der Arbeit fernzubleiben, wenn sie für einen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation die Pflege organisieren müssen. Gesondert herauszustreichen ist, dass der Arbeitgeber in einer der vorgenannten Situationen aber nur ausnahmsweise zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist. Dies gilt insbesondere, wenn eine vertragliche Vereinbarung bzw. tarifrechtliche Regelung zur Anwendung kommt. Der Schutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung hingegen bleibt während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bestehen.

Ferner haben nahe Angehörige bei einer Pflegedauer von bis zu sechs Monaten einen Anspruch auf teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeit (Pflegezeit).

Gemäß den Regelungen des Pflegezeitgesetzes müssen die Beschäftigten dem Arbeitgeber 10 Arbeitstage vor Beginn der Pflege diese schriftlich ankündigen.

Ferner ist darauf hinzuweisen, dass der Anspruch auf Pflegezeit nicht in Betrieben mit 15 oder weniger Beschäftigten besteht. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht auch während der Pflegezeit nicht.

Gesondert darauf hinzuweisen ist, dass gemäß § 5 PflegeZG Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit bis zu deren Beendigung Kündigungsschutz genießen.

Soweit der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen verpflichtet ist, für die Pflegezeit eine Ersatzkraft einzustellen, so ist er berechtigt, dieses Arbeitsverhältnis zu befristen. Diesbezüglich liegt ein zulässiger Sachgrund vor.