

# Pflegezeitgesetz in Kraft

## Neue Arbeitsbefreiungstatbestände bei pflegebedürftigen nahen Angehörigen

*Am 1. Juli 2008 ist das Pflegezeitgesetz in Kraft getreten. Darin werden für Fälle der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen von Beschäftigten Regelungen über kurzzeitige Arbeitsverhinderung sowie über eine eigenständige Pflegezeit getroffen.*

Ziel des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) ist es, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern. Die beiden tragenden Säulen des neuen Gesetzes sind zum einen die alle Arbeitgeber betreffenden Bestimmungen über die kurzzeitige Arbeitsverhinderung, zum anderen die Bestimmungen über die Pflegezeit, welche nur diejenigen Arbeitgeber betreffen, die in der Regel 16 Personen oder mehr beschäftigen. Darum herum gruppieren sich ergänzende Regelungen, insbesondere im Bereich des Kündigungsschutzes. Das Wesentliche zum neuen Gesetz:

### **Kurzzeitige Arbeitsverhinderung**

Beschäftigte haben das Recht, der Arbeit bis zu zehn Arbeitstage fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit des Organisierens einer bedarfsgerechten Pflege beziehungsweise der Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung vorzulegen.

Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund einer Vereinbarung ergibt. Hierbei ist § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) anzusprechen. Übertragen auf den vorliegenden Bereich bedeutet diese Bestimmung, dass ein Beschäftigter seinen Vergü-

tungsanspruch nicht dadurch verliert, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit infolge akut aufgetretener Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen an der Arbeitsleistung verhindert ist. Was „verhältnismäßig nicht erheblich“ ist, ist in § 616 BGB jedoch nicht näher definiert. Nach wohl überwiegender Ansicht ist das Verhältnis von Verhinderungszeit zur gesamten, auch voraussichtlichen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, maßgebend.

### **Pflegezeit**

Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Dieser Anspruch besteht jedoch nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 16 Beschäftigten oder mehr, so dass im Folgenden keine Details dazu dargestellt werden. Die Pflegezeit für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen beträgt längstens sechs Monate.

Im Gesetz finden sich insbesondere Regelungen zum Nachweis der grundlegenden Voraussetzungen des Anspruchs, zur Ankündigungsfrist des Arbeitnehmers und zum Erfordernis der Erklärung, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Die Pflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet, das heißt, die Laufzeit eines Ausbildungs- oder Umschulungsverhältnisses verlängert sich automatisch Kraft Gesetzes um die Dauer der Pflegezeit.


### **Sonderkündigungsschutz**

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit nicht kündigen. Nur in besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.

### **Befristete Verträge zur Abdeckung des Ausfalls**

Befristete Verträge zur Abdeckung des Ausfalls abzuschließen, wird wohl lediglich in Fällen der

---



Pflegezeit, die nur bei Arbeitgebern mit in der Regel 16 oder mehr Beschäftigten vorliegen können, für Zahnarztpraxen wirklich praxisrelevant werden. Daher hier nur ein paar Eckdaten dazu: Wenn zur Vertretung eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit ein Arbeitnehmer eingestellt wird, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Teilzeit-Befristungsgesetzes (TzBfG). Über die Dauer der Vertretung für die Ausfallzeit hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrags muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder dem Zweck der Vertretung beziehungsweise dem Zweck der über den reinen Vertretungszeitraum hinausreichenden notwendigen Einarbeitung zu entnehmen sein. Zu beachten ist: Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist nach dem TzBfG schriftformbedürftig. Bei Nichtbeachtung liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

***Definitionen: Beschäftigte, nahe Angehörige, pflegebedürftig***

Beschäftigte im Sinne des PflegeZG sind neben Arbeitnehmern unter anderem auch Auszubildende. Nahe Angehörige nach PflegeZG sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, sowie Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Pflegebedürftig im Sinne des Gesetzes sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buchs Sozialgesetzbuch erfüllen. Danach sind – verkürzt ausgedrückt – alle Personen pflegebedürftig, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen. Diese Voraussetzungen erfüllen Personen, bei denen mindestens Pflegestufe I festgestellt ist. Pflegebedürftig im Sinne der Bestimmung über die kurzzeitige Arbeitsverhinderung sind auch Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buchs Sozialgesetzbuch voraussichtlich erfüllen.