

Das Pflegezeitgesetz ist beschlossen

Mit der Reform der Pflegeversicherung hat der Bundestag in seiner Sitzung vom 14.03.2008 auch das Pflegezeitgesetz beschlossen.

Es sieht folgende Leistungen vor:

- **Kurzfristige Arbeitsverhinderung**
Recht der Beschäftigten, bis zu 10 Arbeitstage kurzfristig von der Arbeit fernzubleiben, um einen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation selbst zu versorgen oder seine Versorgung zu organisieren. Auf Verlangen hat der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und der Erforderlichkeit vorzulegen. Eine Lohnfortzahlung findet nur statt, wenn sie tarifvertraglich festgelegt ist.
- **Pflegezeit**
Beschäftigte sind von der Arbeit bis längstens 6 Monate freizustellen, wenn sie einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (wollen). Dieser Anspruch besteht allerdings nur bei Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten. Der Beschäftigte muss die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen nachweisen. Die Ankündigungsfrist beträgt 10 Arbeitstage. Es muss der Zeitraum und der Umfang der Freistellung angegeben werden. Auch eine teilweise Freistellung ist möglich, es sei denn, besondere betriebliche Gründe sprechen dagegen. Die Pflegezeit kann auch kürzer genommen und evtl. bis zur Höchstdauer verlängert werden. Die Pflegezeit endet auch, wenn Häusliche Pflege nicht mehr möglich ist, vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.

Im Rahmen der kurzfristigen Arbeitsverhinderung und Pflegezeit besteht ein Kündigungsschutz.

Nahe Angehörige im Sinne des Pflegezeitgesetzes sind u.a. folgende Gruppen:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder

Wenn Beschäftigte im Rahmen der Pflegezeit nicht gesetzlich oder privat Kranken- und pflegeversichert sind (z.B. über eine Familienversicherung) erstattet die Pflegekasse auf Antrag die notwendigen Mindestbeiträge zur Weiterversicherung in Höhe der Mindestbeiträge der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen, zzgl. des zusätzlichen Beitragssatzes von 0,9 %.

Kommentar

Über die mögliche Inanspruchnahme der Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes darf man spekulieren: die Leistungen sind ohne Lohnfortzahlung gestaltet, so dass sich die Beschäftigten es sich auch leisten können müssen. In der Praxis wird man nicht unbedingt 10 Tage brauchen, um ein Hilfekonzept für seine Angehörigen zu erstellen

und mit Anbietern abzusprechen, vor allem nicht, wenn hierbei konkrete und praktische Hilfen erfolgen.

Andererseits kann der mögliche Personalausfall durch Arbeitsverhinderung und Pflegezeit kaum durch Ersatzpersonal aufgefangen werden, für eine qualifizierte Einarbeitung sind die Zeiträume in der Regel zu kurz.

Allerdings kann man oftmals ‚präventiv‘ durch Aufklärung und konkrete Hilfen die Beschäftigten so weit unterstützen, dass eine längere Inanspruchnahme von Pflegezeit nicht unbedingt notwendig ist.

Das Konzept von **ArbeitundPflege** setzt genau hier an und kann helfen, die Vereinbarkeit der Pflege von Angehörigen mit Erwerbsarbeit zu managen bzw. zu verbessern. Mehr Informationen unter www.ArbeitundPflege.de

Bielefeld, 25.03.2008

ArbeitundPflege

Andreas Heiber