

Pflegezeitgesetz

28.07.2008, 14:04 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Arbeitsrechtskanzlei Mudter & Kollegen*

Presseagentur: *Arbeitsrechtskanzlei Mudter & Kollegen*



www.kanzlei-mudter.de

Seit dem 01.07.2008 gilt das Pflegezeitgesetz (PflegeZG).

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.

Diese neue gesetzliche Regelung könnte erhebliche Auswirkungen auf die Personalpolitik in Unternehmen haben. Nach dem Willen der Bundesregierung soll das neue Pflegezeitgesetz Arbeitnehmern ermöglichen, pflegebedürftige nahe Angehörige in Ihrer häuslichen Umgebung zu pflegen. Konkret: Wird ein Familienangehöriger Ihres Mitarbeiters pflegebedürftig krank, hat dieser einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Auf kleinere Betriebe findet diese Regelung keine Anwendung, denn das Pflegezeitgesetz gilt nur für solche Betriebe, in denen in der Regel mehr als 15

Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Erste Voraussetzung für die Freistellung eines Mitarbeiters ist die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen. Pflegebedürftig ist, wer wegen einer Behinderung oder einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Alltag dauerhaft, voraussichtlich aber für mindestens sechs Monate, in erheblichen oder höherem Maße der Hilfe bedarf. Außerdem muss bei den nahen Angehörigen mindestens die Pflegestufe I festgestellt worden sein.

Bei akut auftretenden Pflegesituationen, wie nach einem Schlaganfall, haben Arbeitnehmer das Recht bis zu 10 Arbeitstage zu Hause zu bleiben, um für einen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren. Zu einer längeren Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung können Arbeitnehmer zudem 6 Monate Pflegezeit In Anspruch nehmen. Hierbei können Arbeitnehmer zwischen der vollständigen und teilweisen Freistellung von der Arbeit wählen. Die Inanspruchnahme ist Ihnen als Arbeitgeber gegenüber jedoch 10 Tage vor Beginn schriftlich anzukündigen.

Die Freistellung können Arbeitnehmer aber nur dann verlangen, wenn es um die Versorgung naher Angehöriger geht und soweit diese ambulant, also nicht im Pflegeheim versorgt werden. Zu den nahen Angehörigen zählen etwa Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner und Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister sowie Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder des Lebenspartners, Schwiegerkinder sowie Enkelkinder.

Was bedeutet das für Sie als Arbeitgeber? Zuerst einmal ist in der gesetzlichen Regelung auch ein Kündigungsschutz festgehalten. Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der Arbeitsverhinderung nicht kündigen. In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Darüber hinaus: Verlangt ein Arbeitnehmer die Freistellung und bleibt dadurch der Arbeit fern, ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet, seine Vergütung weiter zu zahlen. Zur Entgeltfortzahlung ist der Arbeitgeber nur verpflichtet, wenn sich eine solche Pflicht aus anderen gesetzlichen Vorschriften ergibt. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit, das heißt wenige Tage, durch einen in seiner Person liegenden Grund und ohne sein Verschulden an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert ist. Die befristete Einstellung eines Arbeitnehmers zur Überbrückung des Ausfalls an Arbeitskraft wird übrighs als sachlicher Grund anerkannt.

Eine durchaus faire gesetzliche Regelung, die auch Arbeitgebern, auch wenn dies auf den ersten Blick nicht so scheint, Möglichkeiten einräumt.

Portrait

Die Kanzlei Mudter & Kollegen gehört zu den renomierten Arbeitsrechtskanzleien aus dem Raum Frankfurt. Für uns sind höchste fachliche Qualität, professionelle Betreuung unserer Mandanten und die gute Erreichbarkeit des Beraters selbstverständlich. Wir "übersetzen" Arbeitsrecht für Sie in das tägliche Leben. Als Rechtsanwälte, Fachanwälte für Arbeitsrecht betreuen wir unsere Mandanten bundesweit auf sämtlichen arbeitsrechtlichen Gebieten. Bewusst haben wir uns dafür entschieden, Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu beraten.

News-ID: 229859 • Views: 134 (Stand: 02.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/229859/Pflegezeitgesetz.html>