

## Das neue Pflegezeitgesetz - Überblick

26.10.2008, 18:47 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Kanzlei für Arbeitsrecht*

---



RA Jean-Martin Jünger, ING (5300 Mitglieder)

Die am 01.07. 2008 in Kraft getretene „neue“ Reform der Pflegeversicherung hat u.a. als dritte Neuerung in Art. 3 Pflege-Weiterentwicklungsgesetz das neue Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz- PflegeZG) geschaffen. Dieses ist arbeitsrechtlich von immenser Bedeutung und lässt viele Fragen offen, zu deren Beantwortung dieses Skript dienen soll. Die Pflege von Angehörigen, insbesondere die häusliche Pflege, wird künftig zunehmen. Es entspricht dem Wunsch vieler älterer Menschen, im Bedarfsfall in ihrer gewohnten Umgebung gepflegt zu werden. Dies trägt zum Erhalt der Lebensqualität bei.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen sich um ihre pflegebedürftigen Familienangehörigen kümmern und Verantwortung übernehmen, ohne ihre Erwerbsarbeit aufzugeben. Das neue Pflegezeitgesetz lässt für die Beschäftigten sowohl eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu 10 Tagen, als auch die Möglichkeit zur Inanspruchnahme einer Pflegezeit von bis zu sechs Monaten zu.

Künftig müssen Arbeitgeber damit rechnen, dass Beschäftigte zur Pflege pflegebedürftiger naher Angehöriger kurzfristig der Arbeit fern bleiben oder ihren Rechtsanspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung geltend machen. Durch den Bezug auf die nahen Angehörigen können die Leistungen beispielsweise für die pflegebedürftige Mutter sowohl vom arbeitenden Sohn als auch von der arbeitenden Schwiegertochter in Anspruch genommen werden.

Kurze Ankündigungsfristen zur Wahrnehmung dieser neuen Freistellungsansprüche, ein Sonderkündigungsschutzrecht sowie Regelungen zum Befristungsrecht flankieren die neuen Rechte der Beschäftigten. Seit Schaffung dieses Gesetzes existiert eine schier undurchdringliche Diskussion über Arbeitnehmer -(Beschäftigten-) und Arbeitgeberrechte bei Auftreten eines solchen Falles.

### I. Überblick und Anwendungsbereich

#### 1. Die einzelnen Bestimmungen

Insgesamt umfasst das Gesetz acht Paragraphen, die dem Grunde nach zwei Fälle regeln, in denen ein Angestellter ( der in diesem Gesetz „Beschäftigter“ genannt wird) seinem Arbeitsplatz fern bleiben kann, ohne dadurch in Schwierigkeiten aufgrund einer Arbeitsvertragsverletzung zu geraten.

a) § 2 PflegeZG: regelt den Fall, dass ein naher Angehöriger in eine akut aufgetretene Pflegesituation gerät und der Arbeitnehmer kurzzeitig verhindert ist, seiner Arbeit nachzugehen, da er eine bedarfsgerechte Pflege organisieren oder die pflegerische Versorgung sicher stellen will. Hierbei regelt § 2 PflegeZG die kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu zehn Tagen, um o.g. Verpflichtungen nachkommen zu können.

b) § 3, 4 PflegeZG: regelt den Fall der häuslichen Pflege eines nahen Angehörigen des Arbeitnehmers, der dazu einen Anspruch auf teilweise oder vollständige Freistellung durch den Arbeitgeber für die Dauer von bis zu sechs Monaten geltend machen kann.

c) § 5 PflegeZG : Diese Vorschrift garantiert dem Arbeitnehmer, dass er in beiden o.g. Fällen für die Dauer seines Fernbleibens von der Arbeitsstätte unkündbar ist. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit ausgeschlossen (§ 5 Abs.1 PflegeZG)

d) § 6 PflegeZG: berechtigt den Arbeitgeber für den fehlenden Beschäftigten eine Ersatzkraft für einen befristeten Zeitraum einzustellen. Der verstärkte Bestandsschutzes soll durch die Möglichkeit einer Befristung von Arbeitsverträgen mit Vertretungskräften (§ 6 PflegeZG) ausgeglichen werden. Die Einstellung als Vertretung für einen pflegebedingt verhinderten Arbeitnehmer ist ein § 14 Abs.1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ergänzender Sachgrund für die Befristung von Arbeitsverhältnissen

e) § 7 PflegeZG: enthält die erforderlichen Begriffsbestimmungen

f) § 8 PflegeZG: macht das Gesetz dadurch, dass hier alle Vorschriften des PflegeZG für den Beschäftigten als unabdingbar erklärt werden, zu einem Schutzgesetz für die Beschäftigten. Die Vorschriften des Pflegezeitgesetzes sind zwingendes Recht. Von ihnen darf In einem Vertrag nicht zu Lasten der Beschäftigten abgewichen werden.

-----

Nutzen Sie Ihre Möglichkeit:  
Inhouse-Seminare der Gruppe „ARBEITSRECHT“ –  
Kompetent und preisgünstig!

Ihre Vorteile eines Inhouse-Seminars:

- Intensive Behandlung Ihrer betriebspezifischer Problem- und Fragestellungen
- Maßgeschneiderte Seminarinhalte, abgestimmt auf Ihren individuellen Schulungsbedarf
- Intensives und motiviertes Arbeiten in überschaubaren Gruppen
- Maximale Kostenersparnis für Ihr Unternehmen

Die Kosten für ein eintägiges Seminar betragen:

- Teilnehmeranzahl von 01-05 Personen: 850.- EUR zzgl. MWSt. insgesamt für alle Teilnehmer
- Teilnehmeranzahl von 06-10 Personen: 950.- EUR zzgl. MWSt. insgesamt für alle Teilnehmer
- Teilnehmeranzahl von 10-15 Personen: 1100.- EUR zzgl. MWSt. insgesamt für alle Teilnehmer

Die Kosten für mehrtägige Seminare werden gerne auf Anfrage mitgeteilt.

Die Teilnehmeranzahl kann auf Wunsch erhöht werden, Kostenhöhe nach Absprache.

## SEMINARTHemen DER GRUPPE "ARBEITSRECHT"

### INDIVIDUALARBEITSRECHT

#### GRUNDLAGEN

- Arbeitsrecht I, Grundlagen, 2 Tage
- Arbeitsrecht II, Grundlagen, 2 Tage
- Kombination AR I + II, 4 Tage
- Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, 2 Tage

#### SPEZIALGEBIETE

- Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, AGG
- Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im öffentlichen Dienst
- Abmahnung und verhaltensbedingte Kündigung
- Altersteilzeit
- Arbeitnehmerüberlassung, AÜG
- Aufhebungsvertrag
- Beschwerderecht des Betriebsrats
- Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM
- Betriebsbedingte Kündigung und Sozialauswahl
- Betriebsklima heute: Effektive Umsetzung in Recht und Praxis
- Betriebsrat - Partner oder Gegner?
- Betriebsübergang, § 613a BGB
- Einseitige Änderung von Vertragsbindungen
- Internet am Arbeitsplatz
- Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen
- Kosten des Betriebsrats
- Kündigung aktuell 2009
- Kündigung fehlerfrei!
- Leistungsorientierte Vergütung im öffentlichen Dienst
- Leistungsorientierte Vergütung und Zielvereinbarungen in Unternehmen
- Mitarbeiterkontrolle
- Mobbing – Effektive Erkennung und Abwehr
- Nichtraucherchutz am Arbeitsplatz
- Optimale Arbeitsvertragsgestaltung
- Personalausschuss im BetrVG
- Pflegezeitgesetz aktuell
- Prozessrecht Arbeitsrecht
- Rechtsprechung aktuell 2009
- Teilzeit und Befristung
- Zeugniserteilung und ihre Fehlervermeidung

## KOLLEKTIVARBEITSRECHT

### BetrVG:

- Personelle Mitbestimmung
- Soziale Mitbestimmung
- BetrVG I, Grundlagen, 3 Tage
- BetrVG II, Grundlagen, 3 Tage
- Kombination BetrVG I + II, 5 Tage
- Kooperation mit dem Betriebsrat, Taktik
- Jugend- Auszubildendenvertretung

### Tarifvertrag:

- Tarifvertragsrecht, Recht und Praxis
- ERA, Entgeltrahmenabkommen
- TVöD, Tarifvertrag öffentlicher Dienst

## SEMINARTHEMEN ALLGEMEIN

- Geschäftsführer: Rechte und Pflichten
- Prokurist: Risiken erkennen und vermeiden
- Projektmanagement: Recht und Praxis

Der Inhalt der jeweiligen Seminarthemen wird Ihnen auf Wunsch gerne zugesandt.

### Referent:

Herr Jean-Martin Jünger ist als Rechtsanwalt in der renommierten Bürogemeinschaft Kuntz und Kollegen in Mannheim tätig. Der Schwerpunkt seiner beruflichen Tätigkeit liegt auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. So steht er Arbeitgebern, Betriebsräten sowie Arbeitnehmern als Rechtsberater in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten zur Verfügung und vertritt diese in allen Bereichen gerichtlich. Durch das Korrespondenzbüro in Miami, Florida beschäftigt er sich mit dem internationalem Privatrecht. Des Weiteren ist er Autor im arbeitsrechtlichen Bereich sowie Leiter des Forums „Arbeitsrecht“ (5200 Mitglieder) und des Forums „AGG“ (1200 Mitglieder) bei [www.xing.com](http://www.xing.com). Im Bereich der Referententätigkeit mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht verfügt er über mehrjährige Erfahrung.

Bewertungen zu den bisherigen Seminaren entnehmen Sie dem Gästebuch von Jean-Martin Jünger bei XING.

Weitere Seminarthemen finden Sie bei Xing unter „Termine“.

---

Kanzlei für Arbeitsrecht

Jean-Martin Jünger  
Rechtsanwalt

Lehrbeauftragter Wirtschafts- und Arbeitsrecht FH Heidelberg

Kanzlei für Arbeitsrecht  
Karl-Ludwig Str.29  
68165 Mannheim

Tel.: 0621-420180  
Fax: 0621-4201823  
Mobil: 0178-8 535 717

<http://www.KanzleiJuenger.de>

## **Portrait**

Herr Jean-Martin Jünger ist als Rechtsanwalt in der renommierten Bürogemeinschaft Kuntz und Kollegen in Mannheim tätig.

Der Schwerpunkt seiner beruflichen Tätigkeit liegt auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. So steht er Arbeitgebern, Betriebsräten sowie Arbeitnehmern als Rechtsberater in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten zur Verfügung und vertritt diese in allen Bereichen gerichtlich.

Durch das Korrespondenzbüro in Miami, Florida beschäftigt er sich mit dem internationalem Privatrecht.

Des weiteren ist er Autor im arbeitsrechtlichen Bereich sowie Leiter des Forums „Arbeitsrecht“ (5200 Mitglieder) und „AGG“ (1200 Mitglieder) bei [www.xing.com](http://www.xing.com).

Seit 2004 ist er als Dozent für das Fach Arbeitsrecht im Studiengang Wirtschaftsrecht an der Fachhochschule Heidelberg tätig.

Im Bereich der Referententätigkeit mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht verfügt er über mehrjährige Erfahrung.

---

News-ID: 254045 • Views: 1675 (Stand: 03.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/254045/Das-neue-Pflegezeitgesetz-Ueberblick.html>