

Arbeitsrecht vor Ort



INFORMATIONSSREIHE IHRES PERSONALRATS DES UNIVERSITÄTSKLINIKUMS A.Ö.R.

Das neue Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und seine SV-rechtlichen Auswirkungen

Februar 2015

Seit 01.01.2015 in Kraft, verbessert das neue PflegeZG die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, hilft die teurere stationäre Pflege zu vermeiden und entspricht dem Willen von vielen Beschäftigten, die ihre nahen Angehörigen zumindest zeitweise im bisherigen Wohnumfeld pflegen möchten.

Nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes sind

1. Eltern, Groß-/Schwiegereltern, Ehegatten;
2. Lebenspartner, Partner in einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister;
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder; die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder;
4. Stiefeltern, sowie Schwägerinnen und Schwäger.

Neben der Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung wird auch die außerhäusliche Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes einbezogen. Dies gilt ebenso für die Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase.

Für die Freistellung zur Pflege naher Angehöriger sieht das PflegeZG für Beschäftigte, zur Berufsbildung Beschäftigte (auch Volontäre, Praktikanten) sowie arbeitnehmerähnliche Personen (arbeitnehmerähnliche Selbstständige) und Heimarbeiter, unabhängig von der jeweiligen Beschäftigungsdauer zwei Möglichkeiten vor:

- Bei „kurzzeitiger Arbeitsverhinderung“ kann die Pflegeperson bis zu *zehn Arbeitstage* von der Arbeitsleistung freigestellt werden.
- Bei längerfristiger Pflege kann die Pflegeperson für längstens *sechs Monate* von der Arbeitsleistung freigestellt werden (Pflegezeit). Die Pflegezeit kann in der Form einer *vollständigen* oder *teilweisen Freistellung* von der Arbeitsleistung erfolgen.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Die Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung soll Beschäftigten ermöglichen, die Pflege naher Angehöriger, bei denen mindestens die Pflegestufe I festgestellt wurde, kurzfristig zu organisieren. Für die zehntägige Auszeit in akuten Fällen, gibt es ab 1. Januar 2015 eine Lohnersatzleistung. Als Pflegeunterstützungsgeld werden im Grundsatz 90 Prozent des wegfallenden Nettoentgelts gezahlt. Das Pflegeunterstützungsgeld wird nur auf Antrag gewährt. Der Antrag ist unverzüglich bei der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des Pflegebedürftigen zu stellen.

Die Beschäftigten müssen dem Arbeitgeber ihre Verhinderung der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der die tatsächliche Pflegebedürftigkeit (nach §§ 14,15 SGB XI) des nahen Angehörigen ersichtlich ist.

Pflegezeit

Mit der Pflegezeit haben Beschäftigte einen Anspruch, sich für maximal sechs Monate von der Arbeit freustellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu betreuen.

Für Auszubildende verlängert sich entsprechend der Dauer der Pflegezeit die Berufsausbildung.

Der Beschäftigte muss die Pflegezeit spätestens zehn Arbeitstage vor deren Beginn seinem Arbeitgeber schriftlich ankündigen und die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen nachweisen (Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen). Hierbei erklärt er verbindlich, für welchen Zeitraum er Pflegezeit in Anspruch nehmen möchte. Außerdem gibt der Arbeitnehmer an, ob die vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung gewählt wird.

Eine kürzere Inanspruchnahme kann bis zur Höchstdauer mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängert werden.

Nur wenn die Pflege des nahen Angehörigen nicht mehr nötig ist, bzw. für den Beschäftigten nicht zumutbar oder möglich ist, kann mit Zustimmung des Arbeitgebers die Pflegezeit vorzeitig beendet werden. Die Pflegezeit endet dann vier Wochen nach Eintritt des veränderten Umstandes.

Bei einer nur **teilweisen Freistellung** vereinbaren Arbeitgeber und Beschäftigter auch die gewünschte Dauer und Verteilung der Arbeitszeit. Hierbei ist den Wünschen des Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Da das Beschäftigungsverhältnis in einem geringeren Umfang fortgeführt wird, ergibt sich eine entsprechende Verringerung des bisherigen Arbeitsentgelts.

Die **vollständige Freistellung** von der Arbeitsleistung hingegen bedeutet eine Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses und damit endet die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung. Jedoch sollen nach dem Willen des Gesetzgebers die pflegenden Angehörigen während der Pflegezeit sozialversicherungsrechtlich durch die Solidargemeinschaft abgesichert werden. In der *Arbeitslosenversicherung* wird die Pflegezeit als Versicherungszeit berücksichtigt, Beiträge werden von der Pflegekasse übernommen.

In der *Kranken- und Pflegeversicherung* ergeben sich für die Pflegepersonen - in Abhängig vom Umfang der Pflegezeit i.S.d. § 3 PflegeZG - unterschiedliche Auswirkungen. Bei vollständiger Reduzierung der Arbeitszeit ist der Arbeitnehmer während der Pflegezeit nicht mehr sozialversicherungspflichtig, d. h. der Arbeitgeber meldet ihn ab. Der Arbeitnehmer ist dann in der Kranken- und Pflegeversicherung entweder über eine Familienversicherung versichert oder er muss sich freiwillig oder aufgrund der allgemeinen Versicherungspflicht versichern. Er kann Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung von der Pflegekasse erhalten.

In der gesetzlichen *Rentenversicherung* sind nach dem Pflegeversicherungsgesetz die Zeiten der nicht erwerbsmäßigen häuslichen Pflege Pflichtbeitragszeiten, soweit die häusliche Pflege mindestens 14 Stunden wöchentlich beträgt und den Pflegebedürftigen Leistungen aus der Pflegeversicherung zustehen.

Die pflegenden Angehörigen sind bei der Pfl egetätigkeit in den Schutz der gesetzlichen *Unfallversicherung* einbezogen.

Eine umfassende Beratung erteilt sowohl die zuständige Kranken- oder Pflegekasse als auch die Agentur für Arbeit

Kündigungsschutz

Für Beschäftigte besteht von der Ankündigung - höchstens jedoch 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn - bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, der Pflegezeit Kündigungsschutz.

Zinsloses Darlehen

Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts während der Pflegezeit von 6 Monaten wurde ein Anspruch der Beschäftigten auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen eingeführt. Das Darlehen kann direkt beim Bundesamt für zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragt werden. Es wird in monatlichen Raten ausbezahlt und deckt grundsätzlich die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts ab. Auf entsprechenden Antrag kann auch ein niedrigeres Darlehen - bis zu einer Mindesthöhe von 50 Euro monatlich - bezogen werden.

Werden Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz in kleinen Unternehmen (unter 15 Beschäftigten), in denen der Rechtsanspruch nicht gilt, auf freiwilliger Basis vereinbart, haben Beschäftigte auch einen Anspruch auf Förderung durch das zinslose Darlehen.

René Semrau
i.A. des Personalrat A.ö.R.