


[Mein Monster](#)
[Jobs suchen](#)
[Lebenslauf](#)
[Karriere-Journal](#)
[Community](#)
[Für Arbeitgeber](#)
[Karriere-Journal Startseite](#)

Karriere-Journal

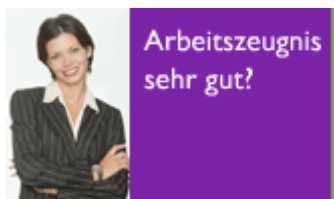
[Ratgeber](#) / [Arbeitsrecht](#) / [Im Berufsleben](#) / [Urlaub & Krankheit](#)

30.9.2008

[Bewerbungs-Tipps](#)
[Gehalts-Ratgeber](#)
[Arbeitsrecht](#)
[Ratgeber Job](#)
[Erfolgs-Rezepte](#)
[Karriere International](#)
[Diese Seite empfehlen](#)
[Druckversion](#)

MONSTER COMMUNITY

CHANNELS



Pflegezeitgesetz: Ansprüche für Arbeitnehmer

Seite 1 von 1



Das Gesetz über die Pflegezeit soll die Vereinbarkeit von familiärer Pflege und Beruf verbessern: Es gibt eine Kurzeit- und eine Langzeit-Pflege. Beide gelten als unbezahlte Sonderurlaub – mit dem Unterschied, dass der Arbeitgeber diese Auszeit für die Pflege geben muss. [29.09.2008]

Am 1. Juli 2008 ist das Pflegezeitgesetz in Kraft getreten. Wer einen Pflegefall in der Familie hat, kann für zehn Arbeitstage in so genannte Kurzeitpflege gehen, um dringende Angelegenheiten zu organisieren. Darunter fällt zum Beispiel die Suche nach einem Pflegeheim. Darüber hinaus haben berufstätige Angehörige einen gesetzlich garantierten Anspruch auf bis zu sechs Monaten Pflegezeit pro Jahr, wenn sie sich selbst um ihrer Familienmitglieder kümmern wollen. Die lange Auszeit ist aber nur in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern möglich, während der Kurzeitpflege jeder Arbeitgeber zustimmen muss.

Kein Anspruch auf Lohnfortzahlung

"In beiden Fällen erfolgt die Freistellung auf Wunsch des Mitarbeiters, aber nur bei der Kurzeitpflege sollte der Arbeitnehmer weiterhin sein Geld bekommen. Leider kann der Arbeitgeber von dieser Regelung abweichen", sagt Nadine Mattausch Arbeitsrechtlerin bei der IG-Metall in Frankfurt am Main. "Wir bezweifeln, dass die Pflegezeit in großem Umfang in Anspruch genommen wird, weil es sich viele Menschen einfach nicht leisten können, ein halbes Jahr auf ihr Einkommen zu verzichten." Wie viele Beschäftigte sich bislang freistellen ließen, kann die Gewerkschaft nicht sagen. "Dafür ist es noch zu früh, außerdem kennen viele Beschäftigten das Gesetz noch nicht."

Mit der wachsenden Zahl älterer Menschen steigt die Zahl der Pflegebedürftigen. 1999 waren es zwei Millionen, die im Alter auf Hilfe angewiesen waren. In den folgenden sechs Jahren kamen 100.000 neue Fälle dazu. Für das Jahr 2010 prognostiziert das Statistische Bundesamt 2,4 Millionen Pflegebedürftige in

Deutschland, für 2020 rund 2,8 Millionen. Die Einführung der Pflegezeit ist auch eine Kostensenkung. Denn das Pflegegeld, das Bedürftige bekommen, liegt oft deutlich niedriger als die Kosten, die in einem Heim anfallen würden.

Kurzzeitpflege - Rechte und Pflichten

Tritt ein Pflegefall ein und will der Arbeitnehmer Kurzzeitpflege in Anspruch nehmen, so muss er seinen Arbeitgeber darüber informieren. "Einfach wegbleiben, das geht nicht", sagt Dr. Sandra Flämig, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Stuttgart. Für die kurzfristige Freistellung ist es ausreichend, dass der nahe Angehörige voraussichtlich pflegebedürftig ist. Darüber kann der Arbeitgeber ein ärztliches Attest verlangen.

Die Anspruchsdauer beträgt für jeden nahen Familienangehörigen pro Jahr zehn Arbeitstage. "Wenn nach fünf Tagen alles geregelt ist, endet die Kurzzeitpflege eben früher. Man darf die Zeit nicht als unbezahlten, zusätzlichen Urlaub verstehen", sagt Flämig. Als nahe Angehörige gelten neben Eltern und Ehepartnern auch Großeltern, Schwiegereltern und eigene Kinder sowie Lebenspartner, Geschwister und Adoptiv- oder Pflegekinder. Für diese Gruppen gilt die Kurzzeitpflege als auch die längere Pflegezeit.

Langzeitpflege - Rechte und Pflichten

Auch bei der maximal sechsmonatigen Pflegezeit besteht ein Anspruch für jeden nahen Angehörigen und zwar pro Jahr. Der Zeitraum der Pflegezeit muss beim Arbeitgeber mindestens zehn Tage vor Beginn schriftlich beansprucht werden. "Ablehnen kann er den Antrag nicht", sagt Flämig. Die lange Pflegezeit kann allerdings nur nehmen, wer einen Angehörigen betreuen möchte, der mindestens den Status der ersten Pflegestufe I hat.

Über die Einteilung in eine der drei Pflegestufen entscheidet der Medizinische Dienst der Krankenversicherung. Für die Stufe 1 muss erhebliche Pflegebedürftigkeit bestehen. Das bedeutet: Der tägliche Pflegeaufwand muss mindestens 90 Minuten betragen, davon müssen mehr als 45 Minuten auf die Grundpflege entfallen. Die Pflegebedürftigkeit muss der Arbeitnehmer im Betrieb mit einer Bescheinigung nachweisen, die von der Pflegekasse oder dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung ausgestellt werden kann.

Teilzeitpflege ist möglich

Der Arbeitnehmer kann sich auch nur teilweise von der Arbeit freistellen lassen. "Diesem Wunsch muss sein Chef auch entsprechen, es sei denn, dringende betriebliche Gründe sprechen dagegen", sagt Flämig. Unabhängig davon gilt: Wird Teilzeit-Pflege vereinbart, reduziert sich das Einkommen entsprechend. Wenn das Ende der Pflegebedürftigkeit absehbar ist, muss der Arbeitgeber vier Wochen nach Beginn der Veränderung darüber informiert werden. Gründe können sein, dass der Patient gesund geworden ist oder sich sein Zustand dermaßen verschlechtert hat, dass eine häusliche Pflege nicht mehr möglich ist. Von der Ankündigung bis zum Ende der Pflegezeit genießt der Mitarbeiter ein Sonderkündigungsschutzrecht.

Während der Kurzzeitpflege bleiben Arbeitnehmer aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversichert. Bei der längeren Pflegezeit übernimmt bei AOK-Mitgliedern die Krankenkasse die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Das gilt nicht für die Kranken- und Pflegeversicherung. Wenn der Pflegenden nicht über ein Familienmitglied mitversichert ist, sollte er sich freiwillig oder privat versichern. Er kann aber von der

Kasse des Pflegebedürftigen einen Zuschuss erhalten. In jedem Fall raten die Experten, sich bei der Krankenkasse zu informieren.

(Peter Ilg /Bild: dpa)

Weitere Informationen im WWW:

[Bundesministerium für Gesundheit](#)

www.kanzlei-flaemig.de

| Seite 1 von 1 |

[Home](#) | [Jobs suchen](#) | [Mein Monster](#) | [Karriere-Journal](#) | [Personal-Journal](#) | [Community](#) | [Für Arbeitgeber](#) | [Karriere bei uns](#)

[Kontakt](#) | [Sitemap](#) | [Hilfe](#) | [AGB](#) | [Datenschutz & Cookies](#) | [Nutzungsbedingungen](#) | [Impressum](#)

[Über Monster.de](#) | [Jobs](#) | [Presse](#)

© 2007 Monster.com - Alle Rechte vorbehalten - U.S. Patent No. 5,832,497 - NASDAQ: [MNST](#)
[**feedback@monster.de**](mailto:feedback@monster.de) (für Stellensuchende)

[nach oben](#)