

## Pflegereformgesetz

am 01. Juli 2008 ist das neue Pflegereformgesetz in Kraft getreten. Mit beiliegendem Schreiben möchten wir Sie und Ihre Arbeitnehmer hierüber gerne informieren.

### Anlage

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

am 01. Juli 2008 ist das Gesetz zur Pflegezeit (PflegeZG) in Kraft getreten. Das Pflegezeitgesetz gibt Ihnen das Recht, sich von der Arbeit vollständig oder teilweise freistellen zu lassen, wenn Sie pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung betreuen möchten.

Als **nahe Angehörige** im Sinne des Gesetzes gelten

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

Der Pflegezeitanspruch besteht für jeden pflegebedürftigen Angehörigen gesondert.

Voraussetzung für eine vorübergehende Freistellung von der Arbeit ist, dass bei dem zu pflegenden nahen Angehörigen **Pflegebedürftigkeit** vorliegt bzw. voraussichtlich eintritt. Das Pflegezeitgesetz unterscheidet zwischen der sogenannten „kurzzeitigen Arbeitsbefreiung“ und der längerfristigen „Pflegezeit“.

Die kurzzeitige Arbeitsbefreiung soll Ihnen dabei helfen, im Falle eines akuten Pflegebedarfs sofortige pflegerische Versorgung des betroffenen Angehörigen sicherzustellen und die notwendigen Organisationsschritte einzuleiten. Nach solchen Akutereignissen besteht ein Freistellungsanspruch für die Dauer von bis zu 10 Arbeitstagen.

Die **Pflegezeit** dient dazu, dass Sie einen nahen Angehörigen, bei dem mindestens **Pflegestufe I** festgestellt ist, längerfristig in häuslicher Umgebung selbst pflegen können. Hierfür besteht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung für **bis zu 6 Monaten**. In Abstimmung mit uns können Sie auch lediglich eine Teilfreistellung von der Arbeit wählen.

Während bei kurzzeitiger Arbeitsbefreiung das Arbeitsentgelt nach Maßgabe der arbeits- oder tarifvertraglichen Regelungen bzw. der gesetzlichen Regelung in § 616 BGB fortgezahlt wird, handelt es sich bei der Pflegezeit um eine unbezahlte Freistellung.

**(Alternativ, wenn § 616 BGB vertraglich ausgeschlossen wurde:** Während der kurzzeitigen Arbeitsbefreiung und der Pflegezeit werden Sie unbezahlt freigestellt.)

Für Auszubildende gelten besondere Regelungen.<sup>1</sup>

Nach dem Pflegezeitgesetz sind Sie verpflichtet, dem Arbeitgeber die kurzzeitige Arbeitsverhinderung unverzüglich und die Inanspruchnahme von Pflegezeit mindestens 10 Arbeitstage vorher schriftlich anzukündigen. Wir bitten Sie, uns beabsichtigte Inanspruchnahme des Freistellungsanspruch nach Möglichkeit schon zu einem früheren Zeitpunkt mitzuteilen. Über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen ist auf Verlangen eine geeignete Bescheinigung vorzulegen.

Im Bedarfsfall können Sie sich über weitere Einzelheiten zum Pflegezeitgesetz und den Auswirkungen einer Freistellung auf Ihr Arbeitsverhältnis bei Ihrer Personalabteilung informieren.

*<sup>1</sup>Für Berufsausbildungsverhältnisse sieht § 19 Abs. 1 Nr. 2b BBiG eine spezielle Regelung über die Verpflichtung zur Fortzahlung der Ausbildungsvergütung vor. Danach ist Auszubildenden die Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen fortzuzahlen, wenn Sie aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.*

Sollten Sie Rückfragen hierzu haben, stehen wir Ihnen natürlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

**Elke Garreis**

Steuerberaterin

Implerstr. 11

81371 München

Tel : + 49 89 23 55 60 47

Fax: + 49 89 23 55 60 59

Mobil: + 49 172 77 82 872

[email:info@steuerberatung-garreis.de](mailto:info@steuerberatung-garreis.de)

[www.steuerberatung-garreis.de](http://www.steuerberatung-garreis.de)