

Informationen der KVB zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz



Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Nahe Angehörige sind:

- Großeltern, Eltern, Stiefeltern, Schwiegereltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft,
- Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder (auch des Ehegatten oder Lebenspartners), Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Eine « akut aufgetretene Pflegesituation » ist unerwartet und unvorhersehbar.

Beispielfälle:

- Der Beschäftigte muss nach einer stationären Behandlung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen eine Versorgung im häuslichen Bereich, z.B. durch einen Pflegedienst organisieren.
- Nach einem Krankenhausaufenthalt ist für den pflegebedürftigen nahen Angehörigen kein freier Platz in einer geeigneten Pflegeeinrichtung verfügbar. Daher muss er zunächst von dem Beschäftigten zu Hause pflegerisch versorgt werden.
- Bei häuslicher Pflege fällt die bisherige Pflegeperson aus, ohne dass dies vorhersehbar war. Daher muss der pflegebedürftige nahe Angehörige zunächst von dem Beschäftigten zu Hause pflegerisch versorgt werden.

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber seine Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.

Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung meist aufgrund fehlender tarif- oder einzelvertraglicher Regelungen nicht verpflichtet. Ab dem 1. Januar 2015 kann in diesen Fällen ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld bestehen.

Nach § 44a Abs. 3 SGB XI haben pflegende Angehörige in einem Beschäftigungsverhältnis für kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 des Pflegezeitgesetzes Anspruch auf einen Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt (Pflegeunterstützungsgeld) für bis zu zehn Arbeitstage, wenn sie für diesen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung von ihrem Arbeitgeber und kein Kranken- oder Verletzengeld bei Erkrankung oder Unfall eines Kindes beanspruchen können.

Auch Personen, die einen sogenannten "Minijob" - also eine Beschäftigung mit einem Entgelt von bis zu 450 EUR im Monat - ausüben, haben Anspruch auf das Pflegeunterstützungsgeld.

Der Anspruch ist auf 10 Arbeitstage je Pflegebedürftigem begrenzt, d.h. mehrere Angehörige müssen sich diese 10 Tage ggf. aufteilen.

Das Pflegeunterstützungsgeld wird auf Antrag, der unverzüglich zu stellen ist, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt und beträgt in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts, max. 101,50 EUR pro Tag. Auch vom Pflegeunterstützungsgeld sind Beiträge zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu zahlen.

Für Pflegepersonen, die selbständig tätig oder Beamte sind, gilt das Pflegezeitgesetz nicht.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre KVB