

1.6. Checkliste Pflegezeit / Voraussetzungen

Kurzzeitige Freistellung (§ 2 PflegeZG)	ok?
Anspruchsteller muss „Beschäftigter“ sein:	
a) Arbeitnehmer/in,	
b) Auszubildende/r,	
c) Arbeitnehmerähnliche Person, insbes. Heimarbeiter/in.	
Es liegt ein Pflegefall eines nahen Angehörigen vor:	
a) Der Pflegefall entspricht voraussichtlich den Pflegestufen 1 - 3 nach §§ 14, 15 SGB XI.	
b) Der Pflegefall ist akut, d. h. plötzlich und unvorhersehbar entstanden.	
c) Der Pflegefall betrifft einen nahen Angehörigen des Beschäftigten:	
- Eltern, Großeltern, Schwiegereltern,	
- Partner (Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft),	
- Geschwister,	
- eigene Kinder (auch Adoptiv- oder Pflegekinder sowie eigene Kinder, auch Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder des Lebenspartners),	
- Enkelkinder und Schwiegerkinder	
Die Freistellung muss erforderlich sein, d. h. es muss ein besonderer Bedarf für die Organisation oder die Übernahme der Pflege gerade durch den Beschäftigten bestehen. Der Beschäftigte muss die Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen . Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Bescheinigung verlangen über das Vorliegen der Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit der Freistellung.	
Pflegezeit (§ 3 PflegeZG)	ok?
Beim Arbeitgeber müssen durchschnittlich mehr als 15 Beschäftigte tätig sein. Es liegt ein Pflegefall eines nahen Angehörigen vor:	
a) Der Pflegefall entspricht tatsächlich (im Unterschied zur kurzzeitigen Freistellung reicht „voraussichtlich“ nicht aus) den Pflegestufen 1 - 3 nach §§ 14, 15 SGB XI,	
b) im Unterschied zur kurzzeitigen Freistellung braucht der Pflegefall nicht „akut“ aufgetreten zu sein!	
c) Der Pflegefall betrifft einen nahen Angehörigen des Beschäftigten:	
- Eltern, Großeltern, Schwiegereltern,	
- Partner (Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft),	
- Geschwister,	
- eigene Kinder (auch Adoptiv- oder Pflegekinder sowie eigene Kinder, auch Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder des Lebenspartners),	
- Enkelkinder und Schwiegerkinder.	
Der Beschäftigte muss eine Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse bzw. der privaten Krankenversicherung des Pflegebedürftigen vorlegen.	

1.6. Checkliste Pflegezeit / Voraussetzungen

<p>Der Beschäftigte muss die Inanspruchnahme von Pflegezeit schriftlich ankündigen. Der Ankündigung muss spätestens zehn Tage vor dem Beginn der Pflegezeit beim Arbeitgeber eingehen. Gleichzeitig mit der Ankündigung muss der Beschäftigte die gewünschte Dauer der Pflegezeit erklären. Besonderheiten gelten für den Fall, dass nur eine Teilfreistellung / Arbeitszeitverringerung in Anspruch genommen wird:</p>	
a) Gleichzeitig mit der Ankündigung muss der Beschäftigte zusätzlich den gewünschten Umfang der Freistellung und die gewünschte Verteilung der verbliebenen Arbeitszeit angeben .	
b) Dem gewünschten Umfang der Freistellung bzw. der gewünschten Verteilung der verbliebenen Arbeitszeit dürfen keine betrieblichen Gründe seitens des Arbeitgebers entgegenstehen.	
c) Arbeitgeber und Beschäftigter haben über den Umfang der Freistellung und die Verteilung der verbliebenen Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen, die soweit es entgegenstehende betriebliche Gründe zulassen, den Wünschen des Beschäftigten entspricht .	
Wünscht der Beschäftigte eine Verlängerung der bisher in Anspruch genommenen Pflegezeit, ist zu differenzieren:	
<ul style="list-style-type: none"> • Wird die Verlängerung gewünscht, weil ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus wichtigem Grund nicht vorgenommen werden kann, 	
a) muss der Beschäftigte sein Verlängerungsverlangen erklären und das Vorliegen des o. g. Grundes schildern .	
b) Der Beschäftigte kann dann die Verlängerung unabhängig von der Zustimmung des Arbeitgebers verlangen.	
<ul style="list-style-type: none"> • Wird die Verlängerung aus sonstigen Gründen gewünscht, 	
a) muss der Beschäftigte beim Arbeitgeber die Zustimmung zur Verlängerung beantragen ,	
b) die Verlängerung hängt dann von der Zustimmung des Arbeitgebers ab.	
Wünscht der Beschäftigte eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit, ist zu differenzieren:	
<ul style="list-style-type: none"> • Wird die vorzeitige Beendigung gewünscht, weil der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar ist, 	
a) muss der Beschäftigte den Arbeitgeber über die veränderten Umstände unverzüglich unterrichten ,	
b) die Pflegezeit endet kraft Gesetzes vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.	
<ul style="list-style-type: none"> • Wird die vorzeitige Beendigung aus sonstigen Gründen gewünscht, 	
a) muss der Beschäftigte beim Arbeitgeber die Zustimmung zur vorzeitigen Beendigung beantragen ,	
b) die vorzeitige Beendigung hängt dann von der Zustimmung des Arbeitgebers ab.	