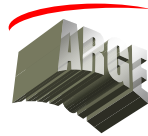


**Eine Information von**  
**Frau Larissa Wocken, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht**  
**für die**



**Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen  
in der Hamburger Wirtschaft**

In Kooperation mit dem Integrationsamt Hamburg

**Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG)**

Am 1. Juli 2008 ist das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft getreten, mit dem der Gesetzgeber die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen schaffen will, um Beschäftigten die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung zu ermöglichen.

**I. kurzzeitige Pflege**

Dazu haben Beschäftigte gemäß § 2 Abs. 1 PflegeZG 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. Damit sich der Arbeitgeber entsprechend einrichten kann, trifft den Arbeitnehmer die Pflicht, dem Arbeitgeber die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

**II. Pflegezeitanspruch**

Darüber hinaus haben Beschäftigte gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 PflegeZG einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Dieser Pflegezeitanspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten. Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate. Wer Pflegezeit in Anspruch nehmen will, muss dies schriftlich, spätestens zehn Arbeitstage vor dem angekündigten Beginn der Pflegezeit dem Arbeitgeber ankündigen.

**III. Sonderkündigungsschutz**

Für die Zeiten vom Zugang einer Anzeige der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bis zu zehn Tagen oder der Ankündigung der Pflegezeit an, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht kündigen. Eine Kündigung kann nur mit einer Zulässigkeitserklärung der zuständigen Behörde ausgesprochen werden.

**IV. Befristete Verträge mit Ersatzkräften**

Das PflegeZG stellt klar, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer Vertretungskraft für die Zeit der Verhinderung oder Inanspruchnahme von Pflegezeit sachlich gerechtfertigt im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist. Die Befristungsdauer ist um die für die Einarbeitung notwendige Zeit verlängerbar, § Abs. 1 S. 2 PflegeZG. In den Fällen der vorzeitigen Beendigung einer Pflegezeit kann der Arbeitgeber die befristet eingestellte Vertretungskraft unter Einhaltung einer 2-wöchigen Kündigungsfrist kündigen.