



Ursula Kampf
Vorsitzende AKA
HPR u. BPR Stuttgart
Tel.: 0 79 41 / 60 79 19
ursula.kampf@phv-bw.de



Jürgen Harich
AKA-Mitglied
BPR Freiburg
Tel.: 01 63 / 698 80 55
juergen.harich@phv-bw.de



Annette Rödler
AKA-Mitglied
BPR Karlsruhe
Tel.: 01 70 / 690 29 77
annette.roedler@gmx.de



Beatrix Verse
AKA-Mitglied
Bezirk Stuttgart
Tel.: 0 79 45 / 94 23 08
verse@gmx.de



Ursula Dingler
AKA-Mitglied
BPR Tübingen
Tel.: 0 75 51 / 91 51 68
ursula.dingler@phv-bw.de

**Philologenverband
Baden-Württemberg**

Alexanderstraße 112
70180 Stuttgart

Tel.: 07 11 / 239 62-50
Fax: 07 11 / 239 62-77

E-Mail: info@phv-bw.de
Web: www.phv-bw.de

**Ihr Berufsverband für
Lehrerinnen und Lehrer
an Gymnasien**

Info AKA PhV BW

Nr. 12 / 2022 November 2022

Das Pflegezeitgesetz mit den aktuellen Corona-Sonderregelungen – INFO für L. i. A.

*Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) soll die Vereinbarkeit von Beruf u. Familie verbessern (vgl. § 1 PflegeZG). Aus Anlass der Covid-19-Pandemie wurden **vorübergehend bis 30.04.2023** bestimmte Regelungen zugunsten der Beschäftigten (>> betrifft auch L. i. A.) geändert.*

Es wird zwischen einer **kurzzeitigen Arbeitsverhinderung** (s. § 2 PflegeZG) und **Pflegezeit** (s. § 3 PflegeZG) unterschieden:

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:

Gemäß § 2 Abs. 1 PflegeZG haben Beschäftigte das Recht, bis zu 10 Arbeitstage* der Arbeit fernzubleiben, um für eine/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Dabei müssen sie ihrem Arbeitgeber ihre Verhinderung und deren Dauer *unverzüglich* mitteilen und auf Verlangen des Arbeitgebers eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit der/des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Pflege bzw. der organisatorischen Maßnahmen (s. oben) vorlegen (§ 2 Abs. 2 PflegeZG).

Ein Anspruch auf Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld richtet sich nach § 44a Abs. 3 SGB XI.

Wegen Corona wurden **Sonderregelungen beschlossen, zunächst bis Jahresende 2020, dann **mehrfach verlängert: nun bis 30.04.2023** (Gesetz zur Stärkung des Bevölkerungsschutzes vom 16.09.2022).**

** Im Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 vom 16.09.2022 wurde **die Maximaldauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung von 10 auf 20 Arbeitstage für den Fall einer pandemiebedingten akuten Pflegesituation erhöht (vgl. auch § 9 Abs. 1 PflegeZG); für einen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld in diesem Fall wurde auf § 150 Abs. 5d SGB XI verwiesen (vgl. auch § 9 Abs. 2 PflegeZG).***

- bitte wenden -

Pflegezeit (bei vorhersehbarer, länger andauernder Pflege(-notwendigkeit)):

Gemäß § 3 Abs. 1 S. 1 PflegeZG können sich Beschäftigte vollständig oder teilweise freistellen lassen, um eine/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n in häuslicher Umgebung pflegen zu können. Dabei müssen sie die Pflegebedürftigkeit der/des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse bzw. des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachweisen (s. § 3 Abs. 2 S. 1 PflegeZG) und spätestens 10 Arbeitstage vorher die Pflegezeit schriftlich dem Arbeitgeber ankündigen sowie den Umfang der Freistellung (zu wieviel Prozent) und den Zeitraum erklären (s. § 3 Abs. 3 S. 1 PflegeZG).

Für jede/n pflegebedürftige/n Angehörige/n kann die/der Beschäftigte maximal 6 Monate Pflegezeit in Anspruch nehmen (s. § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG). Für einen kürzeren Zeitraum (als die o. g. 6 Monate) in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt (s. § 4 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG)*. Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (s. § 4 Abs. 1 Satz 3 PflegeZG)*. Besteht die Pflege(-notwendigkeit) – aus welchen Gründen auch immer – nicht mehr, so endet die Pflegezeit 4 Wochen nach Eintritt der veränderten Zustände (s. § 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG). Der Arbeitgeber ist unverzüglich zu unterrichten (s. § 4 Abs. 2 Satz 2 PflegeZG); mit seinem Einverständnis kann die Pflegezeit *vorzeitig* beendet werden (s. § 4 Abs. 2 S. 3 PflegeZG).

Entsprechendes (s. Ausführungen oben zu §§ 3 u. 4 PflegeZG) gilt auch, wenn ein/e minderjährige/r pflegebedürftige/r nahe/r Angehöriger/r in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung gepflegt wird (s. § 3 Abs. 5 PflegeZG) oder ein/e nahe/r Angehörige/r begleitet wird, bei der bzw. bei dem keine Aussicht auf Heilung besteht und nur noch eine begrenzte Lebenserwartung von wenigen Monaten vorliegt (s. § 3 Abs. 6 PflegeZG).

Kombination von Pflegezeit und Familienpflegezeit (Ausführungen zur Familienpflegezeit: s. AKA-Info Nr. 12/2022)

Beschäftigte können *unmittelbar im Anschluss an eine Pflegezeit** **Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes** zur Pflege oder Betreuung derselben/desselben pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch nehmen (s. § 3 Abs. 3 Satz 4 PflegeZG); sie müssen dies spätestens 3 Monate* vor Beginn der Familienpflegezeit dem Arbeitgeber ankündigen (s. § 3 Abs. 3 Satz 5 PflegeZG). Dabei darf die Summe der (Familien-)Pflege-Zeiten die Gesamtdauer von 24 Monaten je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten (s. § 4 Abs. 1 Satz 4 PflegeZG).

Beschäftigte können *unmittelbar im Anschluss an eine Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes** **Pflegezeit** zur Pflege oder Betreuung derselben/desselben pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch nehmen (s. § 3 Abs. 3 Satz 6 PflegeZG); sie müssen dies spätestens 8 Wochen* vor Beginn der Familienpflegezeit dem Arbeitgeber ankündigen (s. § 3 Abs. 3 Satz 6 PflegeZG). Dabei darf die Summe der (Familien-)Pflege-Zeiten die Gesamtdauer von 24 Monaten je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten (s. § 4 Abs. 1 Satz 4 PflegeZG).

Wegen Corona wurden Sonderregelungen beschlossen, zunächst bis Jahresende 2020, dann mehrfach verlängert: nun bis 30.04.2023 (Gesetz zur Stärkung des Bevölkerungsschutzes vom 16.09.2022).

**Im Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 vom 16.09.2022 wurde festgelegt:*

Beschäftigte können mit Zustimmung des Arbeitgebers nach einer beendeten Pflegezeit zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen „Restzeiten“ an Pflegezeit erneut (und nicht nur einmalig, wie in § 4a Abs. 1 PflegeZG ausgeführt, sondern ggf. mehrfach) **bis zur Höchstdauer von 6 Monaten innerhalb eines zeitlichen Gesamtrahmens von 24 Monaten bis zum 30.04.2023 in Anspruch nehmen** (§ 9 Abs. 7 PflegeZG).

**Des Weiteren wurde festgelegt, dass eine Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Abs. 5 des Familienpflegezeitgesetzes sich nicht unmittelbar an eine Pflegezeit (derselben/desselben zu betreuenden nahen Angehörigen) anschließen muss, wenn der Arbeitgeber zustimmt und die Gesamtdauer von 24 Monaten nicht überschritten wird und die Familienpflegezeit bzw. die Freistellung nach § 2 Abs. 5 des Familienpflegezeitgesetzes spätestens am 30.04.2023 endet (s. § 9 Abs. 4 Satz 1 PflegeZG).*

**Die Ankündigung kann kurzfristiger, nämlich spätestens 10 Tage vor Beginn der Familienpflegezeit bzw. der Freistellung nach § 2 Abs. 5 des Familienpflegezeitgesetzes erfolgen (s. § 9 Abs. 4 Satz 2 PflegeZG).*

**Die entsprechenden Regelungen wurden für den Fall festgelegt, dass zuerst Familienpflegezeit bzw. Freistellung nach § 2 Abs. 5 Familienpflegezeitgesetz in Anspruch genommen wird und danach Pflegezeit (s. § 9 Abs. 5).*

Mit freundlichen Grüßen,

Ihr AKA PhV BW