

Die Pflege von nahen Angehörigen durch die Beschäftigten – Für immer mehr Handwerksbetriebe ein ungelöstes Problem

Die Pflege von nahen Angehörigen durch die Beschäftigten entwickelt sich in immer mehr Handwerksbetriebe, insbesondere in denen mit einem hohen Frauenanteil, zu einem ungelösten Problem. Doch auch männliche Beschäftigte werden angesichts unserer alternden Bevölkerung mit der plötzlichen Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen konfrontiert. Im Ergebnis leidet die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten am Arbeitsplatz erheblich unter dieser Doppelbelastung, Fehlzeiten steigen oftmals drastisch an.

Spätestens seit dem 1. Juli 2008, dem Zeitpunkt als das neue Pflegezeitgesetz in Kraft trat, betrifft das Thema „Pflege von Angehörigen“ alle Betriebe. Denn seitdem sind alle Unternehmen, unabhängig von der Unternehmensgröße, dazu verpflichtet, die Beschäftigten kurzfristig bis zu 10 Tagen freizustellen, wenn diese akuten Pflegebedarf anmelden oder sie die Pflege eines nahen Angehörigen organisieren wollen. Zum Kreis der nahen Angehörigen gehören Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Geschwister, Ehegatten, Kinder und Lebenspartner. Damit wird deutlich, dass die Pflege eines nahen Angehörigen fast jeden Beschäftigten treffen kann. Insbesondere bei den Mitarbeitenden im mittleren oder höheren Alter ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie von der notwendigen Pflege eines Angehörigen betroffen werden. Im Vergleich zur erforderlichen Betreuung von Kindern tritt dieses Ereignis häufig plötzlich und damit ohne die Möglichkeit einer Vorbereitung auf. In der Vergangenheit stiegen die Fehlzeiten der betroffenen Beschäftigten parallel zum Auftauchen eines Pflegefalls in der Familie drastisch an, das neue Pflegezeitgesetz ermöglicht den Arbeitnehmern nun, die notwendige Pflege eines Angehörigen gegenüber dem Arbeitgeber offenzulegen und die kurzzeitige Arbeitsverhinderung anzumelden. Hat der Betrieb mehr als 15 Beschäftigte ist es nach dem neuen Gesetz für den Beschäftigten sogar möglich, eine sogenannte „Pflegezeit“ von bis zu 6 Monaten zu beantragen. In dieser Zeit muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung zugestehen. Bei der mehrmonatigen Pflegezeit hat der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Bei der kurzfristigen Arbeitsverhinderung bis zu 10 Tagen kann sich ein Entgeltfortzahlungsanspruch aus § 616 BGB ergeben. Dieser Anspruch kann jedoch per Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag ausgeschlossen sein.

Weitere Informationen zum Pflegezeitgesetz erhalten Sie durch die Rechtsberatung der Handwerkskammer Münster. Eine individuelle Problemlösung für Ihren Betrieb und die Beschäftigten erarbeitet Gisela Goos, Unternehmensberaterin und Leiterin des Projekts „Familie + Betrieb“ mit Ihnen. Sie ist bei der Kammer unter 0251-5203-334 zu erreichen. Über die Internetseite des Projekts unter www.familie-plus-betrieb.de kann ein Informationsfaltblatt zum Pflegezeitgesetz heruntergeladen werden.