

Sie pflegen? Wir unterstützen Sie.

Eine Initiative für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege



VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE:

Gesetzlichen Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Arbeitgeber/-innen

Ist ein pflegebedürftiger Mensch zu betreuen, sind vielfältige Ansprüche unter „einen Hut“ zu bringen. Die Wünsche des pflegebedürftigen Menschen, des Unternehmens sowie der eigenen Familie bzw. der Pflegenden sind zu berücksichtigen. Deshalb hat der Gesetzgeber zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowohl die Möglichkeit der kurzfristigen als auch der längerfristigen Freistellung von der Arbeit eingeräumt. Diese Möglichkeit der Freistellung greift allerdings nur bei nahen Angehörigen.

ALS NAHE ANGEHÖRIGE GELTEN:

- Großeltern
- Eltern, Schwiegereltern und Stiefeltern
- Ehegatten, Lebenspartnerin/ Lebenspartner
- Partnerin/Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft
- Geschwister
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder
- die Kinder des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners und
- Schwiegerkinder und Enkelkinder
- Schwager, Schwägerin
- Gleichgeschlechtliche/r Partner/in, auch wenn keine eingetragene Lebensgemeinschaft besteht.

DAS SIND IHRE RECHTE

Für die folgenden Regelungen des Pflegezeit- und des Familienpflegezeitgesetzes gilt ein Kündigungsschutz und – allerdings abhängig von der Betriebsgröße! – auch ein Rechtsanspruch. In einigen Branchen gibt es darüber hinausgehende Sonderregelungen wie beispielsweise zusätzliche freie Tage. **Weitere Informationen unter:**

www.pflegewegweiser-nrw.de

Aktuelle beamtenrechtliche Regelungen:

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=3220120203171562132

IN DER PRAXIS AM HÄUFIGSTEN GENUTZT:

Freistellung bis zu zehn Tage in einer akut aufgetretenen Pflegesituation (§ 2 Pflegezeitgesetz)

Wenn in einer akut aufgetretenen Pflegesituation die Pflege organisiert oder ein Pflegeplatz gefunden werden muss. Das Recht auf Freistellung gilt einmal jährlich je pflegebedürftiger Angehöriger/je pflegebedürftigem Angehörigen und unabhängig von der Größe des Unternehmens. Dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin muss die Verhinderung unverzüglich mitgeteilt werden. Ein ärztliches Attest über die Pflegebedürftigkeit ist vorzulegen. Die Pflegekasse der/des Pflegebedürftigen zahlt Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatz in Höhe von ca. 90% des Nettoentgelts.

Pflegezeit von bis zu sechs Monaten (§§ 3 und 4 Pflegezeitgesetz)

In Betrieben mit **mehr als fünfzehn Beschäftigten** können sich Berufstätige zur Pflege naher Angehöriger einmalig pro zu pflegender Person – vollständig oder auch teilweise – für längstens sechs Monate freistellen lassen, wenn der oder die Angehörige in häuslicher Umgebung gepflegt wird. Als häusliche Umgebung gilt sowohl die Wohnung der pflegebedürftigen Menschen als auch die Wohnung der Angehörigen. Die Pflegebedürftigkeit ist durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes nachzuweisen. Dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin muss spätestens zehn Tage vor der Freistellung der Beginn und das Ende mitgeteilt werden. Wird nur eine teilweise Freistellung gewünscht, muss die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich mitgeteilt und im Wege einer schriftlichen Vereinbarung geregelt werden. Die Pflegezeit endet nach der vereinbarten Zeit. Wenn die Pflege zu Hause nicht mehr möglich oder der Angehörige verstorben ist, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Die Pflegekasse kann Basiskrankenversicherungsbeiträge übernehmen, sofern eine Familienversicherung nicht möglich ist.

Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger: Für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger besteht die Möglichkeit einer Freistellung, ohne dass die Pflege zu Hause stattfinden muss.

Die Freistellung setzt eine Pflegebedürftigkeit mit mindestens Pflegegrad 1 voraus; eine schwere Krankheit alleine führt nicht zu einem Anspruch auf Freistellung.

Bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase: Angehörige haben einen Rechtsanspruch darauf, in der letzten Lebensphase naher Angehöriger drei Monate lang weniger zu arbeiten oder auch ganz auszusetzen. Sie können somit ihren Angehörigen auf ihrem letzten Weg beistehen, auch wenn diese sich in einem Hospiz befinden. Ein Pflegegrad ist nicht erforderlich. Das zinslose Darlehen kann für diese Zeit in Anspruch genommen werden.

Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz bis zu 24 Monaten

Das Familienpflegezeitgesetz ermöglicht eine Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden, um Angehörige zu pflegen. Der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit gilt einmalig pro pflegebedürftiger Person und im Gegensatz zur Freistellung nach Pflegezeitgesetz nur in Betrieben mit **mehr als 25 Beschäftigten**. Die Familienpflegezeit kann für höchstens zwei Jahre genommen werden. Eine zuvor genommene Freistellung nach Pflegezeitgesetz wird auf die 24 Monate angerechnet.



REINGEHÖRT!
unser Themen-Podcast auf arbeiten-pflegen-leben.de:
<https://www.arbeiten-pflegen-leben.de/gute-beispiele--podcast.html#podcast-Finanzielle-Hilfen--Leistungen-ab-2024>

Lohnausgleich durch Darlehen

Als Lohnausgleich ist sowohl bei der Pflegezeit von 6 Monaten als auch bei der Familienpflegezeit ein zinsloses Darlehen möglich, das maximal 50% des wegfallenden Nettolohns ersetzt. Ansprechpartner für das Darlehen ist das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben: www.bafza.de

Brückenteilzeit

Die seit dem 1. Januar 2019 geltende Brückenteilzeit ermöglicht zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit.

VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE BRÜCKENTEILZEIT SIND:

- Das Unternehmen beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Der oder die Beschäftigte stellt mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung schriftlich beim Arbeitgeber einen Antrag, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit) für einen bestimmten Zeitraum, der zwischen einem und fünf Jahren liegt, zu verringern.
- Es müssen keine bestimmten Gründe (z.B. Kindererziehung, Pflege) vorliegen.
- Es stehen keine betrieblichen Gründe, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen, entgegen.
- Für Unternehmen, die zwischen 46 und 200 Menschen beschäftigen, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Sie müssen nur einen Antrag pro angefangene 15 Beschäftigte bewilligen.

Quelle: (BMAS) <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html>

Ihre Fragen zum Thema der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beantwortet Ihnen:

- Ihr Personalrat / Betriebsrat
- die Pflegeberatungsstelle Ihrer Kommune

Die Kontaktdaten Ihrer kommunalen Pflegeberatungsstelle erfahren Sie unter:

www.arbeiten-pflegen-leben.de / www.en-kreis.de
und bei Kathrin Schmuedderich
Koordination der Pflegeberatungsstellen
Tel.: 02336 932480
K.Schmuedderich@en-kreis.de
im Kreishaus Schwelm

HERAUSGEBER:

Netzwerk W(iedereinstieg) Ennepe-Ruhr und
Fachbereich Soziales und Gesundheit der Kreisverwaltung
Verantwortlich: Christa Beermann
Demografiebeauftragte des
Ennepe-Ruhr-Kreises und
Kordinatorin Netzwerk W(iedereinstieg) EN,
Telefon: 02336 932223, C.Beermann@en-kreis.de
www.arbeiten-pflegen-leben.de



Teilstationäre Pflege (Tagespflege, § 41 Pflegeversicherungsgesetz) kann die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen

Tagespflegeeinrichtungen betreuen pflegebedürftige Menschen in der Regel in der Zeitspanne von 8:00 bis 16:00 Uhr (regionale Abweichungen und Sondervereinbarungen sind vielerorts gegeben). Diese Betreuungsform bietet pflegenden Angehörigen die Möglichkeit, ihre Berufstätigkeit weiter zu verfolgen. Die Finanzierung der Tagespflege erfolgt über die Pflegeversicherung im Rahmen des jeweiligen Pflegegrades. Für die Tagespflege steht zusätzlich zum Pflegegeld für die häusliche Pflege bzw. zusätzlich zum Sachleistungsbudget für einen ambulanten Pflegedienst der Betrag des Sachleistungsbudgets des jeweiligen Pflegegrades noch einmal zur Verfügung. Daneben können **sowohl für die Tagespflege als auch für häusliche Betreuung** noch Leistungen nach § 45 b SGB XI (die insbesondere für demenziell erkrankte Menschen bestimmt sind) und Leistungen der Ersatz-/Urlaubspflege (für alle Menschen mit Pflegegrad) nach § 39 SGB XI in Anspruch genommen werden.

NETZWERKPARTNER/INNEN:

Das **Netzwerk W(iedereinstieg) EN** ist eine Initiative für den Wiedereinstieg von Frauen in das Erwerbsleben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Informationen dazu unter: www.arbeiten-pflegen-leben.de/netzwerk-w-en.html.

