

Es besteht gegen den Arbeitgeber kein Rechtsanspruch auf Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz!

Weitere Informationen unter www.familien-pflege-zeit.de und www.wege-zur-pflege.de
www.arbeiten-pflegen-leben.de

**Arbeiten-
pflegen-leben.de**
Gemeinsam
Vereinbarkeit
verbessern.

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

Tagespflegeeinrichtungen betreuen pflegebedürftige Menschen in der Regel in der Zeitspanne von 8:00 bis 16:00 Uhr (regionale Sondervereinbarungen sind vielerorts gegeben). Die Tagespflege bietet Angehörigen die Möglichkeit, ihre Berufstätigkeit weiter zu verfolgen. Die Finanzierung der Tagespflege erfolgt über das Sachleistungsbudget der Pflegeversicherung im Rahmen der jeweiligen Pflegestufe. Bei Nutzung der Tagespflege kann das Budget bis zu 150 Prozent ausgeschöpft werden, ist jedoch entweder für die Tagespflege oder die ambulante Pflege auf jeweils 100 Prozent begrenzt, sodass für die jeweils andere Leistung 50 Prozent zur Verfügung stehen.

Zusätzlich können sowohl für die Tagespflege als auch für häusliche Betreuung noch Leistungen nach § 45 b SGB XI (die insbesondere für Menschen mit Demenz bestimmt sind) und Leistungen der Ersatz-/Urlaubspflege (für alle Menschen mit Pflegestufe) nach § 39 SGB XI in Anspruch genommen werden.

Die Finanzierung von Tagespflege in Kombination mit ambulanter Pflege ist komplex. Lassen Sie sich im Einzelfall bitte von Ihrer kommunalen Pflegeberatungsstelle beraten.

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 bei

Elke Zeller, Ennepe-Ruhr-Kreis
Fachbereich Soziales und Gesundheit
Koordination der Pflegeberatungsstellen
58332 Schwelm, Hauptstr. 92,
Tel. 02336-932480, e.zeller@en-kreis.de
oder im Internet unter www.en-kreis.de



Das **Netzwerk W (iedereinstieg) EN** ist eine Initiative für den Wiedereinstieg von Frauen in das Erwerbsleben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es ist Teil der Landesinitiative „Netzwerk W“. Informationen dazu unter www.netzwerkW-expertinnen.de.

Netzwerkpartner/innen:



Koordination: Christa Beermann, Demografiebeauftragte des Ennepe-Ruhr-Kreises, Tel.: 0 23 36/93 22 23, C.Beermann@en-kreis.de.
Unter www.arbeiten-pflegen-leben.de sind unter anderem folgende Informationen downloadbar:

- Dokumentation einer Fachtagung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf 10/2009
- Leitfaden für Unternehmen mit Instrumenten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, 04/2013
- Kampagne zur Vereinbarkeit 2012/2013 – Informationen und Materialien

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen



Informationen für Beschäftigte und Arbeitgeber/-innen

Stand: 01.04.2013



Vereinbarkeit von Beruf und Pflege - aktuelles Thema für Arbeitgeber/-innen und Beschäftigte



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 sind zu berücksichtigen. Deshalb hat der Gesetzgeber zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowohl die Möglichkeit der kurzfristigen als auch der längerfristigen Freistellung von der Arbeit eingeräumt. Diese Möglichkeit greift allerdings nur bei nahen Angehörigen.

Als nahe Angehörige gelten:

- Großeltern,
- Eltern und Schwiegereltern,
- 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.

Neben den im Folgenden genannten Regelungen gibt es weitere Möglichkeiten wie z. B. den Anspruch auf Teilzeitarbeit im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes oder tarifrechtliche Regelungen, die im Einzelnen beim Arbeitgeber oder Betriebsrat / Personalrat zu erfragen sind.

Für die Freistellungen nach Punkt 1 und 2 gibt es keine Lohnfortzahlung:

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

...wenn in einer **akut** aufgetretenen Pflegesituation die Pflege organisiert werden oder ein Pflegeplatz gefunden werden muss.

Das Recht auf Freistellung gilt einmalig je pflegebedürftiger/m Angehöriger/n.

Dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin muss die Verhinderung unverzüglich mitgeteilt werden. Ein ärztliches Attest über die Pflegebedürftigkeit ist vorzulegen.

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

In Betrieben mit mehr als fünfzehn Beschäftigten kann man sich einmalig je pflegebedürftiger/n Angehöriger/n von der Arbeit vollständig oder auch teilweise für längstens sechs Monate freistellen lassen, wenn ein pflegebedürftiger Mensch in der häuslichen Umgebung gepflegt wird. Als häusliche Umgebung gilt sowohl die Wohnung des pflegebedürftigen Menschen als auch die Wohnung der angehörigen Person, in die der pflegebedürftige Mensch aufgenommen wird.

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 Arbeits-

zeit mitgeteilt werden. Das alles muss schriftlich geschehen. Über eine teilweise Freistellung muss eine schriftliche Vereinbarung getroffen werden. Die Pflegezeit endet nach der vereinbarten Zeit. Wenn die Pflege zu Hause nicht mehr möglich oder die angehörige Person verstorben ist, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Die Pflegekasse kann Basiskrankenversicherungsbeiträge übernehmen, sofern eine Familienversicherung nicht möglich ist.

3. Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz mit eingeschränktem Lohnausgleich:

Das Familienpflegezeitgesetz ermöglicht nach Absprache mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin eine Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden, um eine angehörige Person zu pflegen. Wird die Arbeitszeit bspw. von einer Vollzeitbeschäftigung auf eine Halbtags­tätigkeit umgestellt, wird für die Pflegephase ein Gehalt in Höhe von 75 Prozent des bisherigen Gehalts gezahlt. Die Familienpflegezeit kann für höchstens zwei Jahre genommen werden. In der zweijährigen Nachpflegephase erhält der/die dann wieder vollbeschäftigte Mitarbeiter/in zum Ausgleich nur 75 Prozent des Gehalts. Für den Fall, dass der/die Mitarbeiter/in den Lohnausgleich in der Nachpflegephase bedingt durch Krankheit nicht erarbeiten kann, muss eine Ausfallversicherung abgeschlossen werden.