



Informationsblatt Nr. 33

Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Möchten nahe Angehörige sich für einen bestimmten Zeitraum um einen pflegebedürftigen Menschen kümmern, so haben sie die Möglichkeit, sich von der Arbeit freistellen zu lassen. Durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besteht ein Rechtsanspruch auf eine Freistellung durch Arbeitgeber. Es soll Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige zuhause zu pflegen.

Nahe Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Großeltern, Ehegatten, Lebenspartner einer ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Schwieger- und Enkelkinder, Adoptiv- und Pflegekinder und Schwägerinnen und Schwäger.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Ist eine akute Pflegesituation in der Familie aufgetreten, muss schnell gehandelt werden. Die Angehörigen müssen unter Umständen rasch eine pflegerische Versorgung oder Betreuung organisieren und sicherstellen. Nun können Beschäftigte 10 Arbeitstage der Arbeit fernbleiben und dafür nutzen. Sobald sich Beschäftigte für diese kurzzeitige Pflegezeit entscheiden, müssen die Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt werden. Auf Verlangen des Arbeitgebers müssen Beschäftigte einen Nachweis über die Pflegebedürftigkeit der nahen Angehörigen beibringen. Das kann zum Beispiel ein Attest des Arztes sein.

Für die zehntägige Auszeit gibt es eine Lohnersatzleistung. Als Pflegeunterstützungsgeld werden im Grundsatz bis zu 90 Prozent des wegfallenden Nettogehaltes gezahlt, finanziert durch die Pflegeversicherung.

Mehrmonatige Pflegezeit bis zu 6 Monaten

Entscheiden sich Angehörige, einen pflegebedürftigen Menschen über einen längeren Zeitraum zuhause zu pflegen oder zu betreuen, so kann in diesem Fall eine bis zu 6 - monatige Pflegezeit genommen werden. Beschäftigte können sich dafür vollständig oder teilweise von den Arbeitgebern freistellen lassen. Sie müssen dies ihren Arbeitgebern und auch der Pflegekasse der pflegebedürftigen Angehörigen vorher schriftlich mitteilen. Spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn der mehrmonatigen Pflegezeit müssen die Arbeitgeber schriftlich informiert werden, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung in Anspruch genommen werden soll.

Die Beschäftigten müssen ihren Arbeitgebern ebenfalls einen Nachweis über die Pflegebedürftigkeit der nahen Angehörigen vorlegen sowie die Erforderlichkeit der Freistellung belegen. Wenn die Beschäftigten nur eine teilweise Freistellung in Anspruch nehmen möchten, müssen Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung treffen.

Die Arbeitgeber sollten hier den Wünschen der Beschäftigten entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Es besteht ein Rechtsanspruch gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten.

Nehmen Arbeitnehmer eine generelle Auszeit ab 4 Wochen und bis zu 6 Monaten, sind sie über den Arbeitgeber nicht mehr krankenversichert. In diesem Fall besteht zum einen die Möglichkeit, sich bei einem Familienmitglied zu versichern (Familierversicherung). Die andere Möglichkeit ist, sich bei der jeweiligen Kasse freiwillig zu versichern. Die Pflegepersonen müssen die Beiträge selbst einzahlen. Die Höhe der Beiträge steht in Abhängigkeit zum Ausmaß der Auszeit. Gleichzeitig stellen die Pflegepersonen bei der Pflegekasse der zu Pflegenden einen „Antrag auf Beitragszuschuss auf Sozialversicherungsleistungen“. Ein Unfallschutz bleibt für die Pflegepersonen über die Pflegekasse der zu Pflegenden bestehen.

Reduzierung der Arbeitszeit bis zu 2 Jahren

Beschäftigte haben die Möglichkeit, die Arbeitszeit über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren zu reduzieren. Die dafür geforderte Mindestarbeitszeit von 15 Stunden in der Woche muss nur im Durchschnitt eines Jahres vorliegen. Die Aufteilung kann nach den Bedürfnissen der Beschäftigten und der zu pflegenden Angehörigen ausgestaltet werden. Die Betreuung von minderjährigen nahen Angehörigen kann sowohl in der häuslichen Umgebung als auch in einer Einrichtung erfolgen.

Es besteht ein Rechtsanspruch gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten. Die Ankündigungsfrist gegenüber den Arbeitgebern beträgt hier 8 Wochen. Von der Ankündigung der Freistellung – höchstens jedoch 12 Wochen vor dem angekündigten Termin – bis zum Ende der Freistellung besteht Kündigungsschutz. Die jeweiligen Ankündigungsfristen sowie die unterschiedlichen Ansprüche je nach Unternehmensgröße sind generell zu beachten.

Wer von der Möglichkeit Gebrauch macht, sechs Monate, ganz oder teilweise aus dem Beruf auszusteigen bzw. die Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum zu reduzieren, um nahe Angehörige zu pflegen, hat einen Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen. Damit soll es für die Betroffenen leichter werden, ihren Lebensunterhalt in der Pflegephase zu bestreiten. Nähere Informationen sind beim Pflgetelefon des Bundesfamilienministeriums unter der Rufnummer **030 20179131** zu erhalten. Im Internet kann man über den Familienpflegezeitrechner des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben die Höhe des maximalen Darlehensbetrags ermitteln:

<http://www.bafza.de/aufgaben/alter-und-pflege/familienpflegezeit/familienpflegezeit-rechner.html>

Brückenteilzeit

Ab 01.01.2019 können Beschäftigte in Unternehmen ab 46 Mitarbeitern ihre Arbeitszeit für ein bis maximal 5 Jahre verkürzen. Dafür müssen Sie länger als 6 Monate im Unternehmen gearbeitet haben. Sie müssen mindestens 3 Monate vorher beim Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag stellen. Keine Gründe sind nötig (z. B. Kindererziehung, Pflege). Kleinere Firmen bis 200 Beschäftigte können den Anspruch ablehnen, wenn mehr als 1 Person pro 15 Beschäftigten den Antrag stellt. Der Anspruch kann auch aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden.

Gerne beraten Sie die Mitarbeitenden des Pflegestützpunktes

www.pflegestuetzpunkteberlin.de

Träger der Pflegestützpunkte sind das Land Berlin sowie die Pflege- und Krankenkassen in Berlin