

Beurlaubung und Wiedereinstieg bei Angehörigenpflege

Ein Leitfaden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte und Personalverantwortliche



Stand: September 2018

Für Mitarbeiterin/Mitarbeiter: _____



FAMILIE IN DER HOCHSCHULE

Mitglied des Best Practice-Clubs



Sehr geehrte Professorinnen und Professoren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

das Kontakthalteprogramm ist ein freiwilliges Serviceangebot zur Begleitung und Beratung von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Im Gespräch bleiben, die berufliche Pause gezielt anzugehen und den späteren Wiedereinstieg gemeinsam mit Ihnen zu planen, ist das Ziel unseres Programms. Das gilt insbesondere für Beschäftigte, die Angehörige zu Hause pflegen und dadurch eine Zeit lang aus dem Beruf ausscheiden.



Die Erfahrung zeigt: Je besser die berufliche Unterbrechung und der Wiedereinstieg gemeinsam geplant werden, desto motivierter kehren die Beschäftigten aus der Beurlaubung zurück. Da eine Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen „über Nacht“ erforderlich sein kann, soll dieser Leitfaden alle Beteiligten dann unterstützen, keine wichtigen Schritte zu vergessen und Personalverantwortlichen die Sicherheit geben, alle mit der Auszeit zusammenhängenden Fragen besprochen zu haben.

Damit der persönliche Bezug der Beschäftigten zur Otto-Friedrich-Universität weiter besteht und der berufliche Wiedereinstieg gut gelingt, enthält diese Infomappe Gesprächsleitfäden für die Beurlaubung (mit Kontakthalteprogramm) und den Wiedereinstieg. Außerdem findet sich daran anschließend ein Leitfaden für die Angehörigenbetreuung mit vielen wichtigen Informationen sowohl für Angestellte als auch für Beamtinnen und Beamte.

Ihre

A handwritten signature in black ink, reading "D. Hübner-Klein".

Inhaltsverzeichnis

Wissenswertes in Kürze.....	S. 3
Das Kontakthalteprogramm - Kurzdarstellung.....	S. 4
Patenschaftsprogramm.....	S. 6
Betriebliche Pflegelotsen an der Universität Bamberg.....	S. 6
Gesprächsleitfaden I.....	S. 7
Gesprächsleitfaden II.....	S. 9
Leitfaden für Angehörigenbetreuung (Elder Care).....	S. 10
Impressum.....	S. 17

Wissenswertes in Kürze

In den vergangenen drei Jahren hat der Gesetzgeber neue Regelungen geschaffen, die es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglichen soll, Pflege, Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Dafür wurden die bestehenden Regelungen im **Pflegezeitgesetz** (PflegeZG) und im **Familienpflegezeitgesetz** (FPfZG) weiterentwickelt und besser miteinander verzahnt. Seit dem 1. Januar 2017 sind mit dem **Zweiten Pflegestärkungsgesetz** (PSG II) die bisherigen drei Pflegestufen durch die fünf neuen Pflegegrade ersetzt worden. Alle Pflegebedürftigen erhalten nun durch das neue Recht gleichberechtigten Zugang zu den Leistungen der Pflegeversicherung, unabhängig davon, ob sie körperlich, geistig oder psychisch beeinträchtigt sind.

Ein Auszug der Änderungen hier auf einen Blick:

Neue Definition der Pflegebedürftigkeit: Pflegebedürftigkeit wird jetzt nicht mehr nach Minuten definiert, sondern nach dem Grad der Selbstständigkeit

Einführung eines Begutachtungsverfahrens: Mit dem neuen Begutachtungsassessment werden bei der Begutachtung durch den MDK sechs Lebensbereiche (Module) begutachtet und bewertet. Basis für die Einordnung in einen Pflegegrad ist jetzt, wie selbstständig der Begutachtete die Aktivitäten ausführen kann.

Pflegegrade anstatt Pflegestufen: Die 3 Pflegestufen wurden ersetzt durch 5 Pflegegrade. Gleichzeitig wurden die Härtefallregelung und die eingeschränkte Alltagskompetenz abgeschafft. Beide Beeinträchtigungen sind jetzt in den Pflegegraden integriert. Menschen, die seither Pflegestufe III mit Härtefallregelung hatten, wurden automatisch in Pflegegrad 5 übergeleitet.

Geänderte Pflege-Leistungen: Teilweise haben sich die Leistungen für Pflegegeld sowie für stationäre und teilstationäre Leistungen verändert. Zu beachten ist, dass mit der Umstellung von Pflegestufe auf Pflegegrade niemand schlechter gestellt werden darf. Das heißt, es besteht Besitzstandsschutz.

Beratung: Pflegenden Angehörigen erhalten einen eigenen Anspruch auf kostenfreie individuelle Pflegeberatung. Wer Leistungen bei der Pflegeversicherung beantragt, erhält zudem automatisch das Angebot für eine Pflegeberatung.

Pflegenden Angehörigen können sich von ihrer Arbeit ganz oder teilweise eine Auszeit nehmen. Die 3 Möglichkeiten im Überblick:

1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung: Wenn Sie ganz plötzlich einen nahen Angehörigen pflegen müssen, können Sie 10 Arbeitstage von Ihrer Arbeit wegbleiben.
2. Pflegezeit: Wenn Sie Ihren nahen Angehörigen bis zu 6 Monate zu Hause pflegen, können Sie sich ganz oder teilweise von Ihrer Arbeit freistellen lassen
3. Familienpflegezeit: Wenn Sie Ihren nahen Angehörigen bis zu 24 Monate zu Hause pflegen, können Sie sich teilweise von Ihrer Arbeit freistellen lassen

Die genannten Informationen bieten nur einen groben Überblick und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Ausführliche Informationen zu den Themen finden Sie auf den Internetseiten des **Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** (www.bmfsfj.de).

Das Kontakthalteprogramm – Kurzdarstellung

Die Inanspruchnahme von Sonderurlaub kann viele Gründe haben. Oftmals lassen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedoch aufgrund der Pflege von Angehörigen beurlauben. Dem Thema ‚Elder Care‘ wird an der Universität Bamberg eine große Bedeutung zugeschrieben. In den vergangenen Jahren gab es eine stete Zunahme derjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein Familienmitglied zu Hause pflegen. Das Kontakthalteprogramm unterteilt eine entsprechende Auszeit in zwei Phasen.

Phase I: Vorbereitung & Abwesenheit

Der Gesetzgeber hat mittlerweile einige Maßnahmen ergriffen, um Beschäftigten die Pflege von nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu ermöglichen. Dazu zählen zuvorderst das Pflege- und das Familienpflegezeitgesetz. Für Beschäftigte der Universität gelten zudem auch die Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Ganz gleich, nach welcher Regelung eine Freistellung angedacht ist, bei Ankündigung des Wunsches nach einer Freistellung, bietet die oder der Vorgesetzte aktiv ein Orientierungsgespräch an, denn die Beschäftigten haben ein großes Informationsbedürfnis und die Vorgesetzten benötigen Informationen für die weitere Arbeitsplanung. Mit dem *Gesprächsleitfaden I* soll eine gemeinsame Erwartungs- und Planungssicherheit geschaffen werden. Dabei liegt der Schwerpunkt im Kontakt halten, um Schwierigkeiten bei einem Wiedereinstieg zu vermeiden. Zusätzlich verhindert das Kontakthalteprogramm das Entstehen einer großen Distanz zwischen Berufs- und Familienleben und ermöglicht einen kontinuierlichen formellen und informellen Informationsaustausch. Dies wird durch das Patenschaftsprogramm erreicht.

Der *Gesprächsleitfaden I* stellt ein freiwilliges Angebot dar, die Beantwortung der Fragen ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht verpflichtend. Umfassende Beratung und Information zum Thema ‚Elder Care‘ bieten auch die Pflegelotsinnen im Eltern-Service-Büro.

Mögliche Gesprächsinhalte können sein:

- Vergegenwärtigung der jeweiligen Interessenslage der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner
- Planung der verbleibenden Zeit bis zum Beginn des Sonderurlaubs (z.B. Urlaub, verbleibende Arbeit, Arbeitsübergabe)
- Beachtung der Fristen
- Dauer der Beurlaubung; Möglichkeit auf Verlängerung
- Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, Telearbeit usw.) nach der Beurlaubung,
- Kontakthaltmöglichkeiten während der Beurlaubung (Teilnahme an Dienstbesprechungen, Teilnahme an Weiterbildungsangeboten, Vertretungseinsätze ermöglichen, Informationsaustausch über aktuelle Entwicklungen der Hochschule, Einladungen zu Teamsitzungen, Betriebsausflügen usw.)
- Über Beratungsangebote zu weiteren Themen informieren (z.B. im Eltern-Service-Büro)

Das Kontakthalteprogramm – Kurzdarstellung

Phase II: Rückkehr

Der *Gesprächsleitfaden II* (Rückkehrgespräch) widmet sich der konkreten Planung des beruflichen Wiedereinstiegs. Das Rückkehrgespräch sollte in etwa nach der Hälfte der Zeit der Beurlaubung stattfinden. Ziel dieses Gesprächs ist es, Wünsche und Rahmenbedingungen für den beruflichen Wiedereinstieg abzugleichen und ein für beide Seiten attraktives Arbeitsmodell zu entwickeln.

Mögliche Gesprächsinhalte können sein:

- Wird eine weitere Beurlaubung erforderlich?
- Klärung eines geeigneten Arbeitszeitmodells
- Inanspruchnahme von alternierender Telearbeit
- mögliche Rückkehr an den alten Arbeitsplatz
- erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen
- Gestaltung der Wiedereinarbeitung
- Betreuungssituation der pflegebedürftigen Person
- Weitervermittlung an die betrieblichen Pflegelotsen der Universität Bamberg oder an das Eltern-Service-Büro (ESB)



Hinweis: Das Kontakthalteprogramm ist als freiwilliges Instrument zu verstehen und hat keinen bindenden Vertragscharakter. Die Gesprächsleitfäden dienen den Vorgesetzten sowie den werdenden Müttern bzw. Vätern mit einem Angestelltenverhältnis an der Universität Bamberg als Unterstützung, um den beruflichen Wiedereinstieg nach Geburt und Elternzeit zu planen. Die jeweiligen Notizen in den Gesprächsleitfäden verbleiben in Kopie bei der bzw. dem jeweiligen Vorgesetzten. Die Mappe verbleibt hingegen vollständig bei der jeweiligen Mitarbeiterin (Mutter) bzw. dem jeweiligen Mitarbeiter (Vater).

Patenschaftsprogramm

Patenschaftsprogramm

Bei längerer beruflicher Unterbrechung sind Patenschaften empfehlenswert, da sie die Bindung an das berufliche Umfeld erhalten und somit den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern. Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter im Sonderurlaub wird eine erfahrene Kollegin oder ein erfahrener Kollege als Patin oder als Pate zur Seite gestellt. Dabei halten die Paten den Kontakt zu den Beschäftigten: Sie informieren über aktuelle Entwicklungen an der Universität und greifen etwaige Anliegen der Abwesenden auf und leiten sie ggf. weiter. Der Austausch über Alltägliches und Persönliches gehört natürlich auch dazu und fördert das gegenseitige Verständnis. Die Beschäftigten im Sonderurlaub suchen sich ihre Paten selbst aus und fragen nach deren Bereitschaft, eine Patenschaft zu übernehmen.



Betriebliche Pflegelotsen an der Universität Bamberg

Seit Mai 2017 gibt es an der Universität Bamberg zwei Mitarbeiterinnen im Eltern-Service-Büro, die eine Ausbildung zum betrieblichen Pflegelotsen absolviert haben und fortan allen Universitätsangehörigen als erste Anlaufstelle dienen, die Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege haben.

Zu den Aufgaben der betrieblichen Pflegelotsen gehören:

- Beratung aller Hochschulangehörigen, die Angehörige pflegen
- Tipps und Hilfen zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege
- Weitervermittlung an Fachberatungsstellen
- enge Zusammenarbeit mit der Projektgruppe „Familiengerechte Hochschule“
- Netzwerkarbeit
- Herausgabe von Informationsmaterial zu „Arbeiten mit Familienaufgaben“



Kontakt:

im Eltern-Service-Büro der Universität Bamberg
Kapuzinerstraße 25, Zimmer 00.16
96047 Bamberg

Telefon: 0951 - 863 2806 Romy Hartmann, Dipl.-Päd.(Univ.)

Telefon: 0951 - 863 1147 Sabina Haselbek, Dipl.-Sozialpäd.(FH)

E-Mail: fgh@uni-bamberg.de

Internet: www.uni-bamberg.de/fgh

Sprechzeiten: Mo - Do 8.30 - 12.00 Uhr und n.V.

Gesprächsleitfaden I

Gesprächsleitfaden I: Beurlaubung

Zeitpunkt: kurzfristig nach Mitteilung der Inanspruchnahme von Sonderurlaub

Bitte beachten Sie, dass in den Gesprächen keine rechtsverbindlichen Verabredungen getroffen werden können.

Rechtsverbindliche Verabredungen werden immer direkt mit der Personalabteilung getroffen.

Name der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters: _____

Dienststelle (Fakultät/Lehrstuhl/Dezernat/Abteilung): _____

Vorgesetzte/Vorgesetzter: _____

Mitteilung über Inanspruchnahme Sonderurlaub

erfolgt am: _____

Meldung an die Abt. Personal

erfolgt am: _____

durch: _____

(muss unverzüglich erfolgen)

Noch bestehender Resturlaub: _____

Noch bestehende Mehrarbeitsstunden: _____

Vorstellungen zum Umgang mit Resturlaub/Mehrarbeitsstunden

(vor oder nach Beurlaubung nehmen?): _____

Welche Vorstellungen haben Sie für die Zeit nach der Beurlaubung?

Gesprächsleitfaden I

Kontakthaltmöglichkeiten während der Beurlaubung:

Sind aktuelle Informationen über die Uni gewünscht? Ja Nein

Wird eine Einladung gewünscht zu:

Dienstbesprechungen Ja Nein

Personalratsversammlungen Ja Nein

Betriebsausflügen Ja Nein

Anderen sozialen Aktivitäten Ja Nein

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Ja Nein

Sonstiges:

Patin/Pate während der Beurlaubung ist: _____

Weiterer Gesprächstermin zum Thema Wiedereinstieg vor Ende der Beurlaubung
(siehe Gesprächsleitfaden II)

geplanter Gesprächstermin: _____

Was gibt es noch zu besprechen? Welche Fragen gibt es noch?

Gesprächsleitfaden II

Gesprächsleitfaden II: über den Wiedereinstieg

Zeitpunkt: rechtzeitig vor dem geplanten Wiedereinstieg (ca. 4 - 8 Wochen)

Bitte beachten Sie, dass in den Gesprächen keine rechtsverbindlichen Verabredungen getroffen werden können.

Rechtsverbindliche Verabredungen werden immer direkt mit der Personalabteilung getroffen.

Name der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters: _____

Dienststelle (Fakultät/Lehrstuhl/Dezernat/Abteilung): _____

Vorgesetzte/Vorgesetzter: _____

Planung des Wiedereinstiegs:

Möchten Sie im Anschluss an die Beurlaubung in Teilzeit arbeiten?

Ja Nein, Vollzeit Vielleicht

gewünschter Teilzeitanteil in %: _____

Welche Möglichkeiten der Umsetzung sehen Sie als Vorgesetzte oder Vorgesetzter?

Falls Sie Teilzeit arbeiten möchten, welche Anwesenheiten bevorzugen Sie?

(vormittags/nachmittags, Wochentage): _____

Möchten Sie im Anschluss an die Beurlaubung alternierende Telearbeit praktizieren?

Ja Nein Vielleicht

Evtl. genauere Vorstellungen? _____

Welche Umsetzungsmöglichkeiten sehen Sie als Vorgesetzte/Vorgesetzter?

(voraussichtliches) Datum der Rückkehr: _____

Was gibt es noch zu besprechen? Welche Fragen gibt es noch?

Leitfaden für Angehörigenbetreuung (Elder Care)

Dieser Leitfaden bietet eine umfassende und hoffentlich hilfreiche Orientierung für alle, die pflegebedürftige Angehörige betreuen. Alle Betroffenen sind auf eine gute Beratung hinsichtlich Informations- und Hilfsangeboten angewiesen, sodass sie auf den folgenden Seiten allgemeine aber auch speziell für Bamberg ausgerichtete Angebote und Netzwerke finden.

Für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst sind für das Thema Elder Care/Angehörigenpflege gesetzliche sowie tarifrechtliche Regelungen maßgeblich. Die gesetzlichen Regelungen finden sich im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) sowie im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG), die tarifrechtlichen Regelungen im Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), vor allem §§ 11 (Teilzeit), 28 (Sonderurlaub) und 29 TV-L (Arbeitsbefreiung). Folgend sollen diese rechtlichen Regelungen näher erläutert werden und anhand eines fortlaufendes Beispiels verdeutlicht werden.

In jedem Fall aber sollten sich betroffene Beschäftigte immer an die Personalabteilung wenden, um die rechtliche Situation abschließend zu klären.

1. Arbeitsbefreiung § 29 TV-L

Bei plötzlich eintretenden Ereignissen kann die oder der Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts eine Arbeitsbefreiung erhalten. § 29 Abs. 1 (e) TV-L sieht vor, dass eine Freistellung nach Buchstabe (e) nur dann erfolgt, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin bzw. der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben (aa) und (bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der Beschäftigten bzw. des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Auszug § 29 Abs. 1:

(e) Schwere Erkrankung:	
(aa) einer bzw. eines Angehörigen im selben Haushalt	1
(bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat	4
(cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung eines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen	4

Beispiel:

Die im selben Haushalt lebende Mutter einer bzw. eines Beschäftigten erkrankt schwer: Nach § 29 Abs. 1 S.1 e) aa) TV-L erfolgt eine Freistellung für einen Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgelts.

Nach § 29 Abs. 3 TV-L kann der Arbeitgeber zudem in sonstigen dringenden Fällen eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von bis zu drei Tagen gewähren. In begründeten Fällen kann er auch eine kurzfristige Arbeitsbefreiung gewähren, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten – allerdings unter Entgeltverzicht.

Die Zustimmung des Arbeitgebers ist zwingend erforderlich. Der Antrag auf Arbeitsbefreiung muss diesem deshalb rechtzeitig vorgelegt werden, so dass die Anspruchsgrundlage geprüft werden kann. Grundsätzlich darf nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit ferngeblieben werden. Ist eine rechtzeitige Mitteilung nicht möglich, muss die oder der Beschäftigte unverzüglich sein Fernbleiben unter Angabe seiner Gründe mitteilen, sobald es ihm möglich ist und die entsprechenden Nachweise nachreichen.

Leitfaden für Angehörigenbetreuung (Elder Care)

2. Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Das PflegeZG soll Beschäftigten die Möglichkeit geben, nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen zu können. Dafür räumt es das Recht ein, in Krisensituationen, z.B. wenn akut eine Pflegebedürftigkeit eintritt, für bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um die Pflege entweder selbst zu leisten oder entsprechend zu organisieren. Darüber hinaus bietet das PflegeZG die Möglichkeit zu einer Freistellung von der Arbeitsleistung für bis zu sechs Monate, wenn ein naher Angehöriger in häuslicher Umgebung gepflegt wird. Die Arbeitszeit kann entweder reduziert oder der Beschäftigte vollständig freigestellt werden. Voraussetzung für die Pflegezeit ist, dass der oder die Angehörige mindestens Pflegegrad 1 hat und zu Hause versorgt wird.

Beispiel: kurzfristige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG):

Die Pflegebedürftigkeit der Mutter erfordert weitere Organisation. Der oder die Beschäftigte hat nach § 2 Abs. 1 PflegeZG das Recht, bis zu zehn Tage der Arbeit fernzubleiben, um dies zu leisten oder sie selbst zu pflegen. In dieser Zeit erhält die oder der Beschäftigte Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse des Pflegebedürftigen (§ 44a Abs. 3 SGB XI), das seinen Verdienstaufschlag ausgleichen soll. Er oder sie teilt dies und die voraussichtliche Dauer der Verhinderung dem Arbeitgeber unverzüglich mit (§ 2 Abs. 1 S.1 PflegeZG). Der Arbeitgeber kann zudem eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahmen verlangen (§ 2 Abs. 2 S.2 PflegeZG).

Beispiel: Inanspruchnahme 6-monatiger Pflegezeit (§ 3 PflegeZG):

a) Die oder der Beschäftigte beschließt, seine oder ihre Mutter selbst zu pflegen. Beantragt wird nach § 3 Abs. 1 PflegeZG die vollständige Freistellung von der Arbeit für sechs Monate und zwar mindestens zehn Tage, bevor diese beginnt (§ 3 Abs. 3 S.1 PflegeZG). Sie oder er lässt die Pflegebedürftigkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen bescheinigen und legt diese Bescheinigung dem Arbeitgeber vor (§ 3 Abs. 2 PflegeZG). Während der Pflegezeit erfolgt keine Entgeltfortzahlung, die Versicherungspflicht der oder des Beschäftigten endet sofort.

b) Die oder der Beschäftigte beantragt nur eine teilweise Freistellung von der Arbeit. Er oder sie trifft über die Dauer sowie über die Arbeitszeit während Pflegezeit eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber (§ 3 Abs. 4 S.1 PflegeZG). Sofern keine dringenden Betriebsgründe entgegenstehen, muss der Arbeitgeber den Wünschen der oder des Beschäftigten entsprechen (§ 3 Abs. 4 S.2 PflegeZG). Sie darf aber ebenfalls nicht länger dauern als sechs Monate. Die Versicherungspflicht bleibt in diesem Falle bestehen.

- » Wenn der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände (§ 4 Abs. 2 S.1 PflegeZG)
- » In allen anderen Fällen kann die Pflegezeit nur beendet werden, sofern der Arbeitgeber zustimmt (§ 3 Abs. 4 S.2 PflegeZG).
- » Die oder der Beschäftigte kann beim Amt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) ein zinsloses Darlehen beantragen, um seine Lebenshaltungskosten zu decken. Zusätzlich kann das Pflegegeld, das die oder der Pflegebedürftige von seiner Pflegekasse erhält, an die oder den Pflegenden als Anerkennung weitergegeben werden.
- » Für die Zeit der Befreiung untersteht die oder der Beschäftigte einem Sonderkündigungsrecht (§ 5 PflegeZG).

Leitfaden für Angehörigenbetreuung (Elder Care)

3. Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Wenn Beschäftigte eine länger dauernde Reduzierung ihrer Arbeit für Pflegeaufgaben benötigen, besteht die Möglichkeit, **Familienpflegezeit** in Anspruch zu nehmen. Die wöchentliche Arbeitszeit kann dabei für 24 Monate auf mindestens 15 Stunden in der Woche reduziert werden. Pflegezeit und Familienpflegezeit können auch miteinander kombiniert werden, jedoch darf die **Gesamtdauer 24 Monate** nicht überschreiten. Das FPfZG gewährt zudem umfassende Darlehensmöglichkeiten.

Beispiele:

a) Die Mutter der oder des Beschäftigten ist länger pflegebedürftig, sie oder er beschließt jedoch, die Mutter selbst zu pflegen, geht aber davon aus, dass eine vollständige Freistellung von der Arbeit nicht notwendig ist. In diesem Fall kann eine Reduzierung der Arbeitszeit nach § 2 Abs. 1 FPfZG auf 15 Stunden in der Woche für höchstens 24 Monate (§ 2 Abs. 2 FPfZG) beantragt werden. Die Pflegebedürftigkeit muss durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen bescheinigt sein (§ 2a Abs. 4 FPfZG), dem Arbeitgeber vorgelegt und mindestens acht Wochen vor Beginn des gewünschten Zeitraumes die Länge der Auszeit und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit mitgeteilt werden (§ 2a Abs. 1 S.1 FPfZG). Sofern keine dringenden Betriebsgründe entgegenstehen, muss der Arbeitgeber den Wünschen der oder des Beschäftigten entsprechen (§ 2a Abs. 2 FPfZG).

b) Die oder der Beschäftigte befindet sich bereits in sechsmonatiger Pflegezeit, stellt aber fest, dass diese nicht ausreichen wird. Eine vollständige Freistellung wird aber nicht notwendig sein. Er oder sie beantragt deshalb entsprechend Beispiel a) eine Reduzierung der Arbeitszeit nach den Regelungen des FPfZG. Dies kann aber **höchstens für 18 Monate** beantragt werden, weil die Gesamtdauer der Auszeit 24 Monate nicht überschreiten darf (§ 2 Abs. 2 FPfZG). Zusätzlich muss der Antrag drei Monate im Voraus eingegangen sein, also spätestens mit Ablauf des dritten Monats der Pflegezeit.

- » Wenn die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände (§ 2a Abs. 5 S.1 FPfZG)
- » In allen anderen Fällen kann die Pflegezeit nur beendet werden, sofern der Arbeitgeber zustimmt (§ 2a Abs. 5 S.3 FPfZG).
- » Die Pflegezeit kann auch für kürzer als 24 Monate in Anspruch genommen, bei Bedarf aber verlängert werden, wenn ein vorgesehener Wechsel der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann und sofern der Arbeitgeber zustimmt (§ 2a Abs. 3 FPfZG).
- » In diesem Fall kann man beim Amt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen beantragen, um die Lebenshaltungskosten zu decken.
- » Da in Teilzeit weiter gearbeitet wird, endet auch nicht die Versicherungspflicht, das Entgelt wird in reduzierter Form fortgezahlt.

Für Beschäftigte, die pflegebedürftige Kinder betreuen oder die Angehörige in der letzten Lebensphase begleiten, bietet sowohl das PflegeZG, als auch das FPfZG besondere Freistellungsmöglichkeiten (§§ 3 Abs. 5 und 6 PflegeZG und § 2 Abs. 5 FPfZG)

Leitfaden für Angehörigenbetreuung (Elder Care)

4. Sonderurlaub nach § 28 TV-L

Beschäftigte können bei Vorliegen eines **wichtigen Grundes** unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. Sinn und Zweck des Sonderurlaubs ist eine Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung in einer Sondersituation, die nicht für jede oder jeden Beschäftigten und nicht Jahr für Jahr eintritt.

Für die Gewährung von Sonderurlaub muss ein wichtiger Grund vorliegen. Dieser muss grundsätzlich im Bereich der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegen und auch nach objektiver Betrachtung gewichtig und schutzwürdig sein. Dies können **familiäre Gründe** sein (z.B. die Betreuung von minderjährigen Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen), aber auch die Berufsbildung oder die Übernahme eines kommunalen Amtes.

Bezüglich der Gewährung von Sonderurlaub, verfügt der Arbeitgeber über einen Ermessensspielraum, hat grundsätzlich aber die Aufgabe, seine Interessen und die der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gegeneinander abzuwägen. Dies bietet für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer den Nachteil, dass ihr oder sein Anliegen prinzipiell abgelehnt werden kann. Andererseits bietet sich der Vorteil, dass die wichtigen Gründe, die im Interessensbereich der oder des Beschäftigten liegen, nicht abschließend geregelt sind.

Der Antrag auf Sonderurlaub wird vom Arbeitnehmer schriftlich unter Angabe der Gründe und bei gleichzeitiger **Verzichtserklärung auf Entgeltfortzahlung** eingereicht. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über den wichtigen Grund einen Nachweis erbringt.

Der Dauer des Sonderurlaubs sind rechtlich keine Schranken gesetzt. Die Dauer des gewährten Sonderurlaubs muss bestimmt sein. Vor Ablauf dieser vereinbarten Dauer kann weder Arbeitgeber noch die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Vereinbarung einseitig aufkündigen.

Beispiele:

- a) Die Mutter der oder des Beschäftigten bleibt auch nach 24 Monaten pflegebedürftig. Die oder der Beschäftigte benötigt deshalb im Anschluss an Pflege- und Familienpflegezeit immer noch eine Freistellung von der Arbeit und beantragt eine weitere Freistellung nach § 28 TV-L unter Angabe des wichtigen Grundes.
- b) Die oder der Beschäftigte beantragt zu Beginn der Pflegebedürftigkeit unter Angabe des wichtigen Grundes eine Freistellung (z.B. sofort für länger als 24 Monate). In diesem Fall hat die oder der Beschäftigte zwar eine volle Flexibilität hinsichtlich seiner Antragsstellung, ist aber nicht förderungswürdig nach § 3 FPfZG und erhält kein zinsloses Darlehen vom BAFzA.

5. Teilzeitbeschäftigung nach § 11 TV-L

Beschäftigte können, wenn sie einen nach einem ärztlichen Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen pflegen, eine Teilzeitbeschäftigung beantragen. Die Versicherungspflicht bleibt dabei bestehen und der Arbeitgeber muss grundsätzlich zustimmen, sofern dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Leitfaden für Angehörigenbetreuung (Elder Care)

Beispiele:

- a) Die oder der Beschäftigte beantragt eine Teilzeitbeschäftigung nach § 11 Abs. 1 b) TV-L im Anschluss an die Pflege und/oder Familienpflegezeit für bis zu fünf Jahre. Der Arbeitgeber muss diesen Antrag zustimmen, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- c) Die oder der Beschäftigte beantragt eine Teilzeitbeschäftigung nach § 11 Abs. 1 b) TV-L, sobald die Pflegebedürftigkeit notwendig wird und verzichtet auf den Rechtsanspruch des PflegeZG und des FPfZG, z. B. weil er nur zehn Stunden wöchentlich arbeiten möchte. Der Arbeitgeber muss diesem Antrag zustimmen, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

6. Konsequenzen vollständiger Freistellungen

Ganz egal, ob eine vollständige Freistellung nach dem PflegeZG oder dem TV-L erfolgt, ergeben sich vielfältige Konsequenzen für die oder den Beschäftigten.

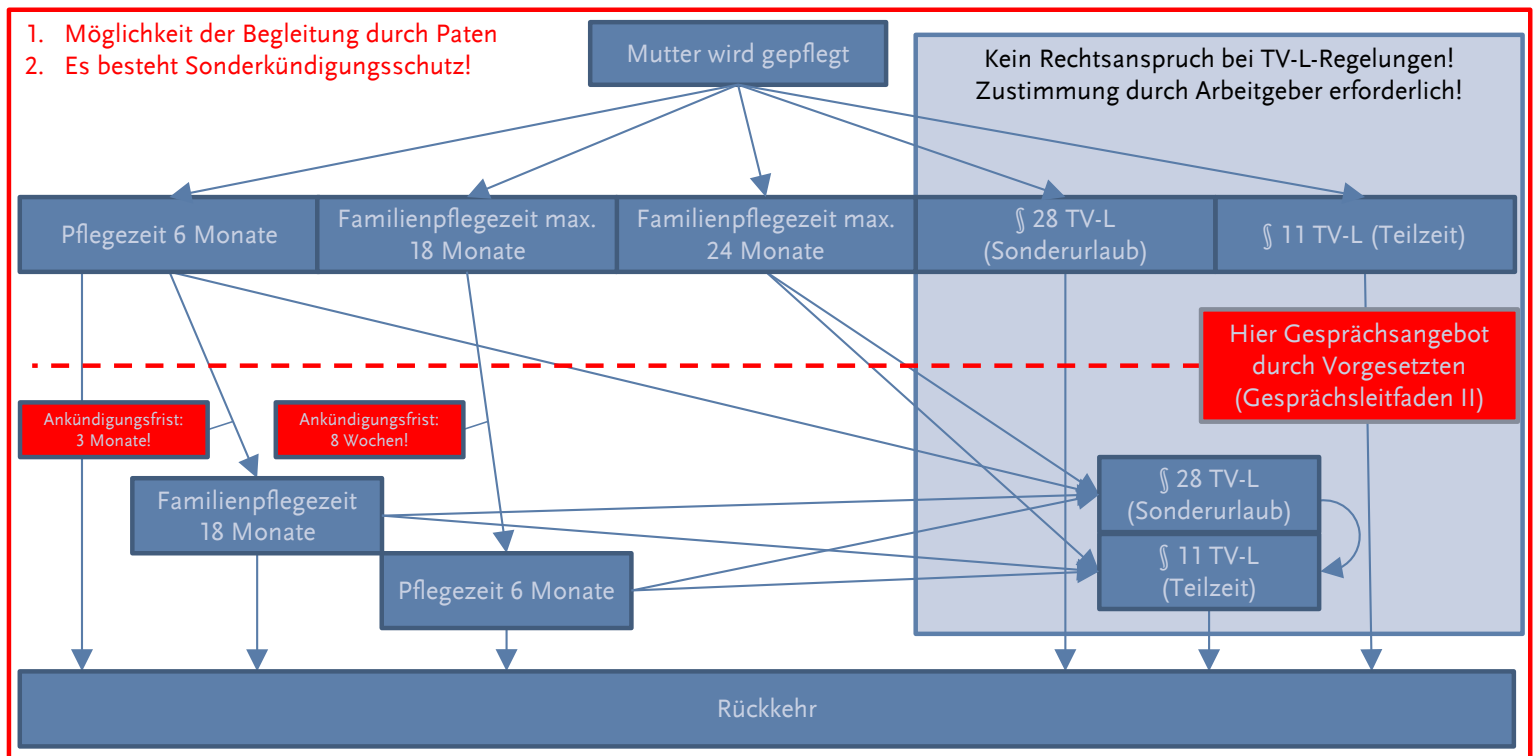
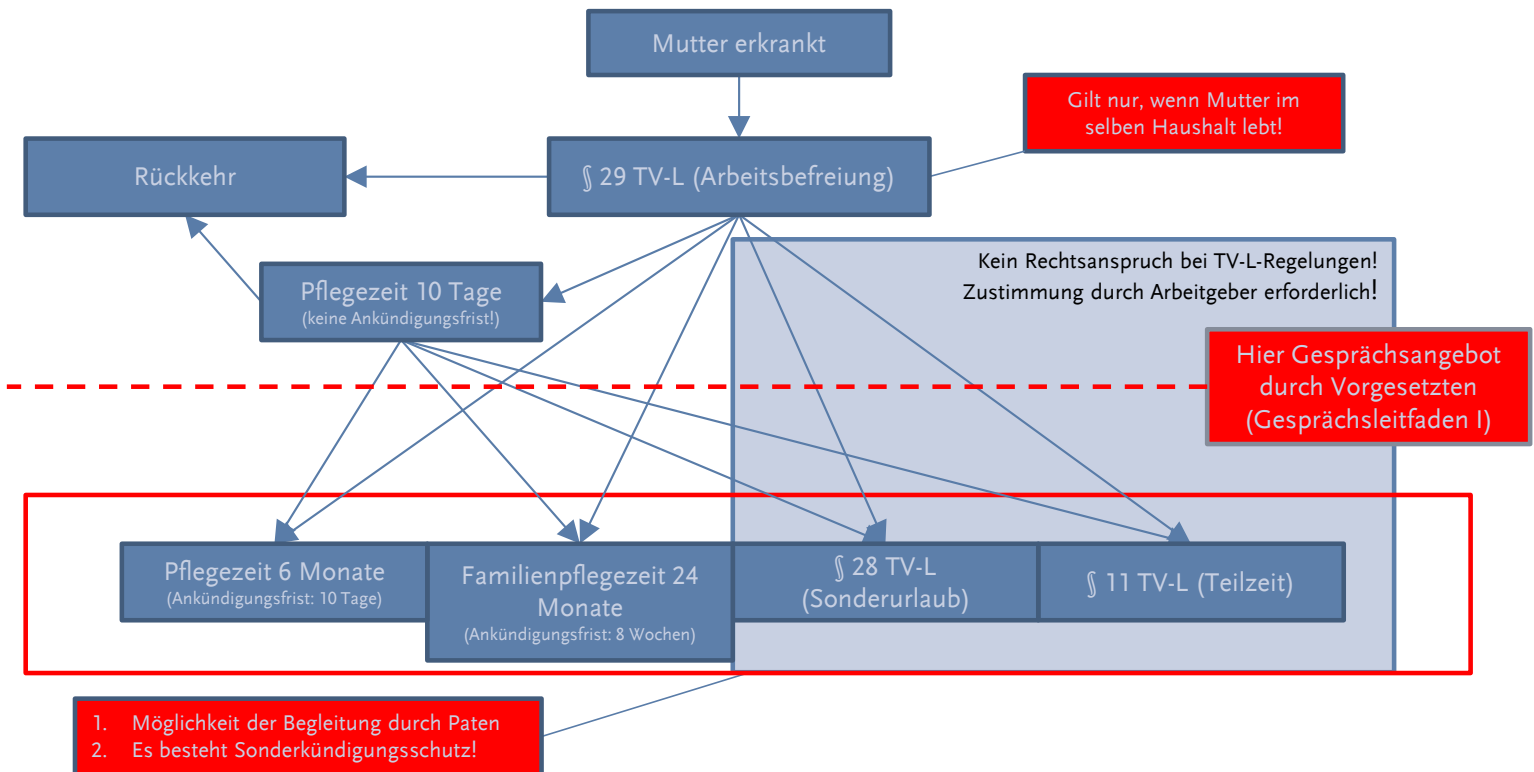
Die Zeit einer vollständigen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses durch Pflegezeit oder Sonderurlaub wird nicht auf die Beschäftigungszeit angerechnet.

- » Die Dauer des Sonderurlaubs oder der Pflegezeit wird nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, ein eventuell möglicher Aufstieg verschiebt sich entsprechend.
- » Ebenso entfallen alle Zahlungen, die im Zeitraum fällig wären, wenn der Arbeitnehmer regulär beschäftigt wäre. (Jubiläumsgeld, Sterbegeld, Entgelt im Krankheitsfall). Auch die Zahlung vermögenswirksamer Leistungen ruht.
- » Die Dauer des Erholungsurlaubes vermindert sich um jeweils 1/12 für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis ruht. Gleiches gilt für die Jahressonderzahlung, die sich entsprechend verringert.

Mit Beginn der Freistellung endet auch die Versicherungs- und Beitragspflicht zu den Zweigen der Sozialversicherung.

- » In der gesetzlichen Krankenversicherung besteht ggf. Anspruch auf Leistungen für einen Monat nach dem Ende der Mitgliedschaft. Soweit kein Anspruch auf Familienversicherung vorliegt, besteht die Möglichkeit, sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung zu versichern. Dieses Recht steht allerdings nur Personen zu, die in den letzten fünf Jahren mindestens 24 Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden mindestens zwölf Monate versichert waren. Die Kosten trägt die versicherte Person hierfür allein.
- » Ebenfalls besteht die Möglichkeit, sich in der gesetzlichen Rentenversicherung für die Dauer des Sonderurlaubs freiwillig zu versichern. Auch hier trägt die versicherte Person die Beiträge allein. Die Zeit einer Beurlaubung kann zu einem Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen auf Renten wegen verminderter Erwerbstätigkeit führen. Versicherte haben diesen Anspruch nur, wenn sie die Wartezeit erfüllen und vor Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit drei Jahre Pflichtbeiträge entrichtet haben.
- » Die Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) bleibt bestehen. Da aber während der Zeit der Freistellung kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, ist in dieser Zeit auch keine Umlage an die VBL zu entrichten.

Leitfaden für Angehörigenbetreuung (Elder Care)



Impressum

Abbildungsverzeichnis

Titelbild:	©berufundfamilie
Vorwort:	©David Ebener
S. 5:	©berufundfamilie
S. 6:	©PIXELIO; © Tim Kipphan/Universität Bamberg
S. 16:	© Tim Kipphan



**„Beurlaubung und Wiedereinstieg bei Angehörigenpflege:
Ein Leitfaden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte und Personalverantwortliche.“**

Herausgegeben von der Projektgruppe „Familiengerechte Hochschule“ und dem Eltern-Service-Büro der Universität Bamberg

Leitung: Maria Steger

Mitarbeiterinnen: Dipl.-Päd. (Univ.) Romy Hartmann, Dipl.-Sozialpäd. (FH) Sabina Haselbek, Tim Kipphan, B.A.

Kapuzinerstraße 25, Rückgebäude, 96047 Bamberg

Umschlaglayout/Layoutentwurf innen: Romy Hartmann

Redaktion, Satz und Layout: Romy Hartmann, Sabina Haselbek, Tim Kipphan

Druck: