

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 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 der jeweiligen Pflegestufe. Für die Tagespflege steht zusätzlich zum Pflegegeld für die häusliche Pflege bzw. zusätzlich zum Sachleistungsbudget für einen ambulanten Pflegedienst der Betrag des Sachleistungsbudgets der jeweiligen Pflegestufe 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 Menschen mit Demenz bestimmt sind) und Leistungen der Ersatz-/Urlaubspflege (für alle Menschen mit Pflegestufe) nach § 39 SGB XI in Anspruch genommen werden.

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
Koordination der Pflegeberatungsstellen
Tel. 02336-932480
e.zeller@en-kreis.de
im Kreishaus Schwelm
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:

- Leitfaden für Unternehmen mit Instrumenten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, 04/2013
- Kampagne zur Vereinbarkeit ab 2012 - Informationen und Materialien
- Digitale Servicemappe Beruf und Pflege

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen

Informationen
für Beschäftigte und
Arbeitgeber/-innen

Stand: 01.01.2015



Vereinbarkeit von Pflege und Beruf - 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, 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.

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.

1. 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 einmalig je pflegebedürftiger Angehöriger/je pflegebedürftigem Angehörigen. 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.

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

In Betrieben mit **mehr als fünfzehn Beschäftigten** kann man sich einmalig je pflegebedürftigen/r Angehörigen/r 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 des/der Angehörigen, 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 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 ist 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.

3. Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz bis zu 24 Monaten:

Das Familienpflegezeitgesetz ermöglicht eine Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden, um eine/n Angehörige/n zu pflegen. Der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit gilt 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.

4. Lohnausgleich

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