



## Schritte zur familiären Pflege @ UHH

Beschäftigten der Universität Hamburg stehen durch das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz im Falle der Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen mehrere Optionen zur Verfügung, um die häusliche Pflege mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren.

- I. Die **kurzzeitige Arbeitsverhinderung** ist eine Möglichkeit bei einer akut auftretenden Pflegesituation, der Arbeit **bis zu 10 Arbeitstage** fernzubleiben. Die Schritte hierfür sind:
  - Benachrichtigen Sie zunächst umgehend Ihren Vorgesetzten (Gruppenleiter/Betreuer) sowie Ihre zuständige Sachbearbeitung in der Personalabteilung über die Verhinderung und die voraussichtliche Dauer.
  - Legen Sie Ihrem Arbeitgeber über die Personalabteilung ein ärztliches Attest vor, in dem bestätigt wird, dass die/der Betroffene pflegebedürftig ist und Hilfe vom Angehörigen benötigt. (Der Arbeitgeber kann die Freistellung nicht ablehnen.)
  - Sie können bei der Pflegekasse des zu pflegenden Angehörigen Pflegeunterstützungsgeld beantragen - eine sog. Lohnersatzleistung, da Sie während der Kurzzeitpflege keinen Anspruch auf Entgelt durch Ihren Arbeitgeber haben.
  
- II. Die zweite Möglichkeit, die durch das **Pflegezeitgesetz** gegeben ist, ist eine Pflegezeit mit teilweiser oder vollständiger Freistellung von der Arbeit von **bis zu 6 Monaten**, während der Sie kein Entgelt erhalten, aber weiterhin sozialversichert sind. Folgendes sind die nötigen Schritte:
  - Kündigen Sie Ihrem Vorgesetzten spätestens 10 Tage vor Beginn die beabsichtigte Pflegezeit schriftlich an -- mit der Erklärung des Zeitraums und des Umfangs der Freistellung von der Arbeitsleistung.
  - Informieren Sie gleichzeitig auch Ihre zuständige Personalsachbearbeitung in der Personalabteilung spätestens 10 Tage vor Beginn der beabsichtigten Pflegezeit. Vorgelegt werden muss eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (bei privat versicherten Pflegebedürftigen mit entsprechendem Nachweis).
  - Sie haben einen Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen, um Ihren Lebensunterhalt während der Pflegezeit bezahlen zu können. Beantragen Sie dieses bei Bedarf beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA). Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt und später in Raten wieder zurückgezahlt.
  
- III. Die dritte Möglichkeit, die durch das **Familienpflegezeitgesetz** gegeben ist, ist eine Pflegezeit mit teilweiser Freistellung von der Arbeit von **bis zu 24 Monaten**, während der Ihr Entgelt um den Umfang Ihrer Arbeitsreduzierung gekürzt wird und Sie weiterhin sozialversichert sind. Folgende Schritte sind zu beachten:
  - Kündigen Sie Ihrem Vorgesetzten spätestens 8 Wochen vor Beginn die beabsichtigte Pflegezeit schriftlich an -- mit der Erklärung des Zeitraums, des Umfangs der Freistellung von der Arbeitsleistung sowie der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit.
  - Informieren Sie gleichzeitig auch Ihre zuständige Personalsachbearbeitung in der Personalabteilung spätestens 8 Wochen vor Beginn der beabsichtigten Pflegezeit. Vorgelegt werden muss eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (bei privat versicherten Pflegebedürftigen mit entsprechendem Nachweis). Für die abzuschließende Vereinbarung zur Familienpflegezeit finden Sie den Vordruck hier:  
<http://www.uni-hamburg.de/familienbuero/pflege/familienpflegezeit.html>
  - Sie haben auch hier einen Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen, um Ihren Lebensunterhalt während der Pflegezeit bezahlen zu können. Beantragen Sie dieses bei Bedarf beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA). Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt und später in Raten wieder zurückgezahlt.

## Vereinbarkeit von Beruf und Pflege - die gesetzlichen Neuerungen seit 2015

„Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ - Rechtsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)		
<p><b>Was tun, wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt?</b></p>  <p><b>Kurzfristige Arbeitsverhinderung</b></p> <p><b>FREISTELLUNG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bis zu zehn Arbeitstagen kurzfristige und vollständige Freistellung für den Pflege-Akutfall bzw. zur Organisation einer neuen Pflegesituation</li> <li>• Anspruch auf <b>Pflegeunterstützungsgeld</b> (Lohnersatzleistung)</li> <li>• <b>Kündigungsschutz</b></li> </ul>	<p><b>Was tun, wenn ich eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen möchte?</b></p>  <p><b>Mittelfristige Pflege</b></p> <p><b>PFLEGEZEIT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bis zu sechs Monate vollständige oder teilweise Freistellung für die (häusliche) Pflege eines nahen Angehörigen</li> <li>• Bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase</li> <li>• Anspruch auf <b>zinsloses Darlehen</b></li> <li>• <b>Kündigungsschutz</b></li> </ul>	<p><b>Was tun, wenn sechs Monate nicht ausreichen?</b></p>  <p><b>Langfristige Pflege</b></p> <p><b>FAMILIENPFLEGEZEIT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bis zu 24 Monate teilweise Freistellung für die häusliche Pflege eines nahen Angehörigen</li> <li>• <b>Mindestarbeitszeit von 15 Std./Woche</b></li> <li>• Anspruch auf Rückkehr zum Arbeitszeitumfang</li> <li>• Anspruch auf <b>zinsloses Darlehen</b></li> <li>• <b>Kündigungsschutz</b></li> </ul>
<b>Ohne Ankündigungsfrist</b>	<b>Ankündigungsfrist zehn Tage</b>	<b>Ankündigungsfrist acht Wochen</b>
<i>Gilt für Betriebe jeglicher Größe</i>	<i>Kleinbetriebsklausel: Gilt nicht in Betrieben mit 15 oder weniger Beschäftigten</i>	<i>Kleinbetriebsklausel: Gilt nicht in Betrieben mit 25 oder weniger Beschäftigten</i>
<b>Was ist neu?</b>		
<b>Engere Verzahnung des Pflegezeitgesetzes mit dem Familienpflegezeitgesetz:</b> Kombination möglich bis zu einer Gesamtdauer von 24 Monaten		
<b>Rechtsanspruch</b> auf Reduzierung der Arbeitszeit		
<b>Erweiterung des Begriffs der „nahen Angehörigen“</b> auch auf Stiefeltern, Schwägerinnen/Schwager, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaft		
<b>Pflegeunterstützungsgeld</b> , für max. 10 Tage Lohnfortzahlung in Höhe von 70% des Bruttogehalts bzw. max. 90% des Nettogehalts; Antrag bei Pflegekasse des zu Pflegenden		
<b>Zinsloses Darlehen</b> für Pflegezeit und Familienpflegezeit deckt bis zur Hälfte des fehlenden Nettogehalts ab; Beantragung direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben		
<b>Kündigungsschutz</b> , geltend ab Ankündigung bis Ende der Freistellung		
Quelle Illustration: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Broschüre „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Neue gesetzliche Regelungen seit 1. Januar 2015“, 2014, Seite 11		