

03.09.2019 | Von: Gabi Stief

Tipps Pflegezeit

## Rücken frei für Pflege

Es passiert jeden Tag — irgendwo, und niemand ist darauf vorbereitet: Ein naher Angehöriger erkrankt schwer und braucht Pflege. Tausend Fragen stürzen auf einen ein: Wo finde ich auf die Schnelle Unterstützung? Wie organisiere ich die Pflege? Wie regele ich das alles neben der normalen Arbeit?

Bereits heute kümmert sich jeder zehnte Beschäftigte nach Feierabend um den kranken Ehemann, die demente Mutter oder eine pflegebedürftige Nachbarin. 2,5 Millionen Menschen, zwei Drittel aller Pflegebedürftigen, werden zu Hause und nicht im Heim umsorgt. Wie viele der Laien- Pflegerinnen mit dieser Aufgabe überfordert sind, erfasst keine Statistik. Dass die Zahl der Pflegebedürftigen in den nächsten Jahren dramatisch steigen wird, fehlt dagegen in keiner Prognose.

2008 reagierte die Politik erstmals und stärkte mit dem Pflegezeitgesetz all jenen den Rücken, die sich eine berufliche Auszeit wünschen, um einen familiären Pflegefall zu schultern. Seitdem gibt es einen Rechtsanspruch auf eine kurzzeitige Arbeitsfreistellung und eine längere Pflegezeit. Das bedeutet: Niemand ist auf das Wohlwollen des Chefs oder betriebliche Modelle angewiesen. Dennoch wird das gesetzliche Angebot bis heute selten genutzt. Ein Grund sind die komplizierten Regeln.

**Die kurzzeitige Freistellung** ist auf maximal zehn Tage begrenzt, gilt für alle Betriebe, unabhängig von ihrer Größe, und setzt einen akuten Notfall in der Familie voraus. Wer sie in Anspruch nehmen will, muss unverzüglich seinen Arbeitgeber informieren und ihm zugleich mitteilen, wie lange er voraussichtlich ausfallen wird. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich. Allerdings darf der Chef ein ärztliches Attest verlangen, das die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen bescheinigt. Ein Recht auf Lohnfortzahlung während der kurzen Auszeit gibt es nicht. Sollte der Arbeitgeber tatsächlich das Gehalt für die Tage streichen, an denen man nicht erschienen ist, besteht seit 2015 die Möglichkeit, bei der Pflegeversicherung des Patienten, der betreut wird, eine finanzielle Hilfe zu beantragen. Die Kasse erstattet in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Netto- Verdienstes, maximal 103,25 Euro am Tag. Die zehntägige Auszeit für die Regelung des Pflegefalls kann laut Gesetz kein zweites Mal für denselben Patienten beantragt werden.

Wer die häusliche Pflege naher Angehöriger – unter anderem der Eltern, Kinder, Lebenspartner oder Geschwister – eine Zeitlang selbst übernehmen will, dem räumt der Gesetzgeber einen Rechtsanspruch auf einen Sonderurlaub von maximal einem halben Jahr ein. Allerdings gilt dies nur in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern, einschließlich Auszubildende. Spätestens zehn Tage vor der erwünschten Freistellung muss beim Chef ein schriftlicher Antrag mit der Mitteilung über die Dauer der Pflegezeit und dem Nachweis der Pflegebedürftigkeit des Angehörigen vorliegen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist wie bei der kurzen Auszeit nicht erforderlich. Zudem gilt: Wer Pflegezeit nimmt, darf nicht gekündigt werden. Aber man sollte beachten, dass der Sonderkündigungsschutz erst zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn der Auszeit in Kraft tritt.

**Die dritte Variante**, die das Pflegezeitgesetz anbietet, um Beruf und Pflege besser zu vereinbaren, ist eine Verringerung der Arbeitszeit für die Dauer von maximal 24 Monaten. Der Wunsch nach Teilzeit, kann jedoch – anders als die komplette Freistellung – vom Arbeitgeber aufgrund betrieblicher Belange abgelehnt werden. Über die genaue Arbeitszeitregelung muss eine schriftliche Vereinbarung geschlossen werden. Eine Unterbrechung und spätere

Wiederaufnahme der Pflegezeit ist nicht möglich.

Bleibt das Problem der Vergütung. Grundsätzlich wird das Arbeitsentgelt bei einem kompletten Ausstieg nicht weitergezahlt, was die Pflegezeit für viele nach wie vor unattraktiv macht. Wer kann sich schon einen Gehaltsverzicht über mehrere Monate leisten? Mit einer Reihe von Nachbesserungen hat der Gesetzgeber versucht, das Problem zu lösen. Ende 2011 setzte die damalige Bundesfamilienministerin Kristina Schröder zudem eine vierte Variante durch: die Familienpflegezeit.

**Dieses Angebot** ist im Unterschied zur Pflegezeit grundsätzlich ein Teilzeitmodell und gilt nur in Betrieben mit mehr als 25 Mitarbeitern. Beschäftigte, die nahe Angehörige pflegen, können maximal zwei Jahre lang ihre Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden in der Woche verringern. Nachdem sich auch das neue Modell als Flop erwies, wurde erneut nachreguliert. Mittlerweile bietet das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) Pflegenden auf Antrag während der Pflegezeit (Paragraf 3 Pflegezeitgesetz) oder der Familienpflegezeit (Paragraf 2 Familienpflegezeitgesetz) ein zinsloses Darlehen an. Es wird in monatlichen Raten direkt an die Beschäftigten ausgezahlt und deckt die Hälfte des fehlenden monatlichen Netto-Verdienstes. Nach der Rückkehr in Vollzeit, muss das Geld binnen zwei Jahren in Raten an das BAFzA zurückgezahlt werden.

**Ein Tipp von Peter Voigt**, Leiter der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht beider IG BCE: Wer mehr Zeit für die Pflege braucht, aber nicht so gern mit dem Chef über die Gründe für den Teilzeitwunsch reden will, der kann seit Jahresbeginn auch die sogenannte Brückenteilzeit nutzen. Sie erlaubt eine Reduktion der Arbeitszeit für die Dauer von mindestens einem und maximal fünf Jahren. „Eigentlich sollte die Gesellschaft inzwischen soweit sein, dass ein häuslicher Pflegefall nichts mehr ist, wofür man sich schämt“, sagt Peter Voigt. „Aber einige Arbeitgeber sehen das vielleicht noch anders.“

#### **SPEZIELLE REGELUNGEN DER IG BCE**

Für IG-BCE-Mitglieder gibt es weitere spezielle Regelungen, die Peter Voigt, Leiter der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht bei der IG BCE, erläutert:

- DER MANTEL-TARIFVERTRAG CHEMIE (Paragraf 8, Ziffer 5) sieht vor: Wenn Familienangehörige, die zum Haushalt gehören, schwer erkranken, gibt es grundsätzlich eine bezahlte Freistellung von bis zu zwei Tagen.
- DER TARIFVERTRAG „LEBENSARBEITSZEIT UND DEMOGRAFIE“ bietet eine weitere Möglichkeit, um Angehörige zu pflegen. Demnach können Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit reduzieren, wenn es in der aktuellen Lebensphase einen triftigen Grund dafür gibt. Finanziell kann diese Freistellung komplett oder teilweise ausgeglichen werden. Voraussetzung dafür ist, dass der Betriebsrat eine entsprechende Vereinbarung getroffen hat. Wie lange sich die Arbeitnehmer freistellen lassen können und wie hoch der finanzielle Ausgleich dafür ist, hängt von den jeweiligen Betriebsvereinbarungen ab.
- LEPHA-FONDS Für die IG-BCE-Mitglieder, für die der Tarifvertrag über lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung in der chemischen Industrie Ost gilt, gibt es eine weitere Option. Hier können die Betriebsräte mit dem Arbeitgeber stundenweise bezahlte Freistellungen zur Pflegezeit vereinbaren, die aus dem Fonds finanziert werden.

---

© 2020 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie  
Schwanthalerstraße 64 | D-80336 München

Telefon: &nbsp;089 1202140-0 | Telefax: &nbsp;089 1202140-10

E-Mail: [bezirk.muenchen@igbce.de](mailto:bezirk.muenchen@igbce.de)