



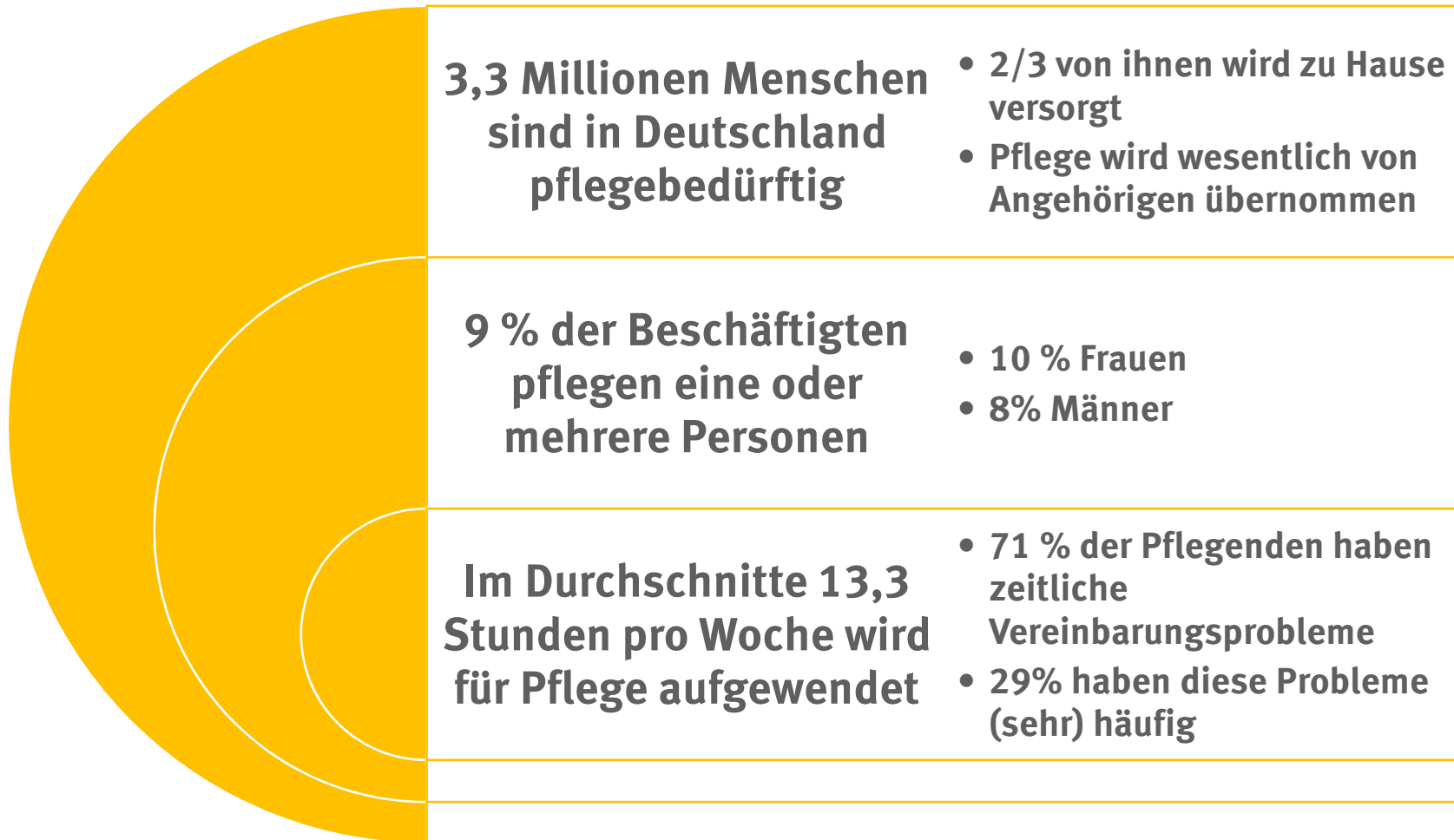
# **Pflegezeit und Familienpflegezeit**

---

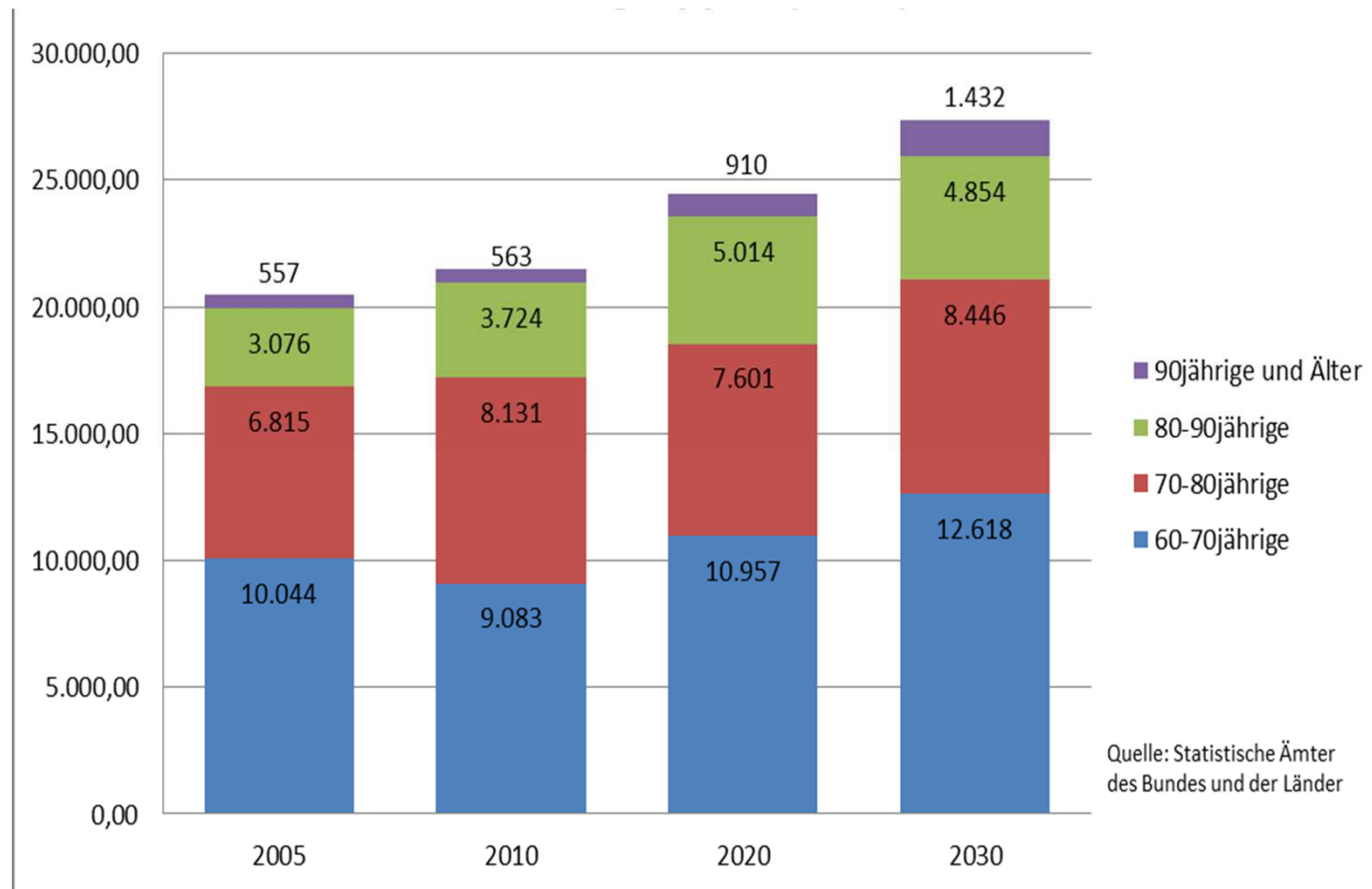
## **Du und die NGG.**

**Deine Arbeit. Unsere Stärke.**

# Pflegebedürftige in Deutschland: Aktuelle Zahlen (DGB-Index Gute Arbeit 2017)



# Bevölkerungswachstum in Deutschland nach Altersgruppen



# Pflege - Pflegebedürftige - Statistisches Bundesamt (Destatis)



## Pflegebedürftige

Pflegebedürftige nach Versorgungsart, Geschlecht und Pflegestufe 2015

Pflege	Pflegebedürftige		Pflegestufe			Bisher ohne Zuordnung	Anteil an Pflegebedürftigen insgesamt
	insgesamt	darunter weiblich	I	II	III <sup>1</sup>		
	Anzahl	%					
Insgesamt	2 860 293	64,0	57,2	31,1	11,3	0,3	100,0
Pflegebedürftige zu Hause versorgt	2 076 877	61,1	64,2	27,9	7,9	-	72,6
davon							
allein durch Angehörige <sup>2</sup>	1 384 604	58,3	66,7	26,4	6,9	-	48,4
zusammen mit/durch ambulante(n) Pflegedienste(n)	692 273	66,7	59,1	31,1	9,8	-	24,2
Pflegebedürftige vollstationär in Heimen	783 416	71,8	38,8	39,6	20,5	1,1	27,4

<sup>1</sup> Einschließlich Härtefälle.

<sup>2</sup> Entspricht den Empfängern/Empfängerinnen von ausschließlich Pflegegeld nach § 37 SGB XI.

Empfänger/-innen von Kombinationsleistungen nach § 38 SGB XI sind dagegen in den ambulanten Pflegediensten enthalten.

- = Nichts vorhanden.

# Besondere Anforderungen an Pflege

Tabuisierung des Themas durch betriebliche Akteure wie Pflegende

Pflege ist schlecht planbar

- Tritt oft plötzlich ein
- Pflegeverlauf ist nicht linear

Häufig Überforderung und große psychische & physische Belastungen

- Medizinisches Fachwissen notwendig
- Konfrontation mit Krankheit, Tod, geistigen Verfall

→ Kindererziehung ≠ Pflege

# Arbeitsrechtliche Ausgangssituation

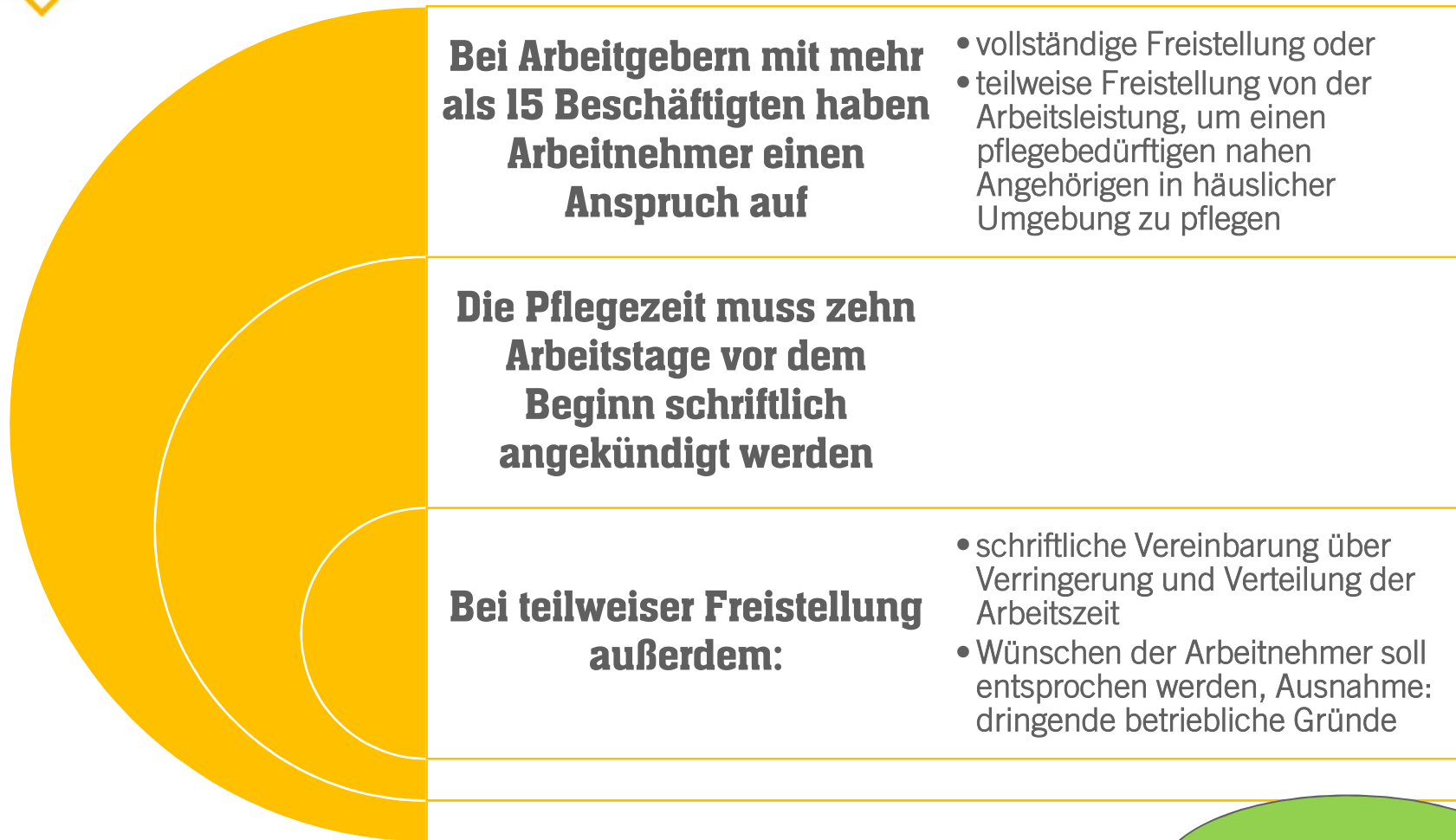
**Bei Auftreten einer akuten Pflegesituation haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Tage der Arbeit fernzubleiben, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen**

**Der Arbeitgeber kann in dieser Zeit zur Fortzahlung der Bezüge verpflichtet sein nach § 616 BGB oder aufgrund einer Einzel-, Betriebs- oder Tarifvereinbarung**

- Nachrangig kann Pflegeunterstützungsgeld bei der Pflegekasse beantragt werden, § 44a Abs. 3 SGB XI
- Höhe: wie Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes, § 45 SGB V;  
Dauer: bis zu 10 Tage

**Kurzzeitige  
Arbeitsverhinderung  
§ 2 PflegeZG**

# Arbeitsrechtliche Ausgangssituation



**Pflegezeit  
§ 3 PflegeZG**

# Arbeitsrechtliche Ausgangssituation

**Pflegezeit kann bis zu sechs Monaten in Anspruch genommen werden**

**§ 4 PflegeZG**

**Von der Ankündigung, frühestens 12 Wochen vorher, bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. Pflegezeit besteht Kündigungsschutz**

**§ 5 PflegeZG**

**Die Vertretung pflegender Angehöriger ist ein Sachgrund für eine befristete Beschäftigung**

**§ 6 PflegeZG**

**Achtung: Verlängerung innerhalb dieses Rahmens nur, wenn Arbeitgeber zustimmt!**



## Begriffsbestimmung nach dem Pflegezeitgesetz

§ 7 PflegeZG

**Beschäftigte sind AN, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen**

**Nahe Angehörige sind Großeltern, Eltern und Schwiegereltern; Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister; Kinder – eigene und Adoptiv- und Pflegekinder sowie diejenigen der Ehegatten oder Lebenspartner, Schwiegerkinder und Enkelkinder**

**Pflegebedürftigkeit richtet sich nach §§ 14,15 SGB XI**

## Sozialversicherungsrechtliche Situation

**Während der Pflegezeit besteht Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung, wenn ein naher Angehöriger gepflegt wird. Beiträge zahlt die Pflegeversicherung des zu Pflegenden.**

**§§ 26, 347 SGB III**

**Während der Pflegezeit besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, wenn die Pflege wenigstens 14 Stunden wöchentlich beträgt. Beiträge zahlt die Pflegeversicherung des zu Pflegenden.**

**§ 3 SGB VI,  
§ 44 SGB XI**

**Während der Pflegezeit besteht Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung, Beiträge zahlt der Versicherte und kann, sofern eine Familienversicherung nicht möglich ist, über die Pflegeversicherung des zu Pflegenden einen Zuschuss erhalten**

**§ 5 SGB V,  
§ 44a SGB XI**

# Arbeitsrechtliche Ausgangssituation nach dem Familienpflegezeitgesetz



## §§ 2,2a FPfZG

**Bei Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen**

- Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden wöchentlich
- Bei Pflege Minderjähriger auch außerhäusliche Betreuung möglich

**Die Pflegezeit muss acht Wochen vor dem Beginn schriftlich angekündigt und die Verringerung und Verteilung angegeben werden**

- schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber
- Wünschen der Arbeitnehmer soll entsprochen werden, Ausnahme: dringende betriebliche Gründe
- wird keine Verringerung/Verteilung angegeben, gilt Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit

# Arbeitsrechtliche Ausgangssituation nach dem Familienpflegezeitgesetz

**Familienpflegezeit kann bis zu 24 Monate in Anspruch genommen werden**

**§ 2 FPfZG**

**Von der Ankündigung, frühestens 12 Wochen vorher, bis zur Beendigung der Familienpflegezeit besteht Kündigungsschutz**

**§ 2 FPfZG,  
§ 5 PflegeZG**

**Die Vertretung pflegender Angehöriger ist ein Sachgrund für eine befristete Beschäftigung**

**§ 2 FPfZG,  
§ 6 PflegeZG**

Achtung: Verlängerung innerhalb dieses Rahmens nur, wenn Arbeitgeber zustimmt!

# Begriffsbestimmung nach dem Familienpflegezeitgesetz



§ 2 FPfZG,  
§ 7 PflegeZG

**Beschäftigte sind AN, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen**

**Nahe Angehörige sind Großeltern, Eltern und Schwiegereltern; Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister; Kinder – eigene und Adoptiv- und Pflegekinder sowie diejenigen der Ehegatten oder Lebenspartner, Schwiegerkinder und Enkelkinder**

**Pflegebedürftigkeit richtet sich nach §§ 14,15 SGB XI**

# Zinsloses Darlehen nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz



§ 3 FPfZG

## Wird gewährt für:

- Familienpflegezeit, § 2 Abs. 1 FPfZG
- Freistellung zur Betreuung pflegebedürftiger Minderjähriger, § 2 Abs. 5 FPfZG
- Pflegezeit, § 3 Abs. 1 PflegeZG
- Freistellung zur Betreuung pflegebedürftiger Minderjähriger, § 3 Abs. 5 PflegeZG
- Freistellung zur Begleitung naher Angehöriger in den letzten Lebensmonaten, § 3 Abs. 6 PflegeZG

**Wird gewährt durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)**

# Zinsloses Darlehen nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz



§ 3 FPfZG

## Höhe:

- Schritt 1: Berechnung der Differenz zwischen dem pauschalierten monatlichen Nettoentgelt vor der Freistellung und dem pauschalierten monatlichen Nettoentgelt während der Freistellung
- Schritt 2: Halbierung des Differenzbetrages

## Beispiel:

- Nettoentgelt 2.500 € bei einer 40-Stunden-Woche
- Reduzierung auf die Hälfte = 1.250 €
- Differenz: 1.250 €
- Darlehensbetrag: 625 €

# Zinsloses Darlehen nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz

**Bei vollständiger Freistellung wegen Pflegezeit bzw. Reduzierung auf unter 15 Stunden muss bei Schritt I das fiktive Entgelt einer 15-Stunden-Woche zugrunde gelegt werden**

§ 3 FPfZG

## **Beispiel:**

- Nettoentgelt 2.100 € bei einer 45-Stunden-Woche
- Reduzierung auf 10 Stunden/Woche = 460 €
- Fiktives Nettoentgelt bei einer 15-Stunden-Woche = 700 €
- Differenzbetrag: 1.400 €
- Darlehensbetrag: 700 €



# Zinsloses Darlehen nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz



## § 6 FPfZG

### Rückzahlung:

- Innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung
- Möglichst in gleichen monatlichen Raten
- Härtefallregelungen möglich bei:
  - Bezug von Arbeitslosengeld, Krankengeld, Arbeitslosengeld II
  - Ernsthaften unverschuldeten Zahlungsschwierigkeiten

### Erlass bis zu einem Viertel:

- Fortbestehende Pflegebedürftigkeit desselben Angehörigen
- Beschäftigte/r pflegt weiterhin
- Freistellung besteht fort
- Besondere Härte liegt vor

## § 7 FPfZG

# Gegenüberstellung Pflegezeit - Familienpflegezeit



## Pflegezeit

- Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung
- Gesetzlicher Anspruch bei Betriebsgröße > 15 Beschäftigte
- Vollfreistellung oder Teilfreistellung in beliebigem Umfang
- Bis zu 6 Monate
- Zinsloses Darlehen

## Familienpflegezeit

- Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung
- Gesetzlicher Anspruch bei Betriebsgröße > 25 Beschäftigte
- Teilfreistellung: Reduzierung auf mindestens 15 Stunden wöchentlich
- Bis zu 24 Monate
- Zinsloses Darlehen

# Gegenüberstellung Pflegezeit - Familienpflegezeit




## Pflegezeit

- **Besonderheit:** Pflegefreistellung bis zu 10 Tagen kann bei jeglicher Betriebsgröße in Anspruch genommen werden
- **Lohnersatzleistung:** Pflegeunterstützungsgeld in Höhe des Krankengeldes durch Pflegekasse des zu pflegenden Angehörigen

## Familienpflegezeit

- **Kombination mit Pflegezeit möglich, dann Anrechnung der Pflegezeit auf die Familienpflegezeit (insgesamt 24 Monate)**
- **Pflegefreistellung wird nicht angerechnet**

# Was kann der Betriebsrat tun?

A large yellow semi-circle graphic on the left side of the slide, partially overlapping the text boxes.

**Grundlegend: Der Betriebsrat fördert die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG**

**Außerdem: Der Betriebsrat überwacht, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden, § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG**

- Beispiele: Arbeitszeitgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, BEEG, Pflege- und Familienpflegezeitgesetz

# Was kann der Betriebsrat tun?

## **Beteiligung bei der Personalplanung gemäß § 92 Abs. 1 und 2 BetrVG**

- Auskunfts-, Informations- und Beratungsanspruch über gegenwärtige und künftige Bedarfe und sich daraus ergebende personelle Maßnahmen
- Vorschläge zur besseren Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

**Der Betriebsrat hat insofern ein Initiativrecht!**

**Informationspflicht des Arbeitgebers über Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze gemäß § 7 Abs. 3 TzBfG**

# Was kann der Betriebsrat tun?

**Zwingende Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten  
= Initiativrecht!**

**Bei Bedarf: Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu  
Pflege- und Familienpflegezeit im Rahmen von:**

- Flexiblen Arbeitszeiten und Langzeitkonten, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG – der Betriebsrat hat ein MBR nicht nur hinsichtlich der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, sondern auch hinsichtlich Einführung und Ausgestaltung sämtlicher Arbeitszeitmodelle
- Urlaubsgrundsätze, § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG – der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich allgemeiner Urlaubsgrundsätze, z.B. Sabbatical, Verbindung angesparter Arbeitszeitguthaben mit Urlaub

# Mögliche Regelungsinhalte für Betriebsvereinbarungen



## Dauer der Freistellung

- Bezahlung? Nacharbeit? Betriebliche Pflegezeit?

## Fortbestand des Arbeitsverhältnisses während der Pflege

- Ruhen, Ausscheiden, Wiedereinstellung

## Erweiterung des Angehörigenkreises

- Urgroßeltern
- Besonders nahestehende Personen – z.B. Verwandte zweiten oder dritten Grades, sehr enge Freundinnen oder Freunde

## Erleichterung des Wiedereinstiegs

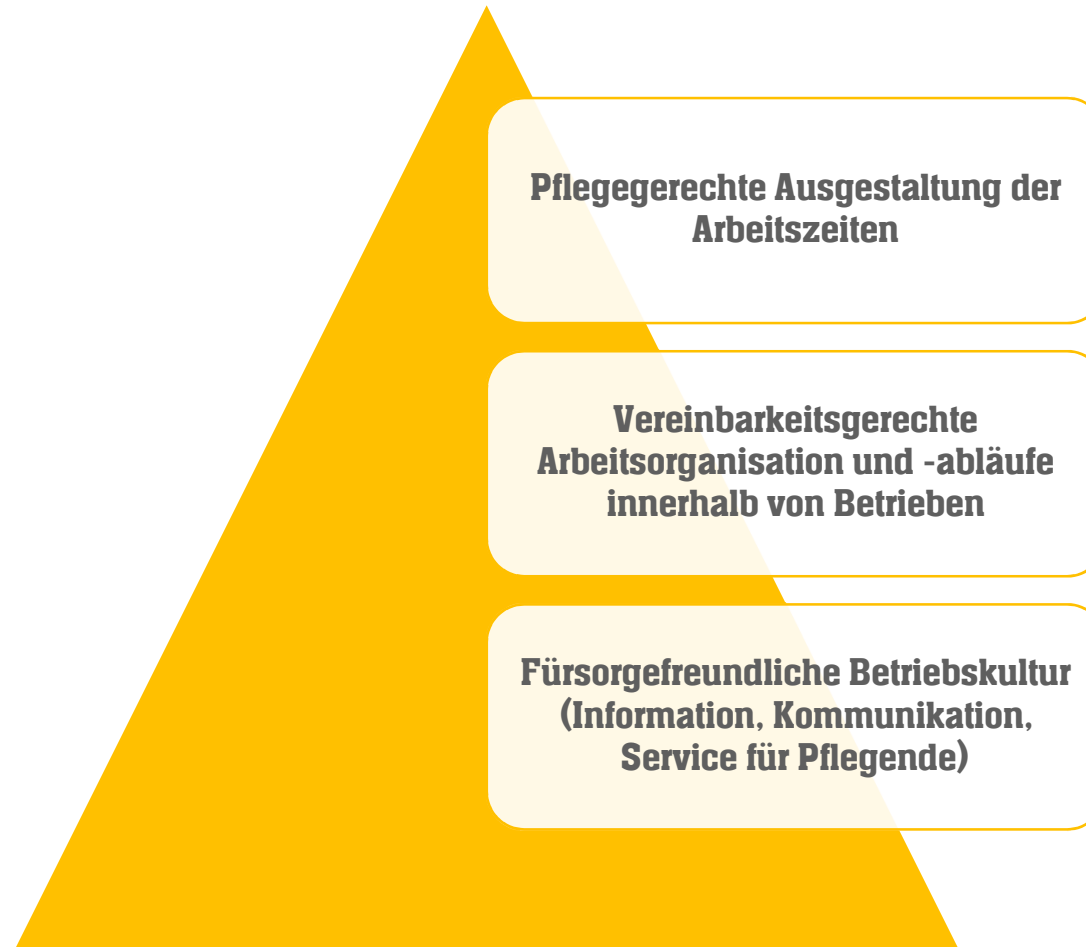
- Qualifizierungsmaßnahmen, auch während der Pflege
- Vorzeitiger Wiedereinstieg

## Freistellung durch Langzeitkonten

## Befreiung von pflegeunverträglicher Arbeitszeitlage

## Flexibilisierung der Arbeitszeit

# Betriebliche Handlungsfelder für eine bessere Vereinbarkeit





# Fürsorgefreundliche Betriebskultur

## **Neues Leitbild entwickeln: Beschäftigten (m/w) mit Fürsorgeverantwortung im Lebensverlauf**

- Abkehr vom Bild der fürsorgefreien Beschäftigten
- Abkehr von der Anwesenheitskultur
- Kultur der Rücksichtnahme

## **Pflege zum Thema machen! Tabus brechen**

- Gesprächskreise für Betroffene
- Info-Veranstaltungen (in Koop. mit Pflegediensten, Krankenkasse, oder anderen)
- Offiziellen Ansprechpersonen im Betrieb benennen
- Erhebung der Bedarfe unter Beschäftigten → Umfrage

## **Führungskräfte sensibilisieren**

## **Unterstützung durch Kolleg/Innen und Vorgesetzte organisieren**

## **Ratgeber/Informationen bereit halten (Gesunderhaltung!)**

# Pflegegerechte Arbeitsorganisation

**Ergebnisorientiertes Arbeiten: Leistung statt Anwesenheit als Leistungskriterium**

**Pflegeerleichternde Arbeitsplatzausstattung**

- Abstimmung bei Weiterbildungen
- Kontakthalteprogramme bei Freistellung
- Schneller Wiedereinstieg nach der Pflege

**Funktionierende Vertretungsregelungen!!!**

**Arbeitsunterbrechungen im Arbeitsverlauf ermöglichen**

**Adäquater Aufgaben-/Tätigkeitszuschnitt**

- Mobile Arbeitsformen (Home-Office, Telearbeit)
- Vermeiden von Dienstreisen, neuer/zusätzlicher beruflicher Herausforderungen
- Entlastung durch Abgabe bestimmter Inhalte (Arbeitskreise, Außenkontakten, etc.)

# Pflegegerechte Arbeitszeitgestaltung

„Pflegevollzeit“:

Abgesenkte Arbeitszeitdauer (28-40 Std./Wo.) für Dauer der Pflege mit finanziellem Ausgleich

Flexible (befristete) Teilzeit (Existenzsicherung!)

Planbarkeit und Verlässlichkeit der Arbeitszeiten

- „Klassische“ Arbeitszeitlage (kein Abend, Wochenende, Nacht)
- Grenzen betrieblicher Flexibilität (Überstunden)

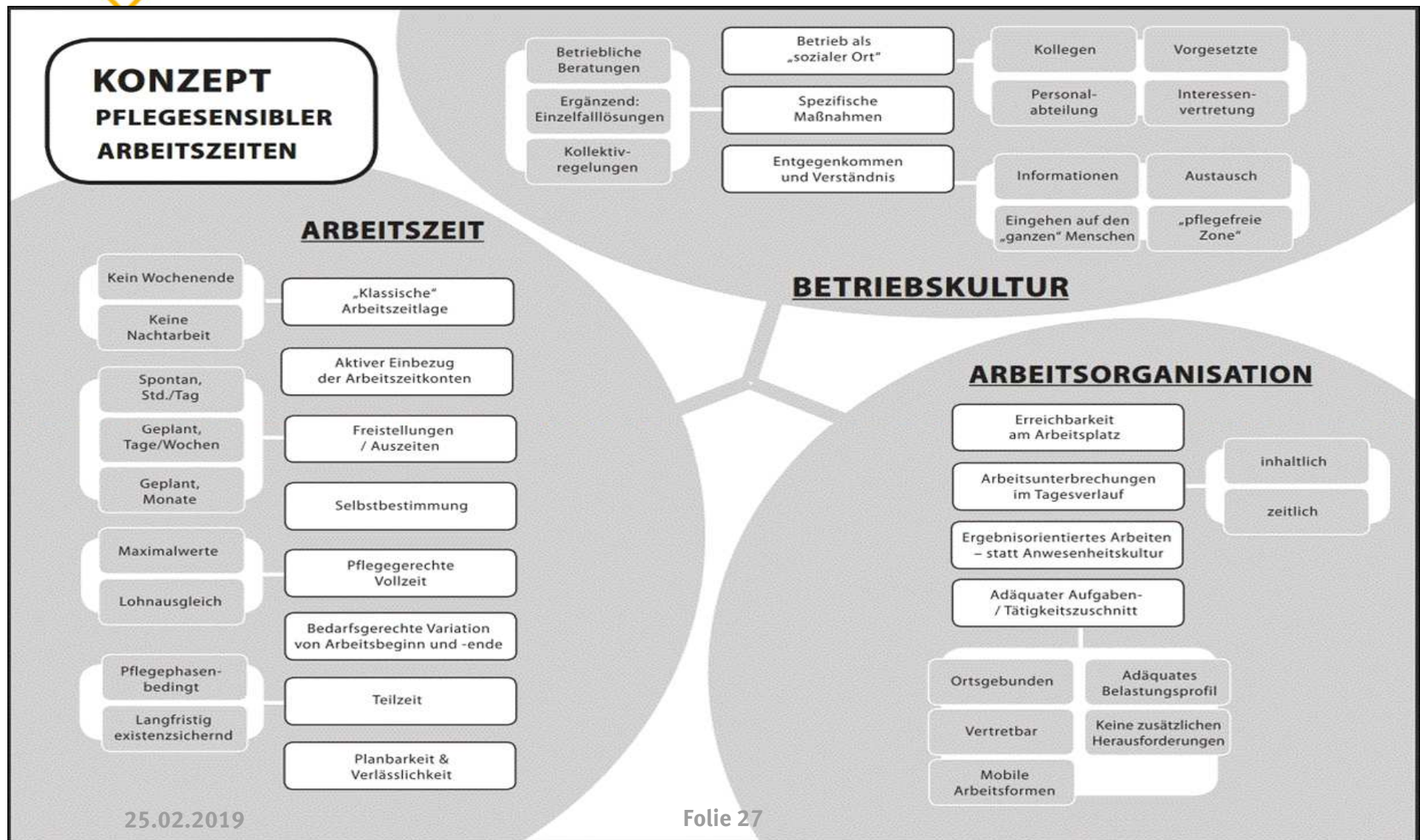
Flexibilität & Selbstbestimmung  
in Lage und Verteilung

- Arbeitszeitkonten (evtl. Zusatzguthaben für Pflegende)
- Gleitzeit, Befreiung von Kernarbeitszeit

Freistellungen (auch kurzfristig) ermöglichen für Tage oder Woche/n



# Konzept pflegesensibler Arbeitszeiten





**Vielen Dank für Eure  
Aufmerksamkeit!**

---

**Du und die NGG.**

**Deine Arbeit. Unsere Stärke.**