

Aktuelle und ergänzende Informationen zur Pflege finden Sie im Intranet auf der Homepage des Bundesgesundheitsministeriums ([www.bmg.de](http://www.bmg.de)). Das aus unserer Sicht Wichtigste und Aktuellste zur Pflege stellen wir im Intranet unter dem Themenbereich „Audit Beruf und Familie“ zur Verfügung.

## 1 Allgemeines

Seit dem 01. Juli 2008 ist das Pflegezeitgesetz in Kraft. Ziel ist es, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

Hierzu sieht das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) zwei unterschiedliche Ansprüche vor: Zum einem das Recht kurzzeitig der Arbeit fernzubleiben und zum anderen die eigentliche Pflegezeit, d.h. eine vollständige oder teilweise Freistellung.

## 2 Pflegezeit

### 2.1 Anspruch auf Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz

Beschäftigte in Betrieben mit mindestens 15 Beschäftigten können sich für die Dauer von bis zu sechs Monaten von der Arbeit freistellen lassen. In dieser Zeit beziehen sie kein Gehalt, bleiben aber sozialversichert.

### 2.2 Was ist Pflegezeit?

Wird ein Angehöriger pflegebedürftig, möchten Sie sich vielleicht auch als berufstätige Person für eine bestimmte Zeit selbst um den betroffenen Angehörigen kümmern. Mit der so genannten Pflegezeit wird Ihnen diese Zeit gegeben. Pflegezeit bedeutet, dass Sie einen Anspruch auf unbezahlte und sozialversicherte vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit für die Dauer von bis zu sechs Monaten haben.

### 2.3 Wer hat Anspruch auf Pflegezeit?

Anspruch auf Pflegezeit haben Sie, wenn Sie einen nah verwandten Menschen, bei dem mindestens Pflegegrad 1 vorliegt in häuslicher Umgebung pflegen. Als nahe Angehörige gelten insbesondere: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Partner einer eheähnlichen oder eingetragenen Partnerschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartner, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

### 2.4 Was muss ich beachten, wenn ich Pflegezeit in Anspruch nehme?

Die Pflegezeit müssen Sie gegenüber dem Evangelischen Oberkirchenrat zehn Arbeitstage, bevor sie in Anspruch genommen wird, schriftlich ankündigen. Sie müssen mitteilen, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang Sie Pflegezeit in Anspruch nehmen wollen. Möchten Sie nur eine teilweise Freistellung, müssen Sie angeben, wie Sie die Arbeitszeit verteilen möchten. Über die Verteilung der Arbeitszeit muss eine schriftliche Vereinbarung (Änderungsarbeitsvertrag) mit dem Evangelischen Oberkirchenrat unter Berücksichtigung von dringenden dienstlichen Interessen getroffen werden. Die Pflegebedürftigkeit des oder der nahen Angehörigen muss durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachgewiesen werden.

### 2.5 Sozialversicherung während der Pflegezeit

In dieser Pflegezeit wird die Beitragszahlung zur Rentenversicherung - wie bereits nach geltendem Recht - von der Pflegekasse übernommen, wenn die Pflegeperson mindestens 14 Stunden in der Woche pflegt.

Der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz bleibt in der Regel während der Pflegezeit erhalten, da dort regelmäßig eine Familienversicherung besteht. Sollte keine Familienversicherung möglich sein, muss sich der pflegende Angehörige in der Krankenversicherung freiwillig weiterversichern und entrichtet dafür den Mindestbeitrag.

Die Krankenversicherung führt automatisch auch zur Absicherung in der Pflegeversicherung. Auf Antrag erstattet die Pflegeversicherung den Beitrag für die Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Mindestbeitrages. Der Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten. Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden von der Pflegekasse übernommen.

## **2.6 Kann ich die Pflegezeit auch vor Ablauf des in Anspruch genommenen Zeitraums beenden?**

Grundsätzlich gilt: Sie können die Pflegezeit nur mit Zustimmung des Evangelischen Oberkirchenrats vorzeitig beenden.

Ausnahme: Die Pflegezeit endet vor Ablauf des in Anspruch genommenen Zeitraums mit einer Übergangsfrist von vier Wochen, wenn die gepflegte Person verstirbt, in eine stationäre Pflegeeinrichtung aufgenommen werden muss oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen aus anderen Gründen unmöglich oder unzumutbar wird.

## **2.7 Zinsfreies Darlehen für die Pflegezeit**

Das zinsfreie Darlehen deckt bis zur Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehaltes ab. Die Beantragung erfolgt direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA). Die Auszahlung erfolgt monatlich, die Rückzahlung nach dem Ende der Pflegezeit in Raten.

## **3 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung**

### **3.1 kurzzeitige Arbeitsverhinderung**

Um einen nahen pflegebedürftigen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die pflegerische Versorgung sicherzustellen, haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben. In dieser Zeit bleiben die Beschäftigten ebenfalls sozialversichert. Dieser Anspruch ist unabhängig von der Anzahl der beim Arbeitgeber Beschäftigten.

### **3.2 Pflegeunterstützungsgeld**

Bei der Pflegekasse des zu pflegenden Angehörigen kann ein Pflegeunterstützungsgeld für die maximale Dauer (bis zu zehn Arbeitstage) der kurzfristigen Arbeitsverhinderung unter Vorlage eines ärztlichen Attests schriftlich beantragt werden.

## **4 Pflegeberatung**

Im Zusammenhang mit den Informationen über die Freistellungsansprüche möchten wir Sie noch auf die Möglichkeiten zur Pflegeberatung hinweisen. Seit dem 01. Januar 2009 ist ein gesetzlicher Anspruch auf individuelle Pflegeberatung geschaffen. Sowohl die gesetzlichen als auch die privaten Pflegekassen sind dann verpflichtet, für alle pflegebedürftigen Versicherten eine umfassende Beratung anzubieten, ein so genanntes Fallmanagement. Die Beratung der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen erfolgt durch die Pflegeberatungskräfte der Pflegekassen, die in den Pflegestützpunkten zu finden sind. Aber auch dort, wo es noch keinen Pflegestützpunkt gibt, müssen die Pflegekassen die umfassende Beratung und Betreuung durch qualifizierte Fachkräfte anbieten. Das werden insbesondere Pflegefachkräfte, Sozialversicherungsangestellte oder Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sein, die eine entsprechende Zusatzqualifikation erwerben.

## Zusätzliche tarifliche und dienstrechtliche Freistellungsansprüche

Neben der Pflegezeit stehen den Mitarbeitenden tarifrechtliche und dienstrechtliche Freistellungsansprüche zu:

### 1 §29 TVöD Arbeitsbefreiung

Die Mitarbeitenden haben im Zusammenhang mit der Betreuung und Pflege von Angehörigen einen Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts bei folgenden Sachverhalten:

a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes **ein Arbeitstag**,

Ergänzung durch §4 Nr. 29 Abs. 1 AR-M:

Beschäftigte haben bei der Geburt des zweiten und jeden weiteren Kindes, einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für die Dauer des Klinikaufenthaltes, höchstens jedoch zusätzlich fünf Arbeitstage, sofern ein Kind, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, zu versorgen ist und eine Betreuungsperson hierfür nicht zur Verfügung steht.

b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin / des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils **zwei Arbeitstage**,

c) schwere Erkrankung

aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, **ein Arbeitstag im Kalenderjahr**,

bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat bis zu **vier Arbeitstage im Kalenderjahr**

cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss bis zu **vier Arbeitstage im Kalenderjahr**

Erklärung zu c)

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt **fünf Arbeitstage im Kalenderjahr** (Summe aus aa + bb + cc) nicht überschreiten.

### 2 § 28 TVöD Sonderurlaub

Darüber hinaus besteht bei Vorliegen eines wichtigen Grundes Anspruch auf Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts. Dieser Anspruch gilt nach dem Dienstrecht auch für die Kirchenbeamtinnen und -beamte.

## 3 §45 SGB V Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

(1) Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. § 10 Abs. 4 und § 44 Abs. 1 Satz 2 gelten.

(2) Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

(3) Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 haben für die Dauer dieses Anspruchs gegen ihren Evangelischer Oberkirchenrat Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, soweit nicht aus dem gleichen Grund Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Wird der Freistellungsanspruch nach Satz 1 geltend gemacht, bevor die Krankenkasse ihre Leistungsverpflichtung nach Absatz 1 anerkannt hat, und sind die Voraussetzungen dafür nicht erfüllt, ist der Evangelischer Oberkirchenrat berechtigt, die gewährte Freistellung von der Arbeitsleistung auf einen späteren Freistellungsanspruch zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes anzurechnen. Der Freistellungsanspruch nach Satz 1 kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(4) Versicherte haben ferner Anspruch auf Krankengeld, wenn sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung leidet,

- a) die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,
- b) bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und
- c) die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.

Der Anspruch besteht nur für einen Elternteil. Absatz 1 Satz 2 und Absatz 3 gelten entsprechend.

(5) Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach den Absätzen 3 und 4 haben auch Arbeitnehmer, die nicht Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 sind.

Der Anspruch nach §45 SGB V ist vorrangig vor dem Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach §29 TVöD zu behandeln.

Er greift allerdings nicht bei Kindern von geringfügig Beschäftigten und bei Kindern, die beim Ehemann oder der Ehefrau privat versichert sind und diese privat versichert sind.

## Regelung für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten der Evangelischen Landeskirche

§ 29 der Arbeitszeit und Urlaubsverordnung Baden-Württemberg (AzUvo):

2) Zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, ist für die notwendige Dauer der Abwesenheit Sonderurlaub zu bewilligen. Der Anspruch besteht längstens für zehn Arbeitstage im Kalenderjahr für jedes Kind, jedoch für nicht mehr als 25 Arbeitstage im Kalenderjahr. Für alleinerziehende Beamtinnen und Beamte besteht der Anspruch längstens für 20 Arbeitstage im Kalenderjahr für jedes Kind, jedoch für nicht mehr als 50 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Für neun Zehntel der in Satz 2 und 3 genannten Tage wird der Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge bewilligt. Die Beaufsichtigungs-, Betreuungs- oder Pflegebedürftigkeit des Kindes ist auf Verlangen durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen; ein ärztliches Zeugnis ist stets vorzulegen, wenn die Dauer der Krankheit voraussichtlich eine Woche übersteigen wird, es sei denn, dass auf die Vorlage des ärztlichen Zeugnisses ausnahmsweise verzichtet wird. Absatz 1 Nr. 1 bleibt unberührt (mit Bezüge).

## Ansprechpersonen

Für weitere Informationen und bei konkreten Fragestellungen, wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Personalsachbearbeitung innerhalb der Personalverwaltung.