

Plötzlich pflegebedürftig

Leitfaden zur Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit
(Stand: Juni 2023)



Inhaltsverzeichnis

1 Inhalt des Leitfadens	3
2 Vereinbarkeit Pflege in der Familie und Erwerbstätigkeit / arbeitsrechtliche Informationen	4
2.1 Arbeitszeit	4
2.1.1 Gleitende Arbeitszeit	4
2.1.2 Tarifrrechtliche Bestimmungen für Freistellungen nach dem TV-L.....	5
2.1.3 Beamtenrechtliche Bestimmungen für Freistellungen	7
2.1.4 Teilzeitbeschäftigung.....	9
2.1.5 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)	11
2.1.6 Wiedereinstieg / Aufstockung der Arbeitszeit	14
2.2 Arbeitsort	15
2.2.1 Mobiles Arbeiten.....	15

1 Inhalt des Leitfadens

Pflegende und gleichzeitig berufstätige Angehörige benötigen vor allem mehr zeitliche Flexibilität um die Pflegesituation und die beruflichen Verpflichtungen besser vereinbaren zu können. Dieser Leitfaden soll Ihnen die Möglichkeiten aufzeigen, die Sie in einer Pflegesituation als nahe/r Angehörige/r in Bezug auf Ihr Beschäftigungsverhältnis haben.

Den Beschäftigten der Hochschule Koblenz wird die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ohne Kernzeiten sowie die Möglichkeit der Inanspruchnahme mobiler Arbeit geboten. Geregelt ist dies jeweils über eine Dienstvereinbarung. Die genauen Regelungen dazu sind in diesem Leitfaden zusammenfassend dargestellt.

Daneben beinhaltet dieser Leitfaden eine Aufstellung und Erläuterung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten zu

- teilweiser oder vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung
- Arbeitszeitreduzierungen
- Hinweise zu Auswirkungen auf die Sozialversicherung für pflegende Angehörige bei vollständiger unentgeltlicher Freistellung von der Arbeitsleistung
- staatliche Förderungen bei unentgeltlichen Freistellungen

Weitere Informationen rund um das Thema Pflege finden Sie in den Pflegeschachteln, die in der Abteilung für Chancengleichheit und Antidiskriminierung oder beim örtlichen Personalrat ausgeliehen werden können.

2 Vereinbarkeit Pflege in der Familie und Erwerbstätigkeit / arbeitsrechtliche Informationen

2.1 Arbeitszeit

Pflegende Angehörige wünschen sich im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in erster Linie Erleichterungen in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Seitens der Hochschule Koblenz bestehen bereits vielfältige Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitgestaltung. Dieser Leitfaden gibt einen umfassenden Überblick.

2.1.1 Gleitende Arbeitszeit

Durch die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit und die elektronische Zeiterfassung der Hochschule Koblenz vom 27.03.2020 wurden die Rahmenbedingungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und damit einhergehend die Vereinbarkeit von Beruf und Familie festgelegt.

Im Wesentlichen haben hier – auch unter dem Blickwinkel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – folgende Regelungen getroffen:

- es gibt grundsätzlich keine Kernarbeitszeiten
- eine große Flexibilität wird durch ein Gleitzeitfenster von 6:00 Uhr bis 20:00 Uhr für nicht wissenschaftliche Beschäftigte und von 00:00 bis 23:00 Uhr für wissenschaftlich Beschäftigte gewährleistet.
- Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen (entsprechend dem Pflegezeitgesetz) können aus wichtigem Grund bis zu 80 Minusarbeitsstunden (auch zusammenhängend) ohne besondere Antragstellung ansammeln. Die Abwesenheit ist mit den direkten Vorgesetzten möglichst zeitnah und bei längeren zusammenhängenden Abwesenheiten auch mit der Personalabteilung abzustimmen. Diese Minusarbeitsstunden sind in einer angemessenen Zeit nachzuarbeiten.
- die jährliche Regelarbeitszeit kann bis höchstens 100 Stunden über- und bis 20 Stunden unterschritten werden. Eine Kappung der Mehrstunden erfolgt jeweils zum 31.03. des Folgejahres. Eine Übertragung der Mehrarbeitsstunden ist aus wichtigem Grund auf schriftlichen Antrag möglich.

Neben der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die seitens der Hochschule Koblenz angeboten wird, gibt es gesetzliche, tarifrechtliche- und auch beamtenrechtliche Bestimmungen zu Arbeitsbefreiungen mit und ohne Fortzahlung des Entgeltes bzw. der Bezüge und Regelungen zu Teilzeitbeschäftigungen, die nachfolgend im Einzelnen erläutert werden.

2.1.2 Tarifrrechtliche Bestimmungen für Freistellungen nach dem TV-L

Tarifrrechtliche Bestimmungen des TV-L beinhalten zum Thema Pflege und Betreuung von Angehörigen nachfolgend erläuterte Regelungen.

2.1.2.1 Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L

§ 29 TV-L trifft Regelungen zum Anspruch auf Arbeitsbefreiung aus bestimmten persönlichen Anlässen unter Wegfall bzw. unter Weiterzahlung des Entgeltes. Nachfolgender Auszug des § 29 TV-L stellt die Regelungen zur Pflege und Betreuung dar:

Auszug aus § 29 TV-L

(1) Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

e) 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 vier Arbeitstage im Kalenderjahr (**Hier jedoch vorrangig: Kinderkrankengeld der Krankenkasse s. u.**)

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, selbst übernehmen müssen, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

Die Freistellung dient nur der unvorhersehbaren, kurzfristig eintretenden, vorübergehenden Übernahme der Pflege bzw. Betreuung. Die Freistellung ist daher nur möglich, wenn eine andere Person zur Übernahme dieser Aufgaben nicht zur Verfügung steht. In den Fällen aa) und bb) muss die Notwendigkeit der Pflege durch die Ärztin / den Arzt bescheinigt werden.

Vorrangig: Antrag auf Kinderkrankengeld bei der Zuständigen Krankenkasse

Vorrangig zu den zuvor genannten Regelungen des § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe e), Doppelbuchstabe bb) TV-L müssen Tarifangehörige, die im Rahmen der Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes von der Arbeit fernbleiben, jedoch bei der gesetzlichen Krankenversicherung ihren bestehenden Anspruch auf Krankengeld geltend machen. Dieser besteht, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Der Anspruch auf Krankengeld besteht für jedes Kind max. für 10 Arbeitstage und für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage im Kalenderjahr. Der Anspruch ist jedoch begrenzt auf 25 Arbeitstage bzw. 50 Arbeitstage für alleinerziehend Versicherte im Kalenderjahr. (§ 45 Abs. 1 und 2 SGB V).

Für das Jahr 2023 besteht der Anspruch auf Kinderkrankengeld für jedes Kind längstens für 30 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 60 Arbeitstage. Der Anspruch ist jedoch begrenzt auf 65 Arbeitstage bzw. 130 Arbeitstage für alleinerziehende Versicherte.

Daneben besteht zeitlich unbegrenzter Freistellungsanspruch und Anspruch auf Zahlung von Krankengeld nach § 45 Abs. 4 SGB V für die Pflege von erkrankten, versicherten Kindern, sofern diese das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben und behindert oder auf Hilfe angewiesen sind, unter den weiteren dort genannten engen Voraussetzungen.

Das bedeutet jedoch, dass in allen diesen Fällen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Voraussetzung für die vom Arbeitgeber bezahlten Freistellung ist, dass **kein** Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht (z. B. bei privat versicherten Beschäftigten).

2.1.2.2 Sonderurlaub nach § 28 TV-L

§ 28 TV-L trifft Regelungen zu der Möglichkeit Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen. Dies geschieht unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts.

§ 28 TV – L

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

Unter Berücksichtigung der Vorgängerregelung im BAT stellt die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen einen **wichtigen Grund** dar (vgl. hier auch 2.1.1. „Gleitende Arbeitszeit“ → Ansammlung von Minusstunden).

Es besteht jedoch kein grundsätzlicher Anspruch auf Gewährung dieser Freistellung. Es handelt sich um eine Ermessensentscheidung des Arbeitgebers. Schwerwiegende Belange innerhalb der Arbeitsstelle können der Gewährung auf Sonderurlaub entgegenstehen.

In dem Antrag auf Beurlaubung sollte dargelegt werden, dass mit Wegfall des Beurlaubungsgrundes die Dienstaufnahme mit der vorherigen Arbeitszeit wiederaufgenommen werden kann. Somit ist es möglich die Beurlaubung unter einer auflösenden Bedingung (z. B. Ende der Pflegebedürftigkeit) auszusprechen.

Zur Dauer des Sonderurlaubs, zur etwaigen Verlängerung oder zum vorzeitigen Abbruch trifft § 28 TV-L keine Regelung. Über entsprechende Anträge der Beschäftigten hat die Führungskraft unter Berücksichtigung der Interessen beider Seiten nach billigem Ermessen zu entscheiden, ob die jeweiligen dienstlichen Verhältnisse eine Abänderung zulassen.

Wegen der Besonderheiten der sozialversicherungsrechtlichen Aspekte bei Entfall des Entgelts ist es ratsam, Kontakt mit den zuständigen Sozialversicherungsträgern aufzunehmen.

**Tipp:**

Bei unbezahlten Freistellungen empfiehlt sich in jedem Fall die vorherige Rücksprache mit dem Dezernat der „Entgelte der Arbeitnehmer“ beim Landesamt für Finanzen (LfF).

2.1.3 Beamtenrechtliche Bestimmungen für Freistellungen

Die beamtenrechtlichen Bestimmungen zu Arbeitsbefreiungen mit bzw. ohne Fortzahlung der Besoldung finden sich in der Urlaubsverordnung RLP (UrIVO) sowie dem Landesbeamten-gesetz RLP (LBG) und dem Beamtenstatusgesetz (BeamtStG).

2.1.3.1 Urlaub aus persönlichen Anlässen nach § 31 Urlaubsverordnung

§ 31 UrIVO trifft Regelungen zum Anspruch auf Urlaub aus persönlichen Anlässen (= Arbeitsbefreiung) unter Weiterzahlung der Bezüge. Nachfolgender Auszug des § 31 UrIVO stellt die Regelungen zur Pflege und Betreuung dar:

Auszug aus § 31 UrIVO

(3) Aus anderen wichtigen persönlichen Gründen kann, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge im notwendigen Umfang gewährt werden u. a. bei

5. schwerer Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes für jedes Kind bis zu sieben Arbeitstage im Urlaubsjahr jedoch nicht mehr als 18 Arbeitstage im Urlaubsjahr; bei Alleinerziehenden für jedes Kind bis zu 14 Arbeitstage im Urlaubsjahr, jedoch nicht mehr als 36 Arbeitstage im Urlaubsjahr,

6. schwerer Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes, das das achte Lebensjahr vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr,

7. Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung für einen nach § 7 Abs. 4 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) pflegebedürftigen nahen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 PflegeZG in einer akut aufgetretenen Pflegesituation bis zu neun Arbeitstage.

Die Freistellung gilt nur für unvorhersehbare, kurzfristig eintretende, vorübergehende Übernahme der Pflege bzw. Betreuung. Für die Beantragung ist ein entsprechendes ärztliches Attest über die Erkrankung bzw. die Pflegebedürftigkeit des Kindes bzw. des Angehörigen vorzulegen.

2.1.3.2 Urlaub aus familiären Gründen § 76 LBG

Nach § 76 LBG besteht die Möglichkeit der Beurlaubung ohne Dienstbezüge, wenn die verbeamtete Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreut, ein nach ärztlichem Gutach-

ten pflegebedürftiges Kind über 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich pflegt und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Dauer der Beurlaubung sowie ggf. einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung gem. § 75 Abs. 4 Satz 2 LBG (siehe 2.1.4.2) darf dabei jedoch insgesamt -auch in Verdingung miteinander- 15 Jahre nicht übersteigen (§ 78 LBG).

Die Gewährung der Beurlaubung aus familiären Gründen setzt einen schriftlichen und formlosen Antrag unter Angabe der Dauer voraus.

Im Interesse der Bediensteten kann der vorzeitige Wiedereinstieg ermöglicht werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen und dem Bediensteten die Beurlaubung nicht mehr zugemutet werden kann (§ 76 Abs. 1 LBG i. V. m § 75 Abs. 3 Satz 2 LBG).

Unter dem besonderen Hintergrund der übernommenen Pflege, kann ein Grund für den vorzeitigen Wiedereinstieg in das Berufsleben vorliegen, wenn sich die tatsächlichen Verhältnisse geändert haben (z. B. wenn andere Pflegepersonen nunmehr zur Verfügung stehen oder bei Tod der / des zu pflegenden Angehörigen). Dieser Anspruch auf vorzeitigen Wiedereinstieg begründet sich also darauf, dass die Voraussetzungen für die Gewährung der Beurlaubung weggefallen sind.

In solchen Fällen ist es empfehlenswert, bei Antragstellung den Zeitraum der Beurlaubung zeitlich eher kürzer zu bemessen und im Bedarfsfall jeweils einen Antrag auf Verlängerung zu stellen. Diese Kurzfristigkeit erleichtert es der Leitungsperson, flexibel auf die veränderten Lebensumstände der Beschäftigten oder Bediensteten eingehen zu können.

Die Vorschrift enthält mit Ausnahme der zeitlichen Begrenzung auf die Höchstdauer von 15 Jahren keine Regelungen zu Mindestzeiträumen, welche die verbeamtete Person bezüglich der Beurlaubung in Anspruch nehmen muss. Der Antrag auf Verlängerung ist jedoch spätestens sechs Monate vor Ablauf des genehmigten Urlaubs zu stellen (§ 76 Abs. 1 Satz 3 LBG).

Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass nur verbeamtete Beschäftigte einen Anspruch auf Beurlaubung haben.

Sofern eine der zuvor genannten Personen betreut oder gepflegt wird, besteht unter den weiteren Voraussetzungen des § 76 Abs. 2 LBG der Beihilfeanspruch auch für die Zeit der Beurlaubung ohne Dienstbezüge weiterhin. Der Beihilfeanspruch entfällt, wenn sie berücksichtigungsfähiger Angehöriger eines Beihilfeberechtigten werden oder Anspruch auf Familienhilfe nach § 10 SGB V besteht.

Für Verbeamtete, die während des Urlaubs ohne Dienstbezüge in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind und nach dem Urlaub wieder eine private Krankenversicherung anstreben, empfiehlt es sich zu prüfen, ob zum Zeitpunkt des Urlaubsbeginns statt einer Kündigung ein Ruhen des privaten Krankenversicherungsvertrags günstiger ist.

2.1.3.3 Urlaub in anderen Fällen § 32 UrlVO

§ 32 UrlVO trifft Regelungen zu der Möglichkeit in anderen Fällen Urlaub unter Wegfall auf die Bezüge in Anspruch zu nehmen.

Auszug aus § 32 UrlVO

(1) In anderen als den in den §§ 20 bis 31 genannten Fällen kann Urlaub unter Wegfall der Dienstbezüge gewährt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Der vorgesehene Einsatz eines Beamten in einem Unternehmen oder einer sonstigen wirtschaftlichen Einrichtung, der für den Dienstherrn von Vorteil ist, kann einen wichtigen Grund im Sinne des Satzes 1 darstellen. Urlaub für mehr als drei Monate kann nur in besonders begründeten Fällen durch die oberste Dienstbehörde bewilligt werden; sie kann die Befugnis auf unmittelbar nachgeordnete Behörden übertragen.

Die Regelungen der UrlVO sind im Wesentlichen gleich zum TV-L, sodass zur näheren Auslegung der Vorschriften mangels anderer Erkenntnisquellen insgesamt hier auf die Kommentierung zum TV-L zurückgegriffen werden kann. Daher wird an dieser Stelle auf die Ausführungen unter Punkt 2.1.2.2 verwiesen.



Tipp:

Bei Freistellungen ohne Bezüge empfiehlt sich in jedem Fall die vorherige Rücksprache mit dem Dezernat „Bezüge der Beamten und Versorgungsempfänger“ sowie „Beihilfe“ beim Landesamt für Finanzen (LfF).

Grundsätzlich entfällt bei den verbeamtet Beschäftigten für die Dauer des „Urlaubs in anderen Fällen“ nach § 32 UrlVO, der die Dauer von 30 Kalendertagen überschreitet, der Anspruch auf Beihilfe, weil diese dann keine Dienstbezüge beziehen. Innerhalb dieser 30 Tage besteht der Beihilfeanspruch jedoch fort.¹

2.1.4 Teilzeitbeschäftigung

Allgemeine Bestimmungen

Eine Teilzeitbeschäftigte ist grundsätzlich für alle Mitarbeitenden möglich. Auch Führungsfunktionen sind i. d. R. teilzeitfähig.

Es besteht nach § 43 BeamtStG i. V. m. § 75 LBG für verbeamtet Beschäftigte ein grundsätzlicher Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Für Tarifbeschäftigte ergibt sich ein Anspruch aus § 6 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) dem im Rahmen der tarifrechtlichen Best-

¹ § 3 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 3 Beihilfeverordnung (BVO) des Landes Rheinland-Pfalz

immungen (§ 11 TV-L) Rechnung getragen wird. Außerdem gelten seit dem 01.01.2019 die Regelungen zur Brückenteilzeit.

2.1.4.1 Teilzeitbeschäftigung für Tarifangehörige

Nach § 11 TV-L können Beschäftigte eine Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit beantragen, wenn sie die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen übernommen haben und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Daneben besteht für die Tarifangehörigen die Möglichkeit, sofern das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, dauerhafte Teilzeit nach § 8 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) zu beantragen. Hier ist spätestens drei Monate vor Beginn der Teilzeit ein schriftlicher Antrag zu stellen.

Allgemein günstiger für die Beschäftigten mit Kindern oder nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist jedoch die Regelung des § 11 TV-L, da hier keine 6-monatige Wartefrist und 3-monatige Antragsfrist besteht (vgl. § 8 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Nach § 11 Abs. 1 Satz 2 TV-L kann die Teilzeitbeschäftigung auf bis zu 5 Jahre befristet werden. Nach Ablauf dieser Befristung lebt die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeitregelung wieder auf und muss nicht erst gesondert wieder vereinbart werden. Die Teilzeitbeschäftigung kann auf Antrag auch verlängert werden (§ 11 Abs. 1 Satz 3 TV-L). In diesem Fall ist jedoch eine Frist zu beachten. Ein Verlängerungsantrag ist spätestens 6 Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Nach Ablauf der jeweiligen Befristung besteht ein Anspruch auf Rückkehr zum Umfang des vorherigen Beschäftigungsverhältnisses.

Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG

Hinzu kommt seit dem 01.01.2019 die Brückenteilzeit (vgl. § 9a TzBfG). Sie ermöglicht es den Beschäftigten die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus bestimmten Zeitraum zu verringern. Im Anschluss daran besteht ein Rückkehrrecht auf die bisherige Arbeitszeit.

Die Voraussetzungen für die Brückenteilzeit sind:

- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als 6 Monate
- Der / Die Arbeitnehmende stellt beim Arbeitgeber einen Antrag, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit oder bisherige Teilzeitarbeit) für einen bestimmten Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren zu verringern
- Es müssen **keine** bestimmten Gründe dafür vorliegen
- Der Antrag wird mindestens drei Monate vor Beginn der Verringerung in Textform gestellt
- Es stehen keine betrieblichen Gründe, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen, entgegen

Außerdem gilt für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: auch wenn die o. g. Voraussetzungen vorliegen, müssen Arbeitgeber nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.

Nach § 9a Abs. 5 TzBfG kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit beantragt werden.

2.1.4.2 Teilzeitbeschäftigung für verbeamtete Beschäftigte

Ohne zusätzliche Voraussetzungen ist nach § 75 Abs. LBG einer verbeamteten Person, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag grundsätzlich Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen.

Darüber hinaus kann auch eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gewährt werden, wenn die Bediensteten mindestens ein Kind unter 18 Jahren, ein nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiges Kind über 18 Jahren oder eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige, sonstige angehörige Person tatsächlich betreuen oder pflegen und dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 75 Abs. 4 LBG).

In diesem Fall darf aber die Dauer der (unterhälftigen) Teilzeitbeschäftigung – einschließlich einer ggf. Beurlaubung nach § 76 LBG – insgesamt 15 Jahre nicht übersteigen (§ 78 LBG).

Die Gewährung der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen setzt einen schriftlichen und formlosen Antrag unter Angabe der Dauer und des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung voraus. Im Interesse der Bediensteten kann die Teilzeitbeschäftigung in ihrem Umfang geändert oder der Übergang zu Vollzeitbeschäftigung zugelassen werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen und den Bediensteten die Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann (§ 75 Abs. 3 LBG).

Ein Anspruch auf Beihilfe besteht, da bei einer Teilzeitbeschäftigung ein Anspruch auf Dienstbezüge besteht (§ 3 Abs. 1 BVO).

2.1.5 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23.12.2014 sieht der Gesetzgeber – unter Beibehaltung zweier eigenständiger Gesetze – eine Verzahnung von Pflegezeit und Familienpflegezeit vor. Wesentlicher Unterschied der beiden Gesetze ist der Umfang der Pflegefreistellung, der nachfolgend im Einzelnen erläutert wird.

Die Regelungen des PflegeZG und des FPfZG gelten nicht für verbeamtet Beschäftigte. Hierzu wird auf die zuvor beschriebenen Regelungen zur Freistellungen und Teilzeitbeschäftigten für verbeamtet Beschäftigte nach dem LBG und der UrIVO verwiesen.

2.1.5.1 Regelungen des Pflegezeitgesetzes

Wenn jemand unerwartet pflegebedürftig wird, tritt für die Angehörigen oft eine schwierige Situation ein, in der schnell eine Menge organisiert werden muss. Ziel des Pflegezeitgesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

Kurzzeitige Freistellung (ohne Entgelt)

Beschäftigten wird nach dem § 2 PflegeZG neben dem Anspruch auf Pflegezeit ein Anspruch auf kurzzeitige Freistellung für bis zu 10 Arbeitstage eingeräumt. In einer akut auftretenden Pflegesituation kann so eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sichergestellt werden (sog. kurzzeitige Arbeitsverhinderung). Die Verhinderung an der Arbeit ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Außerdem ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit vorzulegen. Die freigestellten Beschäftigten haben einen Kündigungsschutz von höchstens 12 Wochen vor Beginn bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung.

Für das entgangene Arbeitsentgelt haben Beschäftigte Anspruch auf einen Ausgleich (Pflegeunterstützungsgeld) für bis zu insgesamt 10 Arbeitstage. Folgende Voraussetzungen müssen hier vorliegen:

- es muss sich um eine akute Situation handeln
- unverzügl. Antragstellung bei der Pflegeversicherung des zu pflegenden Angehörigen
- Arbeitnehmer beansprucht kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG
- Antragsteller ist naher Angehöriger nach § 7 Abs. 3 PflegeZG
- es muss noch kein Pflegegrad festgestellt worden sein, allerdings muss eine Pflegebedürftigkeit vorliegen, die mindestens Pflegegrad 1 entspricht

Die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes richtet sich nach § 45 Abs. 2 SGB V. Hier ist in eine unverzügliche Rücksprache mit der zuständigen Pflegekasse ratsam.

Pflegezeit von bis zu 6 Monaten (volle und teilweise Freistellung)

Für die Dauer von bis zu 6 Monaten können sich Beschäftigte vollständig (ohne Entgelt) oder teilweise (Entgelt entsprechend der Teilzeitbeschäftigung) von der Arbeit für

- die Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung oder
- zur Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung

freistellen lassen.

Für die Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase ist eine vollständige oder teilweise Freistellung (ohne Mindestarbeitszeit) möglich für die Höchstdauer von bis zu drei Monaten.

Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber die Inanspruchnahme der Pflegezeit spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich anzukündigen und gleichzeitig zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Bei Beantragung von teilweiser Freistellung ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

Es besteht auch hier ein Kündigungsschutz ab Ankündigung, maximal 12 Wochen vor Beginn der Pflegezeit, bis zum Ende der Pflegezeit. Ein Anspruch auf Erholungsurlaub besteht nicht. Im Geltungsbereich des TV-L wird nach § 26 Abs. 2c für jeden vollen Kalendermonat der Freistellung der Erholungsurlaub um 1/12 gekürzt.

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Wird die Pflegezeit durch Beschäftigte in Anspruch genommen, müssen auch immer die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen bedacht werden. Bei einer vollständigen Arbeitsbefreiung entfällt der sozialversicherungsrechtliche Versicherungsschutz aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses und es ergeben sich Auswirkungen auf die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Wird dagegen keine vollständige Arbeitsfreistellung beansprucht, sondern lediglich die Arbeitszeit reduziert, bleibt die Versicherungs- und Beitragspflicht – sofern die Beschäftigung dadurch nicht geringfügig wird – bestehen.

Weiteren Informationen erhalten sie bei den zuständigen Kranken- und Rentenversicherungsträgern oder auf der Homepage des Bundesgesundheitsministeriums:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/soziale-absicherung-der-pflegeperson.html>



Tipp:

Hier empfiehlt sich in jedem Fall die vorherige Rücksprache mit dem Dezernat der „Entgelte der Arbeitnehmer“ beim LfF.

2.1.5.2 Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes

Nach § 2 FPfZG können sich Beschäftigte für bis zu 24 Monate von der Arbeitsleistung teilweise freistellen lassen, wenn sie eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n in häuslicher Umgebung pflegen. Sofern es sich um eine minderjährige Person handelt besteht zudem die Möglichkeit der außerhäuslichen Pflege nach § 2 Abs. 5 FPfZG. Ihre wöchentliche Mindestarbeitszeit muss 15 Stunden betragen. Der Anspruch auf Freistellung besteht bei Betrieben

ab 25 Beschäftigten. Auch hier gilt ein Kündigungsschutz ab Ankündigung bis Ende der Familienpflegezeit.

Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz werden auf die Höchstdauer von 24 Monaten angerechnet.

Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor gewünschtem Beginn schriftlich anzukündigen und zu erklären, für welchen Zeitraum und welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit ist anzugeben.

2.1.5.3 Förderung durch ein zinsloses Darlehen

Neben dem Pflegeunterstützungsgeld für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung (siehe dazu 2.1.5.1 → Pflegeunterstützungsgeld) können Beschäftigte für mittel- und längerfristige Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) oder dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) als Lohnersatzleistung beantragen. Die Höhe des Darlehens richtet sich nach der Höhe des Lohnausfalls. Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt und später in Raten wieder zurückgezahlt.

Weitere Informationen dazu, sowie einen Rechner, der bei der Berechnung der Höhe des Darlehens hilft, erhalten Sie unter:

<https://www.bafza.de/programme-und-foerderungen/familienpflegezeit/>



Tipp:

Viele nützliche Formulare und Merkblätter, Broschüren und Informationen erhalten Sie ebenfalls beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben:

<https://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit/service.html>

2.1.6 Wiedereinstieg / Aufstockung der Arbeitszeit

Nach Wegfall der Gründe, die für die familienbedingte Beurlaubung bzw. Teilzeitbeschäftigung ausschlaggebend waren, besteht grundsätzlich die Möglichkeit des Wiedereinstiegs bzw. der Aufstockung der Arbeitszeit. Wegen der näheren Einzelheiten und weiteren Voraussetzungen wird auf die Punkte 2.1.2.2 / 2.1.3.2 und 2.1.3.3 verwiesen.

2.2 Arbeitsort

Eine weitere Entlastung im Rahmen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege stellen neben den Erleichterungen in der Gestaltung der Arbeitszeit auch Möglichkeiten für die pflegenden Angehörigen in der Wahl des Arbeitsplatzes dar.

2.2.1 Mobiles Arbeiten

Die Hochschule Koblenz ermöglicht durch mobiles Arbeiten eine flexible Arbeitsorganisation und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung. Mobiles Arbeiten umfasst alle arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die zeitweise oder regelmäßig außerhalb der Hochschule durchgeführt werden.

Nach der Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten für TV-L Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte der Hochschule Koblenz“ kann der zeitliche Umfang der mobilen Arbeit in der Regel bis zu 40 % der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit betragen. Die Zeiten der mobilen Arbeit können auf feste Wochentage oder flexibel festgelegt werden. Das mobile Arbeiten setzt eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Beschäftigten und Führungskräften voraus. Diese Vereinbarung muss von der Personalabteilung final freigegeben werden.

In einer akuten Betreuungs- oder Pflegesituation von nahen Angehörigen kann der Anteil der mobilen Arbeit für maximal 3 Monate auf bis zu 60 % angehoben werden. Voraussetzung ist, dass die Führungskraft der Erhöhung des Anteils zustimmt. Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Dienstvereinbarung entsprechend.

Sie haben weitere Fragen?

Ansprechpartnerin für Personalangelegenheiten rund um das Thema Pflege ist
Frau **Christiane Fischer**

Scan für Kontaktinformationen:



Abteilung Personal

Kontakt

Christiane Fischer

fischer@hs-koblenz.de

0261 9528-717