

Zu Hause pflegen – gesund bleiben!

Pflege und Beruf

Beruf und Pflege – ein schwieriger Spagat

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ – das Thema wird meist mit der Betreuung von Kindern verbunden. Doch Berufstätige, die sich um einen pflege- oder hilfsbedürftigen Angehörigen kümmern, müssen einen vergleichbaren Spagat leisten. Schritt für Schritt schaffen neue Gesetze Rahmenbedingungen, die pflegenden Angehörigen diese schwierige Aufgabe erleichtern und außerdem den Grundstein für eine neue Anerkennungskultur legen. Unverzichtbar für die Bewältigung des Pflegealltags ist allerdings immer die Unterstützung durch den Arbeitgeber.

„Arbeitnehmer müssen verlässlich ihre Arbeit leisten. Doch die Pflege erfordert zeitliche Flexibilität. Zudem wird die Freizeit stark reduziert. Das alles bedeutet eine massive Belastung“, sagt Nathalie Oberthür, Fachwältin für Sozialrecht aus Köln. Anders als bei Kindererziehung ist der Beginn einer Angehörigenpflege meist nicht planbar, der Verlauf ebenfalls nicht. Heike Nordmann, Beraterin bei der Verbraucherzentrale NRW in Düsseldorf, empfiehlt: „Arbeitnehmer müssen natürlich zuerst bei der Pflegeversicherung einen Antrag stellen, dass Pflegeleistungen übernommen werden. Sie sollten jedoch auch möglichst frühzeitig mit ihrem Arbeitgeber und ihren Kollegen sprechen und diese für ihre neue Familiensituation sensibilisieren. Das schafft Verständnis, auf das man in Akut-Situationen möglicherweise sehr angewiesen ist. Der dritte Schritt ist dann die umfassende Information bei einem Pflegestützpunkt, einer kommunalen Beratungsstelle oder auch einer Seniorenberatungsstelle. Außerdem hat man auch einen gesetzlichen Anspruch auf eine individuelle Betreuung, also ein Case Management, bei der Versicherung des pflegebedürftigen Angehörigen.“ In der Beratung muss besprochen werden, wie Beruf und Pflege miteinander vereinbart werden können.

Neue Gesetze eröffnen neue Möglichkeiten

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) kann die Arbeitszeit dauerhaft reduziert werden. Doch davor scheuen viele Angehörige zurück. Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) von 2008 sichert Arbeitnehmern, die einen

nahen Angehörigen pflegen, einen Anspruch auf Pflegezeit: Beschäftigte dürfen sich für bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise freistellen lassen. In dieser Zeit erhalten sie kein Gehalt, genießen jedoch Kündigungsschutz.

Voraussetzungen für den Anspruch auf Pflegezeit

- Der Pflegebedürftige muss mindestens Pflegestufe I haben.
- Er muss in der häuslichen Umgebung gepflegt werden.
- Der Pflegenden muss die Pflege selbst übernehmen. Ambulante Dienste können teilweise einbezogen werden.
- Der Pflegenden muss ein naher Verwandter (z. B. Ehegatte, Lebenspartner, Kind oder Geschwister) sein.
- Der Arbeitgeber muss mehr als 15 Personen regelmäßig beschäftigen.

Abspraken mit dem Arbeitgeber

Wer Pflegezeit in Anspruch nehmen möchte, muss dies mindestens zehn Tage vor dem geplanten Beginn schriftlich ankündigen und mitteilen, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang er sich freistellen lassen möchte. Die Pflegezeit kann nicht auf mehrere Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Bei einer teilweisen Freistellung muss er angeben, wie viele Stunden er arbeiten kann und wie er diese Stunden verteilen möchte. Der Arbeitgeber kann eine teilweise Freistellung aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Voraussetzung für die Freistellung ist eine Bescheinigung, die die Pflegebedürftigkeit des oder der Angehörigen belegt. Diese Bescheinigung gibt es bei der Pflegekasse, dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung oder der privaten Pflege-Pflichtversicherung. Grundsätzlich kann die Pflegezeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. Wenn die gepflegte Person stirbt, in eine stationäre Einrichtung zieht oder die häusliche Pflege unmöglich wird, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt dieser veränderten Umstände.

Folgen für die Sozialversicherung

Wer sich in der Pflegezeit vollständig freistellen lässt und keine Vergütung erhält, ist nicht mit dem Status „Beschäftigter“ kranken- und pflegeversichert. Viele verheiratete oder verpartnerte Beschäftigte können in einer Familienversicherung versichert werden. Ist das nicht möglich, muss sich der pflegende Angehörige für die Pflegezeit freiwillig bei der Krankenversicherung weiterversichern. Sie schließt die Pflegeversicherung mit ein. In der Regel erhebt die Kasse den Mindestbeitrag. Auf Antrag erstattet die Pflegekasse die Kosten bis zur Höhe des Mindestbeitrags. Für Privatversicherte gilt: Die Kranken- und Pflegeversicherung bleibt bestehen. Auf Antrag übernimmt die Pflegekasse oder -versicherung auch hier die Kosten bis zur Höhe des Mindestbeitrages. Wer seinen Angehörigen mindestens 14 Stunden in der Woche pflegt, ist, sofern er in einem Beschäftigungsverhältnis steht, rentenversichert. In der Arbeitslosenversicherung wird die Pflichtversicherung für die Dauer der Pflegezeit von der Pflegekasse getragen.

Sonderfall Beamte

Beamte, Richter und Soldaten können sich nach dem jeweils geltenden Beamtengesetz für bis zu 15 Jahre ohne Dienstbezüge zur Angehörigenpflege vom Dienst befreien lassen oder nach einem ärztlichen Gutachten bis zur Hälfte ihrer bisherigen Arbeitszeit erwerbstätig sein.

Ein Schritt weiter: Familienpflegezeit

Seit 2012 gilt das Familienpflegezeitgesetz. Beschäftigte können ihre Arbeitszeit bis zu zwei Jahre lang auf bis zu 15 Wochenstunden reduzieren. In dieser Zeit reduziert sich ihr Einkommen nur halb so stark wie die Arbeitszeit. Wer also von bislang 40 auf 20 Wochenstunden halbiert, der erhält nicht 50, sondern 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Während der Pflegephase besteht ein besonderer Kündigungsschutz.

Danach arbeitet der Beschäftigte wieder voll, erhält jedoch zunächst weiterhin das reduzierte Gehalt, und zwar so lange, bis die durch den Entgeltvorschuss vorab vergütete Arbeitszeit nachgearbeitet wurde. Der Arbeitgeber kann den Entgeltvorschuss durch ein Bundesdarlehen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zinslos finanzieren. Im Anschluss an die Pflegephase zahlt er das Darlehen mit den einbehaltenen Gehaltsteilen zurück. „Einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit haben Beschäftigte nicht“, sagt Rechtsanwältin Oberthür. Notwendig ist eine freiwillige schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem nach den Konditionen

des Gesetzes. „Für Arbeitgeber sind zwar finanzielle Risiken abgedeckt, sie müssen jedoch hohen bürokratischen Aufwand betreiben. Klein- und Mittelständler werden sich damit schwertun.“

Nach den Beobachtungen der Anwältin und der Verbraucherberaterin werden Pflegezeit und Familienpflegezeit nicht in großem Umfang in Anspruch genommen. „Das liegt daran, dass diese Modelle für die Arbeitnehmer mit finanziellen Einbußen verbunden sind, die nicht jeder hinnehmen kann oder will“, urteilt Verbraucherberaterin Nordmann. Trotzdem zeigen die neuen Gesetze eine positive Wirkung: „Sie haben vor allem dazu beigetragen, dass die gesellschaftliche Wahrnehmung der Doppelbelastung verbessert wurde.“

Weitere Informationen

- Pflegezeitgesetz im Wortlaut: www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/___3.html
- Familienpflegezeitgesetz im Wortlaut: www.gesetze-im-internet.de/fpfzg/index.html
- Informationen zum Familienpflegezeitgesetz: www.familien-pflege-zeit.de/service/servicebereich.html
- www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen