

Anstöße zur Gestaltung von Tarifregelungen bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Thema:

Beschäftigte mit Pflegeverantwortung

Der demografische Wandel wird oft mit der Notwendigkeit in Verbindung gebracht, dass die Menschen länger arbeiten müssen, dass ein Fachkräftemangel zu befürchten ist und dass zunehmend das Potenzial der Frauenerwerbstätigkeit gesehen und genutzt werden muss. Das ist uns zu kurzfristig gedacht. Denn mit der „alternden Gesellschaft“ ist ebenso die erfreuliche Entwicklung verbunden, dass die Menschen immer älter werden. Das aber bedeutet, dass in Zukunft die Versorgung und Pflege hochbetagter Menschen auf unsere Gesellschaft zukommen.

Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen oder aber auch mit ihnen nahestehenden pflegebedürftigen Verwandten und Bekannten wollen Verantwortung übernehmen und sich kümmern. Pflegearbeit kann daher nicht aus dem betrieblichen Kontext ausgeblendet werden. Sie muss in eine familiengerechte betriebliche Personal- und Sozialpolitik integriert werden. Die Pflege von Menschen beginnt meist mit geringem Aufwand und ein wenig Unterstützung und entwickelt sich zu einer enormen Belastung. Auch die Formen der Pflege können sehr unterschiedlich sein. Hinzu kommt, dass der Umgang mit Krankheit, Behinderung und schließlich auch mit dem Sterben für viele Menschen schwierig und belastend ist.

Darüber hinaus können Pflegesituationen sehr komplex und störanfällig sein. Sie müssen immer wieder und oftmals sehr kurzfristig an die Bedürfnisse der Hilfebedürftigen angepasst werden. Gleichzeitig bedeutet diese Situation nicht nur eine Umstellung im Leben mit Partner/-in, Freunden, Nachbarn, sondern auch eine Abstimmung mit den professionellen Pflegediensten.

Bei der tarifvertraglichen Gestaltung von Pflegeverantwortung sollten gute Regelungen des Gesetzes aufgegriffen und ergänzt werden. Wo kein Tarifvertrag dazu geschlossen werden kann, können diese Gestaltungsbeispiele auch für Dienst- oder Betriebsvereinbarungen genutzt werden.

Gestaltungsbeispiele

Zielstellung - Präambel

Erläuterung:

Mit der Präambel wird zum Ausdruck gebracht, wie die Verhandlungspartner mit Pflegeverantwortung und -arbeit verfahren wollen, wenn betriebliche Belange berührt werden. Dort getroffene Aussagen zeigen das Selbstverständnis auf und geben den Beteiligten – Führungskräften und Beschäftigten – Orientierung.

Die hier dargestellten Vorschläge für eine Präambel lassen sich auch für den Gesamtkomplex der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben entsprechend anpassen.

- * Für das Unternehmen ist es selbstverständlich, dass Beschäftigte unterschiedliche Lebensentwürfe und Lebensphasen haben. Aus diesem Grund unterstützt das Unternehmen Männer und Frauen bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegearbeit.
- * Von Seiten des Unternehmens besteht eine hohe Akzeptanz, dass die Beschäftigten in beide Sphären – der betrieblichen bezahlten und der privaten unbezahlten Arbeit – eingebunden sind.
- * Die Vertragsparteien sind sich einig, die außerbetriebliche Fürsorgeverantwortung zu unterstützen, da ihnen bewusst ist, dass die dort erworbenen Kompetenzen auch im betrieblichen Alltag nützlich sind.
- * Unter Pflege¹ verstehen wir:
 - alle Arten von Unterstützungsleistungen, die Menschen für nahe stehende, hilfebedürftige Menschen (auch ohne Pflegestufe) übernehmen, um deren Alltag dauerhaft aufrecht zu erhalten.
 - Bei den Leistungen kann es sich z. B. um direkte körperliche Pflege handeln, um seelischen und emotionalen Beistand, aber auch um Besorgungen, Haushaltsleistungen, soziale Aktivitäten oder organisatorische Tätigkeiten.
 - Ohne diese Leistungen käme es zu deutlichen Einbußen in der Lebensqualität der pflegebedürftigen Person.
- * Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle bei kulturellen Veränderungen im Betrieb. Ihr Verhalten und ihre Einstellung tragen zum kulturellen Wandel im Betrieb bei. Daher sind sie beispielgebend in der Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflegearbeit für beide Geschlechter.

¹ Reuyß, Stefan/ Pfahl, Svenja/ Rinderspacher, Jürgen P./ Menke, Katrin (2012): Pflegesensible Arbeitszeiten. Arbeitszeitrealitäten und -bedarfe von pflegenden Beschäftigten

- * Die Bedürfnisse der Pflegeverantwortung und Pflegearbeit sind bei den Beschäftigten unterschiedlich ausgeprägt. Darauf werden die betrieblichen Regelungen ausgerichtet (das heißt, es bedarf eines Mix aus kurzfristigen und langfristigen Angeboten).
- * Das Unternehmen trägt durch arbeits- und ablauforganisatorische Formen dazu bei, die Organisation von Arbeit und Leben zu unterstützen.
- * Bei der Einstellungspraxis ist es unerheblich, ob Bewerber/-innen Pflegearbeit leisten oder nicht, dementsprechend wird in den Einstellungsgesprächen nicht danach gefragt bzw. wird mit der Interessenvertretung ein Verfahren entwickelt, wie mit dem Sachverhalt der Bewerber/-innen im positiven Sinne verfahren werden soll (Konzept der betrieblichen Unterstützung und Integration).
- * Familiengerechte Personalpolitik leistet einen wesentlichen Beitrag zur Beschäftigtenzufriedenheit und Motivation, die dem gesamten Unternehmen nützt. Hierbei sollen nicht nur spezielle Zielgruppen angesprochen werden, sondern für alle eine Balance zwischen Beruf- und Privatleben unterstützt werden. Das setzt voraus, dass es ein Anliegen von Führungskräften ist, diese Balance zu unterstützen. Entsprechend sind die Angebote und die Unterstützungsmöglichkeiten transparent zu machen. Mit den Betroffenen gemeinsam werden Angebote entwickelt und je nach Anforderung oder Veränderungen korrigiert.

Persönlicher Geltungsbereich

Erläuterung:

Neben der Festlegung des örtlichen Geltungsbereiches ist der persönliche Geltungsbereich ebenso wichtig. Für einen Tarifvertrag zur Pflegearbeit sollten neben der Aufnahme der Beschäftigten, die vom Gesetz zu einem Anspruch aus dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz berechtigt sind, auch Beschäftigte erfasst werden, die aus dem Gesetz keinen Anspruch haben. Das betrifft Beschäftigte, die Freunde oder entfernte Verwandte und Bekannte pflegen. Für diesen Personenkreis gelten je nach Situation andere gesetzliche Regelungen in der Kranken-, Renten- bzw. Arbeitslosenversicherung, die entsprechend bei weiteren tariflichen Regelungen zu berücksichtigen sind (siehe Anhang).

Beschäftigte

Die Beschäftigtendefinition für eine Regelung im Tarifvertrag oder der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung ergibt sich mindestens aus dem Gesetz:

- * Arbeitnehmer/-innen, zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte und Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte.

Für den Tarifvertrag/Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist daraus der persönliche Geltungsbereich entsprechend festzulegen, da nicht alle im Gesetz aufgeführten Beschäftigten im Betrieb/der Verwaltung anzutreffen sind.

Antragsberechtigte und Anspruchsberechtigte

(Grundlage § 7 Pflegezeitgesetz und § 2 Familienpflegezeitgesetz)

- * Antragsberechtigte und Anspruchsberechtigte sind die Beschäftigten, die die Regelungen aus dem Pflegezeitgesetz, dem Familienpflegezeitgesetz und dem im Tarifvertrag zusätzlich definierten Personenkreis (erweiterter anspruchsberechtigter Personenkreis) in Anspruch nehmen können.

Aus dem Gesetz ergibt sich folgende Mindestregelung für den Tarifvertrag:

- * Anspruch auf Freistellung und andere Regelungen aus diesem TV besteht, wenn nahe Angehörige (z. B. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatte/-in, Lebenspartner/-in; Partner/-in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft; Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger; eigene Kinder; Adoptiv- bzw. Pflegekinder und die des/der Ehegatten/-in oder Partners/-in; Schwieger- und Enkelkinder) pflegebedürftig sind und die Pflege in häuslicher Umgebung stattfindet.

Die Voraussetzungen der Pflegebedürftigkeit, für die die sechsmonatige bzw. dreimonatige Pflegezeit bzw. sonstige Freistellungen (§ 3 Pflegezeitgesetz in Verbindung mit Familienpflegezeitgesetz) in Anspruch genommen werden können, erfüllen alle Personen, bei denen mindestens die Pflegestufe I festgestellt wurde (§§ 14 und 15 SGB XI).

- * Die Beschäftigten können vom ersten Arbeitstag an die aus diesem Tarifvertrag resultierenden Rechte (einzelne Paragraphen bzw. auf den Teil bezogene Maßnahmen) in Anspruch nehmen.

Erweiterter anspruchsberechtigter Personenkreis

- * Anspruch auf Freistellung im Rahmen des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes und andere Regelungen aus diesem TV besteht für alle Beschäftigten, die glaubhaft nachweisen (z. B. durch eine ärztliche Bescheinigung), dass sie kurzfristig oder längerfristig ihnen nahestehende Menschen unterstützen, die pflege- oder hilfebedürftig bzw. schwer erkrankt sind.

Oder

- * Antrags- und anspruchsberechtigt sind alle Beschäftigten, Auszubildende ... des Unternehmens/Betriebes die eine Person in ihrem persönlichen Umfeld pflegen, betreuen oder versorgen.

Hinweis: Es besteht die Möglichkeit nicht nur den Personenkreis für die Inanspruchnahme der Regelungen für die Pflegestufen 1 bis 3 vorzunehmen, sondern diese durch Betreuungsstufe Null zu erweitern. In jedem Fall ist zu beachten, dass bei Betroffenen, die nicht vom Geltungsbereich des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes erfasst werden, die sozialversicherungsrechtlichen Bedingungen berücksichtigt und mit verhandelt werden müssen (siehe Anlage).

Bedarfserfassung

Erläuterung:

Die Bedarfserfassung bezieht sich auf die Ermittlung des Unterstützungsbedarfes im Unternehmen und im Betrieb und ermöglicht damit eine vorausschauende Personalpolitik. Sie ist hilfreich, um einen Überblick über die zu erwartende Nutzung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu erhalten. Es gibt zudem die Möglichkeit, bei der Personalentwicklung die Situation besser einzuschätzen und Ausgleichsmaßnahmen mit der betrieblichen Interessenvertretung zu treffen. (Das Pflegezeitgesetz sieht hierzu keine Regelung vor.)

- * Alle ... Jahre/Monate wird eine Grobanalyse zum Bedarf an Unterstützung in der Pflege ermittelt (Beispiel: Fragebogen im Anhang).
- * Aufbauend auf die Auswertungen der Analyse zum Bedarf werden Personalentwicklungskonzepte unter Berücksichtigung von Qualifizierungsstrategien zum Aufbau von Vertretungsressourcen in Abstimmung mit der betrieblichen Interessenvertretung entwickelt und umgesetzt.

Unterstützungsleistungen

Erläuterung:

Pflegende werden mit einer Pflegesituation, wie sie das Pflegezeitgesetz in Verbindung mit dem Gesetz zur sozialen Pflegeversicherung umschreibt, oft erstmalig konfrontiert. Das bedeutet, neben der Erwerbstätigkeit und den anderen außerbetrieblichen Anforderungen einer neuen (oft besonders emotional bezogenen) Herausforderung gerecht zu werden. Damit diese Situation entschärft werden kann, helfen oftmals Orientierungsangebote oder Hilfestellungen bei der organisatorischen Bewältigung der Situation. Dazu bedarf es nicht nur zeitlicher Freistellungen, sondern auch institutioneller Unterstützung. Hierbei kommt den Führungskräften eine hohe Verantwortung und Kompetenz bei der Unterstützung und Begleitung zu. Dafür müssen Sie entsprechende Unterstützung durch die Geschäftsführung erfahren und entsprechend geschult werden.

Der Arbeitgeber kann z. B. für Betroffene Kontakte mit den Pflegekassen anbieten und regionale Kontakte zu Sozialverbänden und Pflegestützpunkten (§ 92c SGB XI) vermitteln. Darüber hinaus können allgemeine Informationsveranstaltungen organisiert werden zu denen Vertreter/-innen der Sozialverbände und/oder Pflegestützpunkte ihr entsprechendes Know-how einbringen (Im Pflegezeitgesetz gibt es hierzu keine Regelungen.)

Einzelne Unterstützungsleistungen können sich aus dem Pflegegesetz (SGB XI) ergeben und durch tarifliche Regelungen ergänzt oder verknüpft werden.

- * Den Beschäftigten werden mithilfe einer entsprechenden Anlaufstelle (zum Beispiel über Ansprechpartner/-in im Betrieb oder Bereitstellung von Kontaktadressen) kostenlose Dienstleistungen angeboten:

- a) Unterstützung bei der Vermittlung von Pflegepersonal und regionalen Ansprechpartner/-innen zur Vermittlung von Pflegeplätzen (Zusammenarbeit mit den nach Pflegegesetz zuständigen Stellen – z. B. Pflegestützpunkten, Sozialverbänden, Pflegekassen);
- b) Beratung, Unterstützung und Weiterbildungsangebote zur besseren Bewältigung der Pflegearbeit (kann über Beauftragte erfolgen);
- c) Schaffung von zeitlichen und räumlichen Ressourcen, damit sich Betroffene austauschen können oder/und Unterstützung bei Überforderung mit der Pflegesituation erfahren und wo sich ggf. Hilfe zur Selbsthilfe entwickeln kann.

Die Konkretisierungen können durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen erfolgen.

- * Beschäftigten wird die Möglichkeit eingeräumt, am Arbeitsplatz für die zu Pflegenden oder den Notdienst erreichbar zu sein.
- * Beschäftigten wird die Möglichkeit eingeräumt ungestört dringende Telefonate im Zusammenhang mit der Pflegeorganisation während der Arbeitszeit zu führen.
- * Um die Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit der Betroffenen weiter zu ermöglichen, zahlt der Arbeitgeber Zuschüsse für den Einsatz von Pflegepersonal bzw. für den Pflegeplatz. Dafür wird ein separates Budget zur Verfügung gestellt (Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen regeln den differenzierten Anspruch).
- * Bei längeren Freistellungsphasen haben die Betroffenen Anspruch, in die betriebliche Kommunikation eingebunden zu sein. Dazu gehören: Sicherstellung von Informationsflüssen, Informationen über Veränderungen im Arbeitsbereich, Weiterbildungs- und Beratungsangebote (Konkretisierung in Betriebs- und Dienstvereinbarungen). Es liegt in der Führungsverantwortung dies zu ermöglichen und zu begleiten.

Fort- und Weiterbildung

Erläuterung:

Beschäftigte, die Pflegeaufgaben wahrnehmen, wollen meist ihren beruflichen Anforderungen weiterhin gerecht werden. Einerseits, weil sie das Einkommen weiterhin benötigen, und andererseits, um einen Ausgleich zur Pflegearbeit zu haben, der sie am Berufsleben weiter teilhaben lässt. Das erfordert, dass diese Beschäftigten in die betriebliche Fort- und Weiterbildung einbezogen werden, dabei aber ihre besondere Belastungssituation berücksichtigt wird. (Das Pflegezeitgesetz sieht hierzu keine Regelungen vor.)

- * Fort- und Weiterbildungsangebote sind auch Beschäftigten mit Pflegeaufgaben zugänglich, sie werden an den verfügbaren Zeitressourcen ausgerichtet.
- * Beabsichtigen Betroffene längere Freistellungen in Anspruch zu nehmen, sind mit ihnen (soweit möglich) vorausschauend positiv orientierte Aus- und Wiedereinstiegsgespräche zu führen, das kann z. B. in den jährlichen Mitarbeiter/-innengesprächen ein Aspekt sein.

(Die konkreten Kriterien für diese Gespräche können in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen geregelt werden).

- * Beschäftigte, die längere Pflegezeiten in Anspruch nehmen, können während der Freistellung an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (Grundlage §2 Pflegezeitgesetz)

Erläuterung:

Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung dient dazu, bei akut auftretender Pflegesituation die notwendige Versorgung der/des Pflegebedürftigen zu organisieren.

Einen Rechtsanspruch der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung haben nur Beschäftigte, die unmittelbare Angehörige (§ 7 PflegeZG) nicht erwerbsmäßig pflegen. Hier kann der Tarifvertrag den Berechtigtenkreis ausdehnen auf Beschäftigte, die ebenfalls Freunde und entfernte Verwandte und Bekannte pflegen. Sozialrechtliche Auswirkungen hätte die Ausweitung des Berechtigtenkreises durch Tarifvertrag nicht, da durch Lohnfortzahlung das Beschäftigtenverhältnis aufrechterhalten bleibt und auch die Grundvoraussetzungen für die Sozialversicherung bestehen bleiben.

Pflegezeitgesetz als Minimum:

- * Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch von bis zu zehn Arbeitstagen Freistellung, wenn dies erforderlich ist, um eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Das Fernbleiben von der Arbeit muss erforderlich sein und die Verhinderung und ihre Dauer muss unverzüglich dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Eine Zustimmungsverpflichtung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich. Der Arbeitgeber kann eine Bescheinigung des Arztes/der Ärztin verlangen.

Ergänzende Regelungen festschreiben:

- * Die Beschäftigten (nach § ... dieses TV unter Einbeziehung des erweiterten Berechtigtenkreises) haben das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische und betreuende (zum Beispiel hauswirtschaftliche) Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Die Freistellung kann sich aufgrund erneuter Notwendigkeit bei der/dem gleichen/m Pflegebedürftigen wiederholt ergeben.
- * Der/die Beschäftigte hat Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Zeit der kurzfristigen Arbeitsverhinderung zur Wahrnehmung der Pflege in einer akut auftretenden Pflegesituation bzw. zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege.

Oder

- * Soweit Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen, keinen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 SGB XI geltend machen können, haben sie Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Zeit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung zur Wahrnehmung der Pflege in einer akut auftretenden Pflegesituation bzw. zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege.
- * Außerhalb der zehn Tage besteht die Möglichkeit, kurzfristig ergänzende Freistellung (zum Beispiel im Rahmen von Regelungen zu Zeitwertkonten mit Plus und Minussalden) zu erhalten, wenn eine andere Person nicht kurzfristig zur Verfügung steht und die Notwendigkeit nachgewiesen wird. Ist eine Freistellung nicht möglich, werden von Seiten des Arbeitgebers die Kosten für eine Pflegeperson übernommen bzw. anderweitig notwendige Unterstützung zur Verfügung gestellt.
- * Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der/die Beschäftigte ihm einen Nachweis vorlegt. Aus diesem muss hervorgehen, dass die Freistellung erforderlich ist. Das Verfahren der Informations- und Nachweispflicht ist durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu regeln (zum Beispiel wie beim Verfahren im Falle der Arbeitsunfähigkeit).

Die Kosten des Nachweises trägt der Arbeitgeber.

- * Bisherige tarifliche Freistellungsansprüche sind nicht anzurechnen.

Längere Freistellung (Grundlage § 3 Pflegezeitgesetz in Verbindung mit dem Familienpflegezeitgesetz)

Erläuterung:

Oftmals reicht die kurzzeitige Arbeitsverhinderung nicht aus, um eine unerwartete, eher kurzfristige Pflegesituation zu meistern oder eine langfristige ambulante oder stationäre Pflege zu organisieren. Hierzu besteht die Möglichkeit der **teilweisen oder vollständigen** Freistellung für sechs Monate (Pflegezeit) unter entsprechenden Voraussetzungen nach dem Pflegezeitgesetz. Neu aufgenommen in das Pflegezeitgesetz wurden Regelungen zur Sterbebegleitung. Für diese Situation gibt es die Möglichkeit einer Freistellung von 3 Monaten je Angehörigen.

Der Rechtsanspruch auf diese Zeit ist unter anderem an den Berechtigtenkreis und eine Unternehmensgröße (über 15 Beschäftigte) nach dem Pflegezeitgesetz gebunden. Eine Ausdehnung auf andere Beschäftigte, wie bereits im ersten Teil (Anspruchsberechtigte) beschrieben, ist sinnvoll, erfordert aber ergänzende Regelungen, die sich auf das Sozialrecht beziehen (siehe Kasten).

Wahlweise oder zusätzlich kann eine **teilweise** Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz beantragt werden. Diese hat eine Höchstdauer (einschließlich Pflegezeit) von 24 Monaten je pflegebedürftigen Angehörigen. Bei einer teilweisen Freistellung muss die wöchentliche Stundenzahl mindestens 15 Stunden betragen. Ein Rechtsanspruch ergibt sich aus dem Familienpflegezeitgesetz nicht. Es gilt erst ab einer Unternehmensgröße mit in der Regel 25 Beschäftigten (ausschließlich Auszubildende). Für diese Zeit kann ein zinsloses Darlehen in Anspruch genommen werden (§ 3 Familienpflegezeitgesetz). Es ist zu prüfen, ob nicht für

alle Berechtigten (siehe ersten Teil Anspruchsberechtigte) eine Finanzierungsmöglichkeit z. B. durch Zeitwertkonten mit Zuschuss oder aus einem (Demografie)fond etc. durch den Arbeitgeber geschaffen wird.

Mindestanforderungen ergeben sich aus dem Pflegezeit- und Familienzeitgesetz

wie z. B.:

- * Die Pflegezeit beträgt maximal sechs Monate für jeden pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher und jeden minderjährigen Angehörigen in häuslicher und außerhäuslicher Umgebung. Für die Begleitung naher Angehöriger, die an einer progredient verlaufenden Krankheit leiden, beträgt die Pflegezeit je Angehörigen maximal 3 Monate.
- * Der/die Beschäftigte ist von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen. Bei teilweiser Freistellung ist die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Eine Verlängerung bis zur jeweiligen Höchstdauer kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen. Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des/der Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Ist der/die nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege unzumutbar, ist die Pflegezeit vier Wochen nach Veränderung der Umstände beendet. In anderen Fällen muss der Arbeitgeber zustimmen. Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung in Anspruch genommen wird.
- * Der/die Beschäftigte kann Pflege- oder/und Familienzeit in Anspruch nehmen. Geht aus der Ankündigung keine eindeutige Entscheidung hervor und liegen die Voraussetzungen für beide Freistellungsansprüche vor, gilt die Ankündigung als Pflegezeit.
- * Die Familienpflegezeit beträgt maximal 24 Monate. Der Zeitraum, Umfang sowie die Verteilung der Arbeitszeit muss spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich beantragt werden.
- * Familienpflegezeit kann für jeden pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher und jeden minderjährigen Angehörigen in häuslicher und außerhäuslicher Umgebung in Anspruch genommen werden. (Anmerkung: Wird der/die Minderjährige z. B. während der Familienpflegezeit volljährig oder gibt es andere Gründe, ist ein Wechsel in den Anspruchs Voraussetzungen im gesetzlichen Zeitrahmen möglich).
- * Wird für ein und dieselbe pflegebedürftige Person nach der Pflegezeit Familienpflegezeit in Anspruch genommen, muss sie unmittelbar angeschlossen werden. Der/die Beschäftigte hat frühzeitig zu erklären, spätestens 3 Monate vor Beginn, ob die Familienpflegezeit in Anspruch genommen wird. Wird die Pflegezeit für jeden pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher und jeden minderjährigen Angehörigen in häuslicher und außerhäuslicher Umgebung nach der Familienpflegezeit in Anspruch genommen, muss dies im unmittelbaren Anschluss und spätestens 8 Wochen vor Beginn schriftlich angekündigt werden.

Hinweis: weitere Details (besonders Beantragung und Darlehnsverfahren) siehe Pflege-

zeitgesetz 2008, geänderte Fassung 23.12.2014 und Familienpflegezeitgesetz 2011, geänderte Fassung 23.12.2014.

Erweiterungsmöglichkeiten:

Erläuterung:

Eine Erweiterung kann sich sowohl auf die Ausdehnung des Freistellungszeitraumes- oder/und einer Verknüpfung mit Kontenregelungen beziehen. Darüber hinaus ist jedoch eine Erweiterung für Beschäftigte, die ihnen nahestehende Personen in häuslicher Umgebung pflegen und vom Gesetz nicht erfasst sind (Erweiterung des Berechtigtenkreises) besonders wichtig.

- * Beschäftigte (siehe Anspruchsberechtigte) sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie eine/n Pflegebedürftige/n (Definition Pflegebedürftige mindestens nach Pflege- und Familienpflegezeitgesetz; besser noch mit Pflegestufe 0) pflegen.
- * Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit durch Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (eventuell auch Arztbescheinigung bei Nichtfamilienangehörigen) nachzuweisen.
- * Wer **Pflegezeit** beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber (soweit die Bedingungen keine kürzere Ankündigungsfrist erfordern) spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig den voraussichtlichen Zeitraum und Umfang der Freistellung bzw. Teilfreistellung mitteilen.
- * Wer **Familienpflegezeit** beanspruchen will, muss diese spätestens 8 Wochen vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig den voraussichtlichen Zeitraum und Umfang Teilfreistellung mitteilen. Nach einem Zeitraum (X) wird eine Überprüfung der getroffenen Vereinbarung vorgenommen, um zu klären, ob eine Verkürzung oder Verlängerung in Betracht kommt.
- * Besteht ein Zeitwertkonto, auf dem für diese Zwecke Zeiten angespart und aus dem Zeiten entnommen werden können, bleibt es dem/der Antragsteller/-in freigestellt zwischen gesetzlichem oder tariflichem Anspruch zu wählen. Dabei ist der/die Betroffene über Vor- und Nachteile der jeweiligen Regelungen zu unterrichten. Es ist auch eine Kombination aus beidem möglich. Das genaue Verfahren der Antragstellung ist in einer BV/DV zu regeln.
- * Bei Kombinationen von Pflegezeit mit Beurlaubungen oder Freistellungen aus Regelungen für Arbeitszeitkonten entsprechend der Manteltarifverträge können Ankündigungsfristen durch Betriebs-/ Dienstvereinbarungen auch gestaffelt vereinbart werden.
- * Die Pflegezeitdauer beträgt für jede/n pflegebedürftige/n Angehörige/n sechs Monate. Beschäftigte, die unter die erweiterten Anspruchsberechtigten fallen, haben ebenfalls Anspruch auf die sechsmonatige Freistellung. Für die Begleitung pflegebedürftige Angehörige deren Erkrankung progredient verläuft und die eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt, beträgt die Pflegezeit drei Monate.

Aufteilung der Zeitansprüche

- * Die sechs monatige Pflegezeit kann bei nachgewiesenen Erfordernissen auch in Zeitan- teilen aufgebraucht werden.
- * Diese Zeit kann um weitere ... Monate/Jahre verlängert werden (bei bestehenden tarifli- chen Regelungen zu Sonderurlaub, unbezahlter Freistellung und einem Zeitwertkonto bieten sich Verknüpfungen an).
(Hinweis: hier ist zu prüfen ob die Wahrnehmung anderer Freistellungsregelungen güns- tiger ist, als die Nutzung der Familienpflegezeit mit oder ohne Darlehen, oder ob diese Variante für Beschäftigte geeignet ist, die unter den erweiterten Berechtigtenkreis fallen.)
- * Die vierundzwanzig monatige Familienpflegezeit kann auch in Zeitan- teilen von ... (z. B. mindestens x Monaten) aufgebraucht werden.
- * Die Pflegezeit setzt sich aus einem bezahlten (vom Arbeitgeber bezahlte Freistellung z. B. in einem bestimmten Verhältnis zum selbst getragenen Freistellungsanspruch oder ¼ Jahr der AG, ¼ Jahr der/die Beschäftigte) und unbezahlten Bestandteil (kann der Um- fang aus dem Gesetz sein) zusammen. Für das Jahr, in dem die Pflegezeit in Anspruch genommen wird, bleibt der volle Urlaubsanspruch erhalten.
Hier bieten sich branchen- bzw. unternehmensbezogene finanzierte Anteile des Arbeit- gebers an).
- * Bei der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit und der Inanspruchnahme des zinslo- sen Darlehens übernimmt ... (Arbeitgeber) die zu zahlenden Raten (siehe §3 Familien- pflegezeitgesetz)
- * Kürzere in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer von sechs Mona- ten (Gesetz) bzw. entsprechend dem Tarifvertrag § ... verlängert werden.

Verfahren bei Verlängerung/Verkürzung

- * Bei Ablehnung der Verlängerung(en) durch den Arbeitgeber, muss dieser gegenüber der Interessenvertretung und dem/der Antragsteller/-in die Gründe glaubhaft machen. Ge- meinsam mit betrieblicher Interessenvertretung und ggf. Betroffenen sind Möglichkeiten und geeignete Maßnahmen (Änderung in der Arbeitsorganisation, Personaleinsatzpla- nung etc.) zu prüfen und umzusetzen, die eine Verlängerung der Freistellung unterstüt- zen. Findet sich hierzu keine Lösung ist eine anderweitige Unterstützung anbieten.
- * Die Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der/des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (gesetzliche Mindest- regelung).
- * Ist der/die zu Pflegenden nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unver- züglich zu unterrichten. Eine kürzere Zeitspanne kann durch die Betroffenen beantragt werden (das genauere Verfahren ist betrieblich zu regeln).
- * Die Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit kann darüber hinaus vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Es sind alle betrieblichen Möglichkeiten unter Einbezie-

hung der betrieblichen Interessenvertretung auszuschöpfen, um einer Versagung des Verkürzungswunsches entgegen zu wirken. Besteht keine Möglichkeit der Verkürzung der Pflege- bzw. Familienpflegezeit, ist dies glaubhaft der/dem Betroffenen und der Interessenvertretung darzulegen.

- * Eine Verkürzung der Pflegezeit ist möglich, wenn ... (Gründe tariflich oder betrieblich unter Berücksichtigung der Besetzungspraxis der befristet frei gewordenen Stellen definieren).
- * *Den Betroffenen sind die Rechte, die aus diesem TV bestehen, schriftlich auszuhändigen (Transparenz der Ansprüche herstellen).

Für Beschäftigte, die nicht familienpflegende Angehörige nach Pflegezeitgesetz sind und unter den erweiterten Berechtigtenkreis fallen könnten gilt:**• bei kurzzeitiger Verhinderung**

Familienangehörige sind während der kurzzeitigen Verhinderung weiterhin sozialversichert. Für die anderen Beschäftigten, besteht zumindest in der **Krankenversicherung** nachlaufender Versicherungsschutz nach § 19 SGB V.

Unfallversicherungsschutz ist gegeben auf Grundlage von § 2 Abs. 1 Nr. 17 SGB VII:

Pflegepersonen im Sinne des § 19 des Elften Buches bei der Pflege eines Pflegebedürftigen im Sinne des § 14 des Elften Buches; die versicherte Tätigkeit umfasst Pflgetätigkeiten im Bereich der Körperpflege und - soweit diese Tätigkeiten überwiegend Pflegebedürftigen zugutekommen - Pflgetätigkeiten in den Bereichen der Ernährung, der Mobilität sowie der hauswirtschaftlichen Versorgung (§ 14 Abs. 4 des Elften Buches).

Die Frage des **Rentenversicherungs**status ist nicht geklärt, dürfte aber angesichts des geringen Zeitraums von maximal 2 Wochen für die Höhe späterer Rentenansprüche keine praktische Relevanz haben. Wer mag, kann sich auch hier freiwillig versichern.

Wird für diesen Beschäftigtenkreis Entgeltfortzahlung vereinbart, verhält es sich wie bei Freistellungen anderer Art (Krankheit, Freistellung wegen Eheschließung, Umzug etc.)

• bei Nutzung der Pflegezeit

Pflegepersonen sind unabhängig von der familiären Beziehung nach § 3 Nr. 1a SGB VI in der **Rentenversicherung** versicherungspflichtig, solange die Pflege mindestens 14 Stunden wöchentlich in Anspruch nimmt. Allerdings sind hieraus resultierende Rentenanwartschaften, die - für ein Jahr Pflege – die spätere monatliche Rente gegenwärtig etwa zwischen 7 und 20 € erhöhen, im Verhältnis zur Bewertung der normalen Berufstätigkeit niedriger.

Eine neben der Pflege ausgeübte Erwerbstätigkeit von nicht mehr als 30 Stunden in der Woche ist für die Versicherungspflicht als nicht erwerbsmäßig tätige Pflegeperson unschädlich (Infoschrift DRV). Neben der Anrechnung für die Pflege werden für den Anteil der Beschäftigung Rentenbeiträge gezahlt.

Siehe Informationsschrift DRV:

http://www.deutscherentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/03_broschueren_und_mehr/01_broschueren/01_national/rente_fuer_pflegepersonen.pdf;jsessionid=63A55D53CDE0DA305BC3771BF967181E.cae01?_blob=publicationFile&v=15

In der gesetzlichen **Krankenversicherung** besteht weder für Familienangehörige noch für Dritte Versicherungspflicht, wenn die Beschäftigung vollständig ausgesetzt wird. Entweder existiert die Möglichkeit einer Familienversicherung über den Ehepartner oder die Beiträge müssen im Rahmen einer freiwilligen Versicherung selbst gezahlt werden. Zu den freiwilligen Beiträgen kann die Pflegekasse nach § 44 a SGB XI auf Antrag einen kostendeckenden Zuschuss zahlen.

Entsprechend müssten Regelungen für den erweiterten Personenkreis zur Übernahme der freiwilligen Beiträge getroffen werden.

In der **Unfallversicherung** besteht für alle Pflegenden Versicherungspflicht (siehe kurzzeitige Arbeitsverhinderung).

Pflegepersonen können sich unter bestimmten Voraussetzungen freiwillig in der **Arbeitslosenversicherung** versichern.

Siehe auch beta-institut.de: http://www.betanet.de/betanet/soziales_recht/Pflegende-Angehoerige---Sozialversicherung-313.html

• bei Nutzung der Familienpflegezeit

Die Familienpflegezeit hat die Fortsetzung der Beschäftigung mit mindestens 15 Wochenstunden zur Voraussetzung. Dadurch besteht **Versicherungspflicht** in allen Zweigen der Sozialversicherung. Al-

Arbeitszeitgestaltung

Vollzeit oder Vollzeit light (Grundlage § 3 Pflegezeitgesetz)

Erläuterung:

Nach dem Pflegezeit- und dem Familienpflegezeitgesetz besteht die Möglichkeit zur Reduzierung der Arbeitszeit, um einen Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen. Darüber hinaus bieten das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Sozialgesetzbuch IV (Gemeinsame Vorschriften – §§ 7b ff.) oder bereits vorhandene tarifliche Regelungen zur Teilzeitarbeit Möglichkeiten, Pflegearbeit und Erwerbsarbeit zu verknüpfen. Allerdings sind Teilzeitarbeitsverhältnisse immer noch mit Benachteiligungen im Erwerbsleben und oft ohne Rückkehrrechte in Vollzeit verbunden. Daher sollte das Recht auf Teilzeitarbeit zur Wahrnehmung von Pflegeverantwortung als ein Arbeitszeitmodell angeboten, aber gleichzeitig auch Verbesserungen und Rückkehrrechte für diese Beschäftigtengruppe verankert werden, um die Benachteiligungen zu reduzieren.

Ein etwas anderer Weg ist „Vollzeit light“ – d.h. ab wann eine reduzierte Arbeitszeit überhaupt als Teilzeitarbeit bezeichnet werden kann/darf. Dazu muss ein gewisser Stundenkorridor festgeschrieben werden, bei dem es sich – abweichend von der jeweiligen Regelarbeitszeit – noch um Vollzeit (wenn auch „light“) handelt. Das hätte zur Konsequenz, dass alle anderen tariflichen Regelungen wie für Vollzeitbeschäftigte weiter gelten würden (siehe auch Ansprüche auf Leistungen aus den im Unternehmen geltenden Tarifverträgen).

Aus dem Gesetz leitet sich mindestens ab:

- * Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung teilweise freizustellen. Dazu schließen sie mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung. Die gewünschte Verringerung und Verteilung ist dabei anzugeben. (Siehe vorhergehende Ausführungen.)

Der Tarifvertrag kann den Personenkreis entsprechend auf Anspruchsberechtigte nach § ... dieses Tarifvertrages ausdehnen.

- * Ein Korridor von x % zur tariflichen Regelarbeitszeit wird als Vollzeit light definiert. Damit zusammenhängend haben die Betroffenen einen Anspruch auf Leistungen, wie sie Vollzeitbeschäftigte beanspruchen können (ggf. mit Ausnahme des regelmäßig gezahlten monatlichen Entgeltes oder aber mit Zuschuss zum Arbeitsentgelt).
- * Bei Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung sollte diese für alle Beschäftigten grundsätzlich attraktiver gestaltet werden. Dies beinhaltet:
 - die Gewährleistung und Förderung von freiwilliger Teilzeit;
 - die Möglichkeit und Gestaltung von Wahlarbeitszeit, das heißt den Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit und zurück sowie die Befristungsmöglichkeiten für die Teilzeitphase;
 - das Verhältnis von Teilzeitarbeit zu Mehrarbeit/Überstunden/ Bereitschaftsdiensten, das heißt Freiwilligkeit der Leistung und Zahlung einer Flexibilitätszulage;
 - Anspruch auf eine Heraufsetzung der Arbeitszeit bei immer wiederholtem Einsatz bei Mehrarbeit bzw. Überstunden;
 - die Einbeziehung bei Qualifikationsmaßnahmen;

- Gestaltung der Arbeitsorganisation und Kommunikationsstrukturen, sodass eine aktive Beteiligung der Teilzeitbeschäftigten sichergestellt ist.
- * Der Arbeitgeber zahlt den Beschäftigten einen Zuschuss von x % für die Zeit der Teilzeitbeschäftigung und stockt die Beträge zur Rentenversicherung auf x % auf (wie bei der Altersteilzeitgestaltung).

Arbeitszeitgestaltung allgemein

Erläuterung:

Betriebliche Arbeitszeitmodelle bieten Möglichkeiten für eine Vereinbarkeit von Pflegearbeit und Erwerbstätigkeit. Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie lassen sich für die Anforderungen an die Pfl egetätigkeit nutzen oder erweitern. Mit einer Abfrage, welche Arbeitszeiten für diesen Personenkreis wünschenswert sind, tragen sie zur Konkretisierung der betrieblichen Modelle bei. (Das Gesetz sieht keine solchen Regelungen vor.)

Das Gesetz über die Familienpflegezeit vom 06.12.2011 in geänderten Fassung vom 23.12.2014 hat gegenüber dem alten Gesetz einige Verbesserungen gebracht:

- *Arbeitnehmer/-innen erhalten gegenüber dem alten Gesetz einen Rechtsanspruch auf Teilfreistellung,*
- *es besteht eine Kombinationsmöglichkeit von Pflegezeit und Familienpflegezeit,*
- *der Kreis der nahen Angehörigen ist ausgedehnt worden,*
- *es gilt kein zureichender Kündigungsschutz,*
- *die Finanzierung erfolgt immer noch durch die Betroffenen selbst, auch wenn die Darlehensvoraussetzungen etwas besser geworden sind.*

Hier ist es besser im Rahmen von Zeitwertkonten unter Einbeziehung der Arbeitgeber klare rechtliche Ansprüche zu gestalten – z. B., dass Beschäftigte ohne Versicherung auch Minus-salden aufbauen können, Pflegezeiten auch als Blockfreizeiten und der Situation angepasst variabel nutzen können und der Arbeitgeber sich an den Kosten des ZWK beteiligt – das ist familienpolitische Personalpolitik, die auch ernst genommen wird.

Hinweis: Wenn nur auf Basis des Gesetzes verhandelt werden kann, sollten die Raten des Darlehens vom AG getragen werden oder eine finanzielle Unterstützung, die das Darlehen nicht erforderlich machen.

- * Nutzen die Beschäftigten für die Freistellung ein Guthaben aus einem Zweitwertkonto, stellt der Arbeitgeber den gleichen Umfang bzw. x Anteile als Zeitbonus zur Verfügung. (Gestaltungsspielräume möglich: Das SGB IV ermöglicht aus dem selbst erwirtschafteten Guthaben als Freistellungsgrund Pflegezeit. Tarifvertraglich bietet sich daher eine Beteiligung des Arbeitgebers an der gesellschaftlichen Aufgabe an.)
- * Es werden flexible Arbeitszeitmodelle angeboten, die den Betroffenen die Rückkehr erleichtern und ihnen damit eine bessere Vereinbarkeit der Erwerbs- und Pflegearbeit ermöglichen. Ziel ist ein rascher Wiedereinstieg, ohne dabei die Betroffenen in den Zeitanforderungen zu überfordern.

- * Mithilfe der Gefährdungsbeurteilung/einer Bedarfserfassung werden die Gestaltungsoptionen identifiziert und entsprechende Modelle entwickelt.
- * Beschäftigte mit Pflegeaufgaben müssen die außerbetrieblichen Zeitbedarfe in ihren Alltagsablauf integrieren. Diese Zeitbedarfe sind oft schwer zu beeinflussen und zu planen. Damit alle Betroffenen in gleicher Weise neue Arbeitszeitmodelle nutzen können, sind im Konfliktfall die Zeitwünsche auf Beeinflussbarkeit und Planbarkeit zu priorisieren und transparent zu kommunizieren. Näheres kann eine BV/DV regeln.
- * Im Rahmen der vorherrschenden Arbeitszeitmodelle besteht die Möglichkeit aufgrund bestimmter Situationen individuelle Ausnahmeregelungen, die mit der Führungskraft und dem Team abgestimmt werden, zuzulassen (z. B. verkürzte oder versetzte Kernzeiten bei Gleitzeitregelungen, andere Pausenregelungen, veränderte Anfangs- und Endzeiten, Unterbrechungen, Pausenlegung, Herausnahme aus Schichtmodellen etc.).
- * Allgemein für alle Beschäftigte vereinbarte Verfügungszeiten² von bezahlten x (z. B. 14) Tagen im Jahr können für Beschäftigte auch für Pflegezeit verwendet werden. Die Beschäftigten verfügen über die Nutzung (Reduzierung der Wochenarbeitszeit, zusammenhängende freie Tage, Blockfreistellung oder Ansammlung für längere Freistellungsphasen) und können jährlich die Nutzung mit entsprechenden Ankündigungsfristen (ggf. in BV/DV regeln) neu wählen.

Arbeitsorganisation

- * Die aus dem Gesetz bzw. aus dem TV gewährte Freistellungsansprüche können auch wahlweise als Stunden- oder Wochenfreistellung genutzt werden. Hierzu sind entsprechende Absprachen mit der Führungskraft und/oder dem Team zu treffen.
- * Auf Wunsch der Beschäftigten wird der Wechsel auf eine gleichwertige Stelle ermöglicht, wenn die Arbeitsanforderung nicht mit der Pflegeanforderung in Einklang gebracht werden kann. Dabei ist ein Rückkehrrecht zu regeln.
- * Wird das Familienpflegezeitgesetz von Betroffenen in Anspruch genommen, wird das Darlehn im Umfang von ... vom Arbeitgeber getragen.

Kündigungsverbot

Erläuterung:

Mit dem Kündigungsverbot soll eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit der Pflegeverantwortung ausgeschlossen werden. Allerdings gibt das Gesetz damit keine Arbeitsplatzgarantie. Andere Kündigungsvorschriften bleiben ebenfalls anwendbar. Für den Kündigungsschutz nach dem Pflegezeitgesetz gilt keine Wartezeit, er ist unabhängig von Vorbeschäftigungszeiten.

² siehe Modell der Verfügungszeiten, ver.di-Bundesverwaltung, tarifpolitische Grundsatzabteilung, 2015

Aus dem Gesetz leitet sich mindestens ab:

- * Das Beschäftigungsverhältnis darf von der Ankündigung, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder Freistellung nach § 3 nicht gekündigt werden. In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder einer von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden.

Erweiterungsmöglichkeiten

Erläuterung:

Der Tarifvertrag sollte diesen Kündigungsschutzzeitraum auf den erweiterten Berechtigtenkreis ausdehnen.

- * Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis der Anspruchsberechtigten nach § .. des TV von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und der Pflegezeit nicht kündigen.

Ansprüche aus den geltenden Tarifverträgen

Erläuterung:

Mit der Unterbrechung der Tätigkeit oder der Reduzierung der Arbeitszeit sind oftmals Verschlechterungen anderer tariflicher Leistungen verbunden. Damit die Wertschätzung der Pflegearbeit (wie in der Präambel beschrieben) auch materiell anerkannt wird, tragen konkrete Festlegungen zum Erhalt dieser Tarifleistungen bei.

- * Urlaub, der wegen der Pflegezeit nicht genommen werden kann, verfällt nicht.
- * Pflegezeiten sind Beschäftigungszeit.
- * Pflegezeit ist auf Stufenaufstiege anzurechnen. (Gelten andere Aufstiegsregelungen in der Entgeltordnung, ist zu regeln, dass sich die Pflegezeit nicht negativ auf die Aufstiege auswirkt.)
- * Existieren tarifliche Regelungen zur Leistungsentlohnung oder zu Prämienregelungen, darf sich die Pflegezeit nicht nachteilig auswirken. (Eventuell Regelung treffen, wie sie für Betriebs- oder Personalräte greifen.)
- * Eine Verminderung der *Sonderzahlungen* unterbleibt bei Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit wegen Pflegeaufgaben.
- * Nach Beendigung der Pflegezeit hat der/die Beschäftigte Anspruch auf seinen/ihren Arbeitsplatz oder
- * er/sie hat Anspruch auf eine Beschäftigung, die von der Bewertung her der Beschäftigung vor der Beurlaubung entspricht (analog Elternzeit). Ist dies nicht möglich, ist unter Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretung im Vorfeld im Rahmen eines Wie-

dereinstiegsgespräch eine Perspektivplanung mit dem/der Beschäftigten zu führen, die mit einer Qualifizierungsvereinbarung zu verknüpfen ist. (Genauerer lässt sich in Betriebs-/Dienstvereinbarungen festlegen.)

- * Existieren betriebliche Altersvorsorgeregelungen, übernimmt der Arbeitgeber den Anteil, der durch unbezahlte Freistellung bzw. durch Teilfreistellung reduziert würde. Damit wird eine kontinuierliche Weiterzahlung gewährleistet.
- * In der Pflegezeit stockt der Arbeitgeber die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung auf.
- * Der Arbeitgeber zahlt bei Vollfreistellung, falls erforderlich (hängt von der Familienkonstellation bzw. von der Erweiterung des Berechtigtenkreises über das Pflegezeitgesetz hinaus ab) die Krankenkassenbeiträge bzw. die Differenz des Krankenkassenbeitrages, der sich aus dem Beitrag zur freiwilligen Krankenversicherung abzüglich dem Zuschuss der Pflegekasse ergibt (siehe Kasten).

Verfahren zur Beantragung und Umsetzung.

Erläuterung:

Um die einzelnen notwendigen Unterstützungsmaßnahmen zu erhalten, ist ein gleichberechtigtes Verfahren für alle sinnvoll. Gleichwohl muss die jeweilige individuell vorzufindende Pflegesituation betrachtet werden. Insofern bieten die Regelungen im Tarifvertrag den Rahmen, müssen aber auf die jeweilige Situation zugeschnitten werden. Dazu kann eine Kommission entsprechende Hilfestellung geben und Konflikte, die daraus erwachsen können, moderieren und lösen helfen.

- * Unterstützungsmaßnahmen unterscheiden sich zwischen:
 - Regelungen die kurzfristig unbürokratisch und unmittelbar mit der/dem Vorgesetzten und dem Team auf der Basis des TV oder der Betriebs- oder Dienstvereinbarung umgesetzt werden können.

Hierzu können z. B. gehören: Arbeitszeitregelungen, die im Einflussbereich des/der unmittelbaren Vorgesetzten und dem Team realisiert werden können
 - Regelungen, die die Einbindung der Personalabteilung erforderlich machen und als Gesamtangebot zur Verfügung gestellt und entsprechend organisiert werden müssen und die eine Veränderung von arbeitsorganisatorischen Maßnahmen erforderlich machen.

Hierunter fallen z. B: Beratungsangebote, Kontaktstellen, finanzielle Unterstützungsleistungen, Tätigkeitswechsel, Freistellungsregelungen aus dem TV bzw. der Betriebs- oder Dienstvereinbarung etc.
- * Der/die Betroffene stellt einen formlosen schriftlichen Antrag an die entsprechende Stelle für die Infrage kommenden Maßnahmen aus dem Tarifvertrag/der Betriebs-/Dienstvereinbarung.

- * Zur Bewilligung, Umsetzung sowie Unterstützung einer individuellen Lösung bzw. zur Konfliktbearbeitung wird eine paritätisch besetzte Kommission aus Arbeitgebern und Interessenvertretung eingerichtet, die kurzfristig über das jeweilige Anliegen und ggf. Ablehnungsgründe zu entscheiden hat.
- * Über den Antrag im Zuständigkeitsbereich der/des unmittelbaren Vorgesetzten, entscheiden Vorgesetzte/r mit Rücksprache im Team. Bei einer Ablehnung ist der Antrag an die Kommission weiterzuleiten und eine Lösung herbeizuführen.
- * Die betriebliche Interessenvertretung erhält Kenntnis über die gestellten Anträge.

Herausgeberin
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesverwaltung Ressort 2, Tarifpolitische Grundsatzabteilung

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

v.i.S.d.P.
Andrea Kocsis
stellvertretende ver.di-Vorsitzende
Bearbeitung: Sylvia Skrabs
2016-02

Anlage

<p>Beispiel für einen Fragebogen zur Ermittlung des Bedarfs an Unterstützung von Pflegearbeit</p> <p>Ermittlung der Bedarfe im Unternehmen „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Ein Handlungsfeld für Betriebsräte“; DGB ; gefördert von BFSFJ und EU Sozialfond 2008</p> <p>Um das Engagement der Unternehmen für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu fördern, sollte in Erfahrung gebracht werden, welche Rolle das Thema in den Betrieben spielt und welcher Unterstützungsbedarf besteht. Es geht im ersten Schritt um eine Sensibilisierung für das Thema. Mit der Ermittlung des Bedarfs wird das Thema im Unternehmen bzw. im Betrieb transparent. Nur dann kann auch entsprechender Handlungsbedarf abgeleitet werden</p> <p>Vorschlag für einen Fragebogen zur Ermittlung des Bedarfs</p> <p><u>Vereinbarkeit von Beruf und Pflege</u></p> <p>1. Haben Sie pflegebedürftige Angehörige?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ja, ich habe pflegebedürftige Angehörige, die in meinem Haushalt leben. ■ Ja, ich habe pflegebedürftige Angehörige, die nicht in meinem Haushalt leben. ■ Nein, aber ich bin an Informationen zum Thema interessiert. ■ Nein <p>2. Haben Sie Pflegebedürftige Bekannte, für die Sie die Pflege übernehmen (ohne Erwerbszweck)?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ja, ich habe pflegebedürftige Angehörige, die in meinem Haushalt leben. ■ Ja, ich habe pflegebedürftige Angehörige, die nicht in meinem Haushalt leben. ■ Nein, aber ich bin an Informationen zum Thema interessiert. ■ Nein <p>3. Sind Sie mit den Pflege- und Betreuungsmöglichkeiten an Ihrem Wohnort im Hinblick auf Ihre Berufstätigkeit zufrieden?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ja ■ Nein, warum nicht _____ <p>4. Wie beurteilen Sie die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegearbeit in Ihrem Betrieb?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Schlecht warum? _____ ■ Ausreichend – was kann verbessert werden? _____ ■ Gut 	<p>5. Nutzen Sie betriebliche Möglichkeiten (Arbeitszeitregelungen usw.) für die Bewältigung der Pflegeaufgaben?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ja ■ Nein <p>6. Welche der folgenden Arbeitszeitregelungen würden Sie gerne nutzen, um Beruf und Pflege besser zu vereinbaren?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Gleitzeit ■ Teilzeit ■ kurzfristige Freistellung ■ Arbeitszeitkontenregelungen für längere Freistellung <p>7. Welche betrieblichen Informations- und Beratungsangebote würden Sie nutzen?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ansprechpartner/in für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ■ Gesprächskreis/Betroffenengruppe ■ Schriftliches Informationsmaterial (Infobox) ■ Seminare <p>8. Welche Unterstützungsleistungen würden sie nutzen und befürworten</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Anlaufstelle zur Vermittlung von Pflegepersonal und Auswahl von Pflegeplätzen ■ Zuschüsse des Arbeitgebers für Pflegepersonal, wenn betrieblich keine Freistellung möglich ist? ■ Die Aufrechterhaltung der Kommunikation zum Betrieb (einschließlich Weiterbildungsangebote) während einer längeren Pflegezeit (Freistellung) ■ Die finanzielle Unterstützung z. B. Lohnfortzahlung bzw. Teillohnfortzahlung) bei der Wahrnehmung der kurzfristigen Pflege und Pflegezeit <p>9. Wie kann sich das Unternehmen für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einsetzen?</p> <p>10. Haben Sie weitere Anregungen, die Ihnen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege helfen würden?</p> <p><u>Allgemeine Fragen</u></p> <p>1. Geschlecht</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ weiblich ■ männlich <p>2. Familienstand</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ verheiratet ■ mit Partner/in zusammenlebend ■ ledig <p>3. Ist Ihr/e Partner/in berufstätig, wenn ja in welchem Umfang?</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ja, Vollzeit ■ Ja, Teilzeit ■ Nein
--	---