



Pflege und Beruf

eine Infomappe für Beschäftigte und
Beamt_innen zur Vereinbarkeit
von Pflege und Beruf
an der Europa-Universität Viadrina



Familienbüro 
der Europa-Universität Viadrina



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	04
Hinweise zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an der Viadrina	06
Viadrinaspezifische Regelungen zur Reduzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit	06
Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (FLAZII)	06
Dienstvereinbarung zur Tele-/Wohnraumarbeit	07
Gesetzliche Regelungen zur Reduzierung der Arbeitszeit	08
Tarifvertrag der Länder (TV-L)	08
Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	10
Pflegezeit (PflegeZG)	10
Familienpflegezeit (FPfZG)	13
Ankündigungsfristen	15
Arbeitszeitreduzierungen für Beamtinnen und Beamte	16
Informationen für wiss. Beschäftigte	17
Erläuterungen der Funktionen im Zeiterfassungssystem Nova-Time	19
Informationen zur Pflegebedürftigkeit	22
Einstufungen der Pflegebedürftigkeit	22
Formen der Pflege und ihre jeweilige Finanzierung	24
Nützliche Informationen	26
Ansprechpersonen an der Europa-Universität Viadrina	26
Wichtige Adressen und Links	27
Hinweise	31
Anhang: Tabellarische Übersicht - Reduzierung der Arbeitszeit für Pflegeaufga- ben	32



Impressum

*Herausgeber: Stiftung
Europa-Universität Viadrina,
Familienbüro und Dezernat
für Personal- und Rechtsan-
gelegenheiten*

Stand: Dezember 2015

*Die hier aufgeführten Infor-
mationen zu gesetzlichen
Regelungen bieten nur eine
Orientierung und erheben
keinen Anspruch auf Voll-
ständigkeit. Für verbindliche
Auskünfte wenden Sie sich
bitte an die entsprechenden
Beratungsstellen und Ämter.*

Wie vereinbare ich Beruf und Pflegeverantwortung?



Ca. 12,3 % der Beschäftigten an der Viadrina haben laut einer Umfrage der Familienbeauftragten aus dem Jahr 2011 bereits pflegende Angehörige. 20,1 % rechnen mit einer Pflegebedürftigkeit in nächster Zeit. Pflege ist also ein Thema, das viele Beschäftigte der Viadrina betrifft. Die Infomappe Pflege bietet Ihnen zahlreiche Hinweise rund um die Pflege von Angehörigen, damit Sie sich umfassend informieren können, wie Sie Beruf und Pflegeaufgaben vereinbaren können.

Wenn ein/e nahe/r Angehörige/r pflegebedürftig wird, gibt es zahlreiche Dinge zu beachten und zu organisieren. Häufig entwickelt sich die Pflegebedürftigkeit über einen langen Zeitraum hinweg und Sie können sich rechtzeitig informieren und planen, wie Sie Beruf und Pflegeaufgaben vereinbaren können und wollen. In einigen Fällen tritt die Pflegebedürftigkeit aber auch ganz plötzlich ein und es werden schnelle Lösungen benötigt, damit Sie sich ausreichend um Ihre Angehörigen kümmern können. Für all diese Fälle gibt es verschiedene Unterstützungsangebote, die wir jeweils individuell mit Ihnen besprechen. Erste Anregungen finden Sie in der Infomappe.

Ebenso wie Eltern benötigen pflegende Angehörige vor allem zeitliche Flexibilität, um sowohl den Anforderungen der Pflege als auch der Erwerbstätigkeit gerecht werden zu können. Für einige ist es hilfreich, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um sich intensiver um Angehörige kümmern zu können, anderen ist geholfen, wenn sie ihre Arbeitszeit freier einteilen und einen Teil ihrer Aufgaben von zu Hause aus erledigen können. So kann es z.B. eine große Unterstützung sein, wenn die Kollegin/ der Kollege die Möglichkeit hat, zwei Mal in der Woche vormittags frei zu nehmen, um ihren/ seinen Vater zum Arzt zu begleiten. Pflegefälle sind selten planbar und es kommt häufig zu unvorhergesehenen Ereignissen, die es auch einmal notwendig machen, den Arbeitsplatz spontan zu verlassen, weil z.B. die demenzkranke Tante losgelaufen ist und sich ausgesperrt hat und nun schnell Hilfe benötigt, um nach Hause zu finden.

Ansprechpersonen

Familienbeauftragte
familie@europa-uni.de
Tel: +49 335 5534 4221

**Dezernat für Personal- und
Rechtsangelegenheiten**
d2@europa-uni.de
Tel: +49 335 5534 4566

Zuständige Personalsachbearbeiter_innen – vgl. S. ??

In jedem Fall ist es ratsam, dass Sie als Beschäftigte rechtzeitig das Gespräch mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten, aber auch mit Kolleginnen und Kollegen suchen und gemeinsam besprechen, welche Unterstützung Sie benötigen. Als Führungskraft sollten sie Verständnis für die Bedürfnisse der pflegenden Beschäftigten zeigen und sie dabei unterstützen, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren. Häufig ist der Beruf eine wichtige Stütze für die pflegenden Angehörigen, die sie nicht aufgeben, sondern vielmehr ihren familiären Bedürfnissen anpassen möchten. Vertrauliche Absprachen im Team und gegenseitige Rücksichtnahme sind ebenso wichtig, um unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse von Menschen mit und ohne familiäre Aufgaben unter einen Hut zu bringen.

Die Infomappe ist in drei Abschnitte eingeteilt. Im ersten Teil können Sie nachlesen, welche Möglichkeiten es gibt, Arbeitszeit und –ort zu flexibilisieren bzw. Ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Im zweiten Teil finden Sie einen Überblick über die unterschiedlichen Pflegestufen und Möglichkeiten zur Finanzierung der Pflege von Angehörigen und der dritte Teil listet Ansprechpersonen und wichtige Links und Adressen rund um die Pflege von Angehörigen auf. Eine Tabelle im Anhang zeigt Ihnen noch einmal übersichtlich die Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung und die Voraussetzungen und Folgen auf.

Das Personaldezernat und die Familienbeauftragte bieten den Beschäftigten der Europa-Universität Viadrina sowie Vorgesetzten umfassende Beratung und Information. Das Personaldezernat unterstützt Sie in allen personalrechtlichen Angelegenheiten. Die Familienbeauftragte berät bei allgemeinen Fragen rund um die Pflege von Angehörigen und vermittelt Kontakte zu regionalen AnsprechpartnerInnen.

Die Familienbeauftragte Karin Höhne
und
die Mitarbeiter_innen des Personaldezernates



Hinweise zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an der Viadrina

Für Mitarbeitende (Beschäftigte, Auszubildende und BeamtInnen) mit pflegebedürftigen Angehörigen gibt es verschiedene Möglichkeiten, ihren Arbeitsort und ihre Arbeitszeit flexibler zu gestalten bzw. ihre Arbeitszeit (zeitweise oder dauerhaft) zu reduzieren. Die Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort können - je nach gesetzlicher Grundlage - von allen Beschäftigten genutzt werden. Sie unterstützen Beschäftigte mit kleinen Kindern genauso wie pflegende Angehörige oder Menschen, die zu ihrer Familie außerhalb Berlins bzw. Brandenburgs pendeln, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Sie sollen dazu beitragen, dass Beschäftigte mit Familienaufgaben eine ausgewogene Balance zwischen Beruf und Familienleben finden können.

Viadrinaspezifische Regelungen zur Flexibilisierung und Reduzierung der Arbeitszeit

Die Flexibilisierungsmöglichkeiten der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitregelung (FLAZ II) richten sich ausschließlich an die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten. Wissenschaftliche Beschäftigte, die Ihre Arbeitszeit nicht über das universitäre Zeiterfassungssystem dokumentieren (auf Wunsch der Beschäftigten ist dies aber möglich), können Sie individuell mit ihrer Vorgesetzten oder ihrem Vorgesetzten Regelungen über Arbeitsort und -zeit treffen. .

Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (FLAZ II)¹

- Gemäß der FLAZ II können alle nichtwissenschaftlichen Beschäftigten ihre tägliche Soll-Arbeitszeit (1/5 der vertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit) innerhalb der Rahmenarbeitszeit zwischen 6 und 21 Uhr erbringen.
- Die tägliche Mindestanwesenheitszeit beträgt für Vollbeschäftigte vier Stunden, für Teilzeitbeschäftigte jeweils die Hälfte der täglichen Soll-Arbeitszeit.
- Um eine geregelte und familiengerechte Lebensgestaltung der Mitarbeiter_innen zu sichern, sollen betriebliche Abläufe so geplant werden, dass die Arbeitsleistung regelmäßig innerhalb der üblichen Bürozeiten (Mo-Do 9-15 Uhr, Fr 9-12 Uhr) erbracht werden kann.
- Es besteht die Möglichkeit, freiwillig an max. zwölf Samstagen im Jahr (zwischen 6-13 Uhr) zu arbeiten.
- Innerhalb eines Jahres kann ein Zeitguthaben erarbeitet werden. Ein Guthaben von mehr als 40 h wird am Jahresende gestrichen. Zeitrückstände dürfen am Monatsende zehn Stunden nicht überschreiten.

- Nichtwissenschaftliche Beschäftigte haben zudem die Möglichkeit, ohne Angabe von Gründen ihre wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 3 h zu reduzieren. Dabei ist den betrieblichen Erfordernissen vorrangig Rechnung zu tragen. Das Entgelt wird in Abhängigkeit von der verringerten Stundenzahl prozentual abgesenkt. Dafür wird dann entweder die wöchentliche Arbeitszeit tatsächlich reduziert oder Sie erbringen weiterhin die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und sparen die Stunden für Ausgleichstage an. Die Anzahl der Ausgleichstage ist abhängig von der Höhe der abgesenkten Arbeitszeit. Die Absenkung der Arbeitszeit erfolgt auf Antrag beim Personaldezernat. Beamt_innen müssen einen gesonderten Antrag stellen.

Dienstvereinbarung zur Tele-/Wohnraumarbeit²

- Beschäftigte der Viadrina können nach Genehmigung durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten und unter Berücksichtigung der Arbeitserfordernisse einen Antrag auf Telearbeit beim Kanzler stellen.
- Max. 50% der wöchentlichen Arbeitszeit (ab einer Beschäftigung von mind. 20 h/Woche) kann vom häuslichen Arbeitsplatz erfolgen.
- Die Arbeitszeit zu Hause ist frei einteilbar. Für die bessere Erreichbarkeit der Beschäftigten werden feste Kommunikationszeiten vereinbart, die möglichst Mo-Do zwischen 9-15 Uhr und Fr zwischen 9-13 Uhr liegen sollten.
- Die individuell vereinbarte Lage der Arbeitszeit zwischen der Dienststelle und der Privatwohnung kann im Bedarfsfall im Einvernehmen mit der oder dem Vorgesetzten ohne neue schriftliche Vereinbarung geändert werden.
- Es besteht zudem die Möglichkeit, einzelne Tage als Telearbeitstage über Nova-Time zu beantragen. Um diese Funktion nutzen zu können, muss kein Telearbeitsvertrag abgeschlossen werden.



Gesetzliche Regelungen zur Reduzierung der Arbeitszeit

Wenn Sie aufgrund der Pflegeverantwortung für Angehörige Ihre Arbeitszeit dauerhaft oder zeitweise reduzieren möchten, vereinbaren Sie bitte zuerst ein Beratungsgespräch mit dem Personaldezernat. Dort werden Sie umfassend über die verschiedenen Möglichkeiten und die Konsequenzen beraten und können gemeinsam entscheiden, auf welcher gesetzlichen Grundlage Sie Ihre Arbeitszeit reduzieren.

Tarifvertrag der Länder (TV-L)³

Tarifvertraglich (§ 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa) TV-L) besteht die Möglichkeit einer Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes für einen Arbeitstag im Jahr, wenn eine schwere Erkrankung eines/einer im Haushalt lebenden Angehörigen vorliegt. Die Notwendigkeit der Betreuung muss durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen sein und eine andere Person darf zur Übernahme dieser Aufgaben nicht sofort zur Verfügung stehen. Letzteres haben die Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber darzulegen. Angehörige im in diesem Sinne sind Verlobte, EhegattInnen, LebenspartnerInnen, Verwandte und Verschwägerter in gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, EhegattInnen der Geschwister und Geschwister der EhegattInnen, LebenspartnerInnen der Geschwister und Geschwister der LebenspartnerInnen, Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder.

Nach **TV-L § 28** können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgeltes Sonderurlaub erhalten. Die Beschäftigten haben ein Wahlrecht, ob sie für eine vollständige Freistellung von der Arbeit eine Pflegezeit nach § 3 PflegeZG in Anspruch nehmen oder Sonderurlaub nach § 28 TV-L beantragen. Sie können auch im Anschluss an die auf sechs Monate begrenzte Pflegezeit tariflichen Sonderurlaub in Anspruch nehmen, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen.

Nach **TV-L § 11** kann mit den Beschäftigten (wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich) eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart

werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen „nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen“. Als sonstige Angehörige gelten Kinder über 18 Jahre, Verlobte, EhepartnerInnen, Verwandte und Verschwägerte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Pflegeeltern, Pflegekinder. Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen und kann verlängert werden. Der Verlängerungsantrag ist sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Die Absenkung der Arbeitszeit ist auch ohne das Vorliegen familiärer Gründe möglich.

Des Weiteren können Beschäftigte der Viadrina im laufenden Kalenderjahr unbezahlten Sonderurlaub unter Verrechnung mit der Jahressonderzahlung (§ 20 TL-L) in Anspruch nehmen. Da in Abhängigkeit von der jeweiligen Entgeltgruppe unterschiedliche Bemessungssätze bei der Jahressonderzahlung zur Anwendung kommen, reicht die Höhe der Jahressonderzahlung ggf. nur für einen geringen Urlaubszeitraum zur Verrechnung aus. Bitte informieren Sie sich über Ihren Urlaubsanspruch beim Personaldezernat. Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bleibt im Falle eines unbezahlten Sonderurlaubs bis zur Dauer von einem Monat erhalten.

Da im Kalenderjahr des unbezahlten Sonderurlaubs ein geringeres Arbeitsentgelt bezogen wird, kann es sein, dass der unbezahlte Sonderurlaub eine minimale Verringerung des Leistungsumfangs in der Sozialversicherung und bei der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zur Folge hat. Wir empfehlen Ihnen, sich bei den entsprechenden Stellen beraten zu lassen. Den entsprechenden Antrag auf kurzfristigen Sonderurlaubs ohne Entgelt finden Sie im Verwaltungshandbuch unter dem Punkt >Freistellungen⁴.



Martin Moritz / pixelio.de

Gesetzliche Regelungen zur Reduzierung der Arbeitszeit

Das Pflegezeitgesetz gilt nur für Beschäftigte, nicht jedoch für Beamt_innen. Ausführliche Informationen rund um das Pflegezeit- und das Familienpflegezeitgesetz finden Sie unter www.wege-zur-pflege.de

*Als **nahe Angehörige** gelten Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, EhegattInnen, LebenspartnerInnen, PartnerInnen einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten /der Ehegattin oder des Lebenspartners/der Lebenspartnerin, Schwiegerkinder und Enkelkinder.*

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)⁵

Einen gesetzlichen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit haben wissenschaftliche oder nichtwissenschaftliche Beschäftigte nach § 8 des TzBfG, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Die Verringerung der Arbeitszeit muss spätestens drei Monate vor Beginn von dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin geltend gemacht werden. Soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, hat der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen. Erfolgt die Verringerung der Arbeitszeit aufgrund von Pflegeaufgaben, so kann eine zeitlich begrenzte Verringerung beantragt werden. Als Nachweis ist ein ärztliches Gutachten vorzulegen. Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann frühestens nach Ablauf von zwei Jahren beantragt werden.

Pflegezeit (PflegeZG)⁶

Für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte gibt es nach dem Pflegezeitgesetz drei Möglichkeiten, zur Pflege von Angehörigen freigestellt zu werden:

1. die kurzzeitige Freistellung bei einem unerwarteten Pflegefall für bis zu 10 Tage
2. Anspruch auf Pflegezeit für bis zu 6 Monate
3. Pflegezeit als Sterbebegleitung für bis zu 3 Monate

1. Kurzzeitige Freistellung für bis zu 10 Tage (§ 2 PflegeZG)

Wenn ein naher Angehöriger plötzlich zum Pflegefall wird, haben alle Beschäftigten das Recht auf eine kurzfristige Freistellung von bis zu 10 Tagen, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren bzw. die pflegerische Versorgung sicher zu stellen. In dieser Zeit haben die ArbeitnehmerInnen keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung, können aber ein Pflegeunterstützungsgeld bei der Pflegekasse des/der nahen Angehörigen beantragen, das etwa der Höhe des Krankengeldes entspricht.

Die Freistellung **ist sofort wirksam und muss dem Arbeitgeber nicht vorher angekündigt werden**, da der Anspruch sehr plötzlich entstehen kann. Notwendig ist jedoch eine umgehende Information an den Arbeitgeber über die voraussichtliche Dauer der Freistellung (1-10 Tage). Auf Verlangen ist dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die (zu erwartende) Pflegebedürftigkeit des/der Angehörigen vorzulegen.

Während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung besteht Kündigungsschutz. Für die Tage der Freistellung, an denen kein Vergütungsanspruch besteht, werden auch keine Beiträge in der Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt. Ihr Versicherungsschutz bleibt jedoch bestehen. Freiwillig Krankenversicherte müssen ihren Beitrag weiter zahlen.

2. Anspruch auf Pflegezeit für bis zu sechs Monate (§ 3+4 PflegeZG)

Wenn Sie sich länger um pflegebedürftige Angehörige kümmern, haben Sie Anspruch auf eine unbezahlte Freistellung für bis zu 6 Monate. Eine Aufteilung der 6 Monate auf mehrere Zeiträume ist möglich und Sie können auch nur eine Teilzeitfreistellung beantragen. Die Inanspruchnahme müssen Sie dem Arbeitgeber so früh wie möglich, spätestens aber **10 Tage vor Beginn der Pflegezeit** schriftlich ankündigen. Bitte verwenden Sie dazu das von der Viadrina bereit gestellte Formular. Zugleich müssen Sie erklären, für welchen Zeitraum die Freistellung in Anspruch genommen wird. Wenn Sie nur teilweise freigestellt werden wollen, müssen Sie mit Ihrem Arbeitgeber die Verteilung der Arbeitszeit absprechen und eine schriftliche Vereinbarung treffen. Die Pflegebedürftigkeit des/der Angehörigen muss durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) nach Ankündigung der Pflegezeit belegt werden. Diese Regelung gilt für alle ArbeitnehmerInnen und Auszubildenden. Die Pflege muss selbst übernommen werden, eine anteilige Beteiligung eines Pflegedienstes ist jedoch möglich. Pflegezeit kann auch genommen werden zur Betreuung eines/einer minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher sowie in außerhäuslicher Umgebung.



Das Formular zur Beantragung der Pflegezeit bis zu 6 Monate finden Sie Im Verwaltungshandbuch der Universität unter dem Punkt Freistellungen.

Von der Ankündigung bis zur Beendigung der Pflegezeit besteht Kündigungsschutz. Aufgrund des Wegfalls der Vergütung, entfällt auch Ihr Kranken- und Pflegeversicherungsschutz als Beschäftigte/r. Ein ausreichender Schutz ist z.B. über die Familienversicherung bei dem/der PartnerIn möglich. Wenn Sie sich freiwillig weiter versichern müssen, übernimmt die Pflegeversicherung auf Antrag die Kosten bis zum Mindestbeitrag. Der Beitrag zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung kann unter bestimmten Voraussetzungen für den Zeitraum der Pflegezeit, in dem Sie keinen Lohn beziehen, durch die Pflegekassen übernommen werden (Pflegetätigkeit >14 h/Woche, Erwerbstätigkeit nicht mehr als 30h/Woche). Seit dem 1.1.2009 haben zudem alle Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen einen individuellen Anspruch auf eine umfassende Pflegeberatung durch ihre Pflegekasse und ein sog. Fallmanagement (§7a SGB XI). Bitte lassen Sie sich dazu von den entsprechenden Stellen beraten.

Den Antrag für das zinslose Darlehen beim BAFzA finden Sie unter http://www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Antraege/Familienpflegezeit/Neu_19.12/Formular_Bewilligung_zinslosesDarlehen.pdf

Während der Pflegezeit können Sie ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen. Das Darlehen wird monatlich ausgezahlt und muss nach dem Ende der Pflegezeit in Raten zurückgezahlt werden. Es deckt grundsätzlich die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung wegfallenden Nettogehalts ab. In Härtefällen kann das Darlehen auch gestundet oder teilweise erlassen werden.

Wer seine Angehörigen zu Hause pflegt, kann zudem Pflegegeld über die Pflegeversicherung des pflegebedürftigen Angehörigen bekommen (siehe Seite 24, Informationen zur Pflegebedürftigkeit). Das Pflegegeld ist grundsätzlich steuerfrei, auch wenn es an pflegende Angehörige bzw. nicht-professionelle Pflegerinnen weitergegeben wird.

3. Pflegezeit als Sterbebegleitung für bis zu 3 Monate (§3 PflegeZG)

Zur Begleitung eines/einer nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase können Sie ebenfalls Pflegezeit für bis zu 3 Monate nehmen. Sie können auch eine Teilzeitfreistellung beantragen. Voraussetzung ist eine Erkrankung des/der nahen Angehörigen, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig ist. Die Pflegezeit kann auch genommen werden, wenn sich der/die Angehörige in einem Hospiz befindet. Die Erkrankung des/der nahen Angehörigen muss ggü. dem Arbeitgeber durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden.

Familienpflegezeit (FPfZG)⁷

Das Familienpflegezeitgesetz wurde zum 1.1.2015 novelliert. Mit der Neuregelung des Gesetzes können Sie Ihre Arbeitszeit für bis zu 24 Monate auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren, um nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Die geforderte Mindestarbeitszeit muss im Durchschnitt eines Jahres vorliegen, die Ausgestaltung kann nach den Bedürfnissen der Beschäftigten und ihrer Angehörigen ausgestaltet werden. In Unternehmen und Institutionen mit mehr als 25 Beschäftigten besteht ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit.

Um die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen zu können, müssen Sie eine/n nahe/n Angehörige/n in häuslicher Umgebung pflegen.

Für die Betreuung minderjähriger, pflegebedürftiger naher Angehöriger, auch in außerhäuslicher Umgebung, besteht ebenfalls die Möglichkeit einer teilweisen Freistellung. Der seit 1.1.2015 neue Rechtsanspruch gilt auch für die außerhäusliche Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Die Familienpflegezeit setzt eine Pflegebedürftigkeit voraus; eine schwere Krankheit alleine führt nicht zu einem Anspruch auf Freistellung.

Das Familienpflegezeitgesetz gilt nur für Beschäftigte, nicht jedoch für Beamt_innen. Ausführliche Informationen rund um das Pflegezeit- und das Familienpflegezeitgesetz finden Sie unter

www.wege-zur-pflege.de

*Als **nahe Angehörige** gelten Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, EhegattInnen, LebenspartnerInnen, PartnerInnen einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten /der Ehegattin oder des Lebenspartners/der Lebenspartnerin, Schwiegerkinder und Enkelkinder.*



Den Antrag für das zinslose Darlehen beim BAFZA finden Sie unter http://www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Antraege/Familienpflegezeit/Neu_19.12/Formular_Bewilligung_zinslosesDarlehen.pdf

Pflegezeit und Familienpflegezeit können miteinander kombiniert werden. Die Gesamtdauer darf 24 Monate nicht überschreiten.

Familienpflegezeit muss **spätestens 8 Wochen vor Beginn** schriftlich beim Arbeitgeber angekündigt werden. Zugleich müssen Sie erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung in Anspruch genommen wird. Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Die Pflegebedürftigkeit des/der nahen Angehörigen ist durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung(MDK) nachzuweisen. Ist die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist hierüber unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Familienpflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Während der Familienpflegezeit bleiben Sie als Beschäftigte/r durch Ihre reduzierte Erwerbstätigkeit weiterhin kranken- und sozialversichert. Ihre Rentenansprüche halten Sie etwa auf dem Niveau der Vollbeschäftigung. Während der Familienpflegezeit zahlt der Arbeitgeber die Beiträge zur Rentenversicherung auf Basis des reduzierten Arbeitsentgeltes weiter. Zusätzlich überweist die Pflegekasse der Rentenversicherung während der Familienpflegezeit für die geleistete Pflege Beiträge, wenn der Pflegeaufwand mindestens 14 Stunden und die Erwerbstätigkeit höchstens 30 Stunden pro Woche beträgt. Die Ansprüche steigen mit der Höhe der Pflegestufe der zu pflegenden Person. Weitere Auskünfte kann der zuständige Rentenversicherungsträger geben.

Sie können Pflegezeit und Familienpflegezeit miteinander kombinieren, allerdings darf die Gesamtdauer 24 Monate nicht überschreiten. Während der Familienpflegezeit können Sie ein ebenfalls zinsloses Darlehen beim Bundesamt für zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen. Das Darlehen wird monatlich ausgezahlt und muss nach dem Ende der Pflegezeit in Raten zurückgezahlt werden. Es deckt grundsätzlich die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung wegfallenden Nettogehalts ab. In Härtefällen kann das Darlehen auch gestundet oder teilweise erlassen werden.

Ankündigungs- fristen

Ankündigungsfristen Pflegezeitgesetz:

- Bei kurzzeitiger Freistellung bis zu 10 Tage: keine
- Bei Freistellung von bis zu 6 Monaten: 10 Arbeitstage
- Bei Freistellung für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger: 10 Arbeitstage
- Bei Freistellung für die Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase: 10 Arbeitstage
- Beim Übergang von der Familienpflegezeit in die Pflegezeit: spätestens 8 Wochen vor Beginn

Ankündigungsfristen Familienpflegezeitgesetz:

- Bei Freistellung von bis zu 24 Monaten: 8 Wochen
- Bei Freistellung für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger: 8 Wochen
- Beim Übergang von der Pflegezeit in die Familienpflegezeit: spätestens 3 Monate vor Beginn

Vorbezeichnete Ankündigungsfristen dienen der Planungssicherheit des Arbeitgebers.

Die Kombination beider Freistellungsansprüche ist nur möglich, wenn sie unmittelbar aneinander anschließen. Eine Möglichkeit einer zeitlichen Unterbrechung zwischen der Pflege- und der Familienpflegezeit sehen die neuen Regelungen nicht vor.

Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die/der Beschäftigte Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit.



Arbeitszeitreduzierung für Beamtinnen und Beamte⁸

Die Regelungen im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz gelten nur für Tarifbeschäftigte, nicht jedoch für Beamtinnen und Beamte. Auch die Möglichkeit eines zinslosen Darlehens beim BAFzA besteht nach derzeitiger Rechtslage nur für Tarifbeschäftigte.

Bei schwerer Erkrankung eines/einer Angehörigen, der/die im selben Haushalt lebt, können BeamtInnen unter Fortzahlung der Bezüge einen Arbeitstag Sonderurlaub im Kalenderjahr bekommen (§11 Abs. 2 Nr. 5 ERuIdbV).

Nach **§ 80 LBG Brandenburg** besteht für Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen. Die Pflegebedürftigkeit des/ der Angehörigen muss von einem ärztlichen Gutachten bestätigt sein und die Beamtin/der Beamte muss die Person tatsächlich pflegen oder betreuen. Es besteht Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit oder Beurlaubung, wenn die Voraussetzungen vorliegen und zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. **Teilzeitarbeit aus familiären Gründen** kann mit dem Arbeitgeber zwischen 100% und 50% der regulären Arbeitszeit vereinbart werden. Eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 50% der regelmäßigen Arbeitszeit kann bis zur Dauer von 15 Jahren bewilligt werden, die Arbeitszeit muss dann mind. 1/5 der regelmäßigen Arbeitszeit betragen. **Eine Beurlaubung aus familiären Gründen** ist auf max. 15 Jahre begrenzt.

Gemäß § 80 LBG kann zur Pflege eines/einer Angehörigen **Urlaub unter Wegfall der Besoldung bis zur Dauer von 15 Jahren** gewährt werden, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Während der Zeit der Beurlaubung besteht ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegulungen für Beamte mit Dienstbezügen. Dies gilt nicht, wenn der Beamte berücksichtigungsfähiger Angehöriger eines Beihilfeberechtigten wird oder Anspruch auf Familienversicherung hat.

Davon unabhängig besteht die Möglichkeit nach § 78 LBG Teilzeit und nach § 79 LBG eine Beurlaubung ohne Bezüge zu beantragen. Beihilfeansprüche bestehen bei einer Beurlaubung nach § 79 LBG jedoch nicht.

Grundsätzlich wirken sich Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen bei Beamtinnen und Beamten auf die Versorgungsansprüche aus.

Information für wissenschaftliche Beschäftigte⁹

Die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages von wissenschaftlichen Beschäftigten, die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet sind, verlängert sich im Einverständnis mit dem Mitarbeiter / der Mitarbeiterin um Zeiten einer Beurlaubung oder Ermäßigung der Arbeitszeit um mind. 1/5 der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind entsprechend § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WissZeitVG.





Erläuterungen der Funktionen im Zeiterfassungssystem Nova-Time

<i>Kommen/Gehen</i>	Wenn Sie vergessen haben, sich mit Ihrer Karte ein- und auszustechen, können Sie mit dieser Funktion Dienstbeginn und Dienstende nachtragen.
<i>Kommen</i>	Mit dieser Funktion können Sie Ihren Dienstbeginn nachtragen.
<i>Gehen</i>	Mit dieser Funktion können Sie Ihr Dienstende nachtragen.
<i>Dienstgang Gehen</i>	Wenn Sie innerhalb Frankfurts dienstlich außerhalb der Universität zu tun haben (gilt auch für den Gang ins CP), nutzen Sie bitte diese Funktion beim Verlassen der Universität.
<i>Dienstgang Kommen</i>	Wenn Sie innerhalb Frankfurts dienstlich außerhalb der Universität zu tun haben (gilt auch für den Gang ins CP), nutzen Sie bitte diese Funktion, um sich wieder an der Universität anzumelden.
<i>Dienstreise/Fortbildung/Exkurs</i>	Wenn Sie eine Dienstreise oder Fortbildung beantragt haben, müssen Sie diese zusätzlich in Nova-Time eintragen. Wenn Sie sich am Tag der Dienstreise nicht zusätzlich in der Universität ein- und ausstechen, wird Ihnen nach dem Eintrag automatisch Ihre Soll-Arbeitszeit des jeweiligen Tages gutgeschrieben
<i>Urlaub</i>	Mit dieser Funktion können Sie Ihre Urlaubstage beantragen.
<i>FLAZ (AT)</i>	Diese Funktion gilt nur für die Beschäftigten, die einen Antrag auf Absenkung der Arbeitszeit nach der FLAZ gestellt haben. Wenn Sie statt einer tatsächlichen Reduzierung Ihrer Arbeitszeit die Stunden für Ausgleichstage ansparen wollen, nutzen Sie bitte diese Funktion, um Ihre Ausgleichstage als Urlaub zu nehmen.

Über das Zeiterfassungssystem Nova-Time können Sie am Computer verschiedene Funktionen nutzen. Dazu loggen Sie sich unter http://gleitzeit.euv-frankfurt-o.de/cgi-bin/htm_work.cgi?1 (nur aus dem Uni-Netz erreichbar) mit Ihrem Benutzernamen und Kennwort ein und können dann den entsprechenden Eintrag machen. Dieser muss anschließend noch von der bzw. dem Vorgesetzten bestätigt werden.

<i>Gleitzeit</i>	Mit dieser Funktion können Sie einen freien Tag mit angesammelten Überstunden beantragen.
<i>Urlaub o. MA Vertretung</i>	Diese Funktion wird benutzt, um den Urlaub zwischen den Feiertagen (Betriebsferien) bzw. Brückentagen zu beantragen.
<i>Gek. Stunden gutschreiben</i>	Eine Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden am Tag wird lt. Arbeitszeitgesetz automatisch gestrichen. Um sich diese Stunden im begründeten Ausnahmefall als Arbeitszeit gutschreiben lassen zu können, bedarf es der vorherigen Genehmigung des Vorgesetzten. An Tagen mit vereinbarter Telearbeit ist eine Beschäftigung von mehr als 10 Stunden nicht möglich und infolge dessen eine Gutschrift nicht zulässig
<i>Tele-/Wohnraumarbeit 1 Tag</i>	Für spontanes mobiles Arbeiten an einem oder mehreren Tagen können Sie über diese Funktion Tele-/Wohnraumarbeit beantragen. Wenn Sie dauerhaft bestimmte Tage Telearbeit machen möchten, stellen Sie bitte in Absprache mit Ihrer bzw. Ihrem Vorgesetzten einen Antrag auf Telearbeit.
<i>Korrektur Dienstgeschäft</i>	In diesem Fall ist eine Registrierung der Arbeitszeit möglich, die für die Erledigung eines Dienstgeschäftes notwendig gewesen ist, sofern diese über eine Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgeht. Als Arbeitszeit zählt nur die Zeit der tatsächlichen Tätigkeit am Geschäftsort. Reisezeiten für die Hin- und Rückreise sowie die Zeit für Fahrten von der auswärtigen Unterkunft zum Ort des Dienstgeschäftes (und zurück) sind keine Arbeitszeiten. Bei Überschreitung der berücksichtigungsfähigen Reisezeiten von insgesamt 15 Stunden im (Kalender-)Monat wäre ein gesonderter Antrag auf Korrektur des Zeitkontos bei Dienstreisen zu stellen.

<p><i>Öffnung Rahmenarbeitszeit</i></p>	<p>Die Rahmenarbeitszeit ist in der FLAZ II (§ 3) festgelegt auf den Zeitraum zwischen 6:00 und 21:00 Uhr, an Samstagen zwischen 6:00 und 13:00 Uhr. Arbeiten außerhalb der festgelegten Rahmenarbeitszeit sind in begründeten Ausnahmefällen mit vorheriger Genehmigung möglich (z.B. Dienstgeschäft am Sonnabend oder Sonntag).</p>
<p><i>Gesundheitsmaßnahme 30 min./ Gesundheitsmaßnahme 60 min.</i></p>	<p>Die Viadrina unterstützt die präventive Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz. Dafür wurde im Rahmen des Gesundheitsmanagements ein Maßnahmenkatalog für gesundheitsfördernde Maßnahmen erstellt (zB die physiotherapeutische Behandlung im Hause). Dafür können Sie eine Zeitgutschrift von 30 bzw. 60 Minuten erhalten. Sie tragen hier die Zeiten ein. Nach Freigabe durch den/die Vorgesetzte/n und Vorlage eines entsprechenden Nachweises im Dez. II wird Ihnen die Zeit gutgeschrieben. Weitere Informationen erhalten Sie bei Frau Gerhardt (Dez. II) sowie unter folgendem Link: http://www.europa-uni.de/de/struktur/verwaltung/dezernat_2/ansprechpartner/SG-Bewerbungsmanagement/Gesundh-Eingliedm/index.html</p>
<p><i>Urlaub löschen</i></p>	<p>Sie können Ihren beantragten Urlaub löschen, solange er noch nicht von der oder dem Vorgesetzten genehmigt wurde. Wenn Sie nach der Genehmigung Urlaubstage löschen möchten, wenn Sie sich bitte direkt an Frau Sasse.</p>

Informationen zur Pflegebedürftigkeit

Im folgenden Kapitel finden Sie eine kurze Übersicht über die verschiedenen Pflegestufen und Möglichkeiten der Finanzierung der Pflege. Die Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Bitte lassen Sie sich zu Ihrem persönlichen Pflegefall bei den entsprechenden Stellen beraten.

Einstufung der Pflegebedürftigkeit

Nach dem Gesetz gelten Menschen als pflegebedürftig, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die täglich anfallenden Verrichtungen des Lebens (Nahrungsaufnahme, Körperpflege, Mobilität) dauerhaft (für mindestens sechs Monate) in erheblichem Maße Hilfe benötigen. Die Beeinträchtigungen können alle Bevölkerungsgruppen (auch Kinder) betreffen.

Für die Anerkennung von Leistungsansprüchen ist der zeitliche Hilfebedarf der Pflegebedürftigen entscheidend. Voraussetzung für den Anspruch auf Leistungen aus der Pflegeversicherung ist, dass die antragstellende Person in den letzten 10 Jahren mind. 5 Jahre Mitglied einer Pflegekasse gewesen sein muss und aktuell noch ist. Wie bei der gesetzlichen Krankenversicherung sind Ehegatten und Kinder familienversichert. Ein Antrag auf Leistungen wird bei der Krankenkasse gestellt. Anschließend erfolgt ein Begutachtungstermin durch eine unabhängige Pflegekraft oder durch ärztliches Personal des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen. Bei diesem Termin werden die Voraussetzungen für die Pflegeversicherungsleistungen geprüft.

Eine Übersicht über die verschiedenen Einstufungen der Pflegebedürftigkeit finden Sie auf den Seiten des Bundesgesundheitsministeriums unter <http://www.bmg.bund.de/themen/pflege/pflegebeduerftigkeit/pflegestufen.html>

Pflegestufe I - Erhebliche Pflegebedürftigkeit

Erhebliche Pflegebedürftigkeit liegt vor bei einem mindestens einmal täglich erforderlichen Hilfebedarf bei mindestens zwei Verrichtungen aus einem oder mehreren Bereichen der Grundpflege (Körperpflege, Ernährung oder Mobilität). Zusätzlich muss mehrfach in der Woche Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigt werden. Der wöchentliche Zeitaufwand muss im Tagesdurchschnitt mindestens 90 Minuten betragen, wobei auf die Grundpflege mehr als 45 Minuten entfallen müssen.

Pflegestufe II - Schwerpflegebedürftigkeit

Schwerpflegebedürftigkeit liegt vor bei einem mindestens dreimal täglich zu verschiedenen Tageszeiten erforderlichen Hilfebedarf bei der Grundpflege (Körperpflege, Ernährung oder Mobilität). Zusätzlich muss mehrfach in der Woche Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigt werden. Der wöchentliche Zeitaufwand muss im Tagesdurchschnitt mindestens drei Stunden betragen, wobei auf die Grundpflege mindestens zwei Stunden entfallen.

Pflegestufe III - Schwerstpflegebedürftigkeit

Schwerstpflegebedürftigkeit liegt vor, wenn der Hilfebedarf so groß ist, dass er jederzeit gegeben ist und Tag und Nacht anfällt (Rund-um-die-Uhr). Zusätzlich muss die pflegebedürftige Person mehrfach in der Woche Hilfe bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigen. Der wöchentliche Zeitaufwand muss im Tagesdurchschnitt mindestens fünf Stunden betragen, wobei auf die Grundpflege (Körperpflege, Ernährung oder Mobilität) mindestens vier Stunden entfallen müssen.

Härtefälle

Wenn ein außergewöhnlich hoher Pflegeaufwand vorliegt, der über die Pflegestufe III hinausgeht, ist eine höhere finanzielle Unterstützung durch die Pflegekasse möglich. Ein außergewöhnlich hoher Pflegeaufwand liegt vor, wenn die Grundpflege täglich mind. 6 Stunden umfasst und auch nachts mind. 3 Mal erforderlich ist oder nur von mehreren Pflegekräften gemeinsam geleistet werden kann.

Neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff

Die Bundesregierung wird in der aktuellen Wahlperiode zum 1. Januar 2017 einen neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff einführen. Das Gesetz hierzu soll am 1. Januar 2016 in Kraft treten. Mit dem neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff wird das bisherige System der drei Pflegestufen und der Feststellung einer erheblich eingeschränkten Alltagskompetenz durch fünf neue Pflegegrade ersetzt.

In den neuen Pflegegraden werden körperliche, geistige und psychische Einschränkungen gleichermaßen erfasst und in die Einstufung einbezogen. Bei der Begutachtung wird der Grad der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten in sechs verschiedenen Lebensbereichen mit unterschiedlicher Gewichtung ermittelt und zu einer Gesamtbewertung zusammengeführt. Daraus ergibt sich die Einstufung in einen Pflegegrad.

Formen der Pflege und ihre jeweilige Finanzierung

Ausführliche Informationen zum Pflegegeld finden Sie auf den Seiten des Bundesgesundheitsministeriums unter <http://www.bmg.bund.de/themen/pflege/pflegebeduerftigkeit/pflegestufen.html>

EdA bedeutet mit Einschränkung der Alltagskompetenz. Aufgrund von demenzbedingten Fähigkeitsstörungen, geistigen Behinderungen und psychischen Erkrankungen sind Menschen in ihrer Alltagskompetenz oft erheblich eingeschränkt.

Pflegegeld (in Euro pro Monat)

Pflegebedürftige sollen selbst darüber entscheiden, wie und von wem sie gepflegt werden möchten. Sie haben deshalb die Möglichkeit, Sachleistungen (Hilfe von Pflegediensten) oder Pflegegeld in Anspruch zu nehmen. Voraussetzung für den Bezug von Pflegegeld ist, dass die häusliche Pflege selbst sichergestellt ist, z.B. durch Angehörige oder andere ehrenamtlich tätige Pflegepersonen. Das Pflegegeld wird dem Betroffenen von der Pflegekasse überwiesen. Dieser kann über die Verwendung des Pflegegeldes grundsätzlich frei verfügen und gibt das Pflegegeld regelmäßig an die ihn versorgenden und betreuenden Personen als Anerkennung weiter. Um eine optimale, auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmte Pflege zu gewährleisten, ist es möglich, den Bezug von Pflegegeld mit der Inanspruchnahme von Sachleistungen zu kombinieren. Das Pflegegeld vermindert sich in diesem Fall anteilig um den Wert der in Anspruch genommenen Sachleistungen.

Pflegestufe 0 ohne EdA	0 Euro
Pflegestufe 0 mit EdA	123 Euro
Pflegestufe I	244 Euro
Pflegestufe I mit EdA	316 Euro
Pflegestufe II	458 Euro
Pflegestufe II mit EdA	545 Euro
Pflegestufe III	728 Euro

Vollstationäre Pflege (in Euro pro Monat)

Die vollstationäre Pflege wird gewährt, wenn eine häusliche oder teilstationäre Pflege nicht möglich ist oder wegen der Besonderheit der individuellen Pflegesituation nicht in Betracht kommt. Die Pflegekasse kann die Notwendigkeit der vollstationären Pflege vom MDK prüfen lassen. Bei Pflegebedürftigen mit der Pflegestufe III ist diese Überprüfung nicht erforderlich, da hier die Notwendigkeit der vollstationären Pflege vorausgesetzt wird.

Die Pflegekasse übernimmt für die vollstationäre Versorgung in einem Pflegeheim einen pauschalen Sachleistungsbetrag, dessen Höhe von der jeweiligen Pflegestufe abhängt.

Pflegestufe I	1064 Euro
Pflegestufe II	1330 Euro
Pflegestufe III	1612 Euro
Härtefälle	1995 Euro

Pflegesachleistungen (maximale Höhe, in Euro pro Monat)

Um Unterstützung bei der Pflege zu Hause zu erhalten, können Pflege- und Betreuungsbedürftige die Hilfen ambulanter Pflegedienste nutzen. Sind diese durch Versorgungsvertrag mit den Pflegekassen zugelassen, können sie Leistungen der Grundpflege, der hauswirtschaftlichen Versorgung und der häuslichen Betreuung erbringen, deren Kosten innerhalb der geltenden gesetzlichen Höchstbeträge von der Pflegeversicherung übernommen werden. Bis zu welchem Betrag pro Monat die Pflegekassen diese Leistungen finanzieren, hängt davon ab, welche Pflegestufe vorliegt sowie ggf. ob eine dauerhafte erhebliche Einschränkung der Alltagskompetenz festgestellt worden ist.

Pflegestufe 0 ohne EdA	0 Euro
Pflegestufe 0 mit EdA	231 Euro
Pflegestufe I	468 Euro
Pflegestufe I mit EdA	689 Euro
Pflegestufe II	1144 Euro
Pflegestufe II mit EdA	1298 Euro
Pflegestufe III	1612 Euro
Härtefälle	1995 Euro

Darüber hinaus stehen finanzielle Mittel für Betreuungs- und Entlastungsleistungen sowie für wohnumfeldverbessernde Maßnahmen und Pflegehilfsmittel zur Verfügung. Außerdem können Sie **Kurzzeitpflege und Verhinderungspflege** (als Urlaubsvertretung) in Anspruch nehmen.



Andreas Hermsdorf / pixelio.de

Nützliche Informationen

Ansprechpersonen an der Europa- Universität Viadrina

Zuständige Personalsachbearbeiter_innen im Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten der Stiftung Europa-Universität Viadrina

Steffi Tetzlaff
Professor_innen, Juniorprofessor_innen
und Lehrstuhlvertretungen
Tel. (0335) 55 34 4309
tetzlaff@europa-uni.de

Doris Radue
Nichtwiss. Personal (N-Z)
SHK/WHK der Kulturwiss. Fakultät
Tel. (0335) 55 34 4313
radue@europa-uni.de

Sandra Wennike
Nichtwiss. Personal (A-M)
SHK/WHK der Wirtschaftswiss. Fakultät
Tel. (0335) 55 34 4522
wennike@europa-uni.de

Sandy Weigel
Akademisches Personal (A-M)
SHK/WHK sonst. Einrichtungen
Tel. (0335) 55 34 4204
weigel@europa-uni.de

Jens Wendland
Akademisches Personal (N-Z)
SHK/WHK Juristische Fakultät
Tel. (0335) 55 34 4408
wendland@europa-uni.de

Familienbeauftragte der Stiftung Europa-Universität Viadrina

Karin Höhne
Tel. (0335) 55 34 4221
familie@europa-uni.de

Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal

personalratnw@europa-uni.de

Personalrat für das wissenschaftliche Personal

WiPER@europa-uni.de

Informationen rund um die Pflege von Angehörigen

Wege zur Pflege

Ausführliche Infoseite des BMFSFJ rund um die Pflege von Angehörigen. Hier finden Sie Informationen zu den gesetzlichen Grundlagen, finanziellen Leistungen, Beratungsangeboten uvm. Hier finden Sie auch einen Familienpflegezeitrechner, mit dem Sie die Höhe des Darlehens ausrechnen können.

www.wege-zur-pflege.de

Bundesgesundheitsministerium, Themenschwerpunkt Pflege

Auf den Seiten des BMG finden Sie ausführliche Informationen rund um die Pflege.

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/>

Pflegetelefon des Bundesfamilienministeriums

Beratungstelefon: 030 / 201 791 31

Als Lotse zu den Angeboten vor Ort und für alle Fragen rund um die Themen Pflege und Hilfe im Alter soll das Telefon Hilfe und Unterstützung bieten. Die Nummer ist Montag bis Donnerstag zwischen 9.00 und 18.00 Uhr erreichbar.

Pflegestützpunkt Frankfurt (Oder)

Hier erhalten Betroffene und pflegende Angehörige unabhängig, kostenlos und neutral Rat und Hilfe zu allen Fragen rund um die Pflege. Ziel ist eine fachliche Beratung und Unterstützung in dem Umfang wie die Ratsuchenden Unterstützung benötigen, also bis alle Fragen geklärt sind und individuell tragfähige Lösungen gefunden wurden. Die Pflege- und Sozialberaterinnen beraten zu Leistungsansprüchen und Betreuungsangeboten und begleiten bei Bedarf bei der Antragstellung.

Logenstr. 1, 15230 Frankfurt (Oder)

Tel.: 0335 / 5009 – 6963/64

Mail: frankfurt-oderpflegestuetzpunkte-brandenburg.de

www.pflegestuetzpunkte-brandenburg.de/index.php?id=89

Wichtige Adressen und Links



Adressliste der Pflegestützpunkte im Land Brandenburg

service.brandenburg.de/lis/detail.php?id=231627

Pflege in Not Brandenburg

Pflege in Not ist eine Beratungs- und Beschwerdestelle bei Konflikten und Gewalt in der Pflege älterer Menschen. Sie wird unterstützt vom Brandenburger Sozialministerium, dem Diakonischen Werk Potsdam e.V. und der AOK Brandenburg. Dort erhalten Pflegebedürftige, Angehörige, in der Pflege Beschäftigte, Nachbarn oder Pflegeeinrichtungen kostenfrei qualifizierte Beratung, Informationen und Hilfsangebote, wenn zum Beispiel Überforderungen in der Pflege zu Aggressionen und Gewalt führen oder wenn sich Pflegenden mit Schuldgefühlen aufgrund von eigener Überforderung quälen.

Hotline: 0180 1 6555 66 (6 ct pro Anruf aus dem deutschen Festnetz)

Die Hotline ist erreichbar Mo-Fr von 9-16 Uhr

www.pflegeinitiative-brandenburg.de/sixcms/detail.php?gsid=138668

Alzheimergesellschaft Brandenburg

www.alzheimer-brandenburg.de

Pflegestützpunkte Berlin

In jedem Berliner Bezirk gibt es einen Pflegestützpunkt, bei dem Sie sich beraten lassen können zu den Leistungen der Pflegeversicherung, Hilfsangeboten, der Organisation von Pflege, Wohnformen uvm. Auf der Homepage der Pflegestützpunkte finden Sie zudem eine Übersicht über die einzelnen Stützpunkte der Bezirke.

www.pflegestuetzpunkteberlin.de/

Hilfelotse Berlin

Der Hilfelotse unterstützt Sie bei der Suche nach gesundheitlichen und sozialen Hilfsangeboten in Berlin. In der Datenbank finden Sie kostenlose Informationen zu Angeboten von zurzeit rund 16.000 Unternehmen, Organisationen und Einrichtungen.

<http://www.hilfelotse-berlin.de/>

Pflege in Not Berlin

Pflege in Not ist eine Beratungs- und Beschwerdestelle bei Konflikten und Gewalt in der Pflege älterer Menschen. Dort erhalten Pflegebedürftige, Angehörige, in der Pflege Beschäftigte, Nachbarn oder Pflegeeinrichtungen kostenfrei qualifizierte Beratung, Informationen und Hilfsangebote, wenn zum Beispiel Überforderungen in der Pflege zu Aggressionen und Gewalt führen oder wenn sich Pflegenden mit Schuldgefühlen aufgrund von eigener Überforderung quälen.
Beratungstelefon: 030 6959 8989
<http://www.pflege-in-not-berlin.de>

Pflegen und Leben – psychologische Onlineberatung für pflegende Angehörige

Internetportal für pflegende Angehörige, aber auch für Freunde, Bekannte und Nachbarn, die pflegebedürftige Menschen im häuslichen Umfeld versorgen. Pflegenden Angehörigen, die gesetzlich krankenversichert sind, finden hier persönliche Unterstützung und psychologische Begleitung bei seelischer Belastung durch den Pflegealltag – anonym, kostenfrei und datensicher.
www.pflegen-und-leben.de

Arbeitszeitgestaltung

Information des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Arbeiten in Teilzeit

www.teilzeit-info.de

Allgemeine Informationen für Familien

www.familien-wegweiser.de

Der Familienwegweiser ist ein Informationsangebot des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Auf den Seiten finden Eltern Informationen rund um das Familienleben zu Stichworten wie Erziehung, Gesundheit, Recht, Arbeitswelt, Förderung und Finanzierung, Betreuung, Hilfe und Beratung. u. a.



birgitta hohenester / pixelio.de



<http://www.ben-elternnetz.de>

Auf den Seiten des Bundeselternnetzwerkes finden Sie Familienwegweiser für Städte in ganz Deutschland. Auch Frankfurter und Berliner Adressen lassen sich in dieser Datenbank recherchieren. Der Familienwegweiser bietet einen kompakten Überblick über familienrelevante Angebote in der jeweiligen Stadt. Er enthält alle Adressen und Informationen, die für Familien wichtig sind. Dazu gehören u. a. Beratungsstellen, Freizeitangebote, Seniorenheime, barrierefreie Zugänge, ÄrztInnen, Sportangebote sowie spezielle Angebote der jeweiligen Stadt.

Hinweise

1 Den vollständigen Text der Dienstvereinbarung FLAZ II finden Sie unter http://www.europa-uni.de/de/struktur/verwaltung/dezernat_2/_interne_dokumente/rundschreiben/rtf/FLAZ_II-1.pdf

2 Den vollständigen Text der Dienstvereinbarung Tele/Wohnraumarbeit finden Sie unter http://www.europa-uni.de/de/struktur/verwaltung/dezernat_2/_interne_dokumente/formulare/personal/telearbeit/telearbeit_dienstver_2010.pdf

3 Den vollständigen Text des Tarifvertrages der Länder finden Sie unter: http://www.europa-uni.de/de/struktur/verwaltung/dezernat_2/_interne_dokumente/gesetz/index.html

4 Den Antrag auf Sonderurlaub finden Sie unter <http://www.europa-uni.de/de/struktur/verwaltung/verwaltungshandbuch/formulare/index.html#d2>, Antrag auf Sonderurlaub ohne Bezüge für Angestellte (siehe Punkt Freistellungen)

5 Den vollständigen Gesetzestext zum TzBfG finden Sie unter <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfsg/gesamt.pdf>

6 Den vollständigen Gesetzestext zum Pflegezeitgesetz finden Sie unter <http://www.gesetze-im-internet.de/pflegezgf/>

7 Den vollständigen Gesetzestext zum Familienpflegezeitgesetz finden Sie unter <http://www.gesetze-im-internet.de/fpfzgf/>

8 Den vollständigen Gesetzestext zum Beamtenengesetz für das Land Brandenburg finden Sie unter <https://bravors.brandenburg.de/de/gesetz-212993>

9 Den vollständigen Gesetzestext des WissZeitVG finden Sie unter <http://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/>

Bildnachweis:

Titelbild, Umschlagbild hinten, S. 2, 18 berufundfamilie gGmbH S. 4, 7, 14 l-vista / pixelio.de S. 5 Uwe Dreßler / aboutpixel S. 9, 16 Martin Moritz / pixelio.de S. 14, 28 Familienbüro S. 17 Rosel Eckstein / pixelio.de S. 25 Andreas Hermsdorf / pixelio.de S. 29 birgitta hohenester / pixelio.de S. 30 Karin Jung / pixelio.de

Tabellarische Übersicht - Reduzierung der Arbeitszeit für Pflegeaufgaben

Gesetzesgrundlage	Umfang der Arbeitszeit-reduzierung	Höhe der Entgelt-reduzierung	Befristung der Reduzierung	Auswirkungen auf Rentenansprüche, Sozial-/Krankenversicherung	Begründung	Fristen	Gilt für
FLAZ II	Bis zu 3h/Woche (tatsächliche Reduzierung oder zusätzliche Ausgleichstage)	Prozentuale Absenkung in Abhängigkeit von verringerter Stundenanzahl	1 Jahr, Folgeantrag möglich	Sozialversicherungsbeiträge werden entsprechend dem abgesenktem Bruttogehalt berechnet und abgeführt bei vollem Versicherungsschutz; die Beiträge zur Rentenversicherung werden geringer, damit geringere persönliche Entgeltpunkte bei der Rentenberechnung	Keine Begründung notwendig	Antrag 1.-15.11. des laufenden Jahres für Absenkung ab Januar	Nichtwiss. Beschäftigte
TV-L §11	Reduzierung im gewünschten Umfang	Prozentuale Absenkung in Abhängigkeit von verringerter Stundenanzahl	bis zu 5 Jahre, Verlängerung möglich	Siehe FLAZ II	Ärztliches Gutachten über Pflegebedürftigkeit eines/r Angehörigen, Bestätigung der tatsächlichen Pflege/Betreuung	Antragstellung jederzeit möglich, Verlängerungsantrag spätestens 6 Monate vor Ablauf der Vereinbarung	alle Beschäftigten
TzBfG §8	Reduzierung im gewünschten Umfang	Prozentuale Absenkung in Abhängigkeit von der verringerten Stundenanzahl	nach Vereinbarung	Siehe FLAZ II	keine Begründung notwendig, bei zeitlich begrenzter Absenkung wegen Pflege muss ein ärztliches Gutachten vorliegen	Arbeitsverhältnis muss mind. 6 Monate bestehen, Antrag 3 Monate vor Beginn	alle Beschäftigten
PflegeZG a) Kurzzeitfreistellung 10 Tage	a) vollständige Freistellung	a) keine Entgeltfortzahlung, aber Möglichkeit, Pflegeunterstützungsgeld zu beantragen	a) 10 Tage	a) keine Beiträge in Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung, Versicherungsschutz bleibt bestehen	a) Ärztlich Bestätigung über Pflegebedürftigkeit des/der nahen Angehörigen	a) umgehende Information an den Arbeitgeber	alle Beschäftigten

b) Pflegezeit bis zu 6 Monate	b) vollständige oder Teilzeitfreistellung (Aufteilung auf mehrere Zeiträume möglich) c) vollständige oder Teilzeitfreistellung	b) Prozentuale Absenkung des Lohns in Abhängigkeit von verringerter Stundenanzahl bei Teilzeitfreistellung, bei vollständiger Freistellung keine Entlohnung, aber Möglichkeit zur Beantragung eines zinslosen Darlehens beim BAfzA c) siehe b	b) max. 6 Monate c) max. 3 Monate	b) bei vollständiger Reduzierung entfällt der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz, evtl. Familienversicherung oder Zuschüsse über Pflegekasse möglich, Arbeitslosen- und Rentenversicherungsbeiträge werden von den Pflegekassen übernommen bei Pflegefähigkeit > 14h c) siehe b	b) Nachweis über Pflegebedürftigkeit durch medizinischen Dienst der Krankenkassen oder durch Pflegekasse spätestens 5 Wochen nach Anündigung der Pflegezeit c) ärztliches Zeugnis über die progredient verlaufende Erkrankung der/des Angehörigen	b) spätestens 10 Tage vor Beginn der Pflegezeit c) siehe b	alle Beschäftigten alle Beschäftigten
c) Pflegezeit als Sterbebegleitung bis zu 3 Monate FpZG	Reduzierung auf mind. 15h/Woche	Prozentuale Absenkung des Lohns in Abhängigkeit von verringerter Stundenanzahl; Möglichkeit zur Beantragung eines zinslosen Darlehens beim BAfzA für max. 50% des wegfallenden Entgeltanteils	Reduzierung der Arbeitszeit für max. 24 Monate (inkl. einer möglichen vorangegangenen Pflegezeit	Kranken- und Sozialversicherung durch reduzierte Erwerbstätigkeit weiter vorhanden, Beiträge Rentenversicherung auf Basis des reduzierten Entgeltes vom Arbeitgeber weiter gezahlt, zusätzlich Beiträge der Pflegekasse an Rentenversicherung für geleistete Pflege (Pflegeaufwand >14h/Woche, Erwerbstätigkeit max. 30h/Woche)	Nachweis über Pflegebedürftigkeit durch medizinischen Dienst der Krankenkassen oder durch Pflegekasse, häusliche Pflege eines nahen Angehörigen nach PflegeZG	8 Wochen vor Beginn der Familienpflegezeit, beim Übergang von der Pflegezeit in die Familienpflegezeit mind. 3 Monate vor Beginn	alle Beschäftigten
Reduzierung Beamtinnen § 80 LBG	Reduzierung auf mind. 1/5 der regulären Arbeitszeit	prozentuale Absenkung in Abhängigkeit von der verringerten Stundenanzahl	bei einer Reduzierung auf <50% der regulären Arbeitszeit gilt eine Höchstgrenze von 15 Jahren	Beihilfeansprüche bleiben bestehen	Ärztliches Gutachten über die Pflegebedürftigkeit des/der Angehörigen, Bestätigung tatsächlicher Pflege/Betreuung	ohne Frist, aber Bearbeitungszeit ca. 3 Wochen	Beamtinnen und Beamte

Stand: Dezember 2015, Herausgeber: Stiftung Europa-Universität Viadrina, Familienbüro und Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten

Notizen

Notizen



FAMILIE IN DER HOCHSCHULE

Mitglied des Best Practice-Clubs

