

27. April 2015

Journalisten zwischen Pflege und Beruf

Am 1. Januar 2015 trat das Pflegestärkungsgesetz in Kraft. Dies führt auch zu besseren Ansprüchen von Arbeitnehmern und Freiberuflern. Es ist das dritte Gesetz nach dem Familienpflegezeitgesetz von 2012 und dem Pflegezeitgesetz von 2008.

Kreis der pflegebedürftigen Angehörigen

Der Kreis der pflegebedürftigen Angehörigen ist erweitert worden und umfasst jetzt:

- Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern sowie Großeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner/innen in einer eheähnlichen und einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft,
- eigene Kinder, dazu zählen Adoptiv- und Pflegekinder, ferner die Adoptiv- und Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners,
- Schwieger- und Enkelkinder,
- Geschwister, Schwägerin/Schwager.

Es ist nicht erforderlich, dass der pflegende Angehörige im Haushalt des Pflegebedürftigen lebt.

Kurzzeitige Freistellung

Ergibt sich die Pflegebedürftigkeit plötzlich und unerwartet oder tritt plötzlich und unerwartet eine gravierende Veränderung ein, so besteht ein Anspruch auf bis zu zehn Tage teilweise bezahlter Freistellung von der Arbeit. Voraussetzung ist, dass keine andere Person oder keine Organisation die erforderliche Pflege erbringen kann. Der Arbeitgeber kann die Freistellung nicht verweigern. Es gibt auch keine Wartezeit für den Arbeitnehmer, der Arbeitgeber kann lediglich eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit der Freistellung verlangen (§ 2 PflegeZG). Auch Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen haben den Anspruch auf die kurzzeitige Freistellung. Der Anspruch auf Bezahlung richtet sich im Regelfall gegen die Pflegekasse oder das private Versicherungsunternehmen des gepflegten Angehörigen. In Ausnahmefällen kann der Anspruch auch gegen den Arbeitgeber bestehen. Die Pflegekasse zahlt das Pflegeunterstützungsgeld gem. § 44a Sozialgesetzbuch (SGB XI). Die Lohnersatzleistung ist ähnlich ausgestaltet wie das Kinderkrankengeld und beträgt 70 Prozent des Bruttoentgelts, maximal allerdings 90 Prozent des Nettoverdienstes. Die Prozentsätze werden nicht vom individuellen Gehalt berechnet, sondern maximal von der

Beitragsbemessungsgrenze in der Pflegeversicherung (aktuell 4.575 Euro brutto/Monat); Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden anteilig auf die Monatsgrenze umgerechnet. Das so errechnete Pflegeunterstützungsgeld unterliegt der Sozialversicherungspflicht.

Freistellung bis zu sechs Monaten (Pflegezeit)

Beschäftigt die Firma mindestens 16 Arbeitnehmer (einschließlich Auszubildenden und arbeitnehmerähnlichen Personen), so besteht ein Rechtsanspruch auf eine Freistellung bis zur Dauer von sechs Monaten zur Pflege des Angehörigen in häuslicher Umgebung. Geht es um die Pflege von Minderjährigen, so ist auch eine außerhäusliche Pflegeumgebung möglich. Die Freistellung kann ganz oder teilweise wahrgenommen werden. Der Arbeitgeber kann die Freistellung nicht verweigern, da er nicht zustimmen muss. Dem Arbeitgeber muss das Begehren allerdings zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich angekündigt werden. Das Problem ist die Bezahlung. Es gibt keinen Anspruch auf Bezahlung gegen den Arbeitgeber oder gegen die Pflegekasse. Es besteht lediglich ein Anspruch auf ein zinsloses Darlehen des Bundesamtes für Familie und Zivilgesellschaftliche Aufgaben.

Sollte der Arbeitnehmer in dieser Phase Teilzeit arbeiten wollen, so muss der Arbeitgeber der Stundenzahl und der begehrten Verteilung entsprechen. Ausnahme: Dringende betriebliche Gründe stehen dem Reduzierungswunsch oder der konkreten Verteilung der Arbeitszeit entgegen. Dieser Nachweis ist vom Arbeitgeber zu erbringen. Er müsse also z. B. durch Stellenanzeigen nachweisen, dass er vergeblich eine Ersatzkraft für die ausfallende Arbeitszeit gesucht hat. Natürlich muss auch in diesem Fall die Pflegebedürftigkeit durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen nachgewiesen werden.

Familienpflegezeit

Als dritte Variante sieht das Familienpflegezeitgesetz einen Anspruch auf die Freistellung zur Pflege eines nahen Angehörigen in der häuslichen Umgebung für die Dauer von bis zu 24 Monaten vor. Die Familienpflegezeit unterscheidet sich von der Pflegezeit dadurch, dass eine komplette Freistellung von der Arbeit nicht möglich ist. Auch hier muss der Arbeitgeber nicht zustimmen. Es müssen bei dieser Variante mindestens 15 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Es reicht, wenn diese Zahl rechnerisch als durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Jahres erreicht wird. Auch hier gibt es nur den Anspruch auf das zinslose Darlehen. Die Familienpflegezeit muss mit einem Vorlauf von acht Wochen schriftlich angekündigt werden. Der Anspruch besteht nur bei Firmen, die mindestens 26 Arbeitnehmer beschäftigen. Azubis werden in diesem Fall nicht mitgezählt. Die Familienpflegezeit ist bis zur Dauer von 24 Monaten möglich. Wer ursprünglich weniger als zwei Jahre Familienpflegezeit in Anspruch nehmen wollte, kann eine Verlängerung auf die Höchstdauer nicht einseitig durchsetzen, sondern bedarf in diesem Fall der Zustimmung des Arbeitgebers.

Pflegezeit und Familienpflegezeit werden allerdings zusammengerechnet. Die Kombination beider Freistellungsansprüche ist nur möglich, wenn sie unmittelbar aneinander anschließen. Eine zeitliche Unterbrechung zwischen Pflege- und Familienpflegezeit ist im Gesetz nicht vorgesehen.

Der Anspruch auf Familienpflegezeit gilt auch für die Betreuung pflegebedürftiger Minderjähriger, die nicht zu Hause gepflegt werden müssen. Voraussetzung ist aber die nachgewiesene Pflegebedürftigkeit. Eine schwere Erkrankung alleine reicht nicht.

Sterbebegleitung

Eine vollständige oder teilweise Freistellung kann auch zur Sterbebegleitung eingesetzt werden. Maximal kann man drei Monate ganz oder teilweise der Arbeit fernbleiben. Dieser Anspruch existiert nur in Betrieben mit mindestens 16 Arbeitnehmern. Die Freistellung muss dem Arbeitgeber zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich angekündigt werden. Wird teilweise Freistellung begehrt, muss der Arbeitgeber wieder nachweisen, dass dies aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich ist. Finanziert wird diese Freistellung ebenfalls nur durch den Anspruch auf das zinslose Darlehen. Eine Ausnahme gilt, wenn ein Kind bis zu zwölf Jahren in den Tod begleitet wird. In diesem Fall besteht der unbegrenzte Anspruch auf Krankengeld – sofern man gesetzlich versichert ist.

Darlehenshöhe

Die Darlehenshöhe ist sowohl bei der Familienpflegezeit als auch bei der Pflegezeit begrenzt.

Das Darlehen wird maximal für die Hälfte des fehlenden Nettogehalts gewährt. Wird die Arbeitszeit z. B. von 40 auf 20 Stunden reduziert, so kann das Darlehen in Höhe der Nettovergütung von zehn Stunden pro Woche in Anspruch genommen werden. Bei der Familienpflegezeit wird es noch etwas komplizierter. Da man mindestens 15 Std./Woche arbeiten muss, geht die Rechnung bei einer 40-Stunden-Woche wie folgt: 40 Std. minus 15 Std. = 25 Std.; davon 50 Prozent = 12,5 Std., die per Darlehen finanziert werden.

Das Darlehen muss innerhalb eines bestimmten Zeitraums zurückgezahlt werden, und zwar innerhalb von 48 Monaten, nachdem die Freistellung endete. Sollte der Pflegenden selber sterben oder mindestens zwei Jahre lang ALG II beziehen, so erlischt der noch nicht fällige Teil des Darlehens.

Urlaub

Der Arbeitgeber kann den Urlaubsanspruch für jeden Monat der vollständigen Freistellung um ein Zwölftel kürzen. Nicht gekürzt werden kann bei einer teilweisen Freistellung von der Arbeit.

Kündigungsschutz

Wer einen Angehörigen pflegt, genießt in der Zeit der Freistellung Kündigungsschutz. Dieser beginnt mit der Ankündigung, dass man die Freistellung in Anspruch nehmen wird, frühestens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Termin. Der Kündigungsschutz endet mit der Rückkehr aus der Pflege- oder Familienpflegezeit.