

Pflegekarenz/-teilzeit



Informationen für die Mitarbeiterin

Was ist eine Pflegesituation

- Situationen, in denen Angehörige Pflege und Betreuung benötigen.
- Beispiele: ein schwerer Unfall, Schlaganfall, überraschender Krankenhausaufenthalt → Situationen, in denen eine Person noch länger betreut werden muss.
- Oftmals muss die Mitarbeiterin sich um die angehörige Person kümmern, bis eine permanente Lösung für die Pflege gefunden ist oder der Pflegebedarf nicht mehr besteht.



Hinweis! Definition nahe Angehörige für Pflegesituationen

Nahe Angehörige sind (verheiratete und eingetragene, sowie Lebens-) Partner:innen, deren Kinder sowie eigene Kinder, Adoptiv-, und Pflegekinder, Eltern, Großeltern, Adoptiv- und Pflegeeltern, Enkelkinder, Stiefkinder, sowie Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder.

Wer hat Anspruch auf Pflegekarenz

- Mitarbeiterinnen, wenn Pflegebedarf bei nahen Angehörigen ab der Pflegestufe 3 besteht
- Mitarbeiterinnen, wenn Pflegebedarf bei demenziell erkrankten nahen Angehörigen ab der Pflegestufe 1 besteht
- Mitarbeiterinnen, wenn Pflegebedarf bei minderjährigen nahen Angehörigen ab der Pflegestufe 1 besteht

Voraussetzungen für Pflegekarenz/-teilzeit

- Schriftliche Vereinbarung zwischen Ihnen und der Arbeitgeberin → Eine Ablehnung durch die Arbeitgeberin muss schriftlich begründet werden
- Das Arbeitsverhältnis muss vor Abschluss der Vereinbarung für mindestens 3 Monate ununterbrochen bestanden haben
- Der Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz/-teilzeit muss der Arbeitgeberin so früh wie möglich bekannt gegeben werden
- Idealerweise kommt es zu einer Vereinbarung zwischen Ihnen und der Arbeitgeberin, dabei kann Pflegekarenz für maximal 3 Monate und Pflegezeit für maximal 6 Monate vereinbart werden
- Bei Betrieben mit mehr als 5 Arbeitnehmerinnen besteht für Sie ein Rechtsanspruch auf 4 Wochen Pflegekarenz/-teilzeit
 - Eine Pflegekarenz/-teilzeit kann einseitig angetreten werden für vorerst 2 Wochen.
 - Eine Verlängerung der Pflegekarenz/-teilzeit ist bei Erfüllung aller Voraussetzungen und keiner weiteren Vereinbarung mit der Arbeitgeberin nach diesen 2 Wochen möglich für maximal 2 weitere Wochen.



Hinweis! Auswirkungen der Erwerbsunterbrechung

Jede Erwerbsunterbrechung hat Auswirkungen auf Ihre finanzielle Situation und die Höhe Ihrer Pension. Informieren Sie sich über die Möglichkeiten professionelle Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen, wie z.B. mobile Dienste, Hauskrankenpflege, Tageszentren oder betreutes Wohnen. Ein rascher Wiedereinstieg oder eine andere Möglichkeit, die Pflege zu organisieren, wirkt sich positiv auf Ihren eigenen Erwerbsverlauf aus. Zusätzlich können alleinige Pflege- und Betreuungstätigkeiten psychisch belastend sein. Achten Sie auf Ihre eigene Gesundheit.



Hinweis! Teilung der Pflegekarenz

Die Pflege kann auch mit anderen Angehörigen, z.B. mit Geschwistern, geteilt werden. So könnte beispielhaft bei 3 Geschwistern jeweils jede Person 2 Monate in Pflegekarenz gehen.

Pflegekarenzgeld

- Pflegekarenzgeld erhalten Sie bei Pflegekarenz in Höhe des Arbeitslosengeldes (55 % des Nettoeinkommens), zumindest aber in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze.
- Bei Pflegezeit erhalten Sie das Pflegekarenzgeld anteilig.
- Pflegekarenzgeld muss innerhalb der ersten 2 Monate ab Beginn beantragt werden → sie wird beim Sozialministeriumservice beantragt
- Während der Pflegekarenz sind Sie durch die öffentliche Hand kranken- und pensionsversichert.
- Wird kein Pflegekarenzgeld bezogen, aber die Erwerbstätigkeit gänzlich oder überwiegend für die Pflege eingeschränkt oder aufgegeben, kann die Pflegenden die Selbst- oder die Weiterversicherung für pflegende Angehörige nutzen. Die Beiträge dafür werden von der öffentlichen Hand getragen. Dafür ist ein Antrag notwendig.

Leitfaden Pflegekarenz/-teilzeit für Führungskraft, Personalabteilung, Mitarbeiterin



Wann

- Eine Mitarbeiterin teilt mit, dass eine nahe Angehörige erkrankt ist und sie in Pflegekarenz gehen möchte.
- Eine Mitarbeiterin teilt mit, dass eine nahe Angehörige erkrankt ist und sie Pflegezeit beantragen möchte.



Wer

Führungskraft und/oder Personalabteilung mit Mitarbeiterin



Gesprächsziele

- Strukturierte Planung der Auszeit und des Wiedereinstiegs
- Planung der Übergabe (was, an wen ...) und Vertretung
- Grundstein für Anbindung und Kontakthaltung während der temporären Auszeit bzw. für einen gelungenen Wiedereinstieg legen
- Planung der Pflegezeit



Gesprächsinhalte

- Ziel des Gesprächs ist es, ein gemeinsames Bild für die zukünftige Zusammenarbeit zu schaffen und damit eine gute Basis für das Unternehmen und die Mitarbeiterin herzustellen.
- Die derzeitigen Pläne bezüglich Dauer der Auszeit und Zeitpunkt des geplanten Wiedereinstiegs werden besprochen und mit dem aktuell notwendigen Pflegebedarf abgewogen.
- Um den Wiedereinstieg bestmöglich zu planen, werden organisatorische Optionen (z. B. Stundenausmaß, Homeoffice) vorgestellt und über Möglichkeiten der Anbindung und des Kontakthaltens während der Karenzierung informiert.
- Das Übergangsmanagement und damit verbundene Fragen sowie das Aufgabenmanagement während der Teilzeitarbeit (bei Pflegezeit) werden besprochen.



Hinweis! Sensibilisierung für die Wichtigkeit der finanziellen Absicherung im Alter

Eine Erwerbsunterbrechung/-einschränkung hat Auswirkungen auf die Alterspension. Mögliche Absicherungen, um diese Auswirkungen gering zu halten, sind eine freiwillige Höherversicherung oder die Weiter- bzw. Selbstversicherung für pflegende Angehörige.



Gesprächsablauf

1. Vorbereitung anhand von Vorbereitungsbogen für Führungskraft/Personalabteilung und Mitarbeiterin
2. Durchführung Gespräch, gemeinsames Ausfüllen des Besprechungsbogens



Unterlagen zur Vorbereitung

- Vorbereitungsbogen Führungskraft/Personalabteilung und Mitarbeiterin
- Vorbereitungsbogen Mitarbeiterin
- Besprechungsbogen



Wie geht's weiter?

- Weiterleitung des Besprechungsbogens an die Personalabteilung durch die Führungskraft
- Dokumentation durch Mitarbeiterin: Welche Maßnahmen wurden vereinbart? (Per E-Mail an Führungskraft oder im Besprechungsbogen)



TIPP! Wiedereinstiegsgespräch

Bei der Rückkehr wird der ausgefüllte Besprechungsbogen noch einmal verwendet und zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin besprochen, was sich verändert hat und angepasst werden muss. Der Fokus liegt beim Rückkehrgespräch auf den organisatorischen Rahmenbedingungen und der Entwicklungsplanung der Mitarbeiterin.