

## **Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen**

### **- reichen die Möglichkeiten des neuen Pflegezeitgesetzes aus?**

**„Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen? Das können an der Uni doch nicht viele sein! Da brauchen wir keine gesonderten Regelungen.“**

### **Aber ist das wirklich so? Welche Regelungen gibt es? Und was wird noch gebraucht?**

Wie viele Beschäftigte der Uni Frankfurt „nebenbei“ pflegebedürftige Angehörige versorgen, darüber gibt es keine Statistik. Bundesweit gibt es derzeit knapp 1,5 Mio. Pflegebedürftige, die ambulant versorgt werden, davon wird fast 1 Mio. durch die Angehörigen versorgt. Pro Jahr gibt es ca. 130.000 Neuzugänge für ambulante Leistungen (Pflegegeld).

Aus dieser Situation heraus hat der Gesetzgeber jetzt ein „Gesetz über die Pflegezeit“ geschaffen, das zum 1.7.2008 in Kraft treten soll. Es enthält Regelungen zum sog. „Pflegeurlaub“ und zur „Pflegezeit“. Kurz gesagt handelt es sich hierbei um 10 Tage Freistellungsanspruch im Akutfall und die Möglichkeit eines Sonderurlaubs von bis zu 6 Monaten (ohne Lohnfortzahlung). Das ist ein erster Schritt, aber ist damit wirklich geholfen?

Die Palette des Pflegebedarfs ist so breit wie das Spektrum möglicher Erkrankungen oder altersabhängiger Erscheinungen. Die Intensität des Unterstützungsbedarfs kann phasenweise variieren, ist aber häufig aufgrund unsicherer Prognosen schlecht planbar. Die Pflegeleistung selbst führt u. a. durch die besondere Nähe zum Erkrankten in der Regel nicht nur zu einer starken physischen, sondern auch psychischen Belastung. Der Pflegebedarf ist darüber hinaus häufig dauerhaft.

Daher steht bei Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen das Thema „Erhalt der Arbeit(sleistung)“ und damit des Einkommens im Vordergrund. Reduktion der Arbeitszeit oder Freistellung führt zu entsprechenden Mindereinnahmen bzw. dem Wegfall von Einkommen (und damit auch zu Nachteilen in Bezug auf die Sozialversicherung des Beschäftigten!). Da finanzielle Hilfen in diesem Bereich extrem dünn sind, ist das u. U. eine fatale Situation.

Deshalb sind wir als Personalrat der Universität Frankfurt der Meinung, dass die bisherigen Regelungen und die neuen des Pflegezeitgesetzes nicht ausreichen, um die Situation pflegender Beschäftigter effektiv und nachhaltig zu verbessern.

Welche Möglichkeiten es derzeit noch gibt und welche Ideen und Vorschläge wir darüber hinaus haben, haben wir im Folgenden zusammengestellt.

## **Möglichkeiten unter Gehaltsfortzahlung**

### **Arbeitszeitbefreiung und Arbeitszeitflexibilität**

Als wichtigstes Erfordernis wird von den Beschäftigten in der Regel Flexibilität bei der Arbeitszeit genannt. Dabei wären in erster Linie eine großzügige Regelung der Verteilung der Arbeitszeit sowie die Möglichkeit der Freistellung, entweder durch Überstundenausgleich oder aufgrund anderer Konstruktionen, auch über größere Zeiträume wichtig.

Die Inanspruchnahme einzelner Tage zur Regelung privater Angelegenheiten im Pflegefall bei Gehaltsfortzahlung war bisher nur über die Inanspruchnahme von Urlaubstagen möglich. Hier soll zum 1.7.2008 das neue Pflegezeitgesetz Abhilfe schaffen. Im Akutfall hat der Beschäftigte Anspruch auf bis zu zehn Tage Arbeitsbefreiung. Diese sollen es dem Beschäftigten ermöglichen, z.B. eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren. Diese Tage können ohne Ankündigungszeit genommen werden, auf Verlangen ist dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen vorzulegen. Der Begriff der Angehörigen ist weit auszulegen, neben den engsten Angehörigen können auch z.B. Pflegekinder oder Geschwister darunter fallen. Dieser sog. „Pflegeurlaub“ kann unter Lohnfortzahlung gewährt werden, soweit sich aus anderen gesetzlichen Vorschriften (z.B. § 616 BGB) oder aufgrund Vereinbarung eine solche Verpflichtung ergibt. Der Personalrat wird versuchen, eine solche Vereinbarung mit der Dienststelle zu treffen.

Darüber hinaus könnte beiden Erfordernissen, dem nach flexiblerer Arbeitszeit und nach ggf. mehr freien Tagen unter Fortzahlung der Bezüge, mit dem Arbeitszeitmodell Rechnung getragen werden, das der Personalrat dem Präsidium als Vorschlag für eine Dienstvereinbarung übergeben hat,.

Der Vorschlag zu Jahres- und Langezeitarbeitszeitkonten beinhaltet u.a. das Ansparen von Mehrarbeitszeiten zunächst auf ein Jahreskonto, ggf. den anschließenden Übertrag auf ein Langzeitkonto und die Möglichkeit des „Abfeierns“ in Blöcken („Sabbatical“). (Ergänzend zu diesem Vorschlag möchten wir gerne noch über eine Flexibilisierung der Gleitzeitregelungen mit der Dienststelle sprechen.)

## **Alternierende Telearbeit und Home Office**

Teile der Arbeitszeit oder, für einen begrenzten Zeitraum, die komplette Arbeitszeit zu Hause zu arbeiten, wären ebenfalls gangbare Alternativen, die vor allem sicherstellen würden, dass durch die veränderte Situation nicht auch noch Gehaltseinbussen drohen.

Bezüglich alternierender Telearbeit gibt es derzeit eine Landesregelung, die aber ausläuft. Der Personalrat möchte mit der Dienststelle die Weitergeltung und evt. Erweiterung der Regelung vereinbaren. Bezüglich des sog. „Home Office“ gibt es derzeit noch keine Möglichkeiten, es wäre aber sinnvoll, dieses Konstrukt ggf. als Sonderfall der Telearbeit, an bestimmte Voraussetzungen gebunden, in eine entsprechende Regelung einzubinden.

## **Möglichkeiten unter Einkommensverlust**

### **Reduktion der Arbeitszeit und Sonderurlaub**

Da bisher die Flexibilität der Gestaltung der Arbeitsbedingungen recht gering ist, müssen viele Betroffene eine Verminderung oder den kompletten (befristeten) Verlust Ihres Einkommens in Kauf nehmen. Wenn die oben beschriebenen Möglichkeiten nicht reichen, bleibt den Beschäftigten häufig nur noch eine befristete Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit oder Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge übrig (mit entsprechenden Nachteilen hinsichtlich der Sozialversicherung).

Durch das Pflegezeitgesetz werden die Betroffenen künftig die Möglichkeit haben, Sonderurlaub zu nehmen. Allerdings ist dieser Anspruch auf höchstens 6 Monate begrenzt und die Inanspruchnahme muss spätestens 10 Tage vor dem geplanten Beginn dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Die sog. „Pflegezeit“ kann auch als teilweise Freistellung

unter Berücksichtigung der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden. Geregelt ist auch, dass der Arbeitgeber für die Zeit der Befristung jemanden einstellen kann, dessen Arbeitsverhältnis er aber auch wieder früher als vertraglich vorgesehen (mit zweiwöchiger Kündigungsfrist), beenden kann. Das kann für den Arbeitgeber sinnvoll sein, wenn z.B. der ursprünglich Beschäftigte früher aus der Pflegezeit zurückkommt, weil sich vielleicht der Zustand des Angehörigen wieder gebessert hat.

Während der Dauer der Pflegezeit (und auch des Pflegeurlaubs) besteht für den pflegenden Beschäftigten ein Sonderkündigungsschutz, und das sogar wenn sich jemand noch in der Probezeit befindet!

Aber Achtung: die Pflegezeit begründet keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung! Unter Umständen kann die Beitragszahlung in der Renten- und Arbeitslosenversicherung von der Pflegekasse übernommen werden, dies muss ggf. aber extra beantragt werden.

## **Weitere Unterstützungsleistungen**

Weitere Hilfen sucht man in Bezug auf die Arbeitssituation leider vergebens. Örtliche Betreuungsangebote, wie sie für Kinder (zunehmend) angeboten werden, gibt es derzeit für pflegebedürftige Angehörige nicht. Dabei könnte dies für bestimmte Formen durchaus sinnvoll sein, z.B. bei Demenz. Hier käme eine ambulante Unterbringung in einer Einrichtung in der Nähe des Arbeitsplatzes durchaus in Frage. Die Universität könnte sich hier ebenso wie bei Kindertagesstätten für die Einrichtung eines bestimmten Kontingents stark machen, das bevorzugt an die pflegebedürftigen Angehörigen von Uni-Beschäftigten vergeben wird. Damit einhergehen sollte eine Stelle an der Universität, die die Beschäftigten im Bedarfsfall qualifiziert informiert und berät und bei der Vermittlung von Hilfen aktiv unterstützt. Des Weiteren sollten die Beschäftigten nicht erst bei der Wiedereingliederung (z.B. nach Pflegezeit) unterstützt werden. Vielmehr sollten Weiterqualifikation und berufliche Zukunft gerade unter dem Gesichtspunkt der Belastungsthematik gesehen und entsprechende Hilfsangebote gemacht werden. Dazu könnte ggf. auch ein Anspruch auf eine Aufstockung einer bisher in Teilzeit ausgeübten Stelle gehören, wenn sich die Situation geändert hat.

Und nicht zuletzt sollten die Angehörigen auch finanziell unterstützt werden. Man könnte sich hier einen Pflegezuschuss vorstellen, ähnlich dem Kinderbetreuungszuschuss.

Mit diesen Maßnahmen könnte sich die Stiftungsuniversität Frankfurt auch als Arbeitgeber mit sozialem Gewissen profilieren. Und in Zeiten, in denen es immer schwieriger wird, qualifizierte Fachkräfte zu halten und neu zu gewinnen, könnte dies auch ein gutes Argument für die Entscheidung sein, an der Universität Frankfurt zu arbeiten.

Denn in die Situation, eine/n Angehörige/n pflegen zu müssen, kann fast jede/r jederzeit kommen.