



Informationsblatt 02/2016

Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz Teil I, Kurzzeitpflege

Liebe Frau Dr. Blaschzik, können Sie uns sagen, wer an unserer Uni Ansprechpartner für Fragen rund um die Pflege von nahen Angehörigen der Beschäftigten ist?

Oh, da können Sie sich gerne an uns wenden, wir können Ihnen auf jeden Fall schon mal auf den Weg helfen. Gerade beim Eintritt eines unerwarteten Pflegefalls ist es ja wichtig, dass man schnell und unkompliziert Hilfe und Unterstützung erhält.

Die Vertragsverhandlungen der Uni über das Pflegekonzept ElderCare stehen kurz vor dem Abschluss. Deren Ansprechpartner stehen unseren Beschäftigten nach Vertragsunterzeichnung rund um die Uhr mit Rat und Tat zur Verfügung und bilden die Schnittstelle zwischen ihnen, der Uni und der Pflegekasse. Bis dahin stehen wir sowie die Beschäftigten im Gleichstellungsbüro und im Personaldezernat gerne zur Verfügung.

Und wie sieht die Hilfe aus, was kann man sich darunter vorstellen?

Nehmen wir mal an, ein naher Angehöriger von Ihnen braucht von jetzt auf gleich Ihre Unterstützung, entweder weil sich sein Gesundheitszustand plötzlich verschlechtert hat, er pflegebedürftig aus dem Krankenhaus entlassen werden soll oder auch weil die Person, die sich sonst um ihn oder sie kümmert, verhindert ist. Meistens wird man von so etwas völlig überrascht, und man hat von den gesetzlichen Regelungen, also dem Pflegezeit-(PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) keinerlei Ahnung und weiß auch gar nicht, an wen man sich da wenden kann. Die genannten Ansprechpartner können Ihnen dann schnell Auskunft geben und Ihnen damit viel Zeit und Nerven ersparen.

Na was hat man denn in so einem Fall für Möglichkeiten?

In einer akut auftretenden Pflegesituation haben Beschäftigte nach § 2 PflegeZG das Recht, bis zu 10 Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben, um z. B. für den pflegebedürftigen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Oft hat man in so einem Fall noch keinerlei Pflegestufe beantragt und hat gar keine andere Möglichkeit, als die Pflege kurzfristig selbst zu übernehmen. Innerhalb der 10 Tage kann man dann alles Nötige in die Wege leiten.

Der Arbeitgeber, also die Uni, muss einen also freistellen, aber sicher doch unentgeltlich.

Ja und ja, die Uni muss, das ist Gesetz. Und unentgeltlich auch ja, da das so im Tarifvertrag vereinbart ist. Aber keine Sorge, bei der Pflegekasse beantragen Sie (oder später ElderCare) die Zahlung einer Lohnersatzleistung, so wie im Fall der Erkrankung eines Kindes.

Und wie informiere ich meinen Arbeitgeber? Ich habe doch in so einem Fall keinen Krankenschein oder sowas?

Das ist völlig unkompliziert geregelt, hier reicht ein Telefonat oder eine E-Mail mit der Mitteilung, dass man die Freistellung zur Kurzzeitpflege in Anspruch nimmt. Da gibt es auch keine Ankündigungsfrist, das geht von heute auf morgen. Alles Weitere wird dann im Nachgang mit den Unterlagen der Pflegekasse eingereicht. Da sollte man sich in so einem Moment nicht damit belasten müssen.

Sie teilen dem Arbeitgeber einfach nur mit, dass Sie diese 10 Tage in Anspruch nehmen müssen, und Schluss. Nach der Freistellung, wenn dann auch hoffentlich alles geregelt werden konnte, ist immer noch Zeit für Formalitäten.

Sollte ich da meinen direkten Vorgesetzten informieren oder besser die Verwaltung?

Am besten beide. Wenn die Info per Mail gegeben wird, ist ein zweigleisiges Arbeiten per cc ja ganz unproblematisch.

Und für wen gilt nun diese Kurzzeitpflege, wer zählt als naher Angehöriger?

Nahe Angehörige im Sinne von § 7 Absatz 3 PflegeZG sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, eigene Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Vielen Dank! Das ist alles wirklich sehr interessant und wichtig. Und wie ist es, wenn aus der kurzzeitigen Pflege doch ein ernster Pflegefall wird? Muss ich dann meinen Job aufgeben, um die Pflegeleistung erbringen zu können?

Nein, keineswegs, aber das führt jetzt zu weit – auf die hier zutreffenden rechtlichen Regelungen gehen wir am besten in einem unserer nächsten Informationsblätter ein.

